




Nachhaltigkeitsbericht 2015

The logo for e.on, featuring the text "e.on" in a white, lowercase, sans-serif font with a dot between the "e" and "o", set against a solid red rectangular background.

e.on

Inhalt

Bekenntnis des Vorstands	3
Berichtsprofil	
Berichtsansatz	5
UN Global Compact	8
Global Reporting Initiative	11
Deutscher Nachhaltigkeitskodex	12
Prüfungsvermerk	13
Kontakt	16
Management	
Unsere strategischen Schwerpunkte	17
Wesentliche Themen	20
Risiken im Blick	23
Unsere Ziele	26
Leitlinien	36
Nachhaltigkeitsorganisation	41
Stakeholder kennen	44
E.ON-Selbstverpflichtung	47
 Umwelt	
Klimaschutz	49
Erneuerbare Energien	54
Effizienz und dezentrale Energielösungen	57
Umgang mit CO ₂ -intensiver Erzeugung	59
Klimapolitik und Emissionsrechtehandel	62
CO ₂ -Fußabdruck	65
Technologieentwicklung	69
Umweltschutz	74
Vermeidung von Umweltauswirkungen	79
Rückbau Kernkraft und Lagerung radioaktiver Abfälle	84
Wassermanagement	88
Umweltkennzahlen	93
 Soziales	
Personalverantwortung	102
Mitarbeiterentwicklung	107
Vielfalt und Chancengleichheit	111
Personalkennzahlen	113
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	118
Präventives Sicherheitsmanagement	123
Gesundheitsförderung	129

Gesellschaftliches Engagement	132
Stakeholder-Einbeziehung	135
 Governance & Integrität	
Kundenorientierung	139
Kundenzufriedenheit	143
Faire Preisgestaltung	146
Digitalisierung durch intelligenten IT-Einsatz	148
Gute Unternehmensführung	151
Compliance und Vermeidung von Korruption	156
Interessenvertretung	159
Nachhaltige Beschaffung	162
Standards in der Lieferkette	167
Versorgungssicherheit	171
Sichere Energieversorgung	175
Weitere Maßnahmen & Performance	
Umweltschutz	178
Personalverantwortung	179
Gesellschaftliches Engagement	181
Kundenorientierung	184
Gute Unternehmensführung	185
Nachhaltige Beschaffung	186
ESG-Daten & Fakten	187
DVFA/EFFAS KPIs	188
Berichtskennzahlen	190
Regionen in Zahlen	198
Auszeichnungen	202
GRI-Content-Index	
Allgemeine Standardangaben	205
Spezifische Standardangaben	210

Vorwort zum Nachhaltigkeitsbericht 2015



Johannes Teyssen, Vorsitzender des Vorstands und Chief Sustainability Officer der E.ON SE

Liebe Leser,

es freut uns, dass Sie sich für E.ON und für unseren Nachhaltigkeitsbericht interessieren. Wer von Ihnen uns in den letzten Jahren begleitet hat, der kennt die Fragen, die uns beschäftigen. Mit unserer 2014 getroffenen strategischen Entscheidung zu einer klaren unternehmerischen Trennung der bisher gemeinsam geführten Geschäfte geben wir Antwort darauf. Wir machen uns bereit für eine gewandelte Energiezukunft und nutzen die Neuaufstellung von E.ON als Chance, um Nachhaltigkeit in unseren Unternehmensprozessen auf die nächste Stufe zu heben.

Zwei Gesellschaften für eine zukunftsfähige Energie

Die Herausforderungen der neuen und der klassischen Energiewelt unterscheiden sich stark voneinander. Deshalb konzentriert sich jedes der beiden Unternehmen künftig auf eine der Energiewelten: E.ON wird sich in der neuen Energiewelt bewegen, hat also Erneuerbare Energien, Energienetze und innovative Kundenlösungen als Schwerpunkte; die neu gegründete Gesellschaft Uniper agiert seit 2016 vorrangig in der klassischen Energiewelt, also der konventionellen Stromerzeugung und dem globalen Energiehandel. E.ON und Uniper sind so agiler und haben beste Voraussetzungen, zu führenden Unternehmen auf den künftigen Energiemärkten zu werden. Dies hat Vorteile für alle unsere Stakeholder – ob Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Geschäftspartner oder die Gesellschaft.

Fokussierung ermöglicht klare Schwerpunktsetzung

Wir schärfen unser Profil – auch in Bezug auf Nachhaltigkeit. Die künftige Fokussierung von E.ON und Uniper auf verschiedene Geschäftsfelder ermöglicht es uns, auch bei unserer jeweiligen Nachhaltigkeitsarbeit klarere Schwerpunkte zu setzen und zielorientiert daran zu arbeiten. Selbstverständlich werden beide Unternehmen auch künftig über das vom Gesetzgeber verlangte Maß hinaus unternehmerische Verantwortung übernehmen. Unsere Prinzipien, Normen und Standards zu Themen wie Arbeitssicherheit, Umweltschutz oder Menschenrechte werden auch in Zukunft Bestand haben. E.ON bekennt sich weiterhin zu den zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen sowie zu den Grundsätzen des World Business Councils for Sustainable Development (WBCSD). Außerdem werden wir unsere jährliche Berichterstattung zur Nachhaltigkeit fortführen. Zugleich wird jedes der Unternehmen eigene strategische Schwerpunkte definieren und mit Zielen unterlegen. Was dies konkret heißt, werden wir noch im Laufe des Jahres 2016 klarstellen.

Neuer Nachhaltigkeitsansatz für E.ON ab 2016

Bei der künftigen E.ON werden wir die Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsarbeit sehr nah an den drei neuen Geschäftsfeldern ausrichten. Von zentraler Bedeutung sind die Weiterentwicklung der Kundenbeziehung, Energieeffizienz und der Zugang zu Erneuerbaren Energien. Aber wir möchten auch andere Themen wie unsere Arbeitgeberattraktivität stärker in den Fokus stellen. Wir haben zu Beginn des Jahres 2016 wieder eine eigenständige Nachhaltigkeitsabteilung aufgebaut. Die Kolleginnen und Kollegen dort arbeiten intensiv und in enger Abstimmung mit unserem ebenfalls neu formierten Nachhaltigkeitsausschuss an unserem Ansatz. Nach der Ausgestaltung unseres neuen Arbeitsprogramms in den kommenden Monaten kann ich Ihnen mehr dazu sagen. Eines ist schon heute sicher: Es wird ambitioniert sein. Hierbei werden wir unsere Mitarbeiter stärker einbinden und Nachhaltigkeit im Alltag leben.

Wir werden unsere Stakeholder ausführlich über die Arbeit am neuen Nachhaltigkeitsansatz von E.ON informieren und noch in der zweiten Jahreshälfte 2016 unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte und -ambitionen auf unserer Website bekannt geben. Schon heute finden Sie in unserem [Nachhaltigkeits-Channel](#) ausgewählte Beispiele zu Projekten, die anschaulich zeigen, wie E.ON gesellschaftliche Herausforderungen anpackt und nachhaltige Werte schafft. Diese Aktivitäten werden wir fortführen und weiter ausbauen.

Im Rückblick: Rechenschaft und Meilensteine 2015

Der vorliegende Bericht zum Jahr 2015 erstreckt sich wie seine Vorgänger auf alle E.ON-Geschäftsbereiche – auch jene, die 2016 auf die Uniper übergangen. Mithilfe von Kennzahlen legt er in transparenter und nachvollziehbarer Form Rechenschaft ab über unser konzernweites Arbeitsprogramm der vergangenen vier Jahre, das wir 2015 mit Erfolg abschließen konnten. Zu den wichtigsten Entwicklungen gehört die Inbetriebnahme der Offshore-Windparks Amrumbank West und Humber Gateway. Mit unserem Offshore-Windportfolio sind wir so im europäischen Vergleich auf Platz zwei vorgerückt. Daneben setzen wir unsere Technologieentwicklung fort, in allen Bereichen umweltschonender zu werden, und informieren detailliert über die Klimaauswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten. In Anerkennung unserer transparenten Klimaberichterstattung wurden wir 2015 in die „Leadership Group“ des Carbon Disclosure Projects (CDP) aufgenommen. Das CDP macht die Klimaleistung von Unternehmen für Investitionsentscheidungen transparent und lenkt damit die Kapitalflüsse zu wichtigen Zukunftstechnologien. Anerkennung fanden wir auch seitens unserer Kunden, deren Zufriedenheit 2015 messbar weiter stieg. Wir sehen dies als Ansporn, noch besser zu werden.

Weitere Informationen zu diesen und anderen Themen finden Sie im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Eines ist sicher: Die Reise in die Energiezukunft wird spannend. Wir freuen uns, wenn Sie uns dabei begleiten und Anregungen geben, wie wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit noch erfolgreicher gestalten können.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr
Johannes Teyssen

✓ Reviewed 2015

Unser Berichtsansatz im Überblick

Seit 2004 veröffentlicht die E.ON SE jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Wir streben eine ausgewogene Berichterstattung zu ökologischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit an. Bei der Themenauswahl orientieren wir uns an den Ergebnissen unseres Materialitätsprozesses – also daran, welche Themen unsere Stakeholder und wir selbst für wesentlich halten. Diese Themen haben damit unmittelbare Geschäftsrelevanz. Dabei legen wir Wert auf eine transparente Darstellung unserer Stärken, aber auch negativer Vorkommnisse.

Seit 2008 veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich online. Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 ist als PDF-Datei zum Download auf www.eon.com unter dem Menüpunkt „Nachhaltigkeit“ im Kapitel „Nachhaltigkeitsbericht“ verfügbar. Die Berichte der Vorjahre können Sie im [Archiv](#) abrufen.

Berichtsgrundlagen und redaktionelle Hinweise

Der Anfang Mai 2016 von der E.ON SE veröffentlichte Nachhaltigkeitsbericht ist der zwölfte Bericht in Folge. Er bezieht sich auf den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2015 und auf alle Geschäfte der E.ON SE, unabhängig davon, ob sie zukünftig in der E.ON weitergeführt werden oder der zum Jahresbeginn 2016 zunächst als Tochtergesellschaft ausgegliederten [Uniper](#) zuzuordnen sind. Redaktionsschluss war der 31. März 2016. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht der E.ON wird im zweiten Quartal 2017 erscheinen. Der Bericht ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelbenennungen sowie die Ausweisung der Rechtsform.

Seit 2005 orientiert sich unsere Berichterstattung an den Leitlinien der „[Global Reporting Initiative](#)“ (GRI), die aktuell in der Version 4 vorliegen. Zugleich erfüllt der Bericht erneut die Anforderungen, die sich aus dem „[Deutschen Nachhaltigkeitskodex](#)“ ergeben. Er dient zudem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress) im Rahmen des „[Global Compacts](#)“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN).

Mit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung wenden wir uns vor allem an folgende Zielgruppen:

- Kunden
- Investoren und Analysten
- Rating- und Rankingagenturen
- Multiplikatoren im Bereich Nachhaltigkeit, wie zum Beispiel Entscheidungsträger aus Politik, Behörden, Zivilgesellschaft und Forschung
- Mitarbeiter, potenzielle Mitarbeiter

Rückmeldungen der verschiedenen Nutzergruppen werten wir kontinuierlich aus und passen unsere Nachhaltigkeits- und Berichtsprozesse entsprechend an. Ein Beispiel ist die Darstellung der Kennzahlen, die wir auf Wunsch unserer Stakeholder seit mehreren Jahren verstärkt an Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Aspekten (Environment, Social, Governance – ESG) ausrichten.

Generelle Struktur des Nachhaltigkeitsberichts 2015

Den inhaltlichen Kern des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts bilden die Kapitel „Berichtsprofil“, „Management“, „ESG-Daten & Fakten“ sowie die zehn thematischen Handlungsfelder, die den Bereichen Umwelt (E), Soziales (S) und Governance & Integrität (G) zugeordnet werden. Die Zugehörigkeit der Themenfelder zur jeweiligen Ebene wird durch folgende Symbole kenntlich gemacht:



Auf den Einstiegsseiten der Handlungsfelder erläutern wir unseren Managementansatz in Bezug auf die wesentlichen Themen und informieren, welche Ziele wir uns gesetzt und welche Fortschritte wir erreicht haben. Die für E.ON wesentlichen GRI-Aspekte im Handlungsfeld finden Sie am Anfang einer jeden Einstiegsseite. Auf den jeweiligen Unterseiten der Handlungsfelder berichten wir anhand von Kennzahlen über Fortschritte im Berichtszeitraum und stellen aktuelle und geplante Projekte vor.

Wir berichten auch eingeschränkt über Themen, die in unserer Wesentlichkeitsanalyse als weniger relevant für E.ON eingestuft wurden. Dadurch wollen wir den vielfältigen Anliegen unserer Stakeholder gerecht werden und auch Anforderungen von Nachhaltigkeitsrankings und Ratingagenturen entsprechen. Diese Informationen finden sich im Kapitel „Weitere Maßnahmen & Performance“.

Kennzahlen zu unseren Fortschritten finden Sie nicht nur auf den Themenseiten, sondern auch gebündelt im Kapitel „ESG-Daten & Fakten“.

Fact Sheet 2015

Ergänzend zum Nachhaltigkeitsbericht 2015 fassen wir Highlights aus dem Jahr 2015 sowie unsere wichtigsten Kennzahlen in einem Fact Sheet zusammen, das separat als PDF-Datei [online](#) verfügbar ist.

Berichtsgegenstand

Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 deckt Fortschritte und Maßnahmen für sämtliche E.ON-Geschäftsbereiche ab. Er bezieht sich auf das Kalenderjahr 2015; die am 1. Januar 2016 vollzogene operative Trennung von E.ON und Uniper ist daher im Bericht 2015 nicht berücksichtigt.

Gegenstand ist die E.ON SE einschließlich ihrer direkt gehaltenen Beteiligungen. Dabei beziehen sich die Berichtsdaten immer auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist und die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Im Bereich Arbeitssicherheit beispielsweise berücksichtigen wir auch Einheiten, in denen wir für die Betriebsführung verantwortlich sind, aber keine mehrheitliche Beteiligung haben.

Über nicht fortgeführte Aktivitäten wird im Geschäftsbericht nicht vollumfänglich berichtet. Kennzahlen dazu werden daher in unseren Reportingsystemen nur noch begrenzt erfasst. Aus diesem Grund stehen für die im Jahr 2015 nicht fortgeführten Aktivitäten der Kraftwerke in Italien nicht alle Angaben zur Verfügung. Hierauf wird in Fußnoten hingewiesen, um Abweichungen zu Vorjahreswerten zu erklären.

Unsere Datenerhebung konzentriert sich auf Indikatoren, die wir aufgrund der Geschäftstätigkeit der jeweiligen Einheit als relevant und hinsichtlich ihres Beitrags zum Gesamtbild als wesentlich erachten. So werden beispielsweise radioaktive Emissionen nur von Einheiten mit Kernkraftwerken erfasst oder Kundendaten nur von Gesellschaften mit Vertriebstätigkeit.

Aussagen zur zukünftigen Entwicklung des E.ON-Konzerns und seiner Beteiligungen sind lediglich als Einschätzungen auf Basis der zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verfügbaren Informationen zu verstehen. Die tatsächlichen Ergebnisse können davon abweichen.

Neben dem Nachhaltigkeitsbericht beziehen wir auch in unserem [Geschäftsbericht](#) Stellung zu Nachhaltigkeitsthemen.

Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Wesentliche Teile des Nachhaltigkeitsberichts 2015 wurden – wie schon in den vergangenen Jahren – durch die PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) mit „begrenzter Sicherheit“ geprüft (Limited Assurance). Grundlage ist der Standard ISAE 3000 (revised) („International Standard on Assurance Engagements“) der International Federation of Accountants (IFAC). Dazu zählen Inhalte der Kapitel „Berichtsprofil“, „Management“ sowie Teile der zehn thematischen Handlungsfelder. Die geprüften Inhalte sind als solche durch das Logo „Reviewed 2015“ gekennzeichnet. Grundlage für die Prüfung sind die Texte in deutscher Sprache.

UN Global Compact

E.ON bekennt sich seit 2005 ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN). Der „UN Global Compact“ ist die weltweit größte Nachhaltigkeitsinitiative mit mehr als 8.600 Teilnehmern aus über 162 Ländern.



Basis für konzernweite Richtlinien und Standards

Mit unserem Bekenntnis zum „UN Global Compact“ setzen wir uns für die Einhaltung der Menschenrechte sowie von Arbeitsnormen und Umweltschutzstandards ein und beteiligen uns am Kampf gegen Korruption. Auf Basis der zehn Prinzipien entwickeln wir unsere eigenen Standards und Richtlinien. Gleichzeitig richten wir das Arbeitsprogramm für unser Nachhaltigkeitsmanagement, interne „Compliance“-Systeme und die Vorqualifizierung von neuen Lieferanten an diesem Rahmen aus. Mit unserer Teilnahme an nationalen wie internationalen „Global Compact“-Netzwerken – beispielsweise in Deutschland und Schweden – stärken wir die branchenübergreifende Zusammenarbeit.

Berichterstattung zu den Prinzipien des Global Compacts

Zu unserem Commitment zum „Global Compact“ gehört es, über den jährlichen Fortschritt bei der Umsetzung der zehn Prinzipien zu berichten (Communication on Progress – COP). Wir integrieren dies in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Alle Verweise auf die entsprechenden Textstellen des Berichts sind in der nachfolgenden Tabelle enthalten.

Menschenrechte

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

Querverweise in den Bericht:

- [Leitlinien](#)
- [Nachhaltige Beschaffung](#)
- [Standards in der Lieferkette](#)
- [GRI-Index \(Menschenrechte\)](#)
- [Weitere Maßnahmen und Performance \(Gute Unternehmensführung\)](#)

Download-Dokumente:

- [E.ON-Bekenntnis zu Menschenrechten \(Englisch\) \(PDF, 75.83 KB\)](#)
- [Verhaltenskodex für Lieferanten \(PDF, 153 KB\)](#)
- [E.ONs Verhaltenskodex \(PDF, 149 KB\)](#)
- [Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft \(PDF, 1.32 MB\)](#)
- [Biomasse-Richtlinie \(Englisch\) \(PDF, 50.54 KB\)](#)

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen

Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Querverweise in den Bericht:

- [Leitlinien](#)
- [Personalverantwortung](#)
- [Weitere Maßnahmen und Performance \(Gute Unternehmensführung\) Nachhaltige Beschaffung](#)
- [Standards in der Lieferkette](#)
- [GRI-Index \(Menschenrechte/ GRI-Index \(Menschenrechte/Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung\)\)](#)

Download-Dokumente:

- [E.ON-Bekanntnis zu Menschenrechten \(Englisch\) \(PDF, 75.83 KB\)](#)
- [Verhaltenskodex für Lieferanten \(PDF, 153 KB\)](#)
- [E.ONs Verhaltenskodex \(PDF, 149 KB\)](#)
- [Leitlinie zur Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt im E.ON-Konzern \(PDF, 26.83 KB\)](#)

Umweltschutz

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

Prinzip 8: Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvolleren Umgangs mit der Umwelt

Prinzip 9: Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

Querverweise in den Bericht:

- [Leitlinien](#)
- [Arbeitsprogramm 2012 – 2015](#)
- [Gute Unternehmensführung](#)
- [Klimaschutz](#)
- [Erneuerbare Energien](#)
- [Klimapolitik und Emissionsrecht](#)
- [Effizienz und dezentrale Energielösungen](#)
- [Umweltschutz](#)
- [Vermeidung von Umweltauswirkungen](#)
- [Wassermanagement](#)
- [Rückbau Kernenergie und Lagerung radioaktiver Abfälle](#)
- [Stakeholder kennen](#)
- [GRI-Index](#)
- [Technologieentwicklung](#)

Download-Dokumente:

- [HSE-Grundsatzerklärung \(PDF, 121.86 KB\)](#)

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung

Querverweise in den Bericht:

- [Leitlinien](#)
- [Gute Unternehmensführung](#)
- [Compliance und Vermeidung von Korruption](#)
- [Interessensvertretung](#)
- [GRI-Index](#)

Download-Dokumente:

- [Verhaltenskodex für Lieferanten \(PDF, 153 KB\)](#)
- [E.ONs Verhaltenskodex \(PDF, 149 KB\)](#)
- [Verhaltenskodex Anlage 1: Checkliste Compliance \(PDF, 11.8 KB\)](#)
- [Verhaltenskodex Anlage 3: Leitlinie Zuwendungen \(PDF, 43.51 KB\)](#)

Global Reporting Initiative

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich seit 2014 an den aktuellen Leitlinien „G4“ der „[Global Reporting Initiative](#)“ (GRI). Dabei beziehen wir die „Electric Utilities Sector Disclosures“ vom Mai 2013 ein. Die Berichterstattung 2015 von E.ON entspricht nach eigener Einschätzung – wie auch der Bericht 2014 – der Kernoption („Core“) des GRI-Leitfadens.

Hintergrund: Global Reporting Initiative

Die GRI wurde 1997 mit dem Ziel gegründet, einen weltweit anerkannten Leitfaden für die freiwillige Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Leistungen von Organisationen zu entwickeln. Die GRI-Leitlinien sind in transparenten Multi-Stakeholder-Prozessen entstanden und umfassen Indikatoren für alle Branchen sowie alle Arten von Organisationen.

Neben einigen inhaltlichen Neuerungen stärkt der neue Standard „G4“ bei der Auswahl und Darstellung der Berichtsthemen vor allem das Prinzip der Wesentlichkeit. Für verschiedene Branchen – einschließlich Unternehmen der Elektrizitätsbranche – existieren außerdem sogenannte Sector Disclosures. In ihnen werden branchenspezifische Aspekte und Zusatzindikatoren definiert.

GRI-Content-Index

Übereinstimmend mit der GRI-G4-Richtlinie wählten wir die Berichtsinhalte 2015 erneut auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse aus. Wie wir die GRI-Anforderungen mit unseren Aktivitäten erfüllen, stellen wir im [GRI-Content-Index](#) dar. Er führt auf,

- welche Aspekte als wesentlich eingestuft wurden und daher berichtet werden,
- ob die Aspekte innerhalb oder außerhalb der Organisation wesentlich sind,
- welche Indikatoren wir in welchem Umfang berücksichtigen (mindestens ein Indikator pro wesentlichem Aspekt),
- welche Indikatoren einer [betriebswirtschaftlichen Prüfung](#) unterzogen wurden,
- welche E.ON-spezifischen Indikatoren ergänzend oder anstelle von GRI-Indikatoren berichtet werden und
- wo Indikatoren und weiterführende Informationen auf der Konzernwebsite oder im Geschäftsbericht zu finden sind.

Die Angaben, mit denen die Indikatoren erfüllt werden, finden sich auf den verlinkten Seiten und im [Geschäftsbericht](#). Falls ein Indikator durch diese Angaben nicht vollständig abgedeckt wird, haben wir weitere Informationen direkt in den Index aufgenommen beziehungsweise die Lücken als „Auslassungen“ offengelegt. Den vollständigen GRI-Content-Index finden Sie auf den Seiten [205 bis 220](#).

Deutscher Nachhaltigkeitskodex



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2015 geben wir erneut auch eine Entsprechenserklärung zu den Kriterien des „Deutschen Nachhaltigkeitskodex“ (DNK) (Stand September 2014) in deutscher Sprache ab. Die vollständige Erklärung finden Sie spätestens ab Juni 2016 [hier](#) zum Download.

Die Entsprechenserklärungen vergangener Jahre finden Sie in der [DNK-Datenbank](#).

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von Nachhaltigkeitsinformationen

An E.ON SE, Düsseldorf

Wir haben die mit einem „Reviewed 2015“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der E.ON SE, Düsseldorf, (nachfolgend Gesellschaft) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2015 (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.¹

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der WPK und des IDW: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (VO 1/2006) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

¹ Unser Prüfungsauftrag erstreckt sich auf die deutsche Fassung des Nachhaltigkeitsberichts als Onlineversion. Der Nachhaltigkeitsbericht 2015 erscheint als Onlineversion unter <http://www.eon.com/de/nachhaltigkeit.html>

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung der mit „Reviewed 2015“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Nachhaltigkeitsbericht verwiesen wird.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die mit „Reviewed 2015“ gekennzeichneten Angaben in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern;
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht;
- Durchführung von Vor-Ort-Besuchen im Rahmen der Untersuchung der Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation ausgewählter Angaben bei:
 - Management Einheit E.ON Generation in Essen, Deutschland,
 - Kohlekraftwerksstandort in Heyden, Deutschland,
 - Regionale Einheit E.ON Czechia in Budweis, Tschechien;
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht;
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht;
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung.

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „Reviewed 2015“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2015 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Ergänzende Hinweise - Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft aus:

- Weitere Standardisierung und Formalisierung der Berichterstattung und des internen Kontrollsystems für Nachhaltigkeitsinformationen;
- Stärkere Konzentration auf Indikatoren, die für eine umfassende Steuerung und Messung aller als wesentlich identifizierte Aspekte relevant sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 3. Mai 2016

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Robert Prengel

Unsere Ansprechpartner

Im Folgenden finden Sie unsere Ansprechpartner für Nachhaltigkeit auf Konzernebene. Weiterführende Fragen zum unternehmerischen Engagement des E.ON-Konzerns beantworten wir Ihnen gerne.



Frank Plümacher
Senior Vice President HSSE & Sustainability

E.ON SE
Brüsseler Platz 1
Essen



Dr. Andreas Rörig
Vice President Sustainability

E.ON SE
Brüsseler Platz 1
Essen

E.ONs Zukunft: bewahren und verändern

Die Energiewelt hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert: Erneuerbare Energien werden mehr und mehr zur tragenden Säule des Energiesystems. Der Anteil von regenerativem Strom steigt kontinuierlich. Auch die Nachfrage nach Ökostromprodukten nimmt zu. Darüber hinaus ist die Digitalisierung von Energiedienstleistungen in vollem Gange. Dadurch lässt sich der Verbrauch deutlich senken. Allerdings wächst aufgrund der Zunahme der Weltbevölkerung und der wirtschaftlichen Entwicklung vieler Länder der Energiebedarf auf globaler Ebene weiter. Energie ist und bleibt die Basis unseres Wohlstands. Deshalb müssen Gesellschaften möglichst kostengünstig, klimaschonend und verlässlich mit Strom und Wärme versorgt werden.

Aufgrund der Veränderungen sind aus einer Energiewelt inzwischen zwei geworden. Beide, die klassische und die neue Energiewelt werden sich weiterentwickeln. Hierbei stellen sich allerdings ganz unterschiedliche Herausforderungen. Um diese erfolgreich zu bewältigen, haben wir uns für eine klare unternehmerische Trennung unserer bisherigen Geschäftsfelder entschieden. So können wir unsere langjährige Erfahrung und unser Wissen in Zukunft noch gezielter einsetzen:

Zwei Welten, ein Ziel: effiziente, klimaschonende und sichere Lösungen entwickeln

Die künftige E.ON konzentriert sich auf drei strategische Geschäftsfelder: Erneuerbare Energien, Energienetze und Kundenlösungen. Bei den Erneuerbaren setzen wir vor allem auf Offshore-Windenergie, aber auch auf den Ausbau von Onshore-Wind- oder Solarenergie. Mit innovativen und effizienten Energienetzen binden wir immer mehr dezentrale Erzeuger von Energie ein, um eine sichere und stabile Versorgung zu ermöglichen. Wir werden diese Rolle künftig ausbauen und unsere Netze intelligenter machen, damit sie flexibel auf Kundenbedürfnisse reagieren und den schwankenden Charakter der Erneuerbaren Energien ausgleichen können. Durch neue Lösungen und smarte Technik ermöglichen wir unseren Kunden, Energie ganz anders zu beziehen, zu teilen oder auch zu verkaufen. Sie sollen diese beispielsweise auch selbst erzeugen und speichern können. In allen drei genannten Bereichen verfügen wir als künftige E.ON über umfangreiche Kompetenzen: Wir entwickeln und betreiben innovative Netze, errichten hochkomplexe Hochseewindparks und gestalten neuartige Produkte und Dienstleistungen, die den gewandelten Bedürfnissen unserer Kunden gerecht werden.

Der verbleibende Betrieb und Rückbau der konzerneigenen deutschen Erzeugungskapazität aus Kernenergie bleiben in der Verantwortung von E.ON. Die Kernenergie stellt jedoch kein strategisches Geschäftsfeld dar. Sie wird künftig von einer gesonderten operativen Einheit mit dem Namen „PreussenElektra“ in Hannover gesteuert.

Die neu gegründete Gesellschaft Uniper wendet sich gezielt den Herausforderungen der klassischen Energiewelt zu. Dabei werden die konventionelle Erzeugung aus Wasser, Erdgas und Kohle sowie der globale Energiehandel im Mittelpunkt stehen. Mit einem – durch neue Technologien zunehmend flexibleren – konventionellen Kraftwerksportfolio kann sie die steigenden Nachfrageschwankungen abfangen, die sich aus der unregelmäßigen Stromerzeugung aus Erneuerbaren Energien ergeben. So

trägt sie zur Versorgungssicherheit bei und unterstützt Gesellschaften beim Übergang zu einer CO₂-armen Energiezukunft.

Beide Unternehmen werden jeweils in ihren Geschäftsfeldern kontinuierliche Verbesserungen anstreben: Erneuerbare Energien werden wir wirtschaftlicher und umweltschonender sowie klassische Erzeugungstechnologien emissionsärmer machen. Unseren Kunden werden wir mehr individuelle Möglichkeiten und höheren Komfort zu bezahlbaren Preisen bieten und sie beim effizienten Umgang mit Energie unterstützen. Auch als getrennte Einheiten werden wir weiterhin hart daran arbeiten, das energiepolitische Zieldreieck Versorgungssicherheit, Bezahlbarkeit und Umweltschutz nachhaltig auszurichten.

Nachhaltigkeit als Werttreiber

Unsere strategische Grundentscheidung galt von allem der Vorsorge im finanziellen Bereich: Mit ihr sichern wir den nachhaltigen Bestand unseres Unternehmen und damit viele attraktive Arbeitsplätze. Wir sind überzeugt, dass jede der beiden Gesellschaften künftig bessere Voraussetzungen hat, für ihre Stakeholder und ihre eigene Zukunft Werte zu schaffen – finanzielle wie nicht-finanzielle. Im Vorfeld der Entscheidung haben wir untersucht, welche Faktoren die Höhe des Unternehmenswerts beeinflussen und wie wir langfristig ein stabiles Wirtschaften erreichen können. Als wichtige Messgrößen betrachteten wir die Profitabilität, die Mitarbeiterattraktivität, unsere Reputation sowie Effizienz- und Kostenreduktionspotenziale, unsere Innovationskraft und die regulatorische Robustheit unserer Aktivitäten. Die Analysen zeigten, dass alle diese Größen zunehmend von Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst werden. Deshalb spielen diese auch bei der Neuausrichtung eine wesentliche Rolle.

In dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht legen wir offen, wie wir mit diesen Themen umgehen. Bei der Auswahl der Berichtsthemen konzentrierten wir uns auf jene Aspekte, die für unsere externen und internen Stakeholder und für das Unternehmen selbst von hoher Relevanz sind. Diese wesentlichen Themen haben direkten oder indirekten Einfluss auf unsere Werttreiber – im positiven wie im negativen Sinne. Beispielsweise kann ein unvorsichtiger, nicht geregelter Umgang mit „Big Data“ – dem zunehmenden Datenfluss im Rahmen der Digitalisierung – das Kundenvertrauen stark erschüttern und damit unsere Reputation beeinträchtigen. Gleichzeitig wäre aufgrund fehlenden Vertrauens die Profitabilität durch einen schlechteren Absatz intelligenter Kundenlösungen gefährdet. „Big Data“ kann jedoch auch – und das ist unser Ziel – einen hohen Mehrwert für alle Beteiligten mit sich bringen.

Schlüsselfaktoren unserer Wertschöpfung	
Werttreiber	Auswertung der Nachhaltigkeitsaspekte
Umsatz	Fähigkeit eines Unternehmens, durch Nachhaltigkeit seine Ertragslage zu verbessern
Reputation	Wirkung eines Nachhaltigkeitsthemas auf die Fähigkeit eines Unternehmens, die eigene Reputation zu sichern beziehungsweise zu verbessern
Arbeitgeberattraktivität	Auswirkung eines Nachhaltigkeitsthemas auf die Fähigkeit eines Unternehmens, Mitarbeiter zu gewinnen beziehungsweise zu halten
Effizienz & Kosten	Ausmaß, in dem ein Nachhaltigkeitsthema einem Unternehmen hilft, Prozesse zu optimieren und Kosten zu verringern beziehungsweise zu vermeiden
Innovation	Beitrag eines Nachhaltigkeitsthemas zur Fähigkeit eines Unternehmens, neue Produkte und Dienstleistungen sowie Technologien zu entwickeln
Regulatorische Robustheit	Beitrag eines Nachhaltigkeitsthemas zur Fähigkeit eines Unternehmens, Geschäftsmodelle zu entwickeln, die möglichst geringen regulatorischen Risiken unterliegen

Wir wollen alle wesentlichen Themen systematisch steuern, um negative Auswirkungen auf die Werttreiber unseres Unternehmens zu reduzieren sowie dauerhaft positive Auswirkungen zu fördern. Für diese Arbeit nutzen wir Konzernrichtlinien, Managementsysteme und unser [Arbeitsprogramm](#). Anhand der Quartalsergebnisse, der Werkaudits bei unseren Lieferanten oder der Erhebungen für unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht bewerten wir die Fort- und Rückschritte und ermitteln möglichen Überarbeitungsbedarf. Auch das Feedback unserer [Stakeholder](#) nutzen wir für diese Review-Prozesse.

Unsere wesentlichen Themen verteilen sich derzeit auf folgende zehn Handlungsfelder:

- [Klimaschutz](#)
- [Technologieentwicklung](#)
- [Umweltschutz](#)
- [Personalverantwortung](#)
- [Arbeitssicherheit & Gesundheit](#)
- [Gesellschaftliches Engagement](#)
- [Kundenorientierung](#)
- [Gute Unternehmensführung](#)
- [Versorgungssicherheit](#)
- [Nachhaltige Beschaffung](#)

Konzentration auf das Wesentliche

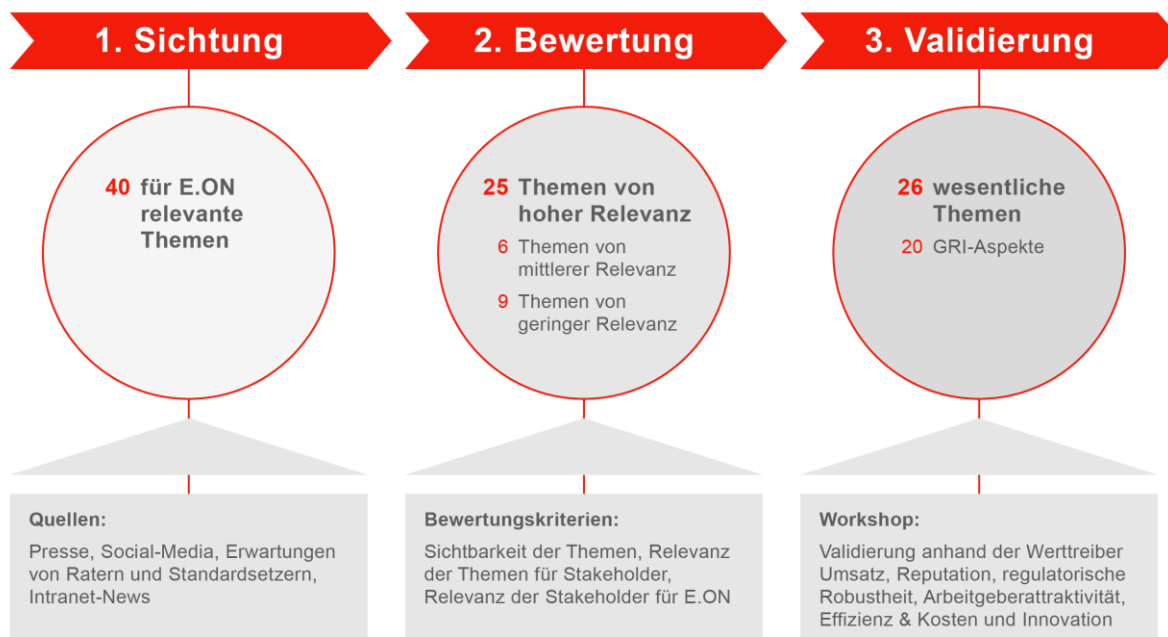
Welche Themen sind für E.ON wesentlich, weil sie mit einer großen Hebelwirkung auf die Gesellschaft und auf unser Geschäft wirken? Welche Erwartungen oder Bedenken unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) müssen wir berücksichtigen? Diese Fragen leiten uns bei der Auswahl der Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung unseres Konzerns. Mithilfe einer systematischen Materialitätsanalyse gewichten wir seit 2006 jährlich die Relevanz einzelner Aspekte für das Unternehmen beziehungsweise für unsere Stakeholder. Durch die aktuelle Leitlinie „G4“ der „[Global Reporting Initiative](#)“ (GRI) hat das Prinzip der Wesentlichkeit für die Bestimmung der Berichtsinhalte einen noch größeren Stellenwert erhalten.

Deshalb berichten wir für das Jahr 2015 in unseren Handlungsfeldern ausführlich über die Aspekte, die sowohl von E.ON als auch von unseren Stakeholdern als wesentlich empfunden werden, und darüber, wie wir diese in unseren Unternehmensprozessen steuern. Zusätzlich werden in den Handlungsfeldern auch in geringerem Umfang Informationen zu weiteren Themen gegeben.

Schnittmengen der Interessen ermitteln

Die für den aktuellen Bericht wesentlichen Aspekte ermittelten wir in einem dreistufigen Prozess. Um die relevanten Themen der Stakeholder zu identifizieren, analysierten wir zunächst eine breite Quellenbasis aus Medienberichten, Intranet-News und Beiträgen in Social-Media-Kanälen. Dabei bezogen wir auch die Erwartungen von Ratingagenturen und Standardorganisationen mit ein. Im Anschluss gewichteten wir die ermittelten Themen nach Faktoren wie „Häufigkeit der Erwähnung“ und „Relevanz für die Stakeholder“. Bei der Bewertung berücksichtigten wir auch, welchen Einfluss unterschiedliche Stakeholder-Gruppen auf E.ONs Werttreiber wie Umsatz, Reputation, Arbeitgeberattraktivität, Effizienz & Kosten oder Innovation ausüben. In einem internen Workshop überprüften wir abschließend die Ergebnisse der Analyse. Daran nahmen Kollegen aus den Bereichen Beschaffung, Personal, Politik, Kommunikation, Regionale Koordinierung, Legal & Compliance, Risk Controlling, Technologie & Innovation und Nachhaltigkeit teil, die aufgrund ihrer täglichen Arbeit die Ansprüche der Stakeholder bewerten können. Hierbei wurden einige Themen als weniger relevant, andere als relevanter erachtet, als aus der Dokumentenanalyse hervorgegangen war. Insgesamt wurden so 26 Themen als für E.ON wesentlich identifiziert.

Wesentlichkeitsprozess 2015



Der Wesentlichkeitsprozess wurde zusammen mit dem Senior Vice President (SVP) für Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety, Security and Environment – HSSE) & Sustainability durchgeführt. Dieser stellte den Prozess und die Ergebnisse im Sustainability Governance Council vor, wo er sie unter anderem mit unserem Chief Executive Officer (CEO) und Chief Security Officer (CSO) sowie mit dem SVP für Strategie diskutierte. Der Senior Vice President HSSE & Sustainability bestätigte abschließend, dass die Ergebnisse der Analyse die konzernabgestimmte Meinung wiedergeben.

Wesentliche Themen¹⁾ nach Handlungsfeldern

Umwelt



<u>Klimaschutz</u>	<p>Ausbau Erneuerbarer Energien [Energie]</p> <p>Effizienzverbesserungen durch dezentrale Energielösungen und Energiedienstleistungen [Systemeffizienz]</p> <p>Berücksichtigung klimapolitischer Rahmenbedingungen [Politik]</p> <p>Abkehr von CO₂-intensiven Erzeugungstechnologien (insbesondere Kohle) [Emissionen; Kraftwerksstilllegungen]</p>
<u>Technologieentwicklung</u>	<p>Forschung im Bereich der Erneuerbaren Energien, Speichertechnologien und der konventionellen Erzeugung [Forschung und Entwicklung]</p> <p>Realisierung von Projekten mit Schwerpunkt Vernetzung und Digitalisierung des Energiesektors [Produkte und Dienstleistungen]</p>
<u>Umweltschutz</u>	<p>Vermeidung von Auswirkungen konventioneller Kraftwerke auf Umwelt und Biodiversität [Emissionen; Biodiversität]</p> <p>Verantwortungsvolle Nutzung von Wasser (Wassermanagement) [Wasser]</p> <p>Umweltgerechter Rückbau und Lagerung von radioaktiven Abfällen [Abwasser und Abfall; Kraftwerksstilllegungen]</p> <p>Berücksichtigung der Auswirkungen des Ausbaus der Erneuerbaren Energien und des Ausbaus der Netze auf Umwelt und Bevölkerung [Biodiversität]</p>

Soziales



<u>Personalverantwortung</u>	Mitarbeiterentwicklung durch Ideen- und Talentförderung sowie Aus- und Weiterbildung [Aus- und Weiterbildung] Förderung der Diversität und Gleichberechtigung [Vielfalt und Chancengleichheit] Digitalisierung der Personalprozesse
<u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u>	Förderung der Gesundheit durch entsprechende Angebote [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz] Gewährleistung der Arbeitssicherheit mithilfe geeigneter Managementsysteme [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz]
<u>Gesellschaftliches Engagement</u>	Förderung der Akzeptanz in der Bevölkerung für den Neu- oder Umbau der Energieversorgungsinfrastruktur (konventionelle Kraftwerke, dezentrale Lösungen, Erneuerbare Energien und Strom-, Gas- oder Wärmeleitungen) [lokale Gemeinschaften]

Governance & Integrität



<u>Kundenorientierung</u>	Digitalisierung des Energiesektors durch den intelligenten IT-Einsatz unter Wahrung des Datenschutzes [Produkte und Dienstleistungen; Schutz der Privatsphäre von Kunden] Mehr Kundennähe zur Förderung der Kundenzufriedenheit [Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen] Nachvollziehbare und faire Preisgestaltung [Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen]
<u>Gute Unternehmensführung</u>	Einhaltung von gesetzlichen Regelungen [Compliance (Society)] Vermeidung von Korruption und Förderung von Transparenz [Antikorruption] Mitwirkung an politischen Entscheidungen [Politik]
<u>Nachhaltige Beschaffung</u>	Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in der Lieferkette [Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer/gesellschaftlicher Aspekte]
<u>Versorgungssicherheit</u>	Gewährleistung der Stabilität der Stromversorgung vor dem Hintergrund des Ausbaus der Erneuerbaren [Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit] Investitionen in Stromnetze zur Vermeidung von Netzengpässen [Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit] Sicherung der Gasversorgung durch langfristige Lieferverträge [Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit]

1) zu den wesentlichen Themen gehörende GRI-Aspekte sind jeweils in eckigen Klammern („[]“) vermerkt

Die hier dargestellten wesentlichen Aspekte wurden vom Group Management als konzernweit relevant angesehen. Regional unterschiedliche Ausprägungen der Wesentlichkeit können an dieser Stelle nicht abgebildet werden.

Einige der bisherigen Berichtsthemen werden aufgrund der Wesentlichkeitsanalyse in diesem Jahr nicht mehr ausführlich in den Handlungsfeldern dargestellt, finden jedoch weiterhin Eingang im Kapitel „Weitere Maßnahmen und Performance“.

Risiken erkennen und begrenzen

Mit unternehmerischem Handeln im globalen Maßstab sind immer auch weitreichende Risiken verbunden. Unser Managementsystem soll diese identifizieren und bezüglich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der möglichen Schadenshöhe bewerten.

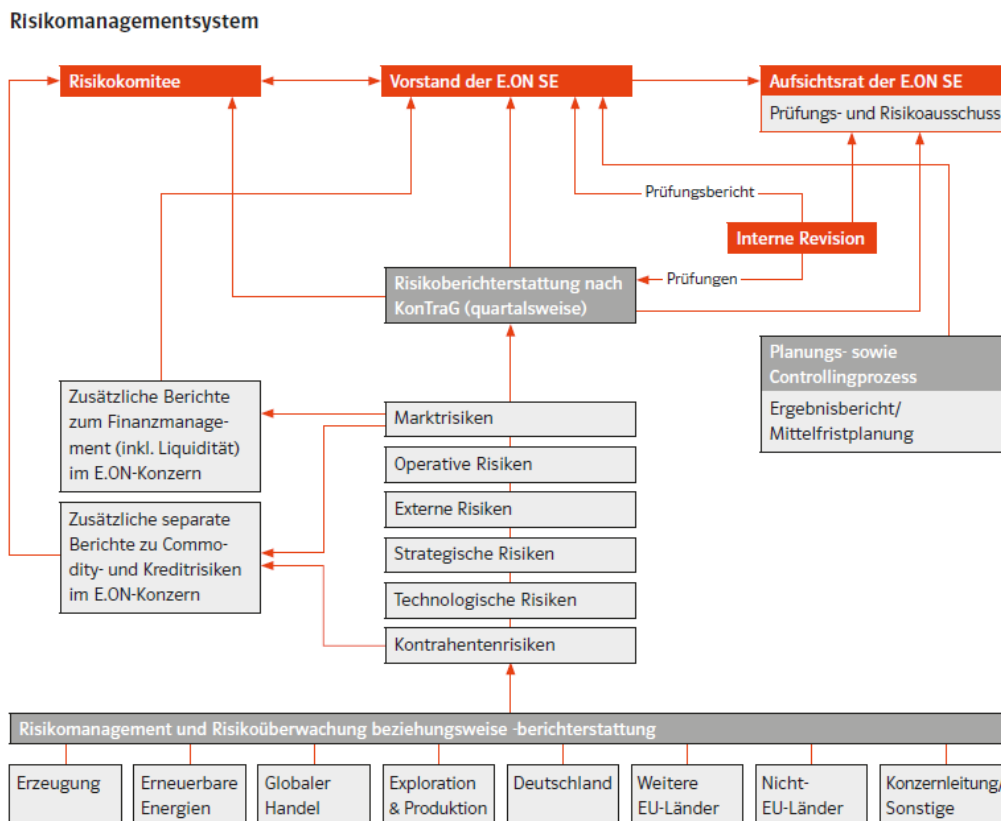
Neben Veränderungen der Märkte sind wir, wie andere Unternehmen auch, von globalen Entwicklungen wie Ressourcenverknappung, Urbanisierung und besonders dem Klimawandel betroffen. Zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen ergreifen Regierungen zahlreiche regulatorische Maßnahmen, die sich auf unser Geschäft und unsere Investitionen auswirken. Daraus ergeben sich für E.ON einerseits Chancen: Staatliche Vorgaben und gesellschaftliche Ziele lösen eine Welle von Investitionen in Technologien aus, um den Treibhausgasausstoß zu reduzieren. Andererseits kann die politische Regulierung auch Risiken für unsere Bestandsanlagen mit sich bringen.

Zudem hat der Klimawandel direkte physische Auswirkungen: Die Erwärmung der bodennahen Luft erhöht beispielsweise den Strombedarf zur Gebäudekühlung. Veränderte Wetterbedingungen können zu Wasserknappheit führen und damit die Verfügbarkeit von Kraftwerken einschränken. Durch den Klimawandel bedingte Veränderungen wie diese berücksichtigen wir in einer Vielzahl unserer Risikokategorien. Eine ausführliche Erläuterung der Risikokategorien finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2015.

Risikomanagement mit System

Möglichen Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf unsere Prozesse begegnen wir mit einem systematischen Risikomanagement. Dieses entspricht der allgemeinen Best Practice in der Industrie und soll die Unternehmensleitung in die Lage versetzen, rechtzeitig angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Das Risikomanagementsystem ist in die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation von E.ON eingebettet. Es besteht aus einer Vielzahl von Bausteinen, die in unserem Geschäftsbericht detailliert erläutert werden. Einen ersten Überblick bietet die folgende Grafik:



Mit diesem Risikomanagementsystem erfassen wir alle voll konsolidierten Konzerngesellschaften sowie alle über eine Beteiligung einbezogenen Gesellschaften und Joint Ventures mit einem Buchwert von mehr als 50 Mio Euro. Darunter fallen auch unsere Beteiligung in der Türkei sowie Konsortien zur Exploration und Produktion von Öl und Gas.

Risikobegrenzung in vielen Dimensionen

E.ON ergreift vielfältige Maßnahmen zur Risikobegrenzung. So begegnen wir Marktrisiken durch Absicherungsgeschäfte (Hedging-Aktivitäten), ein umfassendes Vertriebscontrolling und intensives Kundenmanagement. Operative Risiken begrenzen wir durch Netzmanagement und -ausbau sowie den optimalen Einsatz unserer Kraftwerke. Zusätzlich haben wir die operativen und finanziellen Auswirkungen von Umweltrisiken auf unser Geschäft in eine Ausfallplanung integriert. Erfasst werden diese in den Krisen- und Störfallszenarien, die unsere Notfall- und Krisenmanagementteams in den operativen Tochtergesellschaften für den Konzern erstellen. Weitere Maßnahmen zur Risikobegrenzung und die aktuelle Risikolage werden im [Geschäftsbericht 2015](#) erläutert.

ESG-Risiken messen und minimieren

Unsere Risikoinstrumente richten wir nicht nur auf unmittelbar quantifizierbare Risiken aus. Einbezogen werden auch nicht finanzielle Risiken, die nur mittelbar, teilweise oder gar nicht in Zahlenwerten darstellbar sind. Dies sind vor allem Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance & Integrität (Environment, Social, Governance – ESG), die im Zusammenhang mit unseren unternehmerischen Aktivitäten auftreten, allerdings oft nicht unmittelbar, sondern längerfristig wirken. Diese ESG-Risiken lassen sich nur schwer mit den etablierten Systemen bewerten.

ESG-Aspekte spielen nicht nur in unseren eigenen Risikobetrachtungen eine Rolle, sie sind inzwischen auch ein wichtiger Bestandteil der Bewertung von Analysten und Investoren. Grundlage sind beispielsweise die „Prinzipien für Verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen“ (United Nations Principles for Responsible Investment – UN PRI), einer Investoreninitiative in Partnerschaft mit dem Umweltprogramm und dem „Global Compact“ der UN. Ein weiterer Maßstab sind die sogenannten Äquatorprinzipien, ein freiwilliges Regelwerk von Banken zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards bei Projektfinanzierungen. Zudem entwickeln immer mehr große Geschäftskunden von E.ON eigene Anforderungen an Transparenz und Nachhaltigkeit der Lieferkette. Auch Regierungen fordern weltweit Unternehmen verstärkt dazu auf, ihre Leistung in den Bereichen Umwelt und Soziales zu messen und offenzulegen.

✓ Reviewed 2015

Unser Arbeitsprogramm 2012–2015

Seit 2005 erstellen wir regelmäßig ein konzernweit verbindliches Arbeitsprogramm. Damit geben wir einen klaren Überblick über unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung. Aus den Dialogen mit internen und externen Stakeholdern gewinnen wir wesentliche Anregungen für die Weiterentwicklung unseres Arbeitsprogramms.

Unser Arbeitsprogramm 2012–2015 schließen wir mit dem Berichtsjahr 2015 ab. Einige Ziele konnten wir in den letzten Jahren bereits vorzeitig erreichen, andere erscheinen uns heute nicht mehr ambitioniert genug und müssen neu definiert werden. Unser CO₂-Reduktionsziel konnten wir beispielsweise aufgrund des zunehmenden Anteils Erneuerbarer Energien übererfüllen. Auch im Bereich Arbeitssicherheit konnten wir unser Ziel, die Gesamtzahl aller erfassten Unfälle von E.ON-Mitarbeitern und -Partnerfirmen zu senken, bereits vorzeitig deutlich übertreffen.

Aufgrund der Spaltung in die künftige E.ON und Uniper erfolgt eine grundsätzliche strategische Neuausrichtung. Beide Gesellschaften werden für die kommenden Jahre jeweils eigene Ziele entwickeln und kommunizieren. Noch im Jahr 2016 werden sie ihre künftigen strategischen Schwerpunkte, Ziele und Zeiträume definieren. Die Ziele werden sich an den jeweiligen Geschäftsfeldern der beiden Gesellschaften und den Ansprüchen ihrer Stakeholder orientieren. Bereits jetzt ist absehbar, dass spezifische CO₂-Reduktionsziele und Effizienzsteigerung wichtige Arbeitsfelder bleiben werden. Auch Sicherheit und Gesundheitsschutz werden in beiden Gesellschaften über alle Stufen unserer heutigen und zukünftigen Wertschöpfungskette unverändert eine große Rolle spielen. Durch Kennzahlen wie den „Net Promoter Score“ (NPS) – als Messzahl für die Kundenloyalität – werden wir unseren Kundenfokus messbar machen.

1. CO₂-Reduktion (Stromerzeugung)

Reduktion des CO₂-Ausstoßes unserer Stromerzeugung in Europa und Einsatz der besten Technologien in den Märkten, in denen wir aktiv sind, um Kosten aus der CO₂-Auktionierung zu reduzieren und ein zukunftsfähiges Erzeugungsportfolio aufzubauen, das die geänderten Marktbedingungen berücksichtigt

Zielsetzung

Reduktion der CO₂-Emissionen durch die Verbesserung des konventionellen Erzeugungsportfolios von E.ON und den Ausbau Erneuerbarer Energien

Halbierung der CO₂-Intensität unserer Stromerzeugung in Europa bis 2025 (gegenüber dem Referenzjahr 1990) durch die Verbesserung unseres konventionellen Erzeugungsportfolios und den Ausbau Erneuerbarer Energien (aufgrund des Atomausstiegs in Deutschland fünf Jahre später als ursprünglich festgesetzt)

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: CO₂-Intensität (t/MWh) der Stromerzeugung in Europa
- Ziel: Reduktion um 50 Prozent bis 2025 (Referenzjahr 1990)

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
–	–	–	0,39 t CO ₂ /MWh	<p>Prozess/Projekt fortschreitend:</p> <p>Die CO₂-Intensität in Europa ist weiter gesunken und liegt 2015 bei 0,35 t CO₂/MWh. Unser ursprüngliches Ziel für 2015 haben wir damit übererfüllt. Dies ist vor allem auf Portfoliomaßnahmen wie die Stilllegung zahlreicher Kohlekraftwerksblöcke zurückzuführen. Zudem ist der Anteil Erneuerbarer Energien an unserer Stromerzeugung gestiegen.</p> <p>Gegenüber dem Referenzjahr 1990 (0,63 t CO₂/MWh) haben wir unsere direkten CO₂-Emissionen um circa 45 Prozent verringert. Unser Reduktionsziel für das Jahr 2025 werden wir damit möglicherweise früher als geplant erreichen.</p>

2. CO₂-Fußabdruck

Verkleinerung des CO₂-Fußabdrucks der alltäglichen, nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit von E.ON mit dem Ziel, Effizienzvorteile zu realisieren und so Kosten zu senken

Zielsetzung

Festlegung von Energieeffizienzstandards für neue und bestehende Gebäude E.ONs, Einführung eines CO₂-Ziels für E.ONs Fahrzeugflotte und Reduktion der CO₂-Emissionen aus Geschäftsreisen

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Tonnen CO₂ (absolute Werte)
- Ziel: Reduktion um 20 Prozent bis 2020 (Referenzjahr 2010)

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
0 %	0 %	ca. 10 %	ca. 15 %	<p>Prozess/Projekt fortschreitend:</p> <p>Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß unserer alltäglichen, nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit im Vergleich zu 2010 bis zum Jahr 2020 um 20 Prozent zu senken. Das betrifft vor allem CO₂-Emissionen, die aus Geschäftsreisen, dem Einsatz unserer Fahrzeugflotte oder dem Transport von Brennstoffen resultieren.</p> <p>Im Berichtsjahr 2015 sind die Scope-2- und -3-Emissionen weiter auf 123,1 Mio t gefallen (2014: 127,6 Mio t CO₂-Äquivalente). Die Verringerung gegenüber dem Vorjahr ist unter</p>

	<p>anderem auf den Rückgang der CO₂-Emissionen zurückzuführen, die aus Geschäftsreisen, dem Transport von Brennstoffen und dem Stromabsatz resultieren.</p> <p>Wir arbeiten auch künftig daran, unsere Effizienz weiter zu erhöhen und so Kosten zu senken. Aufgrund der operativen Trennung von E.ON und Uniper werden die CO₂-Zahlen allerdings künftig begrenzt vergleichbar sein.</p>
--	---

3. Wassermanagement

Einrichtung eines umfassenden Wassermanagements innerhalb des E.ON-Konzerns, um derzeitige und zukünftige Wasserrisiken für E.ON (Genehmigungen, Kosten, Verfügbarkeit, Einleitungen und Versorgungskette) besser zu identifizieren und zu verringern

Zielsetzung

Entwicklung und Einführung konzernweiter qualitativer Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Wassermanagement entlang der gesamten Wertschöpfungskette unserer operativen Geschäftstätigkeiten bis 2015, einschließlich jener Bereiche der Versorgungskette, für die bedeutende Risiken bestehen (auf Basis der Anforderungen der gemeinnützigen Investorenvereinigung CERES); Umsetzung von Methoden, die für E.ON die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft im „CEO Water Mandate“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN) schaffen

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Übereinstimmung mit den Anforderungen des „UN CEO Water Mandate“
- Ziel: Übereinstimmung bis 2015 zu 100 Prozent

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
–	–	–	100 % Übereinstimmung	<p>Prozess/Projekt abgeschlossen:</p> <p>Seit Dezember 2015 ist E.ON Mitglied im „UN CEO Water Mandate“ (UN WM). Damit gehören wir zu einer überschaubaren Anzahl an Unternehmen, deren Wassermanagement allen Erfordernissen des Mandates entspricht. Eine wichtige Voraussetzung für die Mitgliedschaft haben wir mit „E.ON's Water Management Corporate Policy“, geschaffen, die Ende 2014 verabschiedet wurde.</p>

4. Inclusive Business

Erkundung von Möglichkeiten für „Inclusive Businesses“ im Energiesektor, um Geschäftschancen in größerem Maßstab zu entwickeln und Menschen in Entwicklungsländern nachhaltige Lösungen anzubieten. „Inclusive Business“ ist ein Geschäftsmodell, das Bevölkerungsschichten mit wenig Marktteilhabe und geringem Einkommen (Stichwort „Base of the Pyramid“) mit angepassten Produkten in die Wertschöpfungsketten von Unternehmen einbezieht.

Zielsetzung

Unterstützung von nachhaltigen Energieprojekten in Entwicklungsländern (vornehmlich im ländlichen Raum), Beiträge zu Forschung und Entwicklung, Bewusstseinsbildung für Chancen und Risiken des „Inclusive Business“

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Anzahl unterstützter „Inclusive Business“-Projekte (finanziell oder fachlich)
- Ziel: drei Projekte bis 2015

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
0	0	1	2	<p>Prozess/Projekt fortschreitend:</p> <p>2013 starteten wir im Rahmen unserer Innovationsinitiative „:agile“ das „Inclusive Business“-Projekt „E.ON Off Grid Solutions“, um Menschen in Afrika Zugang zu Energie zu ermöglichen. 2014 wurde das erste Projekt in Tansania realisiert. Bis Ende April 2016 nahmen sieben weitere Anlagen ihren Betrieb auf. Die Projektteilnehmer belieferten zu diesem Zeitpunkt rund 420 Haushalte mit Strom.</p> <p>Mithilfe des E.ON-Start-ups Hydropower Evolutions (HE) haben wir uns darauf spezialisiert, unsere Expertise bei nachhaltigen Wasserkraftprojekten in Schwellenländern einzubringen. So tragen wir dazu bei, in unterversorgten Regionen eine saubere und an Nachhaltigkeitskriterien orientierte Stromerzeugung zu ermöglichen. 2015 gewann HE eine Ausschreibung der internationalen Entwicklungsbank International Finance Corporation (IFC) für die Bewertung von Wasserkraftprojekten in Indonesien.</p>

5. Stakeholder

Proaktives [Stakeholder-Engagement](#) und Stakeholder-Dialoge, um Trends zu antizipieren, die Unterstützung der lokalen Öffentlichkeit sowie gesellschaftliche Akzeptanz für den Bau neuer Anlagen und unser Geschäft sicherzustellen

Zielsetzung

Verbesserte Einbeziehung von Stakeholdern in die Geschäftsprozesse von E.ON und stärkere Berücksichtigung von Stakeholder-Belangen bei der Strategieentwicklung

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Anzahl der Multi-Stakeholder-Dialoge
- Ziel: drei Dialoge pro Jahr

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
0	1	2	3	<p>Prozess/Projekt fortschreitend:</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Am Kraftwerksstandort Datteln wurde ein Multi-Stakeholder-Dialog in Form eines Kraftwerksforums durchgeführt. • In Recklinghausen-Suderwich führte E.ON einen Stakeholder-Dialog, um Einwände der Bevölkerung gegen neue Pläne zu Verlegung von Fernwärmeleitungen entgegenzunehmen und zu berücksichtigen. Die im Anschluss auf einer Informationsveranstaltung vorgestellten Änderungen fanden die Zustimmung der Kritiker. • Bei der Planung für den Abriss eines Wasserkraftwerks am Fluss Mörrumsån in Schweden kooperierte E.ON eng mit der Landesregierung und Gemeinden vor Ort. Im Dialog wurden einvernehmliche Lösungen zugunsten der Biodiversität gefunden. • Zusätzlich fanden 38 Einzelveranstaltungen im Rahmen von „E.ON im Dialog“ statt

6. Arbeitssicherheit

Verbesserung der Leistung im Bereich Sicherheit, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen und Ausfälle/Ausfallzeiten zu reduzieren

Zielsetzung

Erhöhung der Anzahl der mit OHSAS 18001 übereinstimmenden E.ON-Unternehmen sowie der „Health & Safety“- (H&S-)zertifizierten Vertragspartner, Standardisierung der Prozesse (einschließlich der Verfahrensoptimierung bei risikoreichen Aktivitäten, sogenannten High-Risk Activities)

Bewertungskriterien und -ziele

- Kriterium 1: Gesamtzahl aller erfassten Unfälle (Total Recordable Injury Frequency Index – TRIF) für a) Mitarbeiter und Vertragspartner von E.ON gemeinsam
- Kriterium 2: Häufigkeit unfallbedingter Arbeitszeitausfälle (Lost Time Injury Frequency Index – LTIF) für b) E.ON-Mitarbeiter und c) Vertragspartner
- Ziele: a) Senkung des kombinierten TRIF auf 3,0, b) des LTIF für E.ON-Mitarbeiter auf 1,0, c) des LTIF für Vertragspartner auf 3,0, jeweils bis 2015

Ziel				Status 2015 ^{1), 2)}
2012	2013	2014	2015	
a) 3,9	a) 3,6	a) 3,2	a) 3,0	Prozess/Projekt zum Teil erfüllt: Beim kombinierten TRIF (a) konnten wir die Zielmarke mit dem Wert 2,1 deutlich unterschreiten. Der LTIF für E.ON-Mitarbeiter (b) fiel mit einem Wert von 1,6 allerdings um einiges schlechter aus als geplant, während der LTIF Fremdfirmen (c) mit 1,7 deutlich besser als die Vorgabe ausfiel. Die vorzeitige Erfüllung unserer Ziele für den kombinierten TRIF sowie für die LTIF-Partnerfirmen werden wir bei der Neuausrichtung unseres Arbeitsprogramms berücksichtigen.
b) 1,6	b) 1,4	b) 1,2	b) 1,0	
c) –	c) –	c) –	c) 3,0	

- 1) Die Zielvorgaben und Werte der Indikatoren TRIF kombiniert und LTIF-Fremdfirmen sind nicht Gegenstand der Prüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC.
- 2) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.

7. Gesundheitsschutz

Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiter, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie Ausfallzeiten zu reduzieren; dabei Ausgleich von Konsequenzen, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben

Zielsetzung

Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiter, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie Ausfallzeiten zu reduzieren; dabei Ausgleich demografischer Entwicklung

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen
- Ziel: eine Beteiligung der Risikogruppen von mindestens 50 Prozent bis 2015

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
13 %	25 %	38 %	50 %	<p>Prozess/Projekt verzögert:</p> <p>Seit 2014 sind alle Einheiten von E.ON jährlich dazu aufgerufen, einen „Health, Safety & Environment“- (HSE-)Tag durchzuführen. Zu diesem Anlass stellen sie im Rahmen von Vorträgen, Workshops und weiteren Formaten lokal relevante Themen in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Suchtprävention oder psychische Gesundheit vor. Im Jahr 2015 nahm etwa die Hälfte der Beschäftigten am konzernweiten HSE-Tag teil. Darüber hinaus bieten unsere Einheiten eigene gesundheitsfördernde Maßnahmen aus dem genannten Themenspektrum an. Diese wurden jedoch in der Kennzahl bisher nicht berücksichtigt.</p> <p>Für den Bereich Gesundheit wollen wir künftig weitere Kennzahlen entwickeln und implementieren sowie klar messbare Ziele für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement etablieren.</p> <p>Unser Ziel, die psychische und physische Gesundheit unserer Mitarbeiter zu verbessern, gilt nach wie vor. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen von Risikogruppen und Berufskrankheiten in den Ländern, in denen wir aktiv sind, ist eine prozentuale Erfassung der teilnehmenden Risikogruppierungen vorläufig jedoch nicht möglich.</p>

8. Gender Diversity

Unterschiedliche Fähigkeiten der Belegschaft verstärkt nutzen und die Erkenntnis, dass gemischte Teams leistungsstärker sind, auch bei der Geschlechterzusammensetzung von Teams berücksichtigen und entsprechend umsetzen („Gender Diversity“)

Zielsetzung

Ziel ist die Chancengleichheit beider Geschlechter bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen. Vielfalt und Chancengleichheit wirken nachhaltig positiv auf den Unternehmenserfolg.

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte
- Ziel: Anteil von 14 Prozent weiblicher Führungskräfte in Deutschland bis 2016

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
10,6 %	11,75 %	12,9 %	13,6 %	<p>Prozess/Projekt erfüllt:</p> <p>Unser Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte am Management in Deutschland bis Ende 2015 auf 13,6 Prozent zu steigern, haben wir mit einer Quote von 14 Prozent erreicht.</p> <p>Von Mentoringprogrammen über angepasste „Placement Policies“ bis hin zu unseren Netzwerken für die Interessen von Frauen (Catalyst für die Verbesserung der Chancen von Frauen in Unternehmen sowie „Komm, mach MINT.“ für mehr Frauen in technischen Berufen) haben wir zahlreiche Maßnahmen aufgesetzt, um weibliche Mitarbeiter und Führungskräfte weiterhin in ihrer Entwicklung unterstützen</p> <p>Auf Konzernebene konnten wir 2015 einen Anteil von 16,7 Prozent Frauen in Führungspositionen vorweisen.¹⁾</p>

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheit Spanien)

9. Beschaffung (Non-Fuels)

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Lieferantenauswahl und Einführung von Prüfprozessen im Einkauf, um nicht finanzielle Risiken zu erkennen und zu reduzieren. Damit managen wir nicht finanzielle Risiken und erfüllen die steigenden Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder – zum Beispiel die Erwartungen von Investoren, (Industrie-)Kunden, Geschäftspartnern und Nichtregierungsorganisationen –, bei Kaufentscheidungen nicht allein auf den Preis der Waren zu achten.

Zielsetzung

Bis 2015 Bewertung von annähernd 100 Prozent unserer als kritisch (gemessen am Einkaufsvolumen) einzuschätzenden Lieferanten im Bereich „Non-Fuels“ im Rahmen unserer Lieferantenqualifizierung

Zusätzliches Ziel (seit 2013)

Aufbau eines Lieferantenmanagements mit dem Ziel, 2013 ein System zur konzernweiten Steuerung der strategischen Partnerschaft mit unseren wichtigsten Lieferanten zu entwickeln, die Transparenz zu erhöhen und Ansätze für eine weltweite Beschaffung umzusetzen, die uns den Zugang zu neuen und günstigen Beschaffungsmärkten eröffnet

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Prozentsatz der ausgewerteten Lieferanten
- Ziel: 100 Prozent bewertete Lieferanten

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
60 %	70 %	80 %	100 %	<p>Prozess/Projekt verzögert:</p> <p>Da wir die Ziele im Jahr 2014 nicht erreichen konnten, haben wir 2015 den Prozess zur Qualifizierung neuer Lieferanten optimiert. Parallel arbeiten wir an einem Verfahren, mit dem wir die Ergebnisse der Lieferantenbewertung automatisiert auswerten wollen. Um eine weitere Standardisierung im Konzern zu erreichen, wurde der Qualifizierungsprozess konzernweit eingeführt und gilt seit April 2015 für alle Konzerneinheiten verpflichtend. Im ersten Quartal 2015 begannen wir hierfür mit Schulungen für die beteiligten E.ON-Mitarbeiter. Durch diese Maßnahmen kommen wir der gesteckten Zielmarke schrittweise näher: Bis Ende 2015 überprüften und qualifizierten wir zahlreiche Lieferanten. Bis alle relevanten Lieferanten im Bestand erfasst sind, wird es allerdings dauern; wir werden ein realistisches Ziel hierfür in unserem kommenden Arbeitsprogramm vorsehen.</p>

10. Beschaffung (Fuels)

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Lieferantenauswahl und Einkaufsentscheidungen, um nicht finanzielle Risiken zu erkennen und zu reduzieren. Damit managen wir nicht finanzielle Risiken und erfüllen die steigenden Erwartungen und Anforderungen unserer Stakeholder – zum Beispiel von Investoren, Kunden, Geschäftspartnern und Nichtregierungsorganisationen.

Zielsetzung

Entwicklung und Etablierung der „Bettercoal“-Initiative, mit dem Ziel, die Versorgungskette für Kohle nachhaltiger zu gestalten und gemeinsam mit anderen europäischen Großunternehmen die Auditierung von Kohleminen bis 2015 zu standardisieren und auszubauen

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Anzahl der Audits
- Ziel: vier Audits bis 2015

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
0	1	1	4	<p>Prozess/Projekt mit Verzögerung erfüllt:</p> <p>2015 wurden drei Vor-Ort-Prüfungen in Kohleminen durchgeführt, eine weitere fand im Januar 2016 statt. Das für 2015 gesteckte Ziel konnte daher mit geringer Verzögerung erreicht werden.</p>

	Ende 2015 haben außerdem mehr als 20 Kohlelieferanten das sogenannte Self Assessment Questionnaire, den Fragebogen der „Bettercoal“-Initiative zur Selbsteinschätzung genutzt.
--	--

11. Investitionen/Desinvestitionen

Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- und anderen Risiken bei Investitionsentscheidungen und Veräußerungen, um Risiken im Kontext von Umwelthaftung, Sanierungsbedarf oder anderen Umweltangelegenheiten zu verringern, die künftige Geldflüsse beeinflussen können

Zielsetzung

Integration von Nachhaltigkeitsstandards in relevante Richtlinien, Handlungsanweisungen und Prozesse, die in Verbindung mit Investitionsentscheidungen und Veräußerungen stehen

Bewertungskriterium und -ziel

- Kriterium: Grad der Integration von Nachhaltigkeitsstandards
- Ziel: 100 Prozent Integration bis 2015

Ziel				Status 2015
2012	2013	2014	2015	
25 %	50 %	75 %	100 %	<p>Prozess/Projekt nicht erreicht:</p> <p>Die Entwicklung einer Richtlinie für Risiken im Bereich Umwelt, Soziales und Governance & Integrität (Environment, Social, Governance – ESG-Risiken) ist aufgrund der anstehenden Neuausrichtung vorerst zurückgestellt.</p>

✓ Reviewed 2015

Verbindlicher Orientierungsrahmen

Klare Richtlinien und Rahmenwerke geben unseren Mitarbeitern Orientierung und sorgen dafür, dass soziale und ökologische Standards in den Arbeitsprozessen verankert werden. Als Konzernrichtlinien gelten sie grundsätzlich standortübergreifend und bis in die Lieferkette hinein, auch wenn dies letztlich nicht im direkten Einflussbereich von E.ON liegt.

Anerkannte Standards als Bezugsrahmen

Mit unseren Standards wollen wir international anerkannten ethischen, sozialen und ökologischen Prinzipien der Unternehmensführung gerecht werden. Daher richten wir uns bei ihrer Definition an externen Regelwerken aus und konkretisieren diese im Hinblick auf unsere Unternehmensprozesse.

Externe Rahmenwerke und Verpflichtungen von E.ON

<u>E.ON-Selbstverpflichtung des Vorstands</u> (2006)	Hierin bekräftigen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung bei der Unternehmensführung.
<u>Bekanntnis zu den zehn Prinzipien des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen</u> (seit 2005)	Wir verpflichten uns zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutzstandards und beteiligen uns am Kampf gegen Korruption.
<u>Luxemburger Deklaration</u> (2009)	Wir bekennen uns zu einer wirksamen betrieblichen Gesundheitsförderung und einer Umsetzung nach europäischen Standards.
<u>Erklärung von Seoul</u> (2009)	Wir verpflichten uns zur Einführung einer Präventionskultur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.
<u>Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft</u> (2010)	Gemeinsam mit anderen global agierenden deutschen Unternehmen bekennen wir uns zu einer erfolgs- und wertorientierten Führung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft. Dazu gehören fairer Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, das Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.
<u>Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex</u> (seit 2002)	Gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex geben Vorstand und Aufsichtsrat der E.ON SE jährlich eine Entsprechenserklärung ab.
<u>Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex</u> (seit 2012)	Wir veröffentlichen jedes Jahr die Nachhaltigkeitsleistung der E.ON SE nach den Kriterien des Rats für Nachhaltige Entwicklung (RNE), ein von der deutschen Bundesregierung beauftragtes Fachgremium.

Internes Regelwerk zur Verankerung von Nachhaltigkeit

In verbindlichen Richtlinien definieren wir operative Rahmenbedingungen und Mindeststandards für unsere Geschäftsprozesse. Diese haben Weisungscharakter und werden kontinuierlich überprüft, um auf veränderte Anforderungen unserer Stakeholder zu reagieren.

Verzahnung unserer Richtlinien



Konzernrichtlinien gelten – wie es der Name sagt – im gesamten E.ON-Konzern. Dies schließt alle Einzelgesellschaften, an denen wir die Mehrheit der Anteile halten, sowie Projekte und Teilhaberschaften, in denen wir operative Verantwortung tragen, ein. Auch unsere Vertragspartner und Lieferanten sind aufgefordert, unsere Mindeststandards zu erfüllen. In Joint Ventures mit gleichberechtigten Partnern gelten die Konzernrichtlinien nicht automatisch, es werden jedoch auf deren Basis an die lokalen Gegebenheiten angepasste Richtlinien erlassen. Die Richtlinien werden ab 2016 für beide Gesellschaften – E.ON und Uniper – Gültigkeit haben.

Die Nachhaltigkeitsaktivitäten bei E.ON werden vor allem durch folgende Richtlinien gesteuert:

Interne Richt- und Leitlinien

E.ON-Verhaltenskodex
(aktualisiert 2013)

Regelt den Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen und gibt Hinweise zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Weiterhin enthält unser Verhaltenskodex Vorgaben zum Umgang mit Informationen, Eigentum und Ressourcen des Unternehmens sowie mit dem Themenkomplex Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Anlagen:

- Anlage 1: Checkliste Compliance (aktualisiert 2013) – Liste mit Fragen, anhand derer überprüft werden kann, ob die vorgesehenen Maßnahmen mit der von E.ON gelebten Integrität vereinbar sind
- Anlage 2: Leitlinie Kartellrecht (aktualisiert 2013) – Verpflichtung zur Einhaltung aller geltenden kartellrechtlichen Vorschriften sowie

	<p>Verfahren bei Verstößen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anlage 3: Leitlinie Zuwendungen (aktualisiert 2013) – Prinzipien zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen
<u>E.ON-Bekenntnis zu Menschenrechten</u> (2008)	Das E.ON-Bekenntnis zu Menschenrechten verpflichtet Mitarbeiter und Geschäftspartner dazu, angemessene Arbeitsverhältnisse zu schaffen, ethische Geschäftspraktiken einzuhalten und die Menschenrechte zu achten.
<u>Leitlinie Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt</u> (2006)	Diese Leitlinie legt den Rahmen für diskriminierungsfreies Handeln und die Förderung von Vielfalt im betrieblichen Umfeld fest.
Management-Konzernrichtlinie Legal/Compliance (2013; aktualisiert 2015, gültig ab Januar 2016)	Konzernweite Richtlinie zur Festlegung der Compliance-Strukturen, ihrer einheitlichen Anwendung und zu den Nachweisen der Umsetzung
Business-Governance-Konzernrichtlinien Verbot von Insidergeschäften und Vermittlerverträge (aktualisiert 2013)	<p>Zwei Konzernrichtlinien mit besonderem Fokus auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufklärung der Mitarbeiter über insiderrechtliche Regelungen und Verhaltenspflichten • Verhinderung von Verstößen gegen das Korruptionsverbot im Zusammenhang mit der Einschaltung von Vermittlern
Management-Konzernrichtlinie Stakeholder-Management (2013; aktualisiert 2015)	Enthält eine Definition wesentlicher Stakeholder-Gruppen (ohne Beteiligte des Kapitalmarkts), Grundsätze für den Austausch sowie Rollenbeschreibungen und Aufgabenprofile für die interne und externe Kommunikation sowie für das Nachhaltigkeitsmanagement
Business-Governance-Konzernrichtlinie Stakeholder-Management (aktualisiert 2014; gültig ab September 2015)	Festlegung von Verantwortlichkeiten, Prozessen und Instrumenten sowie Standards für zu übermittelnde Informationen; des Weiteren Regeln für die Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und den offenen, inhaltlich konsistenten Umgang mit unseren Stakeholdern
Business-Governance-Konzernrichtlinie Security Management (2015)	Legt grundlegende Strukturen und Prozesse für die Einführung und Entwicklung eines angemessenen Security Managements im E.ON-Konzern fest
Business-Governance-Konzernrichtlinie Procurement (aktualisiert 2015)	Konzernweit gültige operative Grundsätze sowie Prozesse und Verantwortlichkeiten für die Non-Fuel-Beschaffung sind in dieser Richtlinie verankert.
<u>Verhaltenskodex für Lieferanten</u> (2015)	Konzernweit verbindliche Regeln bezüglich Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltbelastungen sowie ethischen und moralischen Geschäftspraktiken. Sie gelten uneingeschränkt für Non-Fuel-Lieferanten; außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und

	fester Biomasse – mit Ausnahme der Biomasselieferanten aus Schweden – ihre Einhaltung vertraglich zu.
Beschaffung von Biomasse (2010)	Hierin definieren wir unsere Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Beschaffung von Biomasse einschließlich Risikoprüfung und Lieferantenaudits sowie der Regelungen für Joint Ventures.
Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung von Kernbrennstoffen (2014)	Unsere Grundsätze zur Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung von Uran entlang der gesamten Wertschöpfungskette sind in dieser Richtlinie festgeschrieben.
Management-Konzernrichtlinie HSE (2013, aktualisiert 2015)	Die Konzernrichtlinie HSE (Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt – Health, Safety & Environment) definiert die diesbezüglichen Strukturen und -prozesse im Konzern: Rollen und Verantwortlichkeiten, Managementkonzepte und Berichtswege. Nachrangig unterstützen verbindliche Geschäfts- und Verfahrensanweisungen zu spezifischen Themen die Ziele der Konzernrichtlinie.
Business-Governance-Konzernrichtlinie HSE-Management (2013)	Definiert HSE-Managementanforderungen und -instrumente wie Audits oder Umweltschutz- und Arbeitssicherheits-Managementsysteme (EMAS, ISO 14001 beziehungsweise OHSAS 18001). Als Synthese aus den zuvor bestehenden Konzernrichtlinien „Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement“ sowie „Umweltmanagement“, harmonisiert sie Prozesse und Inhalte und trägt zu einer besseren Integration der Themen bei.
<u>E.ON-Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt</u> (2013; überarbeitet 2014)	Im Einklang mit der Unternehmensstrategie legt die vom E.ON SE-Vorstand und Betriebsrat formell unterzeichnete HSE-Konzern-Grundsatzerklärung offiziell die Absichten und die Ausrichtung von E.ON fest, um eine ständige Verbesserung im Bereich HSE zu erreichen.
Code of Conduct (2013) des SGC sowie des HSE GC	Der Code of Conduct legt Ziele, Struktur und Governance-Grundsätze für das Sustainability Governance Council (SGC) sowie das HSE Governance Council (HSE GC) fest.
Water Management Corporate Policy (2014)	Vom HSE Governance Council im Dezember 2014 verabschiedete Grundsätze zur Integration grundlegender Prinzipien eines verantwortungsvollen Wassermanagements in die HSE-Managementssysteme
Business-Governance-Konzernrichtlinie Ereignis- & Krisenmanagement (aktualisiert 2013)	Konzernweite Richtlinie, die grundlegende Strukturen und Prozesse für das Ereignis- & Krisenmanagement definiert. Dazu gehört die verantwortungsvolle Implementierung und Pflege eines entsprechenden Managements sowie die Bewältigung von Notfällen

	<p>und Krisen innerhalb des Konzerns. Die Hauptziele sind:</p> <ul style="list-style-type: none">• Schutz des menschlichen Lebens und der Umwelt• Schutz der Kunden, unserer Mitarbeiter und externer Geschäftspartner sowie unseres Betriebsvermögens
<p>Business-Governance-Konzernrichtlinie Informationssicherheit (aktualisiert 2014)</p>	<p>Die Konzernrichtlinie beschreibt die konzernweite Organisation der Informationssicherheit, mit der wir Risiken bezüglich der Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen steuern. Acht neue, zum 1. Dezember 2014 in Kraft getretene Geschäftsanweisungen konkretisieren die Konzernrichtlinie hinsichtlich eines ganzheitlichen Ansatzes zur Abwehr von Cyber-Angriffen und geben den Mitarbeitern detaillierte Verhaltensvorgaben.</p>
<p>Business-Governance-Konzernrichtlinie Datenschutz (2015)</p>	<p>Einheitliche Regelung für den Aufbau der Datenschutzorganisation für E.ON-Konzerngesellschaften in Deutschland. Sie dient unter anderem dazu, bei den inländischen Konzerngesellschaften einen einheitlichen und angemessenen Datenschutzstandard, eine höhere Transparenz hinsichtlich der Datenschutzaktivitäten im Konzern und Synergieeffekte zu erzielen.</p>

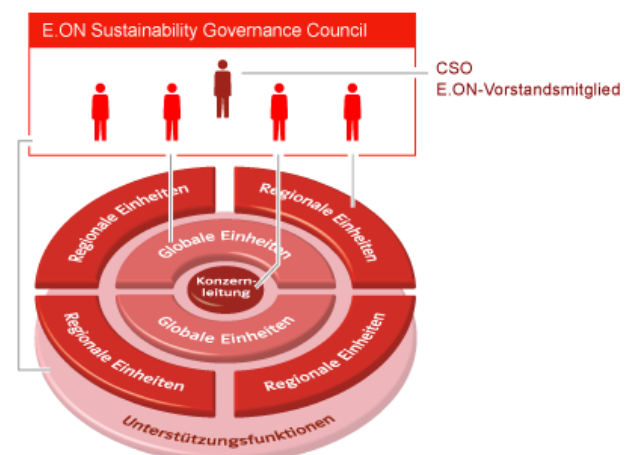
Konzernübergreifende Zusammenarbeit

Die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten von E.ON werden vom Chief Sustainability Officer (CSO) verantwortet. Dabei kann er sich auf bewährte Organisationsstrukturen verlassen: Zwei Fachgremien der obersten Managementebene stehen ihm zur Seite – das Sustainability Governance Council (SGC) sowie das HSE Governance Council. Dabei unterstützen ihn die Konzernfunktionen gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Responsibility – CR) sowie Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE), die ab 2016 in einem Bereich HSSE (Health, Safety, Security & Environment) & Sustainability zusammengefasst sind. CSO und Vorsitzender beider Councils ist Johannes Teysen, E.ON SE-Vorstandsvorsitzender.

Sustainability Governance Council

Zentrales Gremium zur Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten bei E.ON ist das 2013 gegründete Sustainability Governance Council (SGC). Es hat Richtlinienkompetenz, entscheidet über die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten, überwacht die Umsetzung und treibt diese voran. Ziel und Zweck des Councils sowie Rollen und Verantwortlichkeiten sind im SGC „Code of Conduct“ festgeschrieben. Das SGC trifft sich turnusmäßig zweimal im Jahr – bei Bedarf auch öfter – und berichtet halbjährlich an den Vorstand. 2015 fanden insgesamt zwei Sitzungen statt: Neben den Themen „Bettercoal“-Initiative und nachhaltige Beschaffung wurde die inhaltliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzung anhand des Arbeitsprogramms intensiv diskutiert. Ein wichtiger Diskussionsgegenstand der Sitzungen ist stets die Überarbeitung der vielfältigen, bereits bestehenden Konzernrichtlinien.

Im SGC sind die Konzernleitung (Group Management), die globalen und regionalen Einheiten sowie die Unterstützungsfunktionen von E.ON durch je einen Vertreter repräsentiert – folglich die gesamte Bandbreite von Geschäftsfunktionen entlang der E.ON-Wertschöpfungskette. Die Mitglieder bringen auf Wunsch auch eigene Themen ein und berichten dem SGC zu Umsetzungsfortschritten und geeigneten Methoden in ihren Einheiten. Umgekehrt fungieren sie konzernweit als Botschafter für das Nachhaltigkeitsverständnis von E.ON.



Ab 2016 werden bei der neuen E.ON verstärkt Vertreter aus dem operativen Geschäft der drei neuen E.ON-Geschäftsfelder in den SGC aufgenommen. So wollen wir das Thema Nachhaltigkeit stärker in die Geschäftsprozesse integrieren. Im Rahmen der Überarbeitung des Nachhaltigkeitsprogramms überprüfen wir ebenfalls, welche weiteren Aufgaben und Verantwortungen das SGC übernehmen soll.

Operationalisierung der nachhaltigen Entwicklung

Unser Nachhaltigkeitsengagement wird durch ein deutliches Bekenntnis des E.ON-Vorstands gestützt. Die Operationalisierung folgt dem Grundsatz der funktionalen Steuerung mit einer klaren Aufgabenteilung zwischen Konzernleitung und global beziehungsweise regional agierenden Einheiten. Die operative Umsetzung liegt bei den Linienfunktionen „vor Ort“.

Auf der Ebene des Group Managements steuert das Sustainability Office die Nachhaltigkeitsthemen. Es berät den Vorstand und ist für die Vorbereitung der SGC-Sitzungen verantwortlich. Über das konzernweit verbindliche Arbeitsprogramm sind unsere CR- und HSE-Einheiten des Group Managements und die operativen Linienfunktionen eng miteinander verzahnt.

Der offene und transparente Dialog mit internen wie externen Stakeholdern ist ein weiterer Erfolgsfaktor unseres Nachhaltigkeitsmanagements.



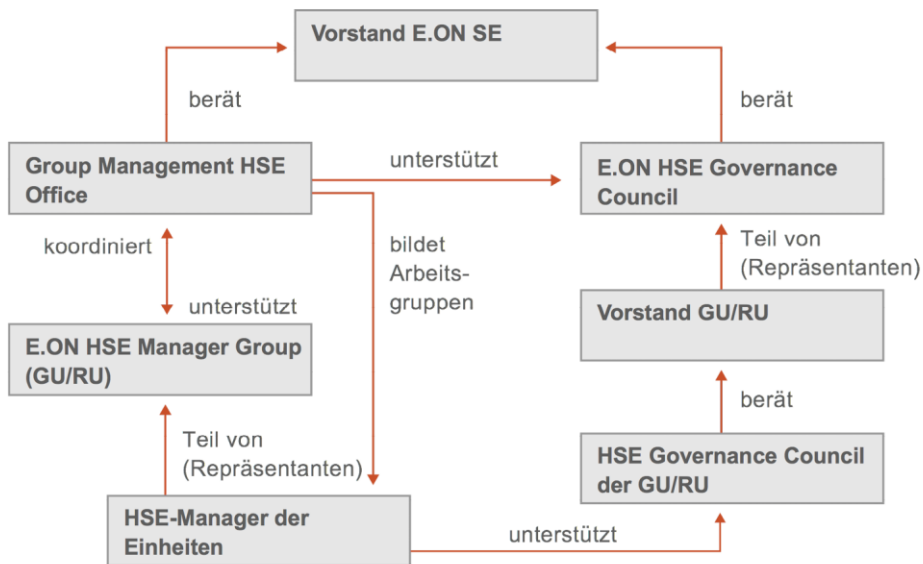
Exkurs: unsere HSE-Organisation

Im Bereich HSE blicken wir auf eine langjährig gewachsene Organisationsstruktur, die in den HSE-Konzernrichtlinien festgehalten ist. Für alle Konzernteile gelten Rahmenvorgaben, die mit den HSE-Gremien und Expertenteams vor Ort erarbeitet wurden; Letztere steuern auch die operative Umsetzung. Ebenso wie das SGC berichtet das HSE Governance Council direkt an den Vorstand und steht diesem beratend zur Seite.

Wie die einzelnen HSE-Funktionen und -Gremien miteinander agieren, zeigt die nachfolgende interaktive Grafik:

Hinweis:

Weitere Informationen erhalten Sie durch das Klicken auf eine der HSE-Funktionen oder -Gremien. Die interaktive Grafik ist im Ausdruck nicht verfügbar.



GU = Globale Einheiten (Global Units), RU = Regionale Einheiten (Regional Units)

In Ländern, in denen wir nicht durch regionale Einheiten vertreten sind, stellen die globalen Einheiten wie E.ON Generation die Ressourcen für HSE zur Verfügung. Sie unterstützen die entsprechenden Aktivitäten vor Ort und sorgen dafür, dass alle relevanten lokalen Gesetze und Vorgaben ebenso wie alle konzerninternen Regelungen bekannt sind und eine klare Managementstruktur besteht.

✓ Reviewed 2015

Stakeholder verstehen und einbeziehen

E.ON handelt in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Ansprüche und Interessen gesellschaftlicher Gruppen (Stakeholder) – global wie regional. Unser wichtigstes Ziel ist es, unseren Kunden innovative, tragfähige Lösungen und Produkte anzubieten und damit unseren Geschäftserfolg zu sichern. Nur so können wir den Erwartungen unserer Kunden, Mitarbeiter, Investoren und weiterer Interessengruppen gerecht werden.

Die Pflege unserer Stakeholder-Beziehungen betrachten wir als Bestandteil des Risikomanagements: Im Dialog erkennen wir frühzeitig im Vorfeld von Entscheidungsprozessen mögliche Konfliktthemen, aber auch Chancen für neue Geschäftsfelder. Dies gibt uns mehr Sicherheit bei langfristigen Investitionen und ermöglicht uns, in strategischen Handlungsfeldern schnell und vorausschauend zu agieren.

In der nachfolgenden Grafik stellen wir unsere Stakeholder und ihre jeweilige Bedeutung für den Konzern dar.

Hinweis:

Weitere Informationen erhalten Sie durch das Klicken auf eine der Stakeholder-Gruppen.
Die interaktive Grafik ist im Ausdruck nicht verfügbar.



Ausbau der Dialoge

Der konstruktive und lösungsorientierte Dialog mit unterschiedlichen Interessengruppen ist Bestandteil unserer täglichen Geschäftsprozesse. Um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, haben wir das Stakeholder-Management zu einem Kernprozess der Unternehmensführung gemacht. In unserem Arbeitsprogramm für 2015 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, mindestens drei Dialogveranstaltungen durchzuführen. Diese Vorgabe haben wir erfüllt.

Rahmen für das Stakeholder-Management

Unsere Konzernrichtlinie „Stakeholder-Management“ regelt als einheitlicher Rahmen den Umgang mit Mitarbeitern und externen Stakeholdern (außer Investoren). Sie gilt für die sogenannten Management Units, also Konzernleitung und globale Einheiten, sowie für regionale Einheiten, Unterstützungsfunktionen und Mehrheitsbeteiligungen. Unter ihnen sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar aufgeteilt.

Eine ausführliche Beschreibung unserer konkreten Aktivitäten im Rahmen der Stakeholder-Dialoge und des Stakeholder-Managements findet sich im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“

E.ON-Selbstverpflichtung

Der Vorstand der E.ON AG (seit 15. November 2012 E.ON SE) hat 2006 die Bedeutung gesellschaftlicher Verantwortung für unser Unternehmen in einer Selbstverpflichtung bekräftigt:

Wir zeigen Verantwortung für unsere Kollegen, Kunden und Lieferanten sowie für unsere Umwelt und die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten. Dort, wo wir tätig sind, wollen wir die Lebensqualität verbessern. Dabei verfolgen wir das Ziel, eine nachhaltig gesunde und sichere Umwelt zu schaffen. Wir nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der heutigen Generation. In gleichem Maße nehmen wir unsere Verantwortung für künftige Generationen wahr. Verantwortung für die Gesellschaft ist ein grundlegendes Prinzip unseres Geschäfts.

Das bedeutet für uns konkret:

- Wir sind für die Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Klimaverträglichkeit der Energieversorgung in unseren Märkten verantwortlich.
- Wir fördern die zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.
- Wir engagieren uns für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Regionen, in denen wir leben und arbeiten.
- Über das, was wir erreicht haben, berichten wir offen, verlässlich und auch selbstkritisch. Dabei stellen wir unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen angemessen und ausgewogen nach der aktuellen Leitlinie für Nachhaltigkeitsberichte der „Global Reporting Initiative“ (GRI) dar.
- Wir suchen den sachlichen Dialog über unsere Leistungen und über zukünftige Herausforderungen unseres Geschäfts.

Der Vorstand der E.ON AG (seit 15. November 2012 E.ON SE), Düsseldorf, Juni 2006

Umwelt 



GRI-Aspekte im Handlungsfeld

- Emissionen
- Energie
- Politik
- Kraftwerksstilllegungen

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Schritte in eine klimafreundliche Zukunft

Die Wissenschaft ist sich mehrheitlich darüber einig, dass die globale Erwärmung auf höchstens 2° C begrenzt werden muss. Nur so können die Risiken eingedämmt werden, die mit dem Klimawandel einhergehen. Dennoch fehlte lange Zeit ein verbindlicher internationaler Rahmen für den Klimaschutz. Im Jahr 2015 gab es ermutigende Signale: Auf dem Pariser Klimagipfel (COP21) haben sich im Dezember erstmals 195 Staaten zum Klimaschutz verpflichtet. Das Abkommen beinhaltet das ambitionierte Ziel, die Erderwärmung auf einen Wert deutlich unterhalb von 2° C zu begrenzen. Damit verbunden ist die Frage, welche Rolle konventionelle Energieträger wie Kohle, Öl und Gas in den nächsten Jahrzehnten für die europäische Energieversorgung spielen werden.

Wir sind uns nicht erst seit Paris bewusst, dass uns als Energieunternehmen beim Klimaschutz eine besondere Verantwortung zukommt. Sowohl die Beschaffung und Erzeugung als auch der Transport und Verbrauch von Energie führen dazu, dass große Mengen klimawirksamer Gase, vor allem Kohlenstoffdioxid (CO₂), freigesetzt werden. Vor allem die konventionelle Stromerzeugung aus fossilen Quellen wirkt sich auf den Klimawandel aus; zugleich kann der Klimawandel aber auch negative Folgen für die sichere Versorgung mit Energie haben. Wetterextreme wie höhere Niederschlagsmengen oder längere Trockenperioden können beispielsweise durch fehlendes Kühlwasser oder Überflutungen zu Störungen oder Ausfällen beim Betrieb unserer Kraftwerke führen, starke Stürme können den Betrieb von Windenergieanlagen beeinträchtigen.

Wesentliche Themen

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Klimaschutz“ folgende wesentliche Themen hervor:

Erneuerbare Energien ausbauen

Der schnelle und umfassende Ausbau Erneuerbarer Energien ist der wichtigste Eckpfeiler des Klimaschutzes und bleibt eine zentrale Forderung unserer Stakeholder – dies betrifft nicht nur E.ON,

sondern die gesamte Energiebranche. In welchem Umfang und wie schnell es uns gelingt, die Transformation der nationalen und internationalen Energiemärkte mitzugestalten und voranzutreiben, wirkt sich nicht nur auf den Klimaschutz, sondern auch in hohem Maße auf unsere Reputation aus. Gleichzeitig birgt der zunehmende internationale Ausbau von Erneuerbaren Energien für uns Umsatzpotenzial: Unsere Kompetenz bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten und dem effizienten Betrieb von Anlagen wird zunehmend nachgefragt. Dadurch können wir uns einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil sichern, denn unsere inzwischen große Praxiserfahrung ermöglicht es uns, Technologien zur Nutzung Erneuerbarer Energien immer effizienter und kostengünstiger einzusetzen. Auf diese Weise gestalten wir die Energiewende aktiv mit und schaffen Beschäftigungsmöglichkeiten mit Zukunftsperspektive.

Effizienzverbesserungen für unsere Kunden erzielen

Angesichts langfristig steigender Energiekosten für den Endkunden und strengerer regulatorischer Anforderungen wird Energieeffizienz immer wichtiger. Für uns liegt darin eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, aber auch ein Zukunftsmarkt: Ob Industriebetrieb oder Endverbraucher – unsere Kunden fragen zunehmend nach innovativen Konzepten und Angeboten, die ihnen helfen, Energie zu sparen. Dazu gehören energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen wie Energie-monitoring oder dezentrale Strom- und Wärmeerzeugung. Indem wir uns solche neuen Geschäftsfelder und Umsatzpotenziale erschließen, können wir gleichzeitig dazu beitragen, dass unsere Kunden ihre Energieverbräuche, -kosten und CO₂-Emissionen senken. Vor allem in Industrie, Gewerbe und dem öffentlichen Sektor ist das Einsparpotenzial hoch. Dort wollen wir uns als langfristiger Partner für Fragen des Energiemanagements etablieren.

Klimapolitische Entwicklungen mitgestalten

Für Unternehmen der Energiebranche sind klimapolitische Entscheidungen, wie sie zuletzt in Paris auf dem Klimagipfel getroffen wurden, von entscheidender Bedeutung. Sie wirken sich auf die Frage aus, auf welche Energieträger künftig gesetzt wird und welche Rahmenbedingungen für Investitionen in emissionsärmere Technologien gelten. Deshalb rufen wir zusammen mit nationalen und europäischen Industrieverbänden Regierungen dazu auf, trotz unterschiedlicher Länderinteressen einvernehmliche Lösungen zu entwickeln. Bereits im Oktober 2014 gab der Europäische Rat, bestehend aus den Staats- und Regierungschefs der EU-Länder, ein wichtiges Signal für ein verbindliches Klimaschutzprogramm: Das verabschiedete EU-Energie- und Klimapaket 2030 sieht vor, die Treibhausgasemissionen bis 2030 EU-weit um 40 Prozent gegenüber 1990 zu senken. Darüber hinaus nehmen wir seit 2005 an dem von der europäischen Klimaschutzgesetzgebung vorgeschriebenen CO₂-Emissionshandel teil. Allerdings erfüllt das System die beabsichtigte Lenkungsfunktion aufgrund der niedrigen Zertifikatspreise gegenwärtig nicht. Deshalb benötigen wir einen funktionsfähigen internationalen Rahmen, der die nötigen Anreize für Investitionen in emissionsärmere Technologien bietet.

CO₂-intensive Erzeugungstechnologien im Energiemix vermeiden

Insbesondere in Deutschland, aber auch in anderen Ländern fordern Umweltverbände, Öffentlichkeit und Medien immer wieder einen schnellen Ausstieg aus CO₂-intensiven Erzeugungstechnologien wie Kohle. Wir sind jedoch der Ansicht, dass wir vor dem Hintergrund des beschleunigten Ausstiegs aus der Kernenergie in Deutschland in unmittelbarer Zukunft nicht ohne Kohle- oder Gaskraftwerke auskommen. Ein Verzicht würde das Zieldreieck zwischen Klimaschutz, Versorgungssicherung und

bezahlbarer Energie gefährden. Meinungsumfragen zeigen, dass große Teile der Bevölkerung nicht nur Wert auf Erneuerbare Energien, sondern auch auf bezahlbare Energie legen, die unter Umständen auch aus fossilen Energieträgern wie Kohle stammen kann. Deshalb arbeiten wir weiter an Effizienzverbesserungen in Kohle- und Gaskraftwerken, verringern dadurch unsere CO₂-Emissionen und sparen Kosten für Brennstoffe und CO₂-Zertifikate. So sichern wir gleichzeitig die Energieversorgung.

Steuerung & Maßnahmen

Unsere Schritte hin zu einer klimafreundlicheren Energieversorgung werden vorrangig von zwei Einheiten gesteuert: Erzeugung und Erneuerbare Energien. Unterstützt werden sie unter anderem von der Konzernfunktion Corporate Sustainability (Nachhaltigkeitsmanagement) und dem E.ON Competence Center CO₂. Das E.ON Competence Center CO₂ erfasst konzernweit Daten wie direkte und indirekte CO₂-Emissionen oder CO₂-Zertifikate im Rahmen des europäischen Emissionshandels. So unterstützt es uns bei der Erfüllung der damit verbundenen EU-Berichterstattungsvorschriften und der CO₂-Berichterstattung.

Wachstumschance Erneuerbare Energien nutzen

Es bleibt ein zentraler Wachstumsschwerpunkt für E.ON, den Anteil erneuerbarer Energieträger an unserer gesamten Stromerzeugung zu steigern. Seit 2007 haben wir über 10 Mrd. Euro in entsprechende Projekte investiert. Dabei standen vor allem der Aus- beziehungsweise Zubau von On- und Offshore-Windenergie im Gigawatt-Bereich, aber auch Solarenergie im Fokus. Verantwortlich für den Ausbau der Erneuerbaren Energien ist unsere global agierende Einheit E.ON Climate & Renewables (EC&R). Aber auch weitere regionale Einheiten, wie E.ON Deutschland, beteiligen sich hieran.

Mit seinem Portfolio ist EC&R eines der führenden Unternehmen: In der Rangliste für „Wind Offshore“ der unabhängigen Organisation 4C Offshore ist E.ON kürzlich im europäischen Vergleich auf Platz zwei vorgerückt. Im Bereich „Wind Onshore“ hat E.ON vor allem in den USA eine starke Position aufgebaut. Dabei arbeitet EC&R weiter daran, Erneuerbare Energie wettbewerbsfähig und damit so kostengünstig wie möglich zu machen. Gleichzeitig werden bei dem Ausbau der Erneuerbaren Auswirkungen auf Umwelt und Biodiversität möglichst vermieden beziehungsweise gering gehalten.

Konventionellen Kraftwerkspark optimieren

Neben dem Ausbau der Erneuerbaren Energien betreiben wir konventionelle Kohle- und Gaskraftwerke möglichst umweltschonend und effizient. In unserem eigenen Kraftwerkspark nutzen wir technologische Verbesserungen und ein optimiertes Wartungsmanagement, um Energieverbräuche und damit einhergehende CO₂-Emissionen zu senken. In der täglichen Einsatzplanung und im Betrieb unserer Kraftwerke betrachten wir CO₂ als Produktionsfaktor, ebenso wie Kapital oder Brennstoffe. Wir bewerten seinen „Einsatz“ betriebswirtschaftlich und wägen dabei Wirtschaftlichkeit, Versorgungssicherheit und Klimaschutzanforderungen gegeneinander ab. Diese Aspekte berücksichtigen wir auch in unserer langfristigen Kraftwerksplanung, bei Investitionsentscheidungen und innerhalb des Risikomanagements. Im Rahmen unseres Kraftwerkserneuerungsprogramms haben wir bis Ende 2015 rund 12 GW an Kraftwerkskapazitäten im Bereich Kohle und Gas vom Netz genommen.

Energieeffiziente Lösungen für unsere Kunden anbieten

Dezentrale Energielösungen sind einer unserer strategischen Schwerpunkte in Europa. E.ON wird auch in den nächsten Jahren weiter in dieses Marktsegment investieren. Unsere Geschäftseinheit E.ON Connecting Energies (ECT) ist bereits erfolgreich spezialisiert auf dezentrale, integrierte Energielösungen und Energieeffizienzdienstleistungen. Mit ihnen können Kunden aus Gewerbe, Industrie und dem öffentlichen Sektor ihre Energieverbräuche erheblich reduzieren. Gleichzeitig ermöglicht ECT ihren Kunden, direkt am Standort kosteneffizient Strom, Wärme, Kälte, Druckluft oder Dampf zu produzieren. ECT konzentriert sich schwerpunktmäßig auf die Märkte Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien. Durch die von ECT durchgeführten Effizienzmaßnahmen werden durchschnittliche Kostensenkungen zwischen 20 und 40 Prozent erzielt – teilweise sogar mehr. Dabei handelt es sich um so unterschiedliche Einsatzbereiche wie Einzelhandelsgeschäfte oder Einkaufszentren, Montagewerke oder Produktionsanlagen, Logistik- und Distributionszentren, Rechenzentren, Krankenhäuser, Büro- und Verwaltungsgebäude oder öffentliche Gebäude. 2015 hat ECT strategische Partnerschaften mit Anbietern für Energieeffizienzlösungen gestärkt und Allianzen unter anderem in Italien und Deutschland gegründet. Dadurch haben wir unsere Marktposition im Bereich der Energieeffizienzangebote für den gewerblichen, öffentlichen und industriellen Sektor weiter ausgebaut.

Für verlässliche Rahmenbedingungen eintreten

Wir beteiligen uns an vielen Gesprächsrunden mit Vertretern von Politik, Verbänden, Industrie und Nichtregierungsorganisationen zum politischen Rahmen für den Klimaschutz. Im Vorfeld der Verabschiedung des EU-Energie- und Klimapakets hatten wir uns beispielsweise dafür eingesetzt, das Klimaschutzziel auf 45 bis 50 Prozent weniger Treibhausgasemissionen bis 2030 anzuheben, um einen möglichst ambitionierten Rahmen für alle Energieversorger zu schaffen. Das EU-Energie- und Klimapakets sieht neben dem generellen Klimaschutzziel, die Treibhausgase gegenüber 1990 um 40 Prozent zu verringern, vor, den Anteil der Erneuerbaren Energien am Energieverbrauch bis 2030 auf mindestens 27 Prozent zu erhöhen und den Energieverbrauch durch verbesserte Energieeffizienz gleichzeitig um 27 Prozent gegenüber dem aktuellen Trend zu senken. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Pariser Klimagipfels werden diese Ziele voraussichtlich neu verhandelt und möglicherweise ambitionierter ausfallen. Deshalb gehen wir unseren Weg weiter und reduzieren durch den Ausbau der Erneuerbaren Energien und eine möglichst effiziente konventionelle Erzeugung kontinuierlich unsere CO₂-Emissionen.

Darüber hinaus setzen wir uns für eine deutliche Stärkung des europäischen Emissionshandels ein, da das System die beabsichtigte Lenkungsfunction aufgrund der niedrigen Zertifikatspreise und damit fehlender Investitionsanreize immer noch nicht erfüllt. Nur wenn der Ausstoß von Kohlendioxid einen nennenswerten Preis hat, gibt es ausreichend Anreize, solche Emissionen zu vermeiden, und die für diese Maßnahmen nötige Investitionssicherheit. Europäisches Engagement allein reicht dabei jedoch nicht: Letztlich brauchen wir ein internationales Bekenntnis zum Abbau von Subventionen für fossile Energieträger sowie einen weltweiten CO₂-Markt, der die besten Technologien zur Vermeidung von Kohlendioxid voranbringt.

Ziele & Erfolgskontrolle

Zentrales Steuerungsinstrument im Handlungsfeld Klimaschutz sind die in unserem Arbeitsprogramm 2012–2015 festgelegten CO₂-Reduktionsziele. Dazu gehört vor allem, die CO₂-Intensität unserer

Stromerzeugung in Europa bis 2025 – gegenüber dem Referenzjahr 1990 mit dem Ausgangswert von 0,63 – zu halbieren und den Anteil Erneuerbarer Energien an unserer gesamten Stromerzeugung zu steigern. Darüber hinaus beabsichtigen wir, den CO₂-Fußabdruck unserer nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit bis 2020 um 20 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2010 zu verringern. Dies betrifft zum Beispiel CO₂-Emissionen, die aus Geschäftsreisen, dem Einsatz unserer Fahrzeugflotte oder dem Transport von Brennstoffen resultieren.

Bereits 2007 haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere spezifischen CO₂-Emissionen zu reduzieren. 2009 haben wir diese Selbstverpflichtung auf Branchenebene untermauert, indem wir uns zusammen mit anderen europäischen Energieunternehmen dazu verpflichteten, ab 2050 zu 95 Prozent CO₂-frei erzeugten Strom anzubieten.

CO₂-Intensität¹⁾ des E.ON-Konzerns			
in t CO₂/MWh	2015	2014	
Deutschland	0,32	0,38	
Großbritannien	0,43	0,53	
Niederlande	0,76	0,77	
Frankreich	0,76	0,71	
Italien	0,38	0,47	
Weitere EU-Länder	0,03	0,16	
E.ON-Konzern (nur Europa)²⁾	0,35	0,41	
Russland	0,55	0,55	
E.ON-Konzern³⁾	0,40	0,43	

1) spezifische CO₂-Emissionen: ausgestoßene t CO₂ pro MWh erzeugten Stroms

2) inklusive Erzeugung aus Erneuerbaren Energien in Europa

3) inklusive Erzeugung aus Erneuerbaren Energien außerhalb von Europa (Erzeugung aus Wind in den USA)

Der Ausbau der Stromerzeugung durch Erneuerbare Energien und alle Effizienzmaßnahmen beeinflussen unsere CO₂-Intensität. Dies ist ein zentraler Indikator zur Beurteilung unserer Anstrengungen im Klimaschutz. Unser Arbeitsprogramm haben wir 2015 zum Abschluss gebracht. Bis heute haben wir die CO₂-Intensität der Stromerzeugung in Europa im Vergleich zum Referenzjahr 1990 um fast 45 Prozent gesenkt – sie lag 2015 bei 0,35 t CO₂ pro MWh. Durch die Weiterentwicklung unseres Erzeugungsportfolios schafften wir einen wichtigen Schritt in Richtung der in unserer Selbstverpflichtung genannten Zielmarke: Der Anteil der Erneuerbaren Energien an der Eigenerzeugung lag 2015 bei knapp 14 Prozent.

2016 werden die konventionellen Kraftwerke und Erneuerbaren Energien (ohne Wasserkraft) entsprechend der neuen Strategie auf getrennten Wegen jeweils ihren Beitrag zum Klimaschutz in den neuen Gesellschaften E.ON und Uniper leisten. Dafür werden beide Unternehmen neue Ziele entwickeln. Sie werden sich im Rahmen der oben genannten Branchenzusagen bewegen und die bisherigen E.ON-Ziele zumindest in ihrem grundsätzlichen Ansatz fortschreiben.

So wird unser bisheriges Ziel zum Ausbau Erneuerbarer Energien (20 Prozent an der Stromerzeugung bis 2020) für die künftige E.ON durch ein ambitionierteres Ziel abgelöst werden.

Erneuerbare Energien ausbauen

Seit 2007 haben wir mehr als 10 Mrd Euro in Erneuerbare Energien investiert. Der Anteil der Erneuerbaren Energien an unserer gesamten Stromerzeugung lag 2015 bei knapp 14 Prozent. Mit ihnen leisten wir einen erheblichen Beitrag zum Klimaschutz: Seit Gründung der Erneuerbaren-Sparte bei E.ON wurden durch unseren wachsenden Anteil von Strom aus Wind, Wasser, Sonne und Biomasse mehr als 60 Mio t CO₂ vermieden. Zum Vergleich: Die Stadt Berlin stößt pro Jahr rund 10 Mio t CO₂ aus. Mit ihrem großen ökologischen und wirtschaftlichen Potenzial bleiben Erneuerbare Energien für uns ein zentraler Wachstums- und Investitionsschwerpunkt.

„Wir sind stolz auf das Erreichte. Wir werden weiter investieren und hart dafür arbeiten, Erneuerbare Energie wettbewerbsfähig und damit so kostengünstig wie möglich für unsere Kunden zu machen.“
(Michael Lewis, CEO von E.ON Climate & Renewables)

Erneuerbare Energien müssen sich weltweit im Wettbewerb mit anderen Energieträgern behaupten. Um sie hierbei weiter voranzubringen, hatten wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2015 die Investitions- und Betriebskosten für Onshore-Windenergie um 25 Prozent, die für Offshore-Windenergie um 40 Prozent und für Fotovoltaik um 35 Prozent (gegenüber dem Referenzjahr 2010) zu reduzieren. Hierbei setzen wir vor allem auf Kostenvorteile durch die Anwendung neuer Technologien im großen industriellen Maßstab. Die genannten Ziele haben wir 2015 erreicht. Wir werden weiter daran arbeiten, auch künftig eine Spitzenposition in der Offshore-Windenergie einzunehmen.

Mehr Windausbeute durch intelligente Planung

Eine wichtige Stellschraube zur Kostensenkung bei On- und Offshore-Windparks ist eine optimale Anordnung der Turbinen. Hierfür haben wir 2015 gemeinsam mit E.ON Technologies im Bereich Offshore ein spezielles IT-gestütztes Planungsinstrument erfolgreich eingesetzt. Mit ihm verringerten wir die Kosten für die Verkabelung um circa zwei Prozent und erhöhten die Windenergieausbeute um rund drei Prozent. Künftig wollen wir mit ihm auch die Kosten neuer Onshore-Windparks minimieren und die Technik bei der Planung aller künftigen Onshore-Windstandorte weltweit einsetzen. [Link zu Technologie]

Platz 2 bei Windenergie auf dem Meer

E.ON investiert in großem Maßstab in die Offshore-Windenergie. Die Technologie ist eine wichtige Säule der Energiewende und birgt großes wirtschaftliches Potenzial. Durch die Inbetriebnahme der Offshore-Windparks [Amrumbank West](#) und Humber Gateway rückten wir im europäischen Vergleich der Offshore-Windenergiebetreiber auf Platz zwei vor. Amrumbank West liegt 35 km nördlich von Helgoland. Mit einer installierten Leistung von 302 MW kann der Windpark etwa 300.000 Haushalte mit Erneuerbarer Energie versorgen und jährlich mehr als 740.000 t CO₂ vermeiden. Humber Gateway liegt 8 km vor der britischen Ostküste nahe Yorkshire. Er verfügt über eine installierte Leistung von 219 MW und kann damit rund 170.000 Haushalte mit klimafreundlichem Strom versorgen.

Insgesamt haben wir bisher, teilweise zusammen mit Partnern, neun Windparks in der Nord- und Ostsee sowie in der Irischen See errichtet. Zum Jahresende 2015 verfügten wir offshore über eine

Erzeugungskapazität von 1.052 MW (Accounting View) – 520 MW mehr als im Vorjahr. Der weitere Ausbau schreitet zügig voran: Aktuell errichten wir den Offshore-Windpark Rampion mit einer Leistung von 400 MW. Er liegt im Ärmelkanal südlich von Brighton und wird nach Fertigstellung jährlich 600.000 t CO₂ einsparen. Ein weiteres Projekt führen wir derzeit am Standort Arkona-Becken Südost, nordöstlich von Rügen durch. Bei allen Offshore-Projekten legen wir großen Wert darauf, die Umwelt so wenig wie möglich zu beeinträchtigen und die Biodiversität zu erhalten.

Weltweit etabliert bei Windenergie an Land

Neben der Offshore- investiert E.ON umfangreich in die Onshore-Windenergie. Hier ist es uns gelungen, seit 2007 zur Nummer zwölf der weltweit führenden Windkraftbetreiber aufzusteigen. Vor allem in den USA haben wir uns durch die Entwicklung, die Implementierung und den Betrieb von Windparks eine starke Position aufgebaut. Derzeit errichten wir gemeinsam mit General Electric Energy Financial Services einen 200-MW-Windpark in Grandview östlich von Amarillo in Texas. Mit dem Roscoe-Komplex betreiben wir außerdem bereits seit 2008 den größten Windpark des Landes (782 MW Gesamtkapazität). Er erstreckt sich auf eine Fläche halb so groß wie New York City. Im Laufe des Jahres 2016 erwarten wir darüber hinaus die Investitionsentscheidung für den Windpark Afton (50 MW) in Schottland. Unsere Onshore-Erzeugungskapazität lag Ende 2015 insgesamt bei 3.391 MW (Accounting View), nahezu konstant im Vergleich zum Vorjahr.

Bei der Errichtung von Windenergieanlagen spielt – wie auch bei allen anderen Projekten mit Erneuerbaren Energien – die Beteiligung der Bürger eine wichtige Rolle.

Produktion von Solarstrom systematisch weiterentwickelt

Der Ausbau der Fotovoltaik (Photovoltaics – PV) ist für E.ON ein Wachstumsmarkt. Deshalb erforschen wir systematisch das Potenzial dieser Technik, mit der die Strahlungsenergie der Sonne direkt in Strom umgewandelt wird. Gleichzeitig erweiterten wir unser Portfolio an PV-Anlagen. 2015 betrieben wir insgesamt 14 Projekte in Europa und in den USA. Die Kapazität der Anlagen erreichte zum Jahresende einen Wert von mehr als 169 MW, gegenüber 130 MW im Jahr 2014. Der geografische Fokus liegt – wie bei Onshore-Windenergie – in den USA. Dort haben wir unser Engagement auch 2015 weiter verstärkt. Im August hat E.ON den Solarpark Alamo im San Bernardino County nahe der Stadt Oro Grande in Kalifornien mit einer Kapazität 20 MW fertiggestellt. Unmittelbar nach der Inbetriebnahme wurde das PV-Kraftwerk an das Unternehmen Dominion Resources verkauft. Am Standort Maricopa West im kalifornischen Kern County brachten wir im November ein 20-MW-PV-Kraftwerk bestehend aus 89.000 Solarmodulen ans Netz. Dabei unterschritten wir sowohl den Budget- als auch den ursprünglich geplanten Zeitrahmen.

Auch in Deutschland weiten wir unsere Solaraktivitäten aus. Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung gibt es dort immer noch einen großen Markt für PV-Anlagen. Im Jahr 2015 haben wir in Deutschland Kontrakte über Solarparks mit insgesamt 11,6 MW abgeschlossen. Weitere Solarparks in Deutschland sind geplant.

Auch Hausbesitzer und Mittelstandsunternehmen nutzen vielfach Solarenergie für die eigene Stromerzeugung. Daraus ergeben sich auch wirtschaftlich interessante Potenziale für eine dezentrale Energiespeicherung. Gemeinsam mit dem Dresdner Unternehmen SOLARWATT bieten wir seit diesem Jahr ein Speichersystem für Solarenergie an. Es basiert auf der Lithium-Ionen-Technologie,

lässt sich modular erweitern und verfügt über einen extrem hohen Wirkungsgrad. Die Betreiber können damit die Eigennutzung ihrer PV-Anlagen erhöhen und dauerhaft die Stromkosten senken. Überwachen und steuern lässt sich das System bequem mit der integrierten App.

Das Solar-Team von E.ON Deutschland (EDG) hat sich das Ziel gesteckt, im Solarmarkt zu einem der Top-Player zu werden und die Expertise bei der Realisierung individueller Großanlagen oder in der Angebotspalette für Privat- und Geschäftskunden weiter auszubauen.

Energiewende beim Kunden vorantreiben

Eine weitere wichtige Säule für die neue Energiewelt ist neben dem Ausbau der Erneuerbaren die dezentrale Erzeugung von Energie: Dabei steht der Kunde nicht mehr nur als Konsument, sondern zunehmend auch als Produzent von Strom im Mittelpunkt: Künftig werden sich Millionen von dezentralen Kleinanlagen zusammenschließen und Photovoltaikmodule, Wärmeanlagen oder thermische Speicher in das Energiesystem integrieren.

Es gehört daher zu unseren strategischen Schwerpunkten, diesem wichtigen Trend zu begegnen und unseren Kunden dezentrale Energielösungen anzubieten. Auch in den kommenden Jahren werden wir weiter in diesem Marktsegment investieren. Unsere Geschäftseinheit E.ON Connecting Energies (ECT) ist bereits erfolgreich auf integrierte Energielösungen in den Bereichen dezentrale Energieerzeugung, Energieeffizienz, Flexibilität, virtuelle Kraftwerke und Batteriespeicher spezialisiert. Mit diesem Lösungsspektrum richtet sich ECT gezielt an Kunden aus Gewerbe und Industrie sowie dem öffentlichen Sektor.

Einsparungen von mehr als 40 Prozent erzielt

ECT konzipiert und realisiert individuelle Maßnahmen, damit Kunden ihre Energie- und Betriebskosten nachhaltig senken können. Durchschnittlich konnten ECT-Kunden dadurch in den vergangenen Jahren zwischen 20 und 40 Prozent Energiekosten einsparen. So führten wir im Jahr 2015 unter anderem ein umfassendes Energieeinsparprogramm im Konzernbereich Turbo des Technologieunternehmens Voith am Standort Garching durch. Mit den erzielten Verbesserungen bei der Heizenergie und eine höhere Energieeffizienz von Lüftungsanlagen und Pumpen konnte der Kunde die Energiekosten seiner Gebäudetechnik um mehr als 40 Prozent verringern. Gleichzeitig wurde der CO₂-Ausstoß um etwa 1.000 t jährlich gesenkt.

Ausbau der Kraft-Wärme-Kopplung

Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK-Anlagen) können durch die gleichzeitige Erzeugung von Strom und Wärme den Energieverbrauch und den CO₂-Ausstoß deutlich verringern. Wir treiben den Ausbau der KWK-Technik deshalb sowohl durch ECT, als auch durch die regionalen Einheiten konsequent voran. So erweiterte allein ECT die KWK-Kapazitäten im Jahr 2015 um knapp 30 MW an elektrischer Leistung. Beispielsweise wurden in den Werken von BMW in Dingolfing und Regensburg hocheffiziente KWK-Anlagen errichtet, die den CO₂-Ausstoß in beiden Werken um jährlich rund 10.000 t reduzieren. Für den italienischen Industriekunden Goglio hat ECT 2015 ein gasbetriebenes 4,4-MW-Blockheizkraftwerk und eine 1,6-MW-Kältemaschine in Betrieb genommen. Goglio, ein weltweit führendes Unternehmen der Verpackungsindustrie, reduziert seine Stromkosten damit um 30 Prozent und spart 20 Prozent Energiekosten ein. Gleichzeitig wird der CO₂-Ausstoß um 6.300 t jährlich gesenkt. Für Procter & Gamble (P&G) hat ECT eine KWK-Anlage am deutschen Produktionsstandort Groß-Gerau gebaut. Mit dieser Maßnahme senkt P&G seinen jährlichen CO₂-Ausstoß um etwa 3.000 t. Zur KWK-Anlage gehört auch die effiziente Nutzung der in der Produktion anfallenden Prozesswärme durch intelligente Wärmerückgewinnung. Darüber hinaus wird die KWK-Anlage am P&G-Standort Teil des von E.ON betriebenen virtuellen Kraftwerks (Virtual Power Plant – VPP) und trägt somit zur Gesamtstabilität der Energiesysteme bei. Eine weitere Anlage mit 60 MW Leistung geht 2016 in Marl ans Netz.

Multitalent virtuelles Kraftwerk

VPPs machen dezentrale Energielösungen leichter plan- und steuerbar. Sie schalten mehrere dezentrale Energieerzeugungsanlagen wie Windkraftanlagen oder (Mikro-)KWK-Anlagen zu einem Verbund zusammen, der Strom entsprechend der momentanen Nachfrage zur Verfügung stellt. Auch auf der Nachfrageseite können flexible Verbrauchsanlagen wie Elektroöfen, Kühlhäuser oder Wärmepumpen in den Verbund einbezogen werden. Dies verringert den Bedarf an hoher Spitzenlastproduktion und damit verbundene CO₂-Emissionen.

Virtuelle Kraftwerke eröffnen Verbundteilnehmern neue Vermarktungswege beispielsweise über den Regelenergiemarkt. Seit 2013 verfügt E.ON über eine VPP-Plattform für dezentrale Anlagen, das sogenannte Regel-Energie-Management-System (REMS), und hat mehrere Dampf- und Gasturbinenkraftwerke (GuD-Anlagen) darin integriert. Durch die Steuerung über das REMS können diese für kurzfristige Leistungsanpassungen bei unvorhergesehenen Ereignissen im Stromnetz – beispielsweise einem Kraftwerksausfall – eingesetzt werden und somit am Markt für Regelenergie teilnehmen. Hiervon profitiert nicht nur E.ON in ihrer Rolle als Betreiberin des REMS, sondern auch der Anlagenbesitzer, dessen Bereitschaft, seine Anlage einzubringen, vergütet wird. Um auch eine Vielzahl kleinerer Erzeugungsanlagen integrieren und ihren Kunden individuelle Lösungen anbieten zu können, hat E.ON Ende 2013 mit der „VPP engine“ eine Plattform zur Vermarktung von Strom aus kleinen dezentralen Anlagen aufgebaut. Bausteine der durch E.ON vollständig selbst entwickelten Plattform sind unter anderem ein IT-System, eine Kommunikationshardware sowie Schnittstellen zum Handel, zu Produkten und Verträgen.

ECT überprüft sorgfältig die Eignung möglicher Verbundteilnehmer. Im Jahr 2015 konnte beispielsweise die Tauglichkeit von vier elektrischen Lichtbogenöfen des Kunden RW Silicium, eines Produzenten von metallurgischem Silicium, festgestellt werden. Hierzu wurden sie mit der VPP-Plattform von ECT verbunden und für die Vermarktung als potenzielle Anbieter präqualifiziert. Die elektrischen Lasten der Öfen werden über die Plattform flexibel gesteuert. Damit entlastet RW Silicium das Stromsystem und nimmt bei zu hohem Stromverbrauch am Markt für Regelenergie teil. Die „VPP engine“ wurde 2015 erstmals auch in Großbritannien eingesetzt und soll außerdem schrittweise in weiteren Ländern eingeführt werden.

Integrierte Einsparlösungen durch langfristige Energiepartnerschaften

Beim Ausbau dezentraler Energien und Energieeinsparlösungen für Geschäftskunden setzt ECT auf langfristige strategische Energiepartnerschaften. Partner sind unter anderem die METRO Cash & Carry in Deutschland, das weltweit führende, italienische Getränkeunternehmen Acqua Minerale San Benedetto oder der Mannheimer Werkstoffhersteller FRIATEC. Durch die langfristigen Energiepartnerschaften helfen wir unseren Kunden, ihre Energie- und Betriebskosten durch verschiedene integrierte Effizienzmaßnahmen über mehrere Jahre hinweg zu senken.

Vergleichbare strategische Partnerschaften streben wir auch mit Kunden in anderen Ländern an. In Russland entwickelt E.ON zusammen mit der DEGA-Gruppe, einem führenden Entwickler und Betreiber von Gewerbe- und Industrieparks, langfristig ein dezentrales Energiekonzept, um die Energieeffizienz zu erhöhen. Die beiden Partner bauen und betreiben lokale Kraftwerke für die Versorgung der DEGA-Gewerbeparks. Im Jahr 2015 wurde beispielsweise der Gewerbepark Noginsk östlich von Moskau eingeweiht, in dem E.ON zwei KWK-Anlagen betreibt.

Mit Brückentechnologien Versorgung sichern

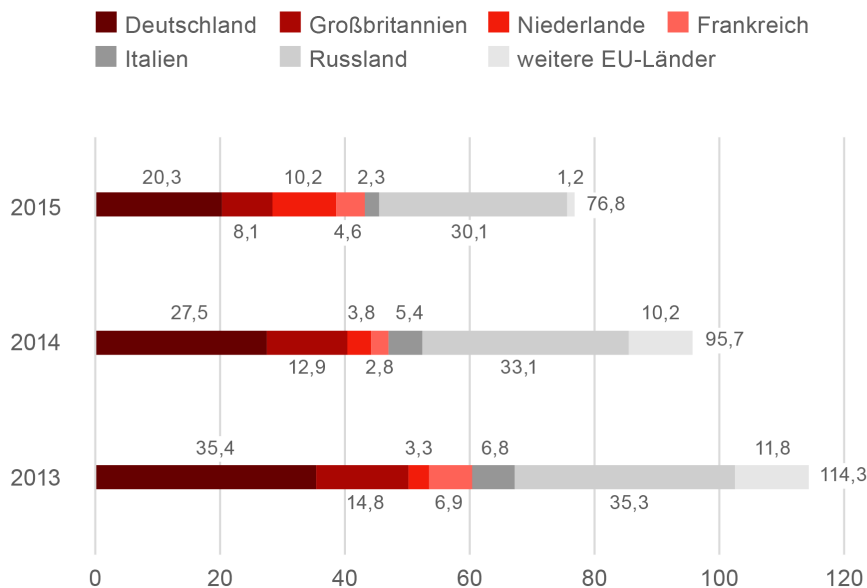
Mit den staatlich geförderten Erneuerbaren Energien und dem vorhandenen konventionellen Kraftwerkspark reichen die Erzeugungskapazitäten in Deutschland und Europa aus, um die Stromnachfrage auf dem derzeitigen Niveau zu bedienen. CO₂-arme Stromerzeugung aus Wind und Sonnenenergie ist jedoch nicht zuverlässig verfügbar; ihre Schwankungen müssen ausgeglichen werden, um eine sichere Versorgung zu gewährleisten.

E.ON setzt dafür auf flexible konventionelle Kraftwerke und auf eine Speicherung von Energie in unterschiedlichen Formen. Um den Umbau der Energieerzeugung effizient und kostengünstig zu gestalten, werden die flexiblen konventionellen Anlagen noch über Jahrzehnte nötig sein. Besonders geeignet hierfür sind moderne Gaskraftwerke, die ihre Leistung schnell hoch- und herunterfahren können, aber auch entsprechend mit flexibler Technik nachgerüstete Kohle- und Kernkraftwerke.

Abnehmende CO₂-Emissionen aus Strom- und Wärmeerzeugung

Allerdings ist die konventionelle Energieerzeugung aus Kohle und Gas für rund 96 Prozent unserer direkten CO₂-Emissionen verantwortlich.

CO₂-Emissionen aus der Strom- und Wärmeerzeugung nach Ländern (in Mio t)



Im Jahr 2015 hat E.ON bei der Strom- und Wärmeproduktion insgesamt 76,8 Mio t CO₂ ausgestoßen, davon rund 46,7 Mio t CO₂ in EU-Ländern. Gegenüber dem Vorjahr verzeichneten wir einen deutlichen Rückgang um fast 20 Prozent. Dies hatte mehrere Ursachen: Neben einer geringeren Stromproduktion trug auch ein CO₂-ärmerer Erzeugungsmix hierzu bei. Während der Anteil an Erneuerbaren Energien zunahm, ging die Stromerzeugung aus Kohle und Gas weiter zurück.

Effizienz erhöht – Überkapazitäten abgebaut

Selbst die modernsten, klimafreundlichen Gas- und Dampfturbinen- (GuD-)Kraftwerke lassen sich derzeit nicht wirtschaftlich betreiben. Grund sind die niedrigen Großhandelspreise für Strom, Überkapazitäten, die zu einer geringeren Auslastung führen, und der weiterhin niedrige Preis für CO₂-Zertifikate. Um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kraftwerksflotte zu verbessern, bauen wir unser konventionelles Erzeugungsportfolio weiter um: Neben Effizienzverbesserungen haben wir im Rahmen unseres Kraftwerkserneuerungsprogramms bis Ende 2015 mehrere Kraftwerksblöcke mit einer Kapazität von rund 12 GW außer Betrieb genommen, darunter die Kohlekraftwerksblöcke Karlshamn, Provence 4 sowie Veltheim 3 und 4.

Datteln: Baugenehmigung erteilt

Auch das Steinkohlekraftwerk Datteln 4 wird – nach Inbetriebnahme – die Klimabilanz deutlich verbessern. Bei einem elektrischen Wirkungsgrad von circa 45 Prozent spart Datteln 4 gegenüber älteren Kraftwerken, die durch dieses ersetzt werden, monatlich rund 100.000 t CO₂ ein. Durch schnelleres Herauf- und Herunterfahren ist Datteln 4 außerdem in der Lage, Netzschwankungen zu verhindern. So kann das Kraftwerk an windstillen und sonnenarmen Tagen einspringen. Insgesamt wird es zudem rund 100.000 Haushalte mit Fernwärme versorgen. Ein wichtiger Meilenstein wurde 2015 mit dem Abschluss des lokalen Erörterungstermins im Genehmigungsverfahren erreicht. Am 4. März 2016 erteilte daraufhin die Bezirksregierung Münster die vorläufige Baugenehmigung.

Wirkungsgrad des Kohle- und GuD-Portfolios erhöht

Innerhalb Europas beträgt der durchschnittliche Wirkungsgrad unserer Kohle- sowie Gas- und Dampfturbinen- (GuD-)Kraftwerke bei der Stromproduktion derzeit 39 beziehungsweise 53 Prozent. Er liegt damit über dem globalen Durchschnitt von 33 Prozent für Kohle- und 45 Prozent für GuD-Kraftwerke. Die über die Jahre 2008 bis 2015 gemessene durchschnittliche Effizienz unserer Kraftwerke hat sich insbesondere durch Stilllegungen älterer Anlagen gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte verbessert.

Kohle- und GuD-Portfolio verjüngt

Bis Ende 2015 sank das Durchschnittsalter unserer Kohlekraftwerke im Rahmen dieser Portfolioverjüngung leicht von 36,5 auf 36 Jahre. Das Durchschnittsalter unserer GuD-Kraftwerke, von denen alle weiterhin in Betrieb sind, stieg unterdessen von 22 auf 25 Jahre.

CO₂-Einsparungen durch zusätzliche Befeuerung mit Biomasse

Mit einigen Veränderungen am Verbrennungsprozess, bei Brennstofftransport und -lagerung lassen sich Kohlekraftwerke für die zusätzliche Verfeuerung von Biomasse (Co-Firing) umrüsten. Um unsere CO₂-Bilanz zu verbessern, nutzen wir diese Möglichkeit inzwischen an vielen Standorten.

Komplette Umrüstung zur Biomassefeuerung

Von E.ON durchgeführte Lebenszyklusanalysen belegen, dass sich durch eine Umrüstung auf Biomassefeuerung rund 80 Prozent CO₂-Emissionen einsparen lassen. Deshalb statten wir einige unserer Kohlekraftwerke mit der nötigen Technik für einen reinen Biomassebetrieb aus. Das britische Kohlekraftwerk Ironbridge diente uns von 2013 bis zum Ende seiner regulären Laufzeit im Jahr 2015 hierfür als Testanlage. Das 2015 an die Kraftwerksflotte übergebene Steinkohlekraftwerk Maasvlakte ist von vornherein für die Mitverfeuerung von bis zu 22 Prozent Biomasse ausgelegt. So können

jährlich bis zu 1,4 Mio t CO₂-Emissionen vermieden werden. Außerdem haben wir mit Unterstützung der französischen Regierung begonnen, den Block 4 des Kohlekraftwerks Provence auf Holzhackschnitzel aus forstwirtschaftlichen Reststoffen und Holzabfällen umzustellen. Das Projekt umfasst neue Anlagen für den Brennstofftransport und die Brennstofflagerung, Modifikationen des Verbrennungsprozesses, eine Nachrüstung der Dampfturbine, den Einbau eines neuen, luftgekühlten Generators sowie Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensdauer des Kraftwerkblocks um 20 Jahre. Nach einer Testphase geht die Anlage mit 170 MW Leistung wieder ans Netz. Sie soll uns wertvolle Erfahrungen im großtechnischen Einsatz des Brennstoffs Biomasse liefern.

Investitionssicherheit für mehr Klimaschutz

Fortschritte im Klimaschutz erfordern umfangreiche Investitionen in effiziente Energietechnologien. Hierzu bedarf es eines internationalen Ansatzes und geeigneter Rahmenbedingungen, um Investoren Sicherheit zu bieten.

Internationaler Klimaschutzrahmen: positive Signale aus Paris und Brüssel

E.ON unterstützt die internationalen Bestrebungen, einen politischen Rahmen für eine klimaschonende Energiewelt zu schaffen. Zusammen mit nationalen und europäischen Industrieverbänden rufen wir die Regierungen dazu auf, trotz unterschiedlicher Länderinteressen eine einvernehmliche Lösung zu entwickeln. Als wichtige Eckpfeiler hierfür betrachten wir das Abkommen von Paris und das EU-Energie- und Klimapakett 2030.

Ermutigende erste Ergebnisse hat die 21. Klimakonferenz in Paris (COP21) im Dezember 2015 hervorgebracht: Dort verständigten sich 196 Parteien auf ein neues, globales Abkommen, das die Grundlage für ein anspruchsvolles Klimaregime ab dem Jahr 2020 bilden soll. Erstmals haben sie außerdem ein Limit festgelegt: Sie wollen die Erderwärmung im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter auf deutlich unter 2° C begrenzen. Nach der Ratifizierung soll das Abkommen für Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländer gleichermaßen gelten und ihnen Klimaschutzpflichten auferlegen. Dazu gehört auch die Forderung, die Energieversorgung in den kommenden Jahrzehnten möglichst klimaneutral zu gestalten. Die Beschlüsse von Paris sind aus der Sicht von E.ON ein wichtiger erster Schritt und müssen nun konsequent in die Tat umgesetzt werden.

→ [E.ONs Erwartungen bezüglich des internationalen Klimaabkommens von Paris](#)

Einen wichtigen Anstoß für das internationale Klimaschutzabkommen von Paris hat das EU-Energie- und Klimapakett 2030 gegeben. Dieses wurde im Oktober 2014 durch den Europäischen Rat, bestehend aus den Staats- und Regierungschefs der EU-Länder, verabschiedet. Es sieht vor, die Treibhausgasemissionen bis 2030 EU-weit um 40 Prozent gegenüber 1990 zu senken. Im Vergleich zu 2005 soll außerdem der Anteil der Erneuerbaren Energien am Energieverbrauch bis 2030 auf mindestens 27 Prozent erhöht werden. Zugleich soll der Energieverbrauch durch verbesserte Effizienz um 27 Prozent gesenkt werden. Im März 2016 haben wir das [„Statement from the Coalition for Higher Ambition“](#) unterzeichnet. Mit dieser Erklärung fordern wir gemeinsam mit Energieunternehmen, Nichtregierungs- und anderen Organisationen die EU-Politik dazu auf, für einen klaren, verbindlichen und vor allem ambitionierten Rahmen für die Umsetzung in den kommenden Jahrzehnten zu sorgen.

Märkte für Emissionsrechte als wichtiger Hebel im Klimaschutz

Ein zentraler Baustein einer klimaschonenden Energiezukunft ist aus unserer Sicht zudem, dass Kohlenstoff „bepreist“ wird, wie im europäischen Emissionshandelssystem (European Union Emissions Trading System – EU ETS) vorgesehen. Auch das Pariser Klimaschutzabkommen erwähnt den Emissionshandel als eine wichtige Maßnahme für eine klimaneutrale Energieversorgung.

Seit 2005 nimmt E.ON an dem von der europäischen Klimaschutzgesetzgebung vorgeschriebenen CO₂-Emissionshandel teil. Dieses klimapolitische Instrument bietet den entscheidenden Vorteil einer länderübergreifenden und marktwirtschaftlichen Struktur. Allerdings erfüllt das System die

beabsichtigte Lenkungsfunktion gegenwärtig nicht, da es keine Investitionsanreize schafft. Bei der Einführung des EU ETS war die Europäische Kommission davon ausgegangen, dass der Preis für eine Tonne CO₂ sich bei 30 Euro einpendeln werde. Gegenwärtig liegt er jedoch unterhalb von 7 Euro (Stand Januar 2016). Dies liegt daran, dass heute zu viele Zertifikate im Umlauf sind.

Um durch deren Verknappung eine Preiserhöhung zu erreichen, wurde 2013 die freie Zuteilung von CO₂-Emissionsrechten an Energieversorger aufgegeben. Seitdem müssen wir sämtliche Emissionszertifikate ersteigern beziehungsweise über den Markt beziehen. Lediglich für einen Teil der in den Kraftwerken ausgekoppelten Wärmeproduktion stehen uns Freimengen zu. 2015 mussten wir für unsere Emissionen innerhalb der EU in Höhe von 46,7 Mio t CO₂ Zertifikate vorweisen. Diese Menge entsprach auf Basis des durchschnittlichen CO₂-Preises einem Marktwert von mehr als 350 Mio Euro.

Die angestrebte Preiserhöhung wurde jedoch nicht erreicht. Nach langjährigen Diskussionen hat die EU 2015 deshalb die Einführung einer sogenannten Marktstabilitätsreserve ab 2019 beschlossen. Das bedeutet: Wenn die Gesamtzahl der Emissionszertifikate in einem Jahr eine bestimmte Schwelle überschreitet, wird ein Anteil der Zertifikate automatisch vom Markt genommen und in eine Reserve eingestellt. Im gegenteiligen Fall werden die Zertifikate aus der Reserve dem Markt wieder zugeführt. Prinzipiell unterstützen wir diese Maßnahme. Parallel dazu werden die ehrgeizigen europäischen Klimaziele für 2030 voraussichtlich dazu beitragen, dass sich der Preis für Emissionszertifikate längerfristig erholen wird. Auf diese Weise bekäme der EU-Emissionshandel seine Steuerungsfunktion beim Umbau der europäischen Energiesysteme zurück. So könnte er die nötigen Anreize für Investitionen in emissionsärmere Technologien setzen.

Nationale Alleingänge vermeiden

Die Bemühungen zur Stärkung des europäischen Emissionshandels werden allerdings durch klima- und industriepolitische Alleingänge einzelner Staaten sowie auch durch überlappende Regelungen auf europäischer Ebene behindert. Derzeit wird beispielsweise in Frankreich, Großbritannien, Deutschland oder den Niederlanden über zusätzliche nationale Klimaschutzinstrumente diskutiert. Diese könnte sich belastend auf Unternehmen auswirken, die am Emissionshandel teilnehmen – entsprechende Diskussionen beobachten wir daher kritisch. In dem angestrebten freien, gesamt-europäischen Markt für Emissionsrechte führen diese Initiativen zu einer Verlagerung von Emissionen: Ein erhöhter CO₂-Preis in einem Land hätte eine verstärkte Nachfrage nach Energie aus einem anderen EU-Land mit niedrigeren CO₂-Vermeidungskosten zur Folge. Deshalb plädieren wir nachdrücklich gegen entsprechende nationale Instrumente.

CO₂-Daten zentral erfassen

Die Datenerfassung der CO₂-Emissionen und -Zertifikate haben wir in dem E.ON Competence Service Center CO₂ zentralisiert. Dadurch verringern wir den für die Teilnahme am EU ETS nötigen Aufwand. Das Service Center unterstützt die regionalen Einheiten bei Fragen zum CO₂-Monitoring und zur Überprüfung der Messergebnisse.

Vorbereitet auf CO₂-Regime in der Türkei

In der Türkei wurden – in Anlehnung an die EU-Regulationen – Richtlinien für die Überwachung und Berichterstattung von CO₂-Emissionen sowie deren Verifizierung beschlossen. Die Ergebnisse müssen erstmalig 2016 berichtet werden. Die Konzernleitung unterstützt E.ON International Markets bei der ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinien und Methoden vor Ort.

Handel mit Grünstromzertifikaten

Neben CO₂-Emissionsrechten handeln wir auch mit „Renewable Energy Certificates“ (RECs). So beteiligte sich E.ON Climate & Renewables (EC&R) 2015 erneut am Handel mit RECs auf dem amerikanischen Markt. In den USA gelten hierfür andere Regeln als in Europa, wo die RECs-Zertifizierung 2016 durch ein alternatives Verfahren abgelöst wird. Darüber hinaus beteiligen wir uns an Kompensationsmechanismen anhand von „Certified Emission Reductions“ (CER). 2015 erwarben wir Zertifikate in Höhe von rund 35.000 t CO₂ im Rahmen von Projekten in China und Tunesien.

Unseren CO₂-Fußabdruck verkleinern

Transparenz ist ein entscheidender Faktor auf unserem Weg in die Energiezukunft. Mit ihr dokumentieren wir die Glaubwürdigkeit unseres CO₂-Reduktionsziels und identifizieren wichtige Handlungsbereiche. Seit 2004 veröffentlichen wir die CO₂-Emissionen aus der Stromerzeugung bei der unabhängigen Organisation CDP (vormals Carbon Disclosure Project). Als wichtige Messgröße für unser CO₂-Reduktionsziel erheben und veröffentlichen wir seit 2005 außerdem unsere CO₂-Intensität. Zusätzlich ermitteln wir nunmehr im fünften Jahr den gesamten CO₂-Fußabdruck des E.ON-Konzerns.

Ausgezeichnete Klimaberichterstattung

Im November 2015 wurde E.ON von CDP als führendes Unternehmen der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) bei der Klimaberichterstattung ausgezeichnet. CDP würdigte die Qualität, den Prozess und Transparenz der Daten, die E.ON im Rahmen des jährlichen CDP-Klimawandelberichts veröffentlicht. Wir erhielten die höchste Punktzahl „100A“ und wurden in die sogenannte Leadership-Gruppe aufgenommen. Nur zehn Prozent der untersuchten Unternehmen aus allen Industriesektoren schafften es in diesen „Leadership“-Index, in dem wir als führendes Unternehmen der Branche gelistet sind. Die guten Ergebnisse resultieren auch aus der engen Zusammenarbeit der nationalen und internationalen Teams unserer IT-Experten und Fachbereichsmitarbeiter. Die CO₂-Daten, die wir bereitgestellt haben, wurden von unabhängiger Stelle bewertet.

Der jährliche CDP-Klimawandelbericht ist [hier](#) zugänglich.

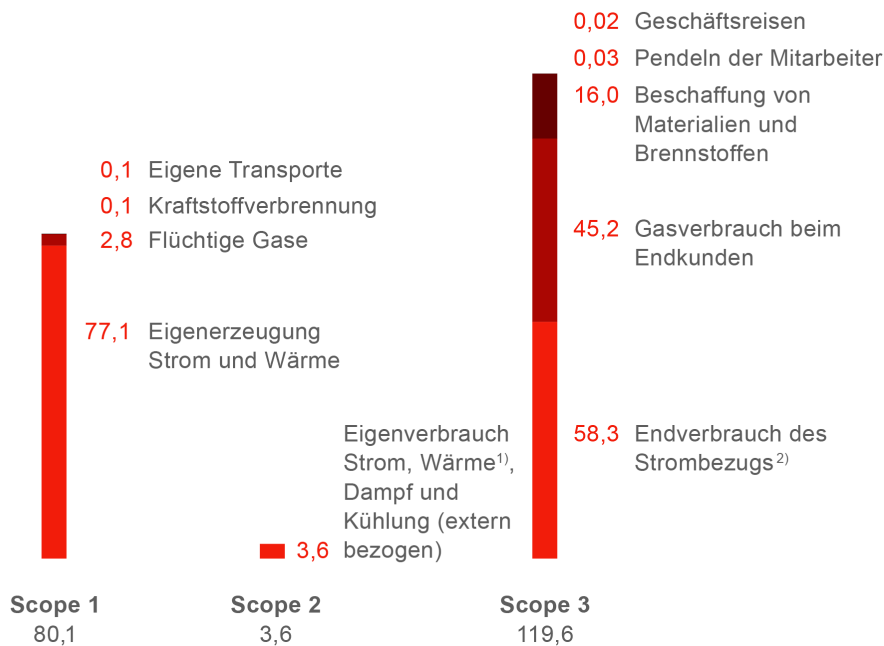
CDP ist einer der größten Zusammenschlüsse von internationalen Investoren und arbeitet als Non-Profit-Organisation. Jedes Jahr werden weltweit die Klimadaten vor allem von börsennotierten Unternehmen erhoben. Die Investoren sollen anhand der Daten beurteilen können, ob ein Unternehmen das Thema Klimawandel ausreichend in seinen Entscheidungen und Strukturen berücksichtigt – laut CDP eine Voraussetzung dafür, dass ein Unternehmen auf veränderte Nachhaltigkeitsanforderungen durch Märkte und Regulierer vorbereitet ist.

Transparenz durch umfassende CO₂-Bilanzierung

Bei der Berechnung unserer CO₂-Emissionen beziehen wir die komplette Wertschöpfungskette mit ein – von unseren Lieferanten bis zum Endkunden. Zusätzlich zu den CO₂-Emissionen aus unserer Strom- und Wärmeerzeugung berücksichtigen wir hierbei auch den CO₂-Ausstoß unserer alltäglichen, nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit. Ende 2015 lagen unsere gesamten direkten und indirekten CO₂-Emissionen bei rund 200 Mio t CO₂. Dieser „Fußabdruck“ liefert wichtige Erkenntnisse, wie wir – direkt oder indirekt – unsere CO₂-Emissionen weiter reduzieren können.

✓ Reviewed 2015

CO₂-Fußabdruck (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)



1) Aus Wesentlichkeitsgründen umfasst die Kalkulation nicht den Eigenverbrauch von Fernwärme, jedoch entsprechende Übertragungs- und Verteilungsverluste von Strom, Gas und Fernwärme. Aus diesen resultiert der größte Anteil der Scope-2-Emissionen.

2) Werte beinhalten Privat-, Gewerbe- und Industriekunden

Als Grundlage zur Berechnung der Emissionen dient der weltweit anerkannte „[WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard](#)“. Bei unseren Treibhausgasemissionen spielt CO₂ die mit Abstand wichtigste Rolle. Andere Treibhausgase wie Schwefelhexafluorid (SF₆) oder Methan (CH₄) sind von untergeordneter Bedeutung.

Direkte Emissionen aus unserer Stromerzeugung (Scope 1)

Scope 1 beinhaltet die Emissionen unserer eigenen Anlagen und Betriebe, die beispielsweise zur Stromerzeugung genutzt werden, inklusive der CO₂-Emissionen aus Methan und Lachgas (siehe [GRI-Index G4-EN15](#)). Sie machen einen Großteil unseres CO₂-Ausstoßes aus.

✓ Reviewed 2015

Scope 1			
Gesamt CO ₂ -Äquivalente in Mio t	2015	2014	2013
Eigenerzeugung Strom und Wärme	77,1	95,8	114,6
Flüchtige Gase	2,8	2,0	2,5
Kraftstoffverbrennung	0,1	0,1	0,1
Eigene Transporte	0,1	<0,01	<0,01
Scope 1	80,1	97,9	117,2

Unsere Scope-1-Emissionen lagen 2015 bei insgesamt 80,1 Mio t CO₂. Mit rund 47 Mio t CO₂ fällt der Großteil davon in Europa an. Entwicklungen innerhalb unserer Scope-1-Emissionen unterliegen oft konjunkturbedingten Schwankungen durch eine veränderte Stromnachfrage. Insgesamt sind unsere Scope-1-Emissionen 2015, wie auch im Vorjahr, weiter gesunken – im Vergleich zu 2014 um rund 20 Prozent. Dies war erneut auf eine geringere Stromproduktion zurückzuführen. Sie bestand zudem aus einem CO₂-ärmeren Erzeugungsmix mit einem deutlich zunehmenden Anteil an Erneuerbaren Energien und Kernenergie sowie abnehmender Stromerzeugung aus Kohle.

Indirekte Emissionen in Verbindung mit unserer Strom- und Wärmeproduktion (Scope 2)

Scope 2 beschreibt Emissionen, auf die wir indirekt Einfluss nehmen können. Diese entstehen zum Beispiel durch die Produktion von Strom, den wir für den Betrieb unserer Anlagen beziehen, durch Wärme- und Dampferzeugung oder durch Verluste bei der Verteilung von Strom- und Erdgas in unseren eigenen Netzen.

✓ Reviewed 2015

Scope 2 ¹⁾			
Gesamt CO ₂ -Äquivalente in Mio t	2015	2014	2013
Eigenerzeugung Strom, Wärme, Dampf und Kühlung (extern bezogen)	3,6	3,9	3,5
Scope 2	3,6	3,9	3,5

1) Die Werte für die vorgelagerten CO₂-Emissionen wurden nach geografischen Regionen ermittelt (Location-based Methode)

Unsere Scope-2-Emissionen lagen 2015 mit 3,6 Mio t CO₂ (2014: 3,9 Mio t CO₂) leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Im Vergleich zu unseren direkten oder weiteren indirekten Emissionen ist die Menge von geringerer Relevanz.

Nach der 2015 erweiterten „Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance“ wird der Wert für den im Scope 2 enthaltenen Strombezug auf zwei Arten ermittelt. Wie in den Vorjahren wurden die Werte für die vorgelagerten CO₂-Emissionen nach geografischen Regionen ermittelt (Location-based); diese Werte sind auch in der Grafik und der Tabelle dargestellt. Sie basieren beispielsweise auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren für bestimmte Regionen. Die zweite Methode erhebt die tatsächlich entstehenden Emissionen anhand der Verträge der Energielieferanten (Market-based). Der Wert für die entsprechenden Emissionen bewegt sich unserer Einschätzung nach in der gleichen Größenordnung, da wir in der Regel keine besonderen Verträge zur Grünstromversorgung haben beziehungsweise diese keine relevante Größenordnung erreichen.

Weitere indirekte Emissionen (Scope 3)

Scope 3 beinhaltet weitere indirekte Emissionen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten auftreten. Sie entstehen unter anderem in unserer Lieferkette, durch Geschäftsreisen oder den Strom- und Gasverbrauch unserer Kunden. Letztere verursachen den Großteil der Scope-3-Emissionen.



Scope 3			
Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t	2015	2014	2013
Endverbrauch des Strombezugs	58,3	60,5	69,3
Gasverbrauch beim Endkunden	45,2	45,6	55,9
Beschaffung von Materialien und Brennstoffen	3,9	3,2	4,4
Verluste aus der Übertragung und Verteilung	2,7	3,1	0,6
Lieferkette (inkl. Kohlelieferkette)	9,4	11,2	14,6
Pendeln der Mitarbeiter	0,03	0,03	0,04
Geschäftsreisen	0,02	0,02	0,02
Scope 3	119,6	124,6^{1), 2)}	145,0^{2), 3)}

1) inklusive Aktivitäten in Italien

2) Werte wurden gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst.

3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)

Unsere Scope-3-Emissionen lagen 2015 bei insgesamt 119,6 Mio t CO₂. Im Vergleich zu 2014 sind sie um rund zehn Prozent gesunken. Die Verringerung gegenüber dem Vorjahr ist unter anderem auf den Rückgang der CO₂-Emissionen zurückzuführen, die aus Geschäftsreisen, dem Transport von Brennstoffen und dem Stromabsatz resultieren. Grundsätzlich übersteigen die Scope-3-Emissionen unsere eigenen Emissionen um mehr als 35 Mio t CO₂. Indem wir dazu beitragen, dass diese sich verringern, erfüllen wir eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und verbessern unsere Marktchancen. Deshalb entwickeln wir neue Produkte und Dienstleistungen, mit denen wir unsere Kunden dabei unterstützen, weniger Treibhausgase auszustößen. Unsere Einheit E.ON Connecting Energies beispielsweise bietet Kunden aus Gewerbe, Industrie oder dem öffentlichen Sektor hierfür individuelle Energie- und CO₂-Einsparlösungen an (siehe [Effizienz und dezentrale Energielösungen](#)).

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß unserer alltäglichen, nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit im Vergleich zu 2010 bis zum Jahr 2020 um 20 Prozent zu senken. Seit unserer Zielformulierung verzeichnen diese Scope-2- und -3-Emissionen einen kontinuierlichen Rückgang. Im Berichtsjahr 2015 sind diese weiter von 127,6 Mio t CO₂-Äquivalenten 2014 auf 123,1 Mio t gefallen. Wir arbeiten auch künftig daran, unsere Effizienz weiter zu erhöhen und so Kosten zu senken. Aufgrund der Aufspaltung von E.ON und Uniper werden die CO₂-Zahlen allerdings künftig begrenzt vergleichbar sein.



GRI-Aspekt im Handlungsfeld

- Forschung & Entwicklung
- [Wesentlichkeitsprozess](#)

✓ Reviewed 2015

Innovationen für unsere Energiezukunft

E.ON will die zukünftige Energiewelt aktiv mitgestalten. Deshalb versuchen wir, relevante technologische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und für unsere [Innovationsarbeit](#) zu nutzen. Wir konzentrieren uns dabei auf marktfähige Lösungen für die erneuerbare, dezentrale und konventionelle Erzeugung sowie intelligente Konzepte zur Energienutzung. Aufgrund der wachsenden Anteile erneuerbarer und dezentraler Energie, müssen neue Technologien in die bestehenden Systeme eingebunden werden, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Deshalb entwickeln wir digitale, integrierte Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden und unterstützen diese bei der effizienten und klimaschonenden Eigenerzeugung sowie Nutzung von Energie. Wir sind überzeugt: Nur durch marktorientierte Innovationen kann die Energiewende zu einer zukunftsfähigen Energieversorgung führen, die sicher, sozial ausgewogen und umweltfreundlich ist.

Für uns erschließen sich damit attraktive geschäftliche Perspektiven, etwa zusätzliche Vertriebsmöglichkeiten oder langfristige Partnerschaften im Energiemanagement, die dazu beitragen, die Kundenbindung zu festigen. Aber wir können auf diese Weise nicht nur unsere Position am Markt verbessern, sondern zugleich unsere Profitabilität steigern, denn viele technologische Neuerungen tragen auch dazu bei, unsere eigenen Kosten zu senken. Sie erhöhen beispielsweise die Effizienz und die Lebensdauer unserer Anlagen und verringern den Wartungsbedarf. Gleichzeitig können wir mit ihnen unseren [CO₂-Fußabdruck](#) verringern und unseren Bedarf an Brennstoffen und CO₂-Zertifikaten senken. Nicht zuletzt tragen erfolgreiche Innovationen dazu bei, unsere Reputation zu verbessern, E.ON als attraktiven Arbeitgeber zu profilieren und Talente an uns zu binden.

Wesentliche Themen

In unserer [Wesentlichkeitsanalyse](#) haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Technologieentwicklung“ folgende wesentliche Themen hervor:

Erzeugung zukunftsfähig machen

Die Energiewelt verändert sich rasant. Während Erneuerbare Energien weiter ausgebaut werden, stellen unsere Stakeholder große Kohlekraftwerke zunehmend infrage. Investitionen in konventionelle Erzeugungstechnologien müssen künftig durch ihren wesentlichen Beitrag zu einer sicheren, umweltschonenden und preiswerten Energieversorgung gerechtfertigt sein. Die schwankende Einspeisung von Wind- und Solarenergie erhöht unterdessen den Bedarf an leistungsfähiger Speichertechnologie und Flexibilität bei Erzeugung und Verbrauch. Mit unseren Forschungsaktivitäten wollen wir den Entwicklungen möglichst zuvorkommen und uns auf diese Weise Wettbewerbsvorteile und einen Wissensvorsprung sichern. Hierzu arbeiten wir in allen Bereichen an kontinuierlichen Verbesserungen der Technik. Zum einen wollen wir damit die Energieausbeute bei der Erzeugung weiter steigern und zum anderen die Netze stabilisieren, indem wir die Energieflüsse und die Nachfrage nach Energie intelligent steuern. Um hierbei die neuesten Ansätze einzubeziehen und deren Zukunftspotenzial zu verstehen, kooperieren wir mit innovativen Start-ups, Forschungsinstituten und Universitäten.

Energieprozesse vernetzen und digitalisieren

Vernetzung und Digitalisierung werden entscheidend zur Gestaltung der künftigen klimaschonenden Energiewelt beitragen. Wenn es gelingt, Energieerzeugung, -speicherung, -verteilung und -nutzung bedarfsgerecht zu integrieren, können viele kleine dezentrale „Prosumer“ (Produzenten und Verbraucher in einem) zusammen eine flächendeckende, sichere Versorgung gewährleisten. Unser Geschäftsmodell wird in Zukunft noch mehr als heute darauf basieren, ihnen hierbei mit kostengünstigen, einfach zu steuernden Lösungen zur Seite zu stehen. Deshalb ist für uns heute die Realisierung von Projekten mit dem Schwerpunkt in der Vernetzung und Digitalisierung des Energiesektors ein weiteres wichtiges Forschungs- und Entwicklungskerngebiet. Durch eine stärkere Vernetzung von Energieunternehmen und -kunden wollen wir uns künftig Wettbewerbsvorteile und einen Wissensvorsprung sichern.

Steuerung & Maßnahmen

Die Technologieentwicklung bei E.ON wird durch den im Group Management angesiedelten Bereich Technologie & Innovation (T&I) zentral gesteuert. T&I forscht und entwickelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf den vier Gebieten konventionelle, erneuerbare und dezentrale Energieerzeugung sowie kundenorientierte Lösungen. Dadurch können wir Projekte auf allen Stufen vom Labor bis zur Marktreife vorantreiben. Die einzelnen Forschungsvorhaben werden in sieben „Innovation Centern“ umgesetzt:

- Customer Solutions
- Energy Intelligence
- Generation
- Distribution
- Energy Storage
- Energy Systems
- Exploration & Production

Sie sind direkt in bestehende Geschäftseinheiten integriert und haben die Aufgabe, technologisches Wissen möglichst effizient in unsere Wertschöpfungsprozesse zu überführen.

Neue Trends aufspüren

Um unsere Innovationskraft zu stärken, haben wir weitere Schnittstellen in der Konzernstruktur etabliert. Eine Schlüsselrolle spielt dabei das Team für Scouting und strategisches Co-Investment. Es identifiziert neue Geschäftsmodelle und Produkte und verantwortet Investitionen in strategische Partnerschaften mit jungen Unternehmen. Seit 2012 nehmen wir regelmäßig derartige strategische Co-Investitionen in Unternehmen mit zukunftsweisenden Geschäftsmodellen oder Produkten vor, um deren Innovationen in das Geschäft von E.ON einzubringen und an ihrer Wertsteigerung teilzuhaben. Jährlich soll eine einstellige Anzahl neuer Co-Investments hinzukommen. Wir investieren hierbei primär in Start-up-Unternehmen, die sich in einem mittleren Entwicklungsstadium befinden und für T&I relevante Themenbereiche abdecken.

Sogenannte Innovationsscouts haben die Aufgabe, Technologietrends frühzeitig aufzuspüren und neue, zukunftsweisende Geschäftsmodelle zu entwickeln. Außerdem sollen sie das geistige Eigentum von E.ON wie beispielsweise Patente schützen.

Gute Ideen marktfähig machen

Seit 2013 unterstützen wir die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle in der Frühphase mit einem internen Innovations- und Unternehmerprogramm, unserem Inkubator „agile“. Er nutzt das kreative Potenzial unserer Mitarbeiter, um Ideen aus dem gesamten Konzern zur Marktreife zu bringen und damit neue Geschäftsideen jenseits unseres heutigen Geschäfts zu entwickeln. Seit 2014 fördern wir auch externe Projekte, die unabhängig von E.ON weiterentwickelt werden können.

Kunden bei Forschungsarbeiten einbinden

Im Rahmen unseres strukturierten Entwicklungsprozesses für neue Produkte testen wir seit 2014 mit einer kleinen Gruppe von Kunden neue, meist auf dem Markt noch nicht erhältliche Produkte, um deren Marktpotenzial zu ermitteln. In der 6- bis 24-monatigen Testphase werden diese auf Basis der Rückmeldungen unserer Kunden laufend verbessert. Die gegebenenfalls daran anschließende Entwicklung zur Marktreife erfolgt durch die Konzerneinheit, die die Tests beauftragt hat.

Kompetenzen langfristig aufbauen

Im Rahmen unserer T&I-Aktivitäten beteiligen wir uns an Forschungsprojekten mit Universitäten und Forschungseinrichtungen. Eine Schlüsselrolle spielt hierbei das E.ON Energy Research Center an der RWTH Aachen. Dort beschäftigen wir uns hauptsächlich mit den Schwerpunkten intelligente Netze, Kundenverhalten und Erneuerbare Energien. Ziel unserer Forschungsbeteiligungen ist ein langfristiger Aufbau von Kompetenz für die Anforderungen der künftigen Energiewelt.

Ziele & Erfolgskontrolle

Über unsere T&I-Projekte beteiligen wir uns an der Realisierung der operativen Ziele des Arbeitsprogramms. Dazu gehört vor allem eine auch ökonomisch vorteilhafte Verringerung unserer CO₂-Emissionen, zu der effiziente, innovative Technologien einen wichtigen Beitrag leisten. Auch in Zukunft wollen wir unsere Innovationsaktivitäten weiter vorantreiben und zu einer effizienten und klimaschonenden Energieerzeugung beitragen.

Investitionen in Forschung & Entwicklung

Die Höhe unserer Ausgaben für Forschung und Entwicklung (F&E) ist ein Richtwert für den Umfang unserer Innovationstätigkeit. Ende 2015 beliefen sie sich auf 106 Mio Euro – 7 Mio Euro mehr als im Vorjahr. Diese Steigerung ist auf eine Verstärkung der Aktivitäten in den Bereichen Infrastruktur und Endnutzung zurückzuführen, die für uns strategische Schwerpunkte darstellen. Mittlerweile nehmen die Ausgaben in diesen Bereichen knapp 60 Prozent der gesamten F&E-Investitionen ein. Wir setzen diese Mittel sehr gezielt ein, um mit großen und kleinen Innovationen Zukunft zu gestalten, müssen dabei aber zugleich die Entwicklung des Konzerns berücksichtigen.

✓ Reviewed 2015

F&E-Aufwendungen (nach Geschäftsfeld)			
in Mio €	2015	2014	2013
Erneuerbare	4	6	10
Konventionell	17	18	23
Infrastruktur	27	22	34
Endnutzung	35	28	31
Technologieübergreifend	22	26	21
Summe	106	99	119

F&E-Aufwendungen (nach Projekttyp)			
in Mio €	2015	2014	2013
Forschung und Entwicklung	78	75	86
Demonstrationsanlagen	24	19	29
Universitätsunterstützung	4	5	4
Summe	106	99	119

Auch durch die von uns getätigten strategischen Co-Investitionen leisten wir wichtige Beiträge zum Fortschritt bei den Energietechnologien: Im Dezember 2015 wurde das 15. Investment abgeschlossen. Für die Mehrheit der Start-ups wurden Pläne zum Markteintritt entwickelt. Die Überführung von T&I-Projekten in die Marktreife ist jedoch häufig fließend, sodass es schwierig ist, hierfür eine Zahl zu nennen.

Ausgewählte Projekte 2015

2015 führte E.ON verschiedene T&I-Projekte zu den Entwicklungsschwerpunkten durch. Ein vielversprechendes Vorhaben im Bereich der Infrastruktur und Speicherung ist die Entwicklung des ersten modularen Batteriegroßspeichers M5BAT (Modularer multi-Megawatt multi-Technologie Mittelspannungsbatteriespeicher). Große Batteriespeicher sind aufgrund ihrer flexiblen Einsatzmöglichkeiten ein wichtiger Baustein für den Ausbau der Erneuerbaren Energien, da sie entscheidend zur Systemstabilität beitragen. Am 12. August 2015 erfolgte auf dem Gelände der RWTH Aachen der offizielle Baubeginn des modularen Batteriegroßspeichers M5BAT. Die geplante Leistungsklasse von fünf Megawatt sowie die hohe Modularität – bei der unterschiedliche Batterietechnologien miteinander verknüpft werden – machen das Speichersystem weltweit einmalig.

Bei dezentralen und smarten Energielösungen setzen wir unter anderem gezielt auf strategische Co-Investitionen mit jungen Unternehmen, die mit intelligenten Lösungen den Energiemarkt von morgen mitgestalten. So können wir unsere Kunden künftig noch stärker beim Energiesparen und einer intelligenten Energienutzung unterstützen. 2015 haben wir uns unter anderem an dem US-amerikanischen Start-up-Unternehmen Bidgely beteiligt. Bidgely bietet cloudbasierte Energieanwendungen per Web und über mobile Schnittstellen an. Haushalte können damit ihren Energieverbrauch besser verwalten. Hierzu erhalten sie über ihr mobiles Endgerät beispielsweise Hinweise zur Optimierung ihrer Strom- und Heizgeräte. Darüber hinaus sind wir 2015 als Investor bei Space-Time Insight eingestiegen. Das ebenfalls in den USA ansässige Unternehmen entwickelt Analyseanwendungen, die in Echtzeit und grafisch visualisiert Verbrauchsdaten anzeigen. In einem ersten Schritt arbeiten wir gemeinsam an einer Softwarelösung, die es ermöglicht, die Fehlerquote bei der Auslesung von Smart-Meter-Daten zu verringern. 2015 nahm außerdem das von uns geförderte deutsche Start-up-Unternehmen digimondo seine Arbeit auf. Das Projekt entwickelt intelligente, innovative Infrastrukturen für die Städte von morgen (Smart Cities).

Zu dem Schwerpunkt der Erneuerbaren Energien unterstützt das T&I-Team beispielsweise seit Anfang 2015 ein internationales Kooperationsprojekt zur Erprobung der Vibrationstechnik als Alternative zur klassischen Rammtechnik. Bekanntlich ist die Verankerung durch Vibration unter guten Bedingungen das wesentlich umweltschonendere und kosteneffizientere Verfahren. Gemeinsam mit RWE, DONG, EnBW und Vattenfall erproben wir die Vibrationsmethode beim Bau von Windparks in der Nordsee vor Cuxhaven. Koordiniert werden die Arbeiten durch den „Offshore Wind Accelerator“ (OWA), eine Forschungs-, Entwicklungs- und Demonstrationsinitiative der unabhängigen Expertenorganisation Carbon Trust. Die Ergebnisse werden unmittelbar Auswirkung auf unsere laufenden Entwicklungsprojekte haben.



GRI-Aspekte im Handlungsfeld

- Emissionen
- Biodiversität
- Abwasser und Abfall
- Kraftwerksstilllegungen
- Wasser

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Vorausschauendes Management von Umweltrisiken

Als Unternehmen der Energiebranche und Betreiber von Kraftwerken birgt unser Geschäft vor allem in der konventionellen Erzeugung erhebliche Umweltrisiken. Bei der Verbrennung von Kohle und Gas werden gesundheitsschädliche Schadstoffe in die Luft freigesetzt und signifikante Mengen CO₂ ausgestoßen. Auch die Abfallprodukte der konventionellen Erzeugung können Auswirkungen auf die Umwelt haben, wenn wir diese nicht sachgerecht entsorgen. Besonders radioaktive Abfälle, die durch die Nutzung von Kernenergie sowie beim Rückbau der Anlagen anfallen, stellen uns dabei vor Herausforderungen.

Die Rohstoffe, die wir in unseren Erzeugungsprozessen nutzen, stehen nicht unbegrenzt zur Verfügung. Nur wenn wir schonend und effizient mit diesen Ressourcen umgehen, können wir unsere Kraftwerke auch in Zukunft betreiben. Auch beim Ausbau Erneuerbarer Energien müssen wir mögliche Auswirkungen auf die Umwelt im Blick haben und ausschließen, dass beispielsweise Windkraftanlagen Vogel- und Fischarten gefährden.

Wesentliche Themen

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Umweltschutz“ folgende wesentliche Themen hervor:

Auswirkungen konventioneller Kraftwerke auf Umwelt und Biodiversität vermeiden

Beim Übergang zu einer CO₂-armen Energieerzeugung tragen unsere konventionellen Kraftwerke zur Versorgungssicherheit bei. Es bleibt daher weiterhin ein zentrales Thema für uns, die Auswirkungen zu reduzieren, die durch den Brennstoffeinsatz von Kohle, Öl und Erdgas auf Umwelt und Biodiversität entstehen. Politik und Gesellschaft stellen dabei hohe Anforderungen. Diesen müssen wir selbstverständlich gerecht werden, auch um die Akzeptanz für unsere Geschäftstätigkeit

sicherzustellen. Gelingt es uns, den Schadstoffausstoß unserer Kraftwerke über das geforderte Maß hinaus zu reduzieren, können wir schärferen Umweltgesetzgebungen im Vorfeld begegnen und strengeren Auflagen proaktiv entgegenwirken. Dies wirkt sich nicht zuletzt auch günstig auf die Dauer und Kosten von Genehmigungsverfahren aus. Halten wir uns nicht an Umweltauflagen, drohen uns hingegen Strafzahlungen und der Entzug unserer Betriebserlaubnis.

Kernkraftwerke umweltgerecht zurückbauen und radioaktive Abfälle sicher lagern

Die Frage der Endlagerung hochradioaktiver Abfälle ist für 28 Prozent der Deutschen das wichtigste Umweltthema der nächsten Jahre. Gemäß der im August 2011 in Kraft getretenen Änderung des deutschen Atomgesetzes müssen bis spätestens Ende 2022 alle verbliebenen Kernkraftwerke in Deutschland vom Netz genommen werden. E.ON betreibt Kernkraftwerke in Deutschland und Schweden. Der umweltgerechte Rückbau dieser Anlagen und die sichere Entsorgung radioaktiver Abfälle rücken daher für uns zunehmend in den Fokus. Wir verfügen aus unseren ersten Rückbauprojekten bereits über umfassende Erfahrung im Rückbau kerntechnischer Anlagen. Indem wir unsere Kompetenzen in diesem Bereich weiter ausbauen, eröffnet sich uns die Chance, neue Geschäftsfelder zu erschließen – und zum Beispiel Beratungsdienstleistungen im Bereich des Rückbaus anzubieten.

Wasser verantwortungsvoll nutzen (Wassermanagement)

Wasser ist für unsere Arbeit eine unverzichtbare Ressource. Da die Bevölkerung global wächst und der Wohlstand sowie der Energieverbrauch steigen, rechnet die Internationale Energieagentur (International Energy Agency – IEA) damit, dass der Wasserbedarf des Energiesektors bis 2035 weltweit um 85 Prozent zunehmen wird. Zusätzlich wird der Klimawandel die Verfügbarkeit von Wasser nach Erkenntnissen des Weltklimarats der Vereinten Nationen (Intergovernmental Panel on Climate Change – IPCC) beeinflussen. Wir müssen daher einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser sicherstellen. Nur so ist gewährleistet, dass diese wertvolle Ressource auch in Zukunft für unsere Geschäftstätigkeit und für unsere Stakeholder verfügbar ist. Mit neuen, innovativen und umweltfreundlichen Technologien für unsere Anlagen benötigen wir nicht nur weniger Ressourcen, sondern senken auch unsere Betriebskosten.

Umweltauswirkungen beim Ausbau der Erneuerbaren Energien und der Netze berücksichtigen

E.ON wird auch in den kommenden Jahren die Erneuerbaren Energien weiter ausbauen. Dies bedingt einen weiteren Ausbau der Netze, denn der dezentral erzeugte Strom muss vom Ort der Erzeugung zum Verbraucher transportiert werden. Da wir in sieben Ländern¹⁾ Verteilnetze betreiben, betrifft diese Herausforderung auch E.ON. Beides – den Ausbau der Erneuerbaren Energien und den Ausbau der Netze – müssen wir möglichst ökologisch verträglich gestalten. Nur so können wir die öffentliche Akzeptanz für diese Projekte sichern. Die Entwicklung möglichst umweltfreundlicher Technologien für die Errichtung und den Betrieb erneuerbarer Erzeugungsanlagen kann uns zudem einen Wettbewerbsvorteil in einem international wachsenden Geschäftsfeld verschaffen und uns helfen, mit steigenden regulatorischen Anforderungen umzugehen.

1) inkl. der nicht konsolidierten Beteiligungen in der Türkei und der Slowakei

Steuerung und Maßnahmen

Maßgeblich für unser Handeln ist das von den Vereinten Nationen (United Nations – UN) geprägte Vorsorgeprinzip. So setzen wir uns stetig dafür ein, dass Umweltschäden gar nicht erst entstehen. Für E.ON steht die Unversehrtheit von Menschen in engem Zusammenhang mit dem Schutz der Umwelt. Deshalb haben wir das vorausschauende Management von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) unter einem strategischen Dach auf Ebene des Group Managements zusammengefasst. Eine detaillierte Darstellung der HSE-Organisationsstruktur finden Sie im Kapitel „Management“.

Einheitliche Standards für Umwelt- und Klimaschutz

Unsere Business-Governance-Konzernrichtlinie „HSE-Management“, die im September 2013 in Kraft trat, verpflichtet alle E.ON-Einheiten – global wie regional – ein extern zertifiziertes Umweltmanagementsystem einzuführen. So wollen wir die Prozesse im Konzern vereinheitlichen und ein integriertes und effizientes Management von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) im Konzern sicherstellen.

Teil der Konzernrichtlinie „HSE-Management“ ist unsere „Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt“. In dieser Grundsatzerklärung bekennen wir uns dazu, unseren ökologischen Fußabdruck in allen unseren Tätigkeitsfeldern zu verkleinern. Auch unsere Lieferanten verpflichten wir dazu, unsere HSE-Anforderungen zu erfüllen. Beispielsweise gehören HSE-Management und – Performance zu den Kriterien, die wir im Rahmen der Abfrage vor der Auftragsvergabe an Non-Fuel-Lieferanten prüfen. Je nach Größe des Lieferanten verlangen wir unter anderem Zertifikate nach OHSAS 18001, ISO 14001 oder EMAS III oder führen ein HSE-Audit durch.

Umweltvorfälle erfassen und vermeiden

Wir überwachen, prüfen und warten unsere Anlagen im Rahmen unseres Umweltmanagements regelmäßig, um umweltrelevante Vorfälle möglichst zu verhindern. Kommt es dennoch zu solchen Vorfällen, beispielsweise zu Verschmutzungen durch Leckagen, gewährleistet unser Umwelt- und Krisenmanagement, dass die Auswirkungen bestmöglich reduziert werden. Mit unserem online-basierten Ereignismanagementsystem „Prevent!“ dokumentieren wir solche Vorfälle seit 2012 zentral und entwickeln auf dieser Basis Maßnahmen zur Risikominimierung.

Umweltrisiken systematisch erkennen und berücksichtigen

Umweltschutzaspekte wie Biodiversität und Wasserknappheit spielen bei der Entwicklung, Planung und Umsetzung unserer Erzeugungsprojekte eine wichtige Rolle. Wie von den Umweltmanagementstandards gefordert, erfassen und bewerten wir daher kontinuierlich alle relevanten Umweltaspekte. Diese variieren je nach Anlagentyp: Bei Biogasanlagen müssen wir primär auf Luft- und Lärmemissionen achten, bei anderen Erneuerbaren Energien wie Windkraftanlagen sowie Freileitungen auf Flächenverbrauch und Biodiversitätsaspekte.

Alle Projektmanager sind dafür verantwortlich, bei der Planung von Anlagen die Ergebnisse der Analysen von Umweltauswirkungen (Environmental Impact Assessments – EIAs) angemessen zu berücksichtigen. Unterstützung erhalten sie während aller Projektphasen – vom Bau über die Inbetriebnahme bis zum laufenden Betrieb – von unseren HSE-Experten. Regelmäßige Treffen der HSE-Manager ermöglichen einen Austausch von Erfahrungen und Best Practices.

Rückbau von Kernkraftwerken und Lagerung radioaktiver Abfälle

Ziel von E.ON Kernkraft ist es, einen wesentlichen Beitrag zur klimaschonenden, zuverlässigen und bezahlbaren Stromerzeugung in Deutschland zu leisten und den sicheren und zuverlässigen Rückbau der stillgelegten Anlagen zu gewährleisten. Wir verfügen aus entsprechenden Projekten an den Standorten Würgassen und Stade über umfassende Erfahrung in der Demontage kerntechnischer Anlagen. Diese Expertise werden wir in den anstehenden Rückbau weiterer Anlagen einbringen.

Bis zur Bereitstellung der erforderlichen Endlager durch den Bund sind alle bei Betrieb und Rückbau anfallenden radioaktiven Abfälle sicher zwischenzulagern. Diese Verpflichtung erfüllen wir nach den strengen Vorgaben der bestehenden Regelwerke. Hierbei werden wir durch die zuständigen Aufsichtsbehörden überwacht.

Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen

Unsere Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen gewährleisten vor allem, dass uns genügend finanzielle Mittel für eventuelle Sanierungs- und Gewässerschutzmaßnahmen sowie die Beseitigung von Altlasten zur Verfügung stehen. Im Jahr 2015 beliefen sich unsere kurzfristigen Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen und ähnliche Verpflichtungen auf 76 Mio Euro (2014: 75 Mio Euro), die langfristigen Rückstellungen auf 775 Mio Euro (2014: 796 Mio Euro).

Umfassendes Wassermanagement

Seit Dezember 2015 ist E.ON Mitglied im „UN CEO Water Mandate“ (UN WM). Damit gehören wir zu einer überschaubaren Zahl an Unternehmen, deren Wassermanagement allen Erfordernissen des Mandates entspricht. Das UN WM ist eine international anerkannte freiwillige Vereinbarung und gleichzeitig ein Netzwerk, das den Umgang mit Wasser weltweit verbessern will. Eine wichtige Voraussetzung für die Mitgliedschaft haben wir mit „E.ON's Water Management Corporate Policy“, geschaffen, die Ende 2014 genehmigt wurde. Die Policy ergänzt unsere HSE-Grundsätze um grundlegende Prinzipien eines verantwortungsvollen Wassermanagements.

Ziele & Erfolgskontrolle

Für E.ON gehen Umwelt- und Klimaschutz Hand in Hand. Unsere Ziele zur Verringerung der CO₂-Emissionen, die wir uns im Handlungsfeld Klimaschutz gesetzt haben, zahlen daher auch auf den Umweltschutz ein. Darüber hinaus hatten wir uns in unserem Arbeitsprogramm 2012–2015 folgendes Ziel gesetzt: Wir wollen ein umfassendes Wassermanagement entlang unserer Wertschöpfungskette einrichten, um die Voraussetzung für die Mitgliedschaft im „UN CEO Water Mandate“ bis zum Jahr 2015 zu erfüllen. Dieses Ziel konnten wir planmäßig erreichen.

Umweltvorfälle im E.ON-Konzern

Die Wirksamkeit unserer extern zertifizierten Umweltmanagementsysteme lässt sich unter anderem daran ablesen, inwieweit es uns mit ihnen gelingt, umweltrelevante Vorfälle im E.ON-Konzern zu vermeiden. Wir unterscheiden umweltrelevante Vorfälle in vier Kategorien: „schwer“, „mittelschwer“, „gering“ und „ohne Auswirkungen“ anhand bestimmter Merkmale. Schwere und mittelschwere umweltrelevante Vorfälle unterliegen der 24-Stunden-Meldepflicht. Sie müssen jeweils mindestens ein hierfür festgelegtes Kriterium erfüllen. Zu den Kriterien für schwere Vorfälle gehören beispielsweise irreparable Schäden an geschützten Lebensräumen oder Sanierungskosten, die 1,5 Mio Euro übersteigen.

Im Jahr 2015 gab es in unserem Konzern keine schweren und 29 mittelschwere umweltrelevante Vorfälle. Die Anzahl der mittelschweren Ereignisse stieg damit im Vergleich zum Vorjahr, in dem es nur zu 16 Vorfällen dieser Kategorie kam. Hinzu kamen 120 Vorfälle mit geringer Auswirkung und 375 Vorfälle, die folgenlos blieben. Die Anzahl der folgenlosen Unfälle reduzierte sich leicht; 2014 wurden 391 Vorfälle dieser Kategorie erfasst.

Der starke Rückgang der Ereignisse mit geringer Auswirkung – 2014 kam es noch zu 21.191 Vorfällen dieser Kategorie – lässt sich darauf zurückführen, dass auftretende Gasundichten im Verteilnetz in Rumänien 2015 nicht in die Rechnung einbezogen wurden. Solche Vorfälle treten aufgrund der nach wie vor eingesetzten Stahlrohre sehr häufig auf. Um eine bessere Vergleichbarkeit der sonstigen Vorfälle dieser Kategorie zu gewährleisten, wurden diese daher nicht in die Rechnung einbezogen. So lässt sich vermerken, dass in Schweden zwar die Anzahl mittelschwerer Vorfälle angestiegen ist, jedoch deutlich weniger Vorfälle mit geringer Auswirkung gemeldet wurden. Dies lässt sich vermutlich auf eine veränderte Kategorisierung der Vorfälle in Schweden zurückführen.

In den Kernkraftwerken der E.ON Kernkraft gab es im Jahr 2015 ebenso wie im Vorjahr kein Ereignis der Kategorien eins bis sieben auf der siebenstufigen Internationalen Nuklearen Ereignisskala (International Nuclear Event Scale – INES).

Umweltauswirkungen vermeiden

Wir wollen die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt so gering wie möglich halten oder sie ganz vermeiden. Dabei hält sich E.ON selbstverständlich an europäische, nationale und regionale Umweltauflagen. Zudem haben wir eigene Umweltstandards definiert, die für den gesamten Konzern gelten und auf die wir auch unsere Partner verpflichten. Ein effektives Rahmenwerk hierfür bietet die Business-Governance-Konzernrichtlinie „Health, Safety & Environment Management“. 2015 wurde das einheitliche Managementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) aller 16 E.ON Deutschland-Gesellschaften neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001 auch nach dem internationalen Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifiziert: Damit gilt an weit über 200 Standorten in Deutschland eine gemeinsame HSE-Politik, mit der gemeinsame HSE-Ziele verfolgt werden. Sämtliche Umweltmanagementprozesse werden somit transparent und für alle Mitarbeiter einheitlich geregelt.

Neue Technologien reduzieren Emissionen

Gesetzgeber, Umweltorganisationen und Öffentlichkeit stellen immer höhere Anforderungen an Energieerzeuger, die Emission von Schadstoffen zu verringern. Wir arbeiten deshalb kontinuierlich an der Entwicklung innovativer Technologien, mit denen wir die Emissionen unserer Anlagen auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus reduzieren können. 2015 entwickelten wir beispielsweise eine hochmoderne Ultrafiltrationstechnik, mit der sich auch sehr kleine Verunreinigungen aus Abwässern entfernen lassen. Dies ist mit herkömmlichen Kläranlagen nicht möglich.

2015 erprobten wir im Kraftwerk Staudinger außerdem einen Katalysator, der nicht nur den Ausstoß von Stickoxiden, sondern auch den von Quecksilber weiter reduzieren soll. Neue europäische Rechtsvorschriften setzen erstmals Grenzwerte für Quecksilberemissionen aus großen Kohlekraftwerken in ganz Europa. Infolgedessen werden auch nationale Grenzwerte verschärft – in Deutschland ab 2019. Deshalb entwickeln wir entsprechende technische Maßnahmen zur Reduktion unserer Quecksilberemissionen.

Anlageneffizienz als Schlüssel zum Umweltschutz

Eine wichtige Messgröße innerhalb unseres Umweltmanagements ist die Ressourceneffizienz beim Bau und Betrieb unserer Anlagen. Wir optimieren daher bestehende Kraftwerke und konzipieren neue hocheffiziente Anlagen mit geringem Brennstoffverbrauch. Dabei streben wir einen hohen elektrischen Wirkungsgrad an. Der Wert gibt an, wie viel elektrische Energie aus dem Brennstoff produziert werden kann. Ein gutes Beispiel dafür ist unser neues Kohlekraftwerk Maasvlakte 3 bei Rotterdam, das 2015 an die Kraftwerksflotte übergeben wurde. Es ist eines der modernsten Kohlekraftwerke Europas und mit einem Wirkungsgrad von maximal 47 Prozent effizienter als andere Steinkohlekraftwerke, die im globalen Durchschnitt nur einen Wirkungsgrad von 33 Prozent erreichen. Darüber hinaus lässt sich Maasvlakte zu bis zu 22 Prozent mit Biomasse anstelle von Kohle befeuern. Dadurch können bis zu 1,4 Mio t CO₂ vermieden werden.

Natürliche Lebensräume erhalten

Als Betreiber von Kraftwerken und Verteilnetzen müssen wir gewährleisten, dass unsere Geschäftstätigkeit die Arten- und Lebensraumvielfalt nicht gefährdet. Auflagen der Behörden erfüllen wir konsequent und ziehen dazu bei Bedarf Umweltexperten hinzu. So führen wir beim Neubau und

Betrieb unserer Anlagen umfassende Umweltverträglichkeitsprüfungen durch und setzen uns durch gezielte Projekte und Maßnahmen für den Erhalt der Biodiversität ein. Beim Bau des Kohlekraftwerks Datteln führen wir beispielsweise nicht nur ein regelmäßiges Umweltmonitoring durch, sondern gleichen den mit dem neuen Kraftwerk verbundenen Eingriff in Natur und Landschaft durch Maßnahmen wie Aufforstungen aus.

Wir sind uns bewusst, dass alle unsere Anlagen Flächen in Anspruch nehmen, die der Natur nicht mehr in ihrer bisherigen Form zur Verfügung stehen. Besonders bei Anlagen in der Nähe von Naturschutzgebieten müssen wir daher sicherstellen, dass durch diese keine negativen Auswirkungen auf die benachbarten oder angrenzenden Naturschutzgebiete entstehen, und diese Auswirkungen kontinuierlich überwachen. Die folgende Tabelle führt ausgewählte deutsche Erzeugungsstandorte von E.ON auf, deren Entfernung von Schutzgebieten unter 10 km (für konventionelle Kraftwerke), unter 5 km (für Windkraftanlagen) und unter 2 km (für Pumpspeicherkraftwerke) liegt. Bei diesen Anlagen sind aufgrund der räumlichen Nähe und der Art des Betriebs Auswirkungen auf Naturschutzgebiete zu erwarten.

✓ **Reviewed 2015**

Standorte¹⁾ nahe Naturschutzgebieten²⁾

Standort	Fläche (ha)	Abstand (km)	FFH-Objekt- kennung²⁾
Kernkraftwerke			
Kernkraftwerk Grafenrheinfeld	39,0	0,2	<u>DE-6127-371</u>
Kernkraftwerk Isar 2 (Bayern)	35,8	0,8	<u>DE-7439-371</u>
Kernkraftwerk Brokdorf (Schleswig-Holstein)	31,4	0,3	<u>DE-2323-392</u>
Gemeinschaftskernkraftwerk Grohnde (Niedersachsen)	37,7	2,2	<u>DE-3922-301</u>
Kraftwerke (Steinkohle, Gas, Öl)			
Kraftwerk Scholven B+C	74,2	7,0	<u>DE-4307-301</u>
Fernwärmekraftwerk Buer (auf Betriebsgelände Scholven)	74,2	7,0	<u>DE-4307-301</u>
Dampfwerk Zweckel	2,0	5,8	<u>DE-4307-301</u>
Kraftwerk Schkopau	23,6	0,8	<u>DE-4537-301</u>
Kraftwerk Kirchmöser	4,5	1,1	<u>DE-3542-305</u>
Kraftwerk Staudinger Bl. 4+5	83,0	1,3	<u>DE-5919-304</u>
Kraftwerk Wilhelmshaven	71,0	2,4	<u>DE-2312-331</u>
Kraftwerk Heyden	42,8	3,7	<u>DE-3619-301</u>
Gemeinschaftskraftwerk Kiel	13,8	1,6	<u>DE-1727-322</u>

Wasserkraftwerke (Pumpspeicher)			
			DE-4819-301, DE-4820-401, DE-4822-304, DE-4820-308
Waldeck I (Gewässer Edersee)	5,5	–	
Waldeck II (Gewässer Edersee)	30,8	–	DE-4720-304
Langenprozelten (Gewässer Sindertsbach)	30,0	–	DE-6022-371
Windparks Onshore			
Windpark Edersleben/Riethnordhausen	270,9	1,4	DE-4533-301
Windpark Frauenhagen	39,6	0,4	DE-2950-303
Windpark Ketzin	114,4	1,5	DE-3542-304
Windpark Losten	17,2	2,4	DE-2234-302
Windpark Miltzow	127,1	1,9	DE-1846-303
Windpark Mutzschen	56,9	0,9	DE-4644-302
Windpark Naundorf	67,1	2,7	DE-4644-302
Windpark Schortewitz	91,3	3,4	DE-4337-301
Windpark Dargelütz	95,8	6,7	DE-2437-301
Windpark Treue	52,8	5,0	DE-3732-303

- 1) aktive, deutsche Erzeugungsstandorte einbezogen, an denen E.ON Mehrheitsanteile hält, bei denen E.ON nach Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG) Betreiber der Anlage ist und die den Grundlastbereich bedienen
- 2) Schutzgebiete gemäß der „Richtlinie 92/43/EWG des Rates vom 21. Mai 1992 zur Erhaltung der natürlichen Lebensräume sowie der wildlebenden Tiere und Pflanzen“ (Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie-FFH)

Laufwasserkraftwerke wurden in der Betrachtung nicht berücksichtigt, da sie keine Grünflächen versiegeln und sich gezeigt hat, dass diese neue Lebensräume für Flora und Fauna schaffen und damit dem Naturschutz dienlich sind. Im Konzessionsgebiet unserer Wasserkraftanlagen haben wir 2015 zudem zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, mit denen wir die Biodiversität in Gewässern verbessern. Dazu haben wir unter anderem Fischaufstiegsanlagen naturnah gestaltet beziehungsweise neu errichtet, um die Durchgängigkeit für die Fischmigration an den jeweiligen Flüssen zu verbessern. Außerdem haben wir neue Laichplätze im Lech geschaffen und damit begonnen, einen sogenannten Auenbach an der Isar wieder zu reaktivieren. Somit sollen neue Lebens- und Rückzugsräume entstehen, die aufzeigen, dass die Wasserkraft und der Umweltschutz Hand in Hand gehen und Flüsse nachhaltig für die klimafreundliche Wasserkraft genutzt werden können.

Engagement für Artenvielfalt entlang unserer Netze

Auch durch den Betrieb der Verteilnetze, die elektrische Energie zu unseren Kunden transportieren, wird Einfluss auf die Natur genommen. Dies geschieht beispielsweise bei der Errichtung und dem Betrieb von Stromleitungen, die gegebenenfalls durch Wälder verlaufen und zu Lebensraumveränderungen in Fauna und Flora führen. Außerdem können Freileitungen eine Gefahr

für Vögel darstellen. Die Mitarbeiter unserer Regionalversorgungsunternehmen ergreifen deshalb zahlreiche Maßnahmen, um die Arten- und Lebensraumvielfalt trotz möglicher Einschränkungen durch vorhandene Netze zu erhalten oder zu fördern. Im Jahr 2015 führte beispielsweise die E.DIS wie bereits in den Vorjahren bei neuen und bestehenden Freileitungen standortangepasste Maßnahmen zum Schutz von Großvögeln durch. Hierzu gehören technische Schutzmaßnahmen wie die Isolierung und Markierung der Leitungen, um Kollisionen und damit tödliche Überschläge zwischen Vögeln und Leitungen zu verhindern. Außerdem werden auf Kosten der E.DIS Brut- und Nisthilfen für Weißstörche und Fischadler bereitgestellt und auf vereinbarten Masten montiert. Hierbei arbeitet die E.DIS intensiv mit dem Naturschutzbund Deutschland (NABU) zusammen.

Mit alternativen Bewirtschaftungskonzepten lässt sich unter Hochspannungsleitungen sogar ein ökologischer Mehrwert für Tiere, Pflanzen und Lebensräume schaffen. Bayernwerk führte hierfür 2015 ihre Beweidungsprojekte fort: Durch extensive Beweidung werden die Trassen unter den Leitungen auf naturnahe Art und Weise von Bewuchs freigehalten. Dies trägt nicht nur zu einem sicheren Netzbetrieb, sondern auch zur ökologischen Vielfalt bei.

Erneuerbare Energien umweltfreundlich ausbauen

Erneuerbare Energien sind im Vergleich zu konventionellen Erzeugungsanlagen mit weniger CO₂-Emissionen und Schadstoffausstößen verbunden. Dennoch müssen wir auch bei Bau und Betrieb dieser Anlagen Umweltauflagen berücksichtigen und die Biodiversität erhalten.

Ein Beispiel ist die Pfahlgründung bei der Errichtung von Offshore-Windparks: Hier gilt es, den Schall, der beim Rammen in die Meeresumwelt entsteht, weitgehend zu reduzieren – andernfalls können sensible Tiere wie die Schweinswale und Fische gestört oder sogar verletzt werden. Bei der Errichtung des Offshore-Windparks Amrumbank West, der im Oktober 2015 ans Netz ging, haben wir enorme technische und wirtschaftliche Anstrengungen unternommen, um die strengen Grenzwerte der Behörden einzuhalten: Unter anderem haben wir das Projekt in Abstimmung mit einem weiteren E.ON-Projekt in mehrere Phasen aufgeteilt, um keine Rammarbeiten durchzuführen, wenn sich Schweinswale vermehrt in dem am Windpark angrenzenden Schutzgebiet aufhalten. Außerdem wurde erstmals ein technisch optimiertes Schallreduktionssystem seriell eingesetzt. Hierfür führte E.ON in Kooperation mit der Technischen Universität Braunschweig ein Forschungsprojekt namens „Triad“ durch.

Für den geplanten Offshore-Windpark Arkona Becken Südost, der in der Ostsee errichtet werden soll, haben wir zwischen Anfang 2014 und Anfang 2016 vor Baubeginn ein Basisumweltmonitoring durchgeführt. Im Anschluss daran starteten wir im März 2016 einen weiteren erforderlichen Umweltmonitoringprozess. Er wird den Bau und die anschließende Betriebsphase insgesamt sieben Jahre lang begleiten. Die Untersuchungen führen wir in Kooperation mit dem spanischen Energiekonzern Iberdrola durch, der derzeit den benachbarten Offshore-Windpark Wikinger baut. So gewährleisten wir, dass es während des Monitorings nicht zu einer Verdopplung des Einsatzes von Schiffen und Flugzeugen kommt und die Umwelt nicht unnötig belastet wird.

Offshore- wie Onshore-Windanlagen werden mit größeren Mengen an Getriebe-, Transformator- und Hydrauliköl betrieben. Damit es durch den Austritt von Öl nicht zu Verunreinigungen von Böden und Gewässern kommt, verfügt jede Anlage über einen entsprechenden Auffangbereich. Mit zusätzlichen

Maßnahmen versuchen wir, auch auf Notfälle wie einen ungeplanten Austritt von Öl infolge von Leckagen angemessen zu reagieren. Hierzu führten wir 2015 in mehreren Ländern spezifische Maßnahmen durch: In Großbritannien und den USA wurden spezielle Notfallpläne entwickelt und Mitarbeiter entsprechend geschult. In Schweden testeten wir erfolgreich den Einsatz von biologisch abbaubarem Öl anstelle des herkömmlichen Hydrauliköls. Dieses baut sich auf natürliche Weise ab und ist nicht giftig für Wasserorganismen. In Schweden planen wir daher, das Hydrauliköl nach Möglichkeit bei allen Anlagen durch biologisch abbaubares Öl zu ersetzen. Diese Best-Practice-Maßnahmen werden zunächst in einzelnen Ländern erprobt, bevor sie gegebenenfalls auch anderswo zum Einsatz kommen.

Höchste Sicherheit bei Betrieb, Stilllegung, Abbau und Entsorgung

Beim Betrieb und Rückbau unserer Kernkraftwerke und der damit auch verbundenen Lagerung von radioaktivem Abfall tragen wir in hohem Maß Verantwortung – dessen sind wir uns bewusst. Sowohl beim Betrieb unserer Kernkraftwerke, als auch beim Rückbau unserer Anlagen und der Entsorgung des anfallenden radioaktiven Abfalls hat Sicherheit oberste Priorität.

E.ON Kernkraft – ab 2016 PreussenElektra – betreibt acht Kernkraftwerke in Deutschland, davon haben wir bis Ende 2015 drei der von E.ON betriebsgeführten Anlagen (Isar 1, Unterweser und Grafenrheinfeld) aufgrund gesetzlicher Vorgaben vom Netz genommen; diese befinden sich derzeit im Nichtleistungsbetrieb. Wir planen – vorbehaltlich des Ausgangs der Verfassungsbeschwerde gegen die 13. Atomgesetznovelle –, diese Anlagen im direkten Rückbau zurückzubauen und haben dafür die erforderlichen Anträge gestellt. Die Genehmigungsverfahren sind noch im Gange. Beim Kernkraftwerk Würgassen in Nordrhein-Westfalen haben wir den nuklearen Rückbau im August 2014 beendet, das Kernkraftwerk Stade ist in seinem Rückbau weit fortgeschritten.

Unsere Anlagen Brokdorf, Grohnde und Isar 2 werden – vorbehaltlich der Verfassungsbeschwerde – schrittweise bis 2022 vom Netz gehen. Bis zum Ende ihrer Laufzeit 2022 werden diese mit höchster Zuverlässigkeit und in weitgehender Eigenständigkeit von PreussenElektra betrieben. Darüber hinaus waren wir 2015 an weiteren Anlagen in Schweden mehrheitlich beteiligt.

Sicherer Betrieb unserer Anlagen bis zum letzten Tag

Den nuklearen Rückbau unseres ehemaligen Kernkraftwerks Würgassen, das 1997 aus wirtschaftlichen Gründen stillgelegt wurde, konnten wir 2014 erfolgreich abschließen. Das Kernkraftwerk Stade wurde im Jahr 2003 ebenfalls maßgeblich aus wirtschaftlichen Erwägungen aus dem Leistungsbetrieb genommen und wird seit 2005 rückgebaut. Aktuell befindet sich die Anlage Stade in der Endphase des Rückbaus. Mit diesen erfolgreichen Rückbauprojekten verfügen wir über umfangreiche Rückbaukompetenz, die bei den anstehenden Projekten sehr hilfreich sein wird.

Unsere Expertise ist auch bei anderen Kraftwerksbetreibern gefragt: Mit entsprechenden Beratungsdienstleistungen geben wir unser Wissen auch an Dritte weiter. Im Mai 2015 waren wir erstmals auf der Fachmesse zur 46. Jahrestagung Kerntechnik (Annual Meeting on Nuclear Technology – AMNT) vertreten und haben dort unsere Kompetenz beim Rückbau von Kernkraftwerken präsentiert. In Vorträgen stellten wir Lösungen für aktuelle Herausforderungen in der Kerntechnik vor.

Sichere Entsorgung radioaktiver Abfälle

Radioaktiver Abfall fällt beim Betrieb und dem Rückbau unserer Kernkraftwerke an. Wir unterscheiden dabei zwischen radioaktiven Abfällen mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung (schwach- und mittelaktive Abfälle) und wärmeentwickelnden hochaktiven Abfällen.

Die Abfälle mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung stellen masse- und volumenmäßig den größten Anteil des radioaktiven Abfalls dar, beinhalten aber weniger als ein Prozent der gesamten

Radioaktivität eines Kernkraftwerks. Sie stammen sowohl aus dem Betrieb als auch aus dem Rückbau der Anlagen. Unterschieden wird zwischen flüssigen (zum Beispiel Harze, Konzentrate, Schlämme) und festen Abfällen (zum Beispiel Metalle, Bauschutt, Filter und Kleidung). Im Gegensatz dazu beinhalten die wärmeentwickelnden hochaktiven Abfälle mehr als 99 Prozent der Gesamtaktivität eines Kernkraftwerks. Dies sind vorrangig die Spaltprodukte von Uran in den Brennelementen, die bei der Kernspaltung im Kernreaktor entstehen.

Unser Ziel: Abfälle minimieren

Die Reststoffbearbeitung sorgt für eine Reduktion des radioaktiven Abfallvolumens auf ein Minimum. Gleichzeitig erhöht sich der Anteil der Reststoffe, die wieder dem Wertstoffkreislauf zugeführt werden können. Dies gelingt uns, indem wir Abfall vermeiden und beispielsweise Materialien – soweit möglich – gar nicht erst in den Kontrollbereich einbringen oder indem wir Kontaminationen vermeiden. Wir verringern außerdem die Mengen durch Aussortieren von Reststoffen, die nicht kontaminiert sind, oder durch Dekontamination. Weiterhin prüfen wir, ob Material in einem anderen Kontrollbereich wiederverwendet oder als Reststoff verwertet werden kann. Wenn das Material behandelt und zur Zwischen- und Endlagerung vorbereitet wird, kommen volumenreduzierende Behandlungsschritte und Verfahren zum Einsatz.

Um das Volumen radioaktiver Abfälle mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung zu reduzieren werden beispielweise flüssige Abfälle entwässert und getrocknet. Brennbare Abfälle werden verbrannt und die entstehenden Aschen und Filterstäube als radioaktiver Abfall entsorgt. Des Weiteren werden nicht brennbare Abfälle in großem Umfang mit Hochdruckpressen volumenreduziert verpackt.

Verfahren zur Entsorgung und Lagerung radioaktiver Abfälle

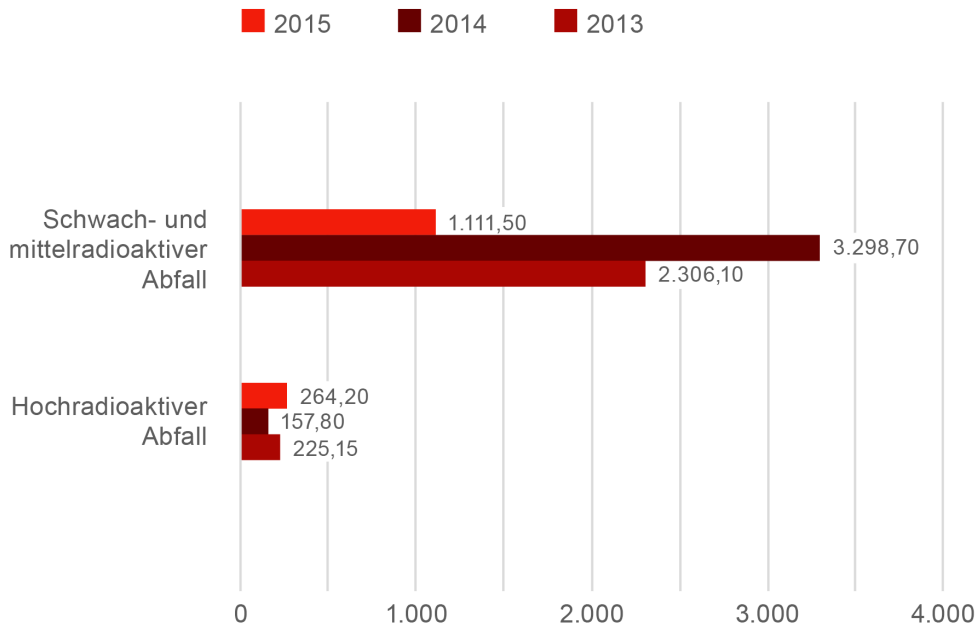
Die Lagerung der Abfälle mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung erfolgt getrennt von den hochaktiven Abfällen in speziell zu diesem Zweck errichteten Zwischenlagern. Vor Einlagerung in ein Zwischenlager werden die erstgenannten Abfälle endlagergerecht konditioniert und verpackt. In Deutschland gibt es die überregional genutzten Lagerstandorte (Abfalllager Gorleben und Ahaus), für bayerische Anlagen das Zwischenlager Mitterteich und lokale Zwischenlager an einigen Kernkraftwerksstandorten (zum Beispiel an den Standorten der Kernkraftwerke Stade, Würgassen und Unterweser).

Das für nicht wärmeentwickelnde radioaktive Abfälle bestandskräftig planfestgestellte Endlager Konrad wird derzeit errichtet und soll nach Aussage der für den Bau und Betrieb dieses Endlagers zuständigen Bundesbehörde – dem Bundesamt für Strahlenschutz – nicht vor 2022 betriebsbereit sein.

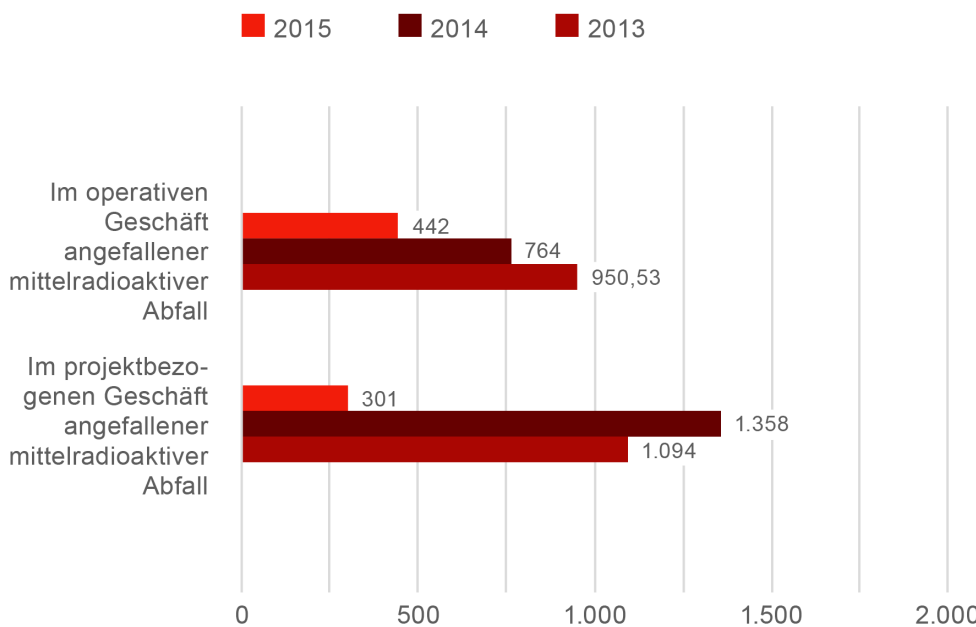
Mit Inkrafttreten des Verbots der Abgabe bestrahlter Brennelemente zur Wiederaufarbeitung (§ 9a Absatz 1 Atomgesetz) am 1. Juli 2005 werden abgebrannte Brennelemente in hierzu errichteten Standortzwischenlagern am jeweiligen Kraftwerksstandort aufbewahrt. Dort verbleiben die Brennelemente so lange, bis in Deutschland ein Endlager für hochradioaktive Abfälle zur Verfügung steht. Wann dies der Fall sein wird, lässt sich derzeit nicht zuverlässig abschätzen. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Bundesregierung.

Detaillierte Informationen zur Entsorgung radioaktiver Abfälle, unsere Rückbauaktivitäten sowie Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit Kernkraftwerken finden Sie auch auf der Seite Kernenergie und ab Mai 2016 auf der Seite der [PreussenElektra](#).

Radioaktiver Abfall (in t)



Mittelradioaktiver Abfall (in t)



2015 kam es zu einer starken Abnahme der Menge an schwach- und mittelradioaktivem Abfall: Im Vergleich zum Vorjahr fielen 2.187 t weniger schwach- und mittelradioaktiver Abfall an; dies entspricht einer Abnahme um 66,3 Prozent. 301 t des mittelradioaktiven Abfalls – etwa 40,5 Prozent traten beim Rückbau unserer Anlagen (projektbezogenes Geschäft) und nicht beim Betrieb der Kernkraftwerke auf. Der im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnende starke Rückgang um 1.057 t lässt sich vor allem

auf den vollständigen Rückbau des Kernkraftwerks Würgassen zurückführen, den wir bereits 2014 abgeschlossen hatten. Somit fiel im Jahr 2015 hieraus kein Abfall mehr an. Voraussichtlich wird dieser Wert in den nächsten Jahren aufgrund der anstehenden Rückbauprojekte jedoch wieder ansteigen.

Die Zunahme der Menge an hochradioaktivem Abfall um 106 t auf 264,2 t lässt sich vor allem auf die im Jahr 2015 gefällte Entscheidung zurückführen, den schwedischen Reaktor Oskarshamn 2 dauerhaft aus dem Leistungsbetrieb zu nehmen und nicht wieder hochzufahren. Folglich wurden alle Brennelemente des Reaktors als hochradioaktiver Abfall ausgewiesen.

Verantwortung für eine wertvolle Ressource

Wasser ist für E.ON eine wichtige Ressource: Wir nutzen es in unseren Anlagen vor allem als Kühlwasser, als Prozesswasser für die Dampferzeugung sowie in den nachgelagerten Rauchgas-Reinigungsanlagen. Dabei ist es für uns selbstverständlich, die rechtlichen und ökologischen Rahmenbedingungen für die Entnahme und Rückführung von Wasser zu beachten. Wir entwickeln verschiedene Maßnahmen, um eine hohe Wasserqualität zu gewährleisten, Risiken wie Überschwemmungen zu begegnen und den Süßwasserverbrauch unserer Geschäftstätigkeit zu verringern. 2013 haben wir damit begonnen, ein systematisches Wassermanagement zu entwickeln und einzuführen. Bis 2015 haben wir in diesem Zuge Maßnahmen und Mindeststandards eingeführt, die den Anforderungen des „[UN CEO Water Mandates](#)“ (UN WM) entsprechen. Wir wurden daher im Jahr 2015 als Mitglied im UN WM aufgenommen.

Elemente unseres umfassenden Wassermanagements

Zur Erfüllung des UN WM hatten wir 2014 ein eigenes Kernteam gebildet. Es besteht aus Experten für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) und Mitarbeitern jener Bereiche, in denen Wasser eine wichtige Ressource darstellt. Hierzu gehören unter anderem E.ON International Energy (EIE) und Wasserkraft sowie E.ON UK. Das Team analysierte, in welchen Sektoren unser Wassermanagement noch verbessert werden musste, und leitete die nötigen Maßnahmen ein. Am 23. Dezember 2015 wurde der Prozess erfolgreich abgeschlossen und die Mitgliedschaft im UN WM seitens der UN offiziell bestätigt.

Somit gehört E.ON zu der überschaubaren Zahl von weltweit 147 Unternehmen, die Mitglied des UN WM sind. In Deutschland bekennen und verpflichten sich öffentlich bisher sogar nur fünf Unternehmen – darunter kein weiteres Energieversorgungsunternehmen – dazu, die folgenden sechs Kernelemente des UN WM in ihrem Wassermanagement zu verankern:

1. Operatives Geschäft

Wir wollen Wasser bei unserer Geschäftstätigkeit nachhaltig und effizient nutzen. Hierzu gehört, dass wir unseren Süßwasserverbrauch verringern und eine hohe Wasserqualität an unseren Anlagen gewährleisten. E.ON arbeitet hierfür ständig an neuen Technologien wie speziellen Filtrationsverfahren, die Emissionen ins Wasser auf ein Minimum reduzieren. Darüber hinaus analysieren wir standortspezifische Wasserrisiken und leiten entsprechende Maßnahmen ein. Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir für einen nachhaltigen Umgang mit Wasser, beispielsweise über das Intranet.

2. Lieferkette und Schutz von Wassereinzugsgebieten

Auch unsere Lieferanten sollen schonend mit Wasserressourcen umgehen. Im Rahmen unserer konzernweit verbindlichen „Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung“ fordern wir von unseren Lieferanten, einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt sicherzustellen. So fragen wir bei der Qualifizierung neuer Lieferanten im Bereich Non-Fuels ab, ob ein Lieferant seinen Verbrauch an Frischwasser überwacht.

3. Gemeinsames Engagement

Als Mitglied des „UN CEO Water Mandates“ teilen wir unsere Expertise mit anderen und beteiligen uns an branchenübergreifenden, wasserbezogenen Projekten. So engagiert sich E.ON als Partner der [International Hydropower Association](#) (IHA). Zusammen mit der Weltbank und Nichtregierungsorganisationen hat die IHA das „Hydropower Sustainability Assessment Protocol“ (HSAP) entwickelt. Mithilfe dieses Protokolls lassen sich Wasserkraftprojekte anhand verschiedener Nachhaltigkeitskriterien detailliert beurteilen. Es soll künftig ein weltweiter Maßstab für die Nachhaltigkeitsperformance von Wasserkraftwerken und -projekten werden. Als eines der ersten Unternehmen haben wir zwei unserer Wasserkraftanlagen nach dem HSAP bewerten lassen – zuletzt 2014 den Standort Semla in Schweden.

4. Politische Rahmenbedingungen

Wir wollen gemeinsam mit Partnern bewirken, dass sich Wasserthemen auf der politischen Agenda wiederfinden. Unsere Einheiten setzen sich hierfür in ihren jeweiligen Ländern ein. In Deutschland beispielsweise lud E.ON Wasserkraft im Juli 2015 zusammen mit der Rhein-Main-Donau AG Mainanlieger sowie Vertreter von Landkreisen und Behörden zum energiepolitischen Dialog auf ein Kommunalforum nach Unterfranken ein. Ein Meinungsaustausch wie dieser ist aus unserer Sicht wichtig, um gegenseitiges Verständnis für die verschiedenen Interessen zu entwickeln und Synergien zwischen der Wasserkraftnutzung und gewässerökologischen Zielsetzungen zu ermöglichen.

5. Gesellschaftliches Engagement

Wir fördern den nachhaltigen Umgang mit Wasser mit entsprechenden Kampagnen und im Dialog mit lokalen Gemeinschaften. Mithilfe des E.ON-Start-ups Hydropower Evolutions (HE) haben wir uns darauf spezialisiert, unsere Expertise bei nachhaltigen Wasserkraftprojekten in Schwellenländern einzubringen. 2015 konnte HE eine Ausschreibung der internationalen Entwicklungsbank International Finance Corporation (IFC) für die Bewertung von Wasserkraftprojekten in Indonesien gewinnen.

6. Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern

Über unsere Maßnahmen und Leistungen in Bezug auf unser Wassermanagement berichten wir transparent. Umfangreiche Daten zu unserem Umgang mit Wasser veröffentlichen wir seit 2011 im Rahmen des Programms „[Water Disclosure](#)“ des [Carbon Disclosure Projects](#) (CDP). Diese Organisation befragt im Namen von Investoren große Unternehmen zu ihren Risiken im Bereich Wasser. Unserer Antwort können Sie detaillierte Wasserdaten von E.ON entnehmen. Weiterhin wollen wir durch die Teilnahme an Ratings und Rankings die Transparenz unseres Wassermanagements erhöhen und unsere Leistungen in diesem Bereich noch stärker ins Bewusstsein unserer Stakeholder rücken. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2015 finden Sie unter Auszeichnungen.

Diese sechs Kernelemente haben wir auch in unserer im Dezember 2014 verabschiedeten „E.ON's Water Management Corporate Policy“ verankert.

Messmethoden zur Ermittlung der Wasserverfügbarkeit

Gemeinsam mit anderen großen Energieunternehmen war E.ON seit Beginn an der Entwicklung des „Global Water Tools“ (GWT) beteiligt, das vom Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD) 2011 initiiert wurde. E.ON nutzt das GWT seit 2012, um zu bewerten, wie sich die Wasserverfügbarkeit für alle relevanten Erzeugungsanlagen bis zum Jahr 2025 entwickeln wird. Relevante Erzeugungsanlagen sind unsere konventionellen Erzeugungsanlagen – Kohle, Gas, Kern- und Wasserkraftanlagen –, die den Großteil unseres Wasserverbrauchs ausmachen. Die Erzeugung aus Erneuerbaren Energien hat nur einen sehr geringen Anteil an unserem Wasserverbrauch – weniger als ein Prozent – und wurde bei der Analyse daher nicht berücksichtigt.

Von den insgesamt 212 Anlagen¹⁾, die wir in der Analyse bewerteten, liegen etwa 20 Prozent in Regionen mit knappen Wasserressourcen. Regionen mit knappen Wasserressourcen sind nach der angewandten Systematik des World Resources Institutes (WRI) solche, in denen einer Person im Jahr weniger als 1.000 m³ Wasser aus erneuerbaren Süßwasservorräten zur Verfügung steht – als ausreichend werden solche angesehen in denen über 1.700 m³ zur Verfügung steht. Mit dem Ziel, das Bewusstsein für Wasserrisiken zu schärfen, haben wir unsere Erkenntnisse an die Teams für Operational Excellence in unseren Erzeugungseinheiten kommuniziert.

Gesamtwasserentnahme und -einleitung 2015

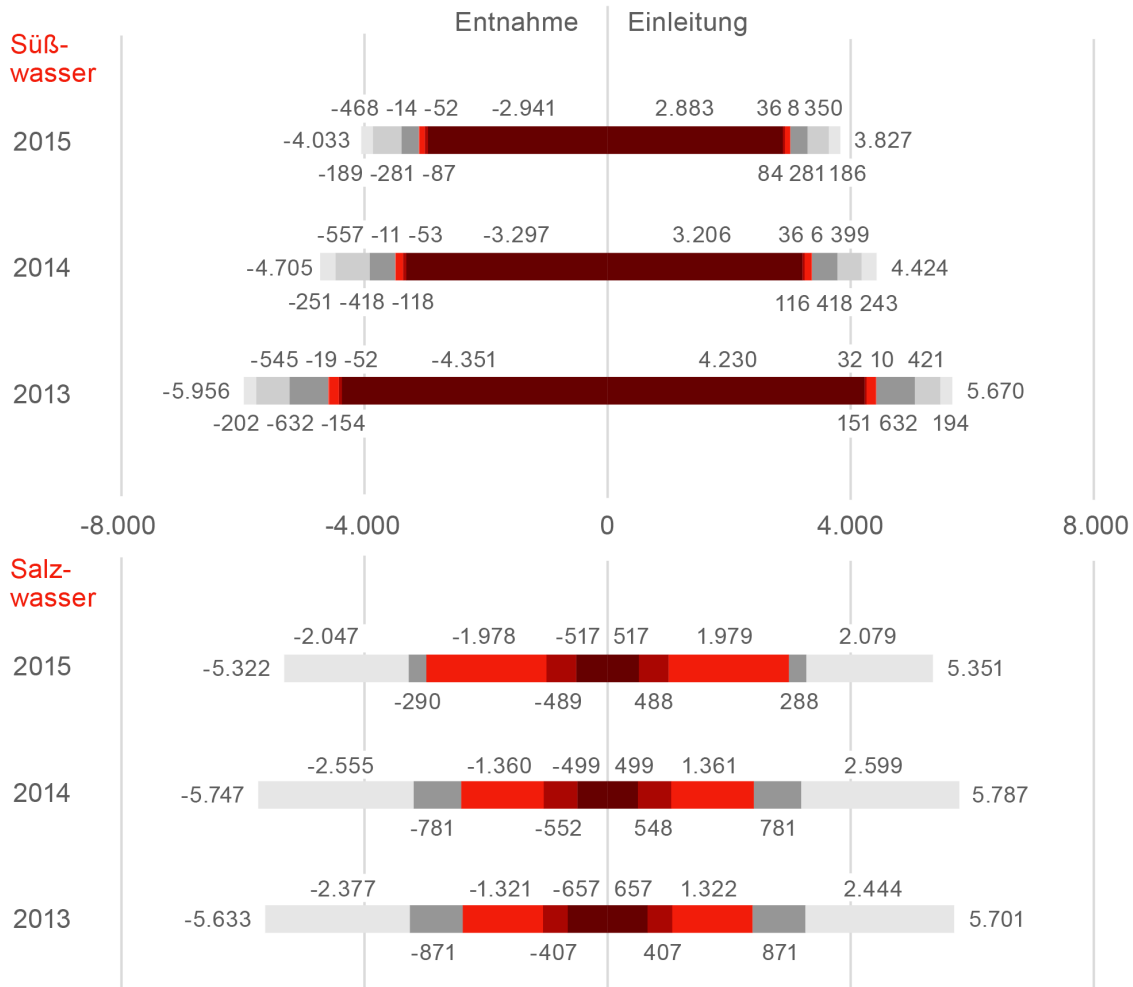
Unsere Indikatoren im Bereich Wasser haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Seit 2013 fassen wir unsere Wasserdaten in einer Gesamtwasserbilanz zusammen. Diese gibt einen Überblick über die in den einzelnen Regionen entnommenen und abgegebenen Mengen an Süß- und Salzwasser.

1) inkl. der 2015 veräußerten Anlagen/Kraftwerke in Spanien und Italien, da die Analyse bereits vor den Veräußerungen stattfand

✓ Reviewed 2015

Wasserbilanz nach Regionen¹⁾ (in Mio m³)

■ Deutschland
 ■ Großbritannien
 ■ Niederlande
 ■ Frankreich
■ Italien
 ■ Russland
 ■ Andere Länder



1) Die in der Grafik angegebenen Süßwasservolumina setzen sich aus den folgenden Quellen zusammen:
Grundwasser, Oberflächenwasser und kommunales Wasser.

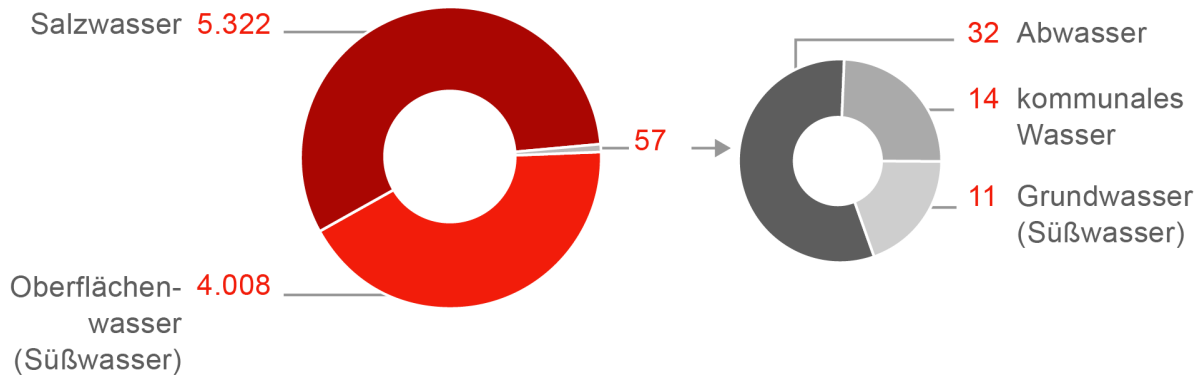
Das Volumen des im Jahr 2015 entnommenen Süßwassers ging, verglichen mit dem Vorjahr, um 672 Mio m³ oder 14,3 Prozent zurück. Die Menge des eingeleiteten Süßwassers sank im gleichen Zeitraum etwas weniger um 596 Mio m³ oder 13,5 Prozent. Der Süßwasserentnahme von insgesamt 4.033 Mio m³ steht eine Süßwassereinleitung von insgesamt 3.827 Mio m³ gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir somit den Süßwasserverbrauch des Konzerns um 76 Mio m³, das entspricht 27 Prozent, auf etwa 206 Mio m³ reduzieren. Der Großteil des Süßwassers – 3.792 Mio m³ oder etwa 94 Prozent – wurde Flüssen entnommen. 3.691 Mio m³ beziehungsweise 97,3 Prozent hiervon wurde wieder in Flüsse rückgeführt. 216 Mio m³ des entnommenen Süßwassers entstammte Seen. Von dieser Menge wurden 95 Mio m³ oder 43,8 Prozent wieder in Seen eingeleitet.

Und auch das Volumen des entnommenen Salzwassers fiel im Jahr 2015 um 425 Mio m³, beziehungsweise 7,4 Prozent. Gleichzeitig leiteten wir 437 Mio m³, respektive 7,5 Prozent, weniger Salzwasser als 2014 ein.

✓ Reviewed 2015

Gesamtwasserentnahme nach Quellen (in Mio m³)

gesamt 9.387 Mio m³



In den Zahlen zur Gesamtwasserentnahme des Konzerns nach Quellen sind – ergänzend zu den in der Wasserbilanz aufgeführten Mengen an Salz- und Süßwasser – auch die Werte zur Entnahme von verschmutztem Oberflächenwasser und Abwässern berücksichtigt. Die Gesamtwasserentnahme lag 2015 bei 9.387 Mio m³. Verglichen mit 2014 ging der Wert um 1.109 Mio m³, beziehungsweise 10,6 Prozent, zurück.

Der Rückgang des Süß- und Salzwasserverbrauchs als auch der Gesamtwasserentnahme lässt sich vor allem auf die geringere Stromproduktion aus Kohle- und Kernkraftwerken zurückführen. Hierzu trugen unter anderem Kraftwerksstilllegungen wie die des Kohlekraftwerks Veltheim in Deutschland und die Veräußerung der gesamten Erzeugungsflotte in Italien zur Mitte des Jahres bei.

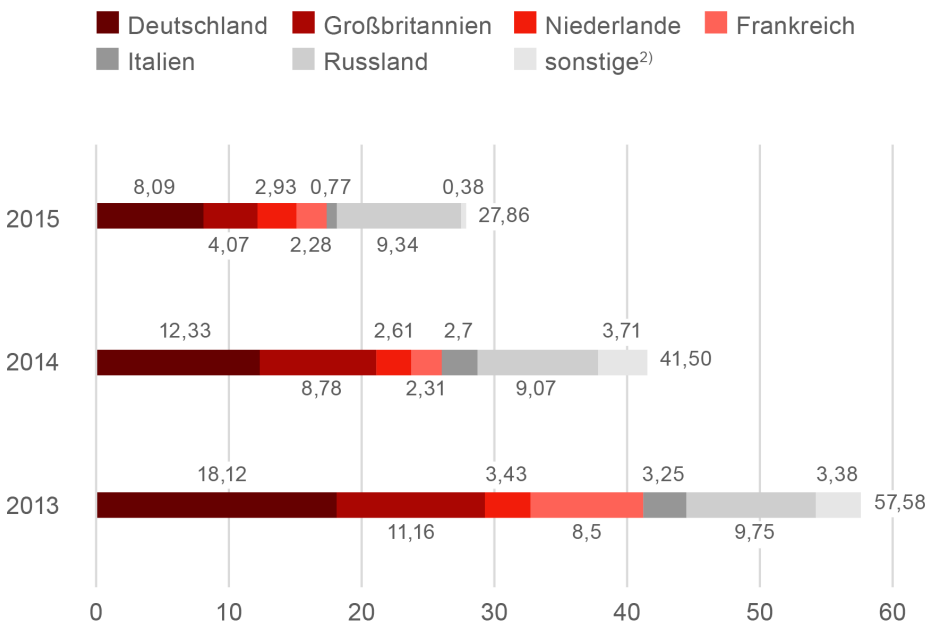
Umweltkennzahlen

Luftemissionen

Schwefeldioxid-Emissionen

Hauptemissionsquelle für Schwefeldioxid (SO₂) ist die Verbrennung schwefelhaltiger Kohle. SO₂-Emissionen können wir beispielsweise durch verbesserte Rauchgaswäschen oder die Steigerung des Gasanteils im Energiemix senken.

SO₂-Emissionen¹⁾ (in kt)



1) Die Zahlen sind jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann.

2) 2013 und 2014: Schweden, Tschechien, Ungarn und Spanien; 2015: Schweden, Tschechien und Ungarn

Mit 27,9 kt, lag die insgesamt ausgestoßene Menge an SO₂ im Jahr 2015 um 13,6 kt oder 33 Prozent unter dem Wert des Vorjahres. Dieser Rückgang ist vor allem auf die niedrigere Stromerzeugung aus Kohlekraftwerken durch Stilllegungen und Veräußerungen, die Umrüstung von Kohlekraftwerken und die insgesamt um 12 Prozent geringere Stromerzeugung von E.ON zurückzuführen.

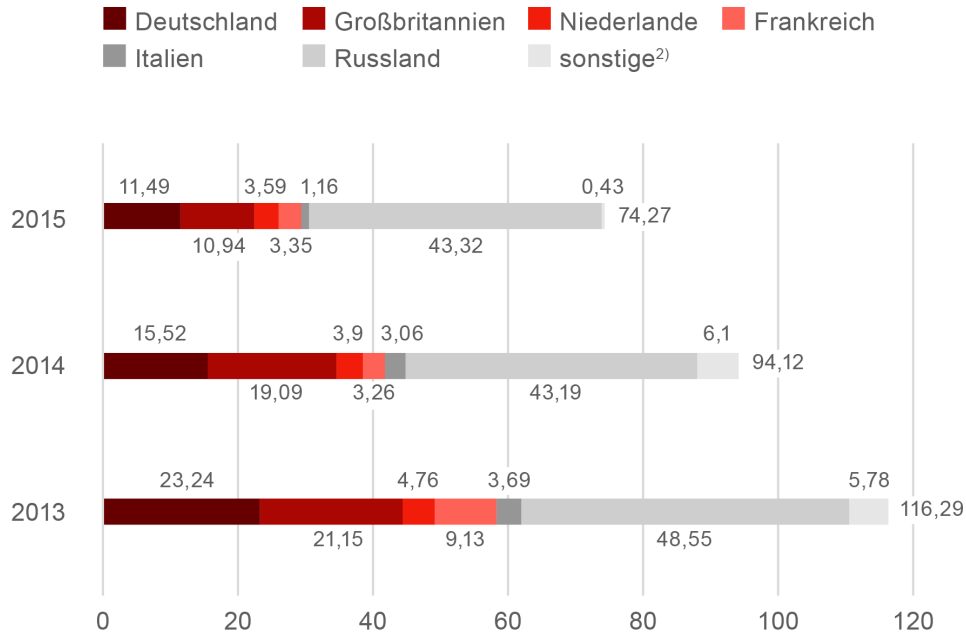
Die spezifischen SO₂-Emissionen pro Energieeinheit gingen von 0,19 kg/MWh im Jahr 2014 auf 0,15 kg/MWh im Jahr 2015 zurück.

Stickoxid-Emissionen

Stickoxide (NO_x) entstehen vor allem unter hohen Verbrennungstemperaturen aus dem in der Luft enthaltenen Stickstoff. So ist zum Beispiel die Verbrennung von Gas oder Kohle in unseren Kraftwerken mit NO_x-Emissionen verbunden. Wir tragen darum eine besondere Verantwortung, diese Schadstoffemissionen weiter zu reduzieren.

Unsere neu in Betrieb genommenen Kraftwerke sowie mehrere 2009 in unser Portfolio aufgenommene Anlagen haben wir mit moderner Entstickungstechnik ausgestattet. Seit 2009 können wir einen Rückgang an NO_x-Emissionen verzeichnen, der sich mit den Veränderungen des Kraftwerksportfolios weiter verstärkt hat.

NO_x-Emissionen¹⁾ (in kt)



1) Die Zahlen sind jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann.

2) 2013 und 2014: Schweden, Tschechien, Ungarn und Spanien; 2015: Schweden, Tschechien und Ungarn

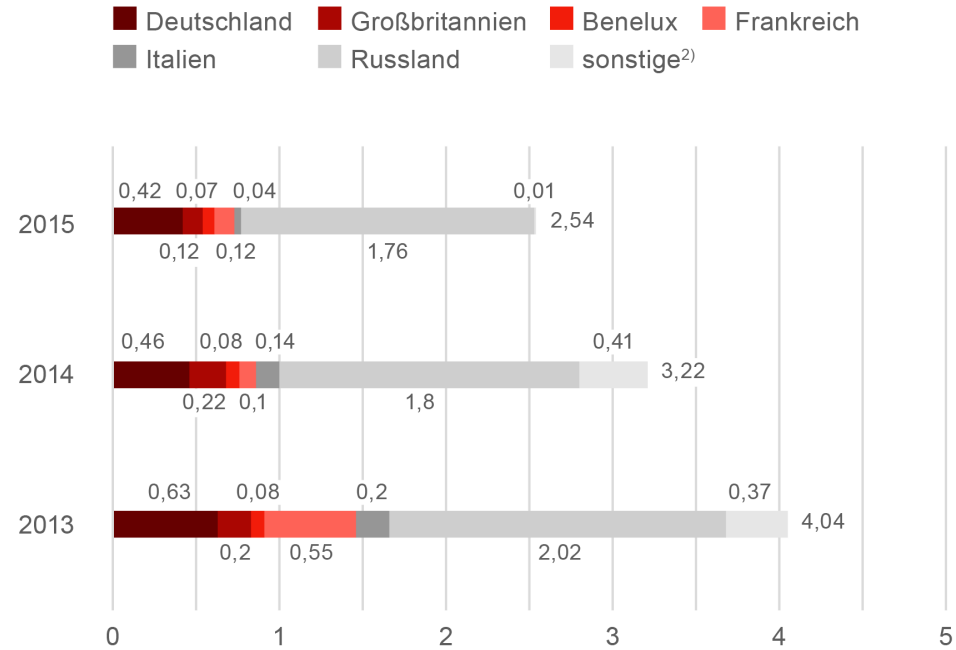
Die NO_x-Emissionen sanken 2015 von 94,1 kt im Vorjahr auf 74,3 kt. Dies entspricht einer Verringerung um 19,9 Prozent. Diese Entwicklung lässt sich vorrangig auf die insgesamt niedrigere Stromerzeugung und im Speziellen auf den Rückgang der Stromerzeugung aus fossilen Brennstoffen wie Kohle und Erdgas zurückführen. Im Jahr 2015 schlossen wir zudem die Veräußerung unserer Erzeugungsaktivitäten in Spanien ab. Emissionen der Erzeugungsflotte in Spanien sind daher in der Berichterstattung 2015 nicht mehr enthalten.

Die spezifischen NO_x-Emissionen sanken 2015 auf 0,39 kg/MWh; im Vorjahr waren es noch 0,44 kg/MWh.

Staubemissionen

Beim Betrieb von Kohlekraftwerken wird trotz aufwendiger Filteranlagen Staub freigesetzt. Diese sogenannten Staubexpositionen beliefen sich 2015 konzernweit auf 2,54 kt.

Staubexpositionen¹⁾ (in kt)



1) Die Zahlen sind jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann.

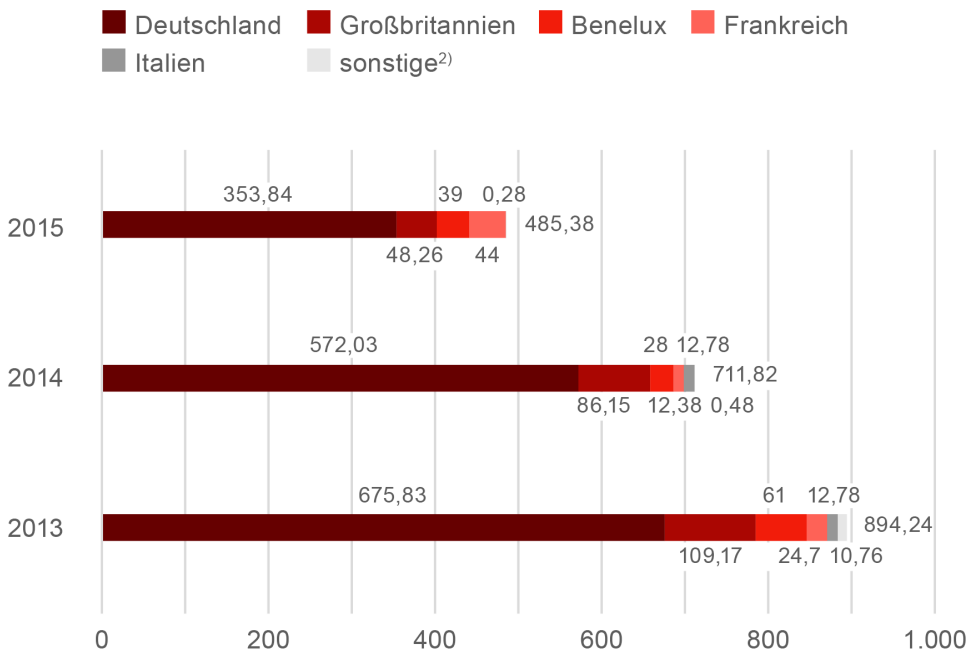
2) 2013 und 2014: Schweden, Tschechien, Ungarn und Spanien; 2015: Schweden, Tschechien und Ungarn

Unsere Staubexpositionen sind im Vergleich zum Vorjahr um etwa 0,7 kt, beziehungsweise 21 Prozent, gesunken. Diese Abnahme lässt sich ebenfalls auf die insgesamt niedrigere Stromerzeugung und im Speziellen auf den Rückgang der Stromerzeugung aus Kohlekraftwerken zurückführen. Im Jahr 2015 schlossen wir zudem die Veräußerung unserer Erzeugungsaktivitäten in Spanien ab. Emissionen der Erzeugungsflotte in Spanien sind daher in der Berichterstattung 2015 nicht mehr enthalten.

Quecksilberemissionen

Beim Betrieb von Kohlekraftwerken wird in geringem Maße auch Quecksilber freigesetzt. Neue europäische Rechtsvorschriften setzen erstmals Grenzwerte für Quecksilberemissionen aus großen Kohlekraftwerken in ganz Europa. Deshalb entwickeln wir entsprechende technische Maßnahmen zur Reduktion unserer Quecksilberemissionen.

Quecksilberemissionen¹⁾ (in kg)



1) Die Zahlen sind jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann.

2) 2013 und 2014: Schweden, Tschechien, Ungarn und Spanien; 2015: Schweden, Tschechien und Ungarn

Unsere Quecksilberemissionen gingen im Vergleich zum Vorjahr um 226,4 kg auf jetzt 485,4 kg zurück, was einer Reduktion von 31,8 Prozent entspricht. Dieser Rückgang der Quecksilberemissionen lässt sich vor allem auf die abnehmende Stromerzeugung aus Kohle – bei gleichzeitiger Zunahme des Anteils an Erneuerbaren Energien im Erzeugungsmix – zurückführen. Im Jahr 2015 schlossen wir zudem die Veräußerung unserer Erzeugungsaktivitäten in Spanien ab. Emissionen der Erzeugungsflotte in Spanien sind daher in der Berichterstattung 2015 nicht mehr enthalten.

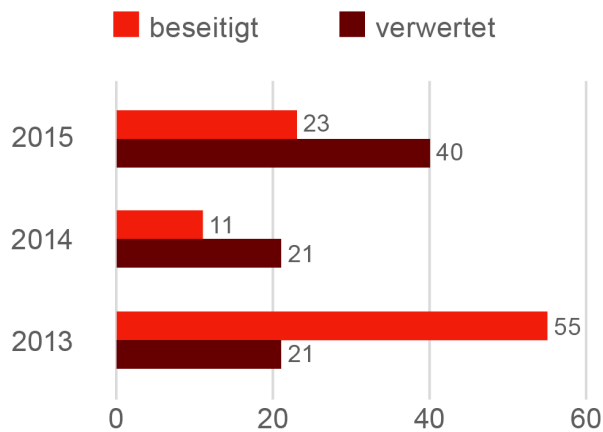
Abfälle

Abfälle entstehen bei E.ON sowohl im operativen als auch im projektbezogenen Geschäft. Bei der Betrachtung der Gesamtmenge an Abfällen unterscheiden wir außerdem zwischen Abfällen zur Entsorgung und solchen zur Verwertung.

Gefährliche Abfälle

Die Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle ist im Jahr 2015 auf 63 kt gestiegen und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt.

Gefährliche Abfälle (in kt)



Im Jahr 2015 erhöhten sich die Mengen sowohl an verwertetem als auch beseitigtem Abfall im Vergleich zum Vorjahr deutlich: Insgesamt konnten wir 40 kt der angefallenen gefährlichen Abfälle verwerten. 23 kt haben wir entsprechend den regionalen Gesetzen entsorgt.

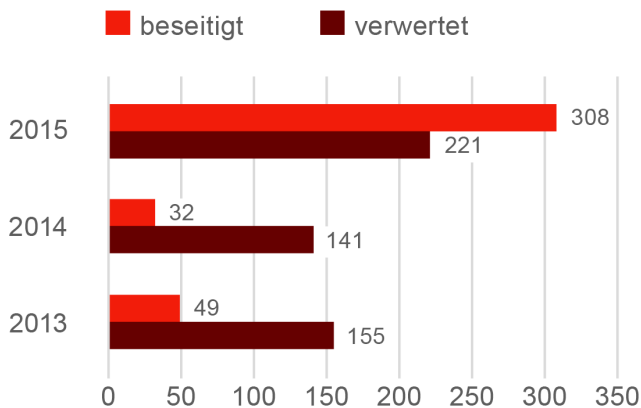
Der Abfall, der verwertet wurde, ist vor allem im operativen Geschäft angefallen. Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr lässt sich unter anderem darauf zurückzuführen, dass erstmals alle gefährlichen Abfälle aus dem Netzgeschäft in Deutschland mit in die Berechnung eingeflossen sind. Zuvor – bis einschließlich dem Jahr 2014 – lag das Baugeschäft der deutschen Netze in der Verantwortung von Dienstleistern, die die Entsorgung der gefährlichen Abfälle für die E.ON veranlassten.

Die deutliche Erhöhung der Menge des beseitigten Abfalls geht auf das projektbezogene Geschäft zurück. Durch die Stilllegung von Kraftwerken fielen 2015 hierbei mehr Abfälle an als im Jahr 2014. Der zunächst an den Standorten zwischengelagerte Abfall wurde 2015 den Anforderungen entsprechend entsorgt.

Nicht gefährliche Abfälle

Die Menge der nicht gefährlichen Abfälle stieg im Jahr 2015, verglichen mit 2014, um 356 kt auf 529 kt.

Nicht gefährliche Abfälle (in kt)



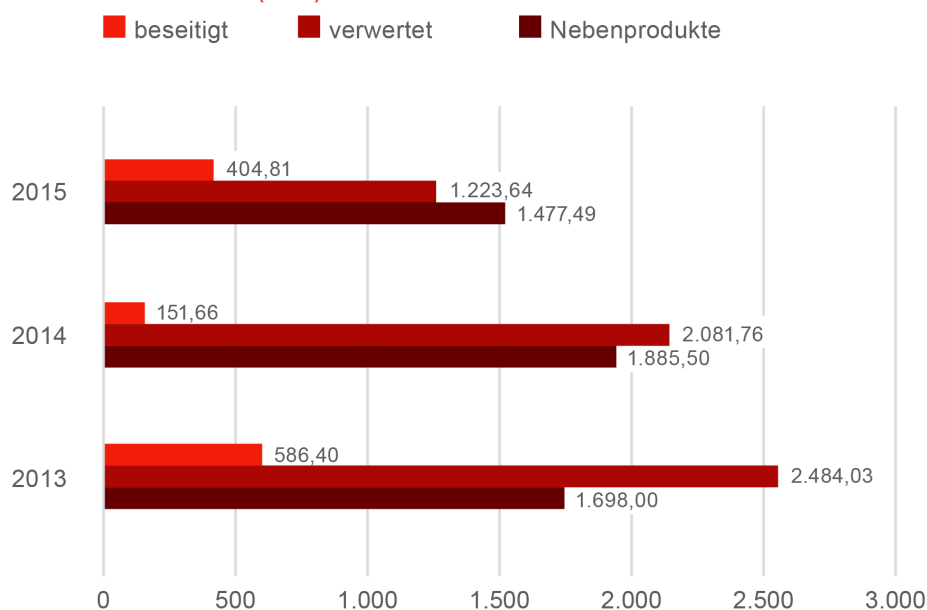
Die Mengen an entsorgtem und verwertetem Abfall fielen 2015 jeweils deutlich höher aus als im Vorjahr. Die Menge nicht gefährlicher Abfälle zur Entsorgung stieg um 276 kt auf insgesamt 308 kt. Dies entspricht einer Zunahme um 858 Prozent. Die Menge nicht gefährlicher Abfälle zur Verwertung wuchs um 80 kt beziehungsweise 57 Prozent auf 221 kt an.

Grund für den Anstieg des entsorgten und verwerteten nicht gefährlichen Abfalls war vor allem der Rückbau von Kohlekraftwerken wie Kingsnorth in Großbritannien sowie der Neubau und Ersatz von Leitungen in Deutschland (beides projektbezogenes Geschäft).

Asche und Schlacke

Asche und Schlacke fallen in erheblichen Mengen insbesondere bei der Verbrennung von Kohle an. Im Jahr 2015 belief sich die Menge an Asche und Schlacke inklusive der Nebenprodukte auf 3.105,9 kt. Im Vergleich zum Vorjahr ging sie damit um 983 kt oder 24 Prozent zurück. Es ist unser Ziel, diese Abfälle möglichst wiederzuverwerten.

Asche und Schlacke (in kt)



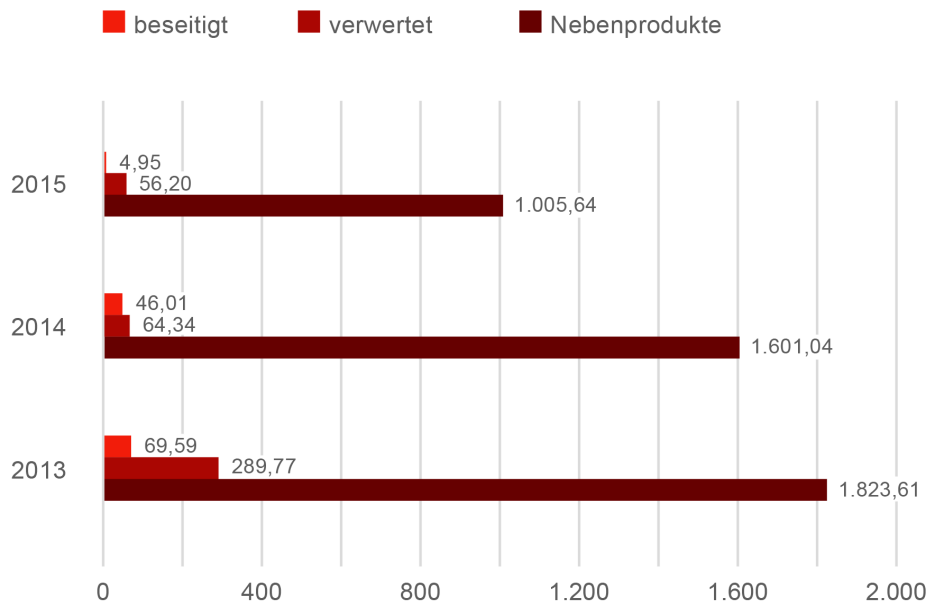
Die Menge an beseitigter Asche und Schlacke stieg 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 253,2 kt auf 404,8 kt an. Anders als im Jahr 2014 liefen unsere Gas- und Kohlekraftwerke in Russland im Jahr 2015 wieder mit voller Leistung. Dies erklärt den Anstieg der beseitigten Asche- und Schlackemengen im operativen Geschäft von 2014 auf 2015. Im Vergleich zu 2013 gingen diese jedoch um 181,6 t zurück.

Die BauMineral – eine hundertprozentige E.ON-Tochter – bereitet anfallende Flugasche so auf, dass ein Teil davon beispielsweise beim Straßenbau wiederverwertet werden kann. Sowohl für Flugasche als auch für deren Nebenprodukte herrschte 2015 in Deutschland eine große Nachfrage am Markt. Die aus den Jahren zuvor in Silos eingelagerte Flugasche wurde daher komplett verkauft. Die daraufhin leerstehenden Silos konnten mit der im Jahr 2015 neu angefallenen Flugasche gefüllt werden. Diese in den Silos gelagerte Menge wurde jedoch 2015 weder als verwertete Asche und Schlacke noch als Nebenprodukt ausgewiesen und taucht daher in der Bilanz nicht auf. So lässt sich erklären, dass die Menge der verwerteten Asche und Schlacke 2015 gegenüber dem Vorjahr um 858,1 kt oder 70,1 Prozent zurückging. Gleiches gilt für den Rückgang der Nebenprodukte um 378 kt oder 20,4 Prozent.

Nebenprodukt Gips

Als Nebenprodukt der Rauchgasentschwefelung erzeugen wir in unseren Kohlekraftwerken große Mengen an Gips. Er ist ungefährlich und kann als Baustoff weiterverwendet werden. Kraftwerke sind auf der Grundlage von Emissionsschutzgesetzen mit Anlagen zur Rauchgasreinigung ausgestattet, die den Rauchgasen umweltschädliche Stoffe entziehen. Damit sind diese Stoffe aber noch längst nicht umweltneutral beseitigt. Wir arbeiten mit der BauMineral bei der Verarbeitung von Rückständen aus den Rauchgas-Entschwefelungsanlagen unserer Kohlekraftwerke in Deutschland, Belgien und in den Niederlanden zusammen. Die BauMineral vertreibt beispielsweise Flugasche, Kesselsand und Gips. Aus den Rückständen werden Produkte wie Klinker und Transportbeton hergestellt.

Gips (in kt)



Die Menge des zur Beseitigung anfallenden Gipses sank 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 41,1 kt beziehungsweise 89,2 Prozent. Zugleich wurden 8,1 kt, respektive 12,6 Prozent, weniger Gips verwertet. Unter Einbeziehung der Nebenprodukte fiel die Gesamtmenge des anfallenden Gipses um 644,6 kt; dies entspricht einer Abnahme um 37,7 Prozent.

Der Rückgang des angefallenen Gipses lässt sich auf die geringere Produktionsmenge an Strom und Gas sowie Stilllegungen und den Verkauf von Kraftwerken zurückführen. Zudem verursachte die Kraftwerksflotte in Spanien die prozentual größte Menge an Gips. Diese wurde im Jahr 2014 veräußert und taucht somit in der Bilanz 2015 nicht mehr auf.

Soziales 



GRI-Aspekte im Handlungsfeld

- Aus- und Weiterbildung
- Vielfalt & Chancengleichheit

→ [Wesentlichkeitsprozess](#)

✓ Reviewed 2015

Kompetenzen ausbauen – Vielfalt fördern

Das Personalmanagement von E.ON steht vor vielfältigen Herausforderungen: Der zunehmende Mangel an Fachkräften in Europa wird sich mittelfristig auch auf unsere Chancen auswirken, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Schon heute stehen Fach- und Führungskräften zahlreiche Optionen offen. Daher sind wir gefordert, attraktive Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter zu schaffen. Deshalb investieren wir beispielsweise in umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und bieten flexible Arbeitsmodelle an. Um langfristig im globalen Wettbewerb um die besten Mitarbeiter bestehen zu können, spielt auch die Digitalisierung der Personalprozesse eine zunehmend wichtige Rolle. Sie bietet zahlreiche Möglichkeiten, die Gewinnung neuer Mitarbeiter oder das Talentmanagement zu vereinfachen und zu optimieren.

Belegschaften sind heutzutage ein dynamischer Mix aus unterschiedlichen Kulturen, Altersgruppen, Ethnien, Lebensstilen und Geschlechtern. Diese Vielfalt spiegelt die Gesellschaft wider, deren Teil wir als Unternehmen sind. Auf die veränderten Rahmenbedingungen eines immer vielfältigeren Markts müssen wir uns einstellen und die Chancen, die sich daraus ergeben, nutzen. Deswegen setzen wir uns mit verschiedenen Maßnahmen dafür ein, Vielfalt und Chancengleichheit bei E.ON weiter voranzutreiben. Dabei berücksichtigen wir selbstverständlich auch gesetzliche Anforderungen wie das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“, das 2015 in Deutschland in Kraft getreten ist. Es soll dazu beitragen, den Anteil von Frauen an Führungspositionen zu erhöhen, und einen Kulturwandel in Unternehmen anstoßen.

Wesentliche Themen

In unserer [Wesentlichkeitsanalyse](#) haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Personalverantwortung“ folgende wesentliche Themen hervor:

Mitarbeiter weiterentwickeln, Potenzial entfalten

Die Energie unserer Mitarbeiter ist die wertvollste Ressource von E.ON. Ihr Know-how, ihre Motivation und Zuverlässigkeit sind die Voraussetzungen dafür, dass wir auch in Zukunft neue Wachstumsfelder erschließen und gleichzeitig im etablierten Kerngeschäft bestehen können. Unser Ziel ist es, durch ein gezieltes Talentmanagement stets die richtigen Menschen an den richtigen Stellen im Konzern einzusetzen und sie für neue Positionen zu qualifizieren. Dort wollen wir die Bedingungen schaffen, die sie benötigen, um ihr Potenzial bestmöglich zu entfalten. Dabei setzen wir zunehmend auf digitale Lösungen: Sie helfen uns dabei, neue Mitarbeiter zu gewinnen, Talente und Ideen im Unternehmen besser sichtbar zu machen und unsere Mitarbeiter optimal zu unterstützen. Außerdem gilt es, uns durch ein erfolgreiches Talentmanagement auf dem Markt für Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und so neue Talentquellen zu erschließen.

Vielfalt und Chancengleichheit fördern

Vielfalt und Chancengleichheit sind wesentliche Voraussetzungen für Innovationen und unerlässlich für den Erfolg von E.ON in einem Markt, der von vielen Veränderungen geprägt ist. Jüngste Studien zeigen, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft höhere Erträge als der Branchendurchschnitt erzielen. Wir wollen auch zukünftig von vielfältigen Sichtweisen, Kulturen, Nationalitäten, Geschlechtern und Erfahrungen profitieren. Daher bleibt die Förderung von Diversität und Gleichberechtigung ein übergeordnetes Ziel unserer Personalarbeit.

Steuerung und Maßnahmen

Als Antwort auf die vielfältigen Herausforderungen im Personalbereich setzt E.ON in der strategischen Personalarbeit folgende Schwerpunkte:

Talente systematisch fördern

Unser konzernweites Talentmanagement eröffnet Fach- und angehenden Führungskräften attraktive Perspektiven im Konzern und ermöglicht es uns, das Potenzial unserer Mitarbeiter frühzeitig zu identifizieren und zielgerichtet weiterzuentwickeln. Durch verschiedene Entwicklungsprogramme für Talente und das „E.ON Graduate Program“ (EGP) sichern wir langfristig unseren Personalbedarf. Ingenieure, Finanz- und Einkaufsexperten werden in unseren „High Potential Programs“ zielgerichtet auf die Übernahme internationaler Managementpositionen vorbereitet. Das „Talent Development Program“ hingegen fördert Talente geschäftsbereichsübergreifend. Beim Talentmanagement setzen wir zunehmend auf digitale Lösungen: Jüngste Beispiele hierfür sind die Einführung unserer „Talent Management Suite“ (TMS) und des „Executive und Talent Portals 2015“. Unseren Erfolg messen wir daran, ob es uns gelingt, Positionen vorrangig mit unseren eigenen Talenten zu besetzen und dabei auch eine zunehmende Vielfalt im Unternehmen zu erzielen. Um den Überblick über das Potenzial unserer Talente in den verschiedenen Einheiten zu behalten, nutzen wir sogenannte Talent-Scorecards. Darin sind unter anderem die Ergebnisse des jährlichen konzernweiten „Management Review“-Prozesses dokumentiert, in dem wir unsere Führungskräfte bewerten und Talente identifizieren.

Mitarbeiter aus- und weiterbilden

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist ein Grundpfeiler unseres Personalmanagements. Besonders stolz sind wir auf unser „E.ON Graduate Program“, bei dem wir Nachwuchskräfte in einem intensiven und vielfältigen 24-monatigen Programm ausbilden. Unsere Trainees durchlaufen während

des Programms drei bis sechs Stationen in verschiedenen Unternehmenseinheiten und Abteilungen und können E.ON so aus unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen.

Über die Aus- und Weiterbildung hinaus wollen wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, neue Impulse zu gewinnen. Dies geschieht zum Beispiel durch zeitweilige Einsätze im Ausland. Diese werden durch die Richtlinie „International Transfer Policy“ gefördert. 2015 haben 107 unserer Mitarbeiter die Möglichkeit genutzt, neue Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Durchschnittlich beträgt die Dauer der Aufenthalte im Ausland zwischen zwei und drei Jahren.

Potenzielle Bewerber direkt ansprechen

Wir investieren kontinuierlich mit dem Ziel, E.ON als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren: So wollen wir die Voraussetzungen schaffen, um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und an uns zu binden. Damit wir genau die Menschen finden, die zu uns und unseren Anforderungen passen, ist unser Recruiting international und zielgruppenspezifisch ausgerichtet. Auch in sozialen Netzwerken suchen wir zunehmend nach geeigneten Kandidaten: Dies bietet uns die Möglichkeit, direkt mit ihnen in den Dialog zu treten. Ein Beispiel hierfür ist unser Karrierekanal auf Facebook, den wir seit Januar 2014 betreiben. Hier geben viele Mitarbeiter Einblicke in ihre Tätigkeit und stellen spannende Projekte vor.

Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern fördern

Wir eröffnen Frauen gezielt Aufstiegsmöglichkeiten im Konzern. Dies ist in der 2011 angepassten konzernweiten Besetzungsrichtlinie „Placement Policy“ geregelt. Darüber hinaus setzen wir auf verschiedene Mentoringprogramme: Im Rahmen des „Female Mentoring“-Programms steht jeder Teilnehmerin eine erfahrene Managementkraft zur Seite, die die Karriere des Mentees – zusätzlich zu der eigentlichen Führungskraft – beratend, coachend und unterstützend begleitet. Weibliche Nachwuchskräfte werden so gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereitet. Auch unsere Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Life Balance) – zum Beispiel in Form flexibler Arbeitszeitmodelle, Homeoffice oder von Kita-Plätzen – zählen auf das Ziel ein, allen unseren Mitarbeitern gleiche Chancen auf eine erfolgreiche Karriere zu bieten.

Eine ausgewogene Geschlechterverteilung spielt für uns auch bei der Ausbildung unserer zukünftigen Fachkräfte eine große Rolle. Unter anderem wollen wir möglichst viele Absolventinnen für unser EGP gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir uns dafür ein, Frauen schon frühzeitig für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu begeistern. Wir kooperieren dabei mit externen Partnern wie dem deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Das Ministerium hat mit „Komm, mach MINT.“ eine bundesweite Netzwerkinitiative gegründet, die sich für mehr Frauen in technischen Berufen einsetzt. E.ON ist bereits seit 2011 Partner der Initiative. Außerdem kooperieren wir auch mit dem Karrierezentrum Femtec zu diesem Thema.

Der Erfolg unserer Maßnahmen wird durch den gestiegenen Frauenanteil sowohl bei den im EGP eingestellten Trainees als auch bei den Neueinstellungen im Konzern im Jahr 2015 belegt. Er betrug 2015 jeweils rund 41 Prozent. Im Vorjahr waren es noch je 38 Prozent. Insgesamt konnten im Jahr 2015 10 Prozent mehr Frauen eingestellt werden als in 2014.

Barrierefreiheit im Arbeitsalltag schaffen

Etwa 80 Millionen Menschen in Europa haben eine sichtbare oder nicht sichtbare Behinderung. Das Thema „Inklusion“ – unter dem man in Deutschland die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung versteht – wird in unserer Gesellschaft und natürlich auch bei E.ON immer wichtiger. Wir wollen Mitarbeiter und Führungskräfte für Unterschiede sensibilisieren und Rahmenbedingungen schaffen, die den Arbeitsalltag für alle so barrierefrei wie möglich gestalten. Beispiele für entsprechende Maßnahmen sind ein Workshop für den Umgang mit gehörlosen Kollegen oder „sprechende Aufzüge“ für blinde Mitarbeiter. Ansprechpartner für alle Fragen von Menschen mit Behinderungen sind die Schwerbehindertenvertretungen in den einzelnen Unternehmenseinheiten vor Ort.

Alle Mitarbeiter von E.ON sollen mit Würde, Respekt und Wertschätzung behandelt werden. Aus diesem Grund haben wir gerade unsere Integrationsvereinbarung überarbeitet. Ein Thema ist hierbei zum Beispiel auch die Barrierefreiheit unserer IT. Zudem gibt es zahlreiche konzerninterne Netzwerke zum Beispiel für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, zum Thema Religion oder sexuelle Orientierung. Beispiele hierfür sind etwa: BAM (Black Asian Minority), LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender Network).

Transforming HR unterstützt Neuausrichtung des Konzerns

Im Zuge der Umsetzung unseres Effizienzsteigerungsprogramms „E.ON 2.0“ haben wir unsere Personalorganisation 2015 in dem umfangreichen Transformationsprozess „Transforming HR“ neu ausgerichtet. Unsere Personalfunktionen haben wir dazu zentral in fünf Centers of Competence zusammengeführt. Diese repräsentieren jeweils Kernbereiche der Personalorganisation wie das Talentmanagement oder Human-Ressourcen- (HR-)Controlling und steuern konzernweit Kernprozesse und Instrumente, die im Rahmen der operativen HR-Arbeit zum Einsatz kommen. Hierzu gehören unter anderem der Rekrutierungsprozess und der Performance-Management-Prozess.

Die Neuaufstellung des Konzerns, bei der die heutigen Geschäfte in zwei zukunftsfähigen Unternehmen fortgeführt werden, wird durch unsere HR-Organisation wirksam unterstützt. Im Rahmen der mit der Konzernmitbestimmung vereinbarten „Gemeinsamen Erklärung und Eckpunktevereinbarung“ zur neuen E.ON-Strategie und deren Umsetzung wurden folgende Zusagen gegeben:

- kein Personalabbau durch die Abspaltung
- Festhalten an bestehenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- unveränderte Pensionsvereinbarungen
- Weiterführung laufender Personalentwicklungs- und Trainingsmaßnahmen
- kontinuierliche Beratungen und Abstimmungen während der Übergangsphase sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene

Erfolgsmessung und -kontrolle

Wir haben uns das Ziel gesetzt, zukünftig durch digitale Talent-Management-Werkzeuge und Kommunikationsmedien Talente schneller zu erkennen und zu fördern. Außerdem wollen wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, frühzeitig Führungsverantwortung zu unterschiedlichen Themen zu übernehmen.

Ausgaben für Weiterbildung

Die Aufwendungen für Weiterbildungen des E.ON-Konzerns beliefen sich im Jahr 2015 auf rund 1.017 Euro pro Kopf¹⁾, gemessen an der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft. Bezogen auf Vollzeitäquivalente entspricht dies 1.052 Euro – 8 Euro mehr als im Vorjahr. Die mittlere Anzahl an Weiterbildungstagen der durchgeführten Klassenraumtrainings betrug im Jahr 2015 rund 1,4 Tage pro Mitarbeiter, ebenfalls auf Basis der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft²⁾.

Umsetzung der Frauenquote in Deutschland

Die E.ON SE und weitere deutsche E.ON-Gesellschaften, darunter HanseWerk, E.ON Technologies, E.ON Global Commodities (GC) und ReVus, unterliegen dem am 1. Mai 2015 in Deutschland erlassenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Jede Gesellschaft hat eigene Ziele und Fristen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beschlossen. Außerdem macht das Gesetz Vorgaben für die Veröffentlichung der Ergebnisse.

Unser Ziel für 2015 war es, konzernweit 15,8 Prozent der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. In Deutschland soll der Anteil weiblicher Führungskräfte am Management bis Ende 2016 14 Prozent betragen. Unsere Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils bei E.ON werden im Kapitel „Vielfalt und Chancengleichheit“ berichtet. Die genaue Zusammensetzung unseres Aufsichtsrats findet sich in unserem aktuellen Geschäftsbericht auf den Seiten 216 und 217.

1) Im Jahr 2015 wurde die Berechnungsgrundlage von Vollzeitäquivalenten auf die Kopfzahl der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft umgestellt. Diese Umstellung wurde vorgenommen, da die Berichterstattung im Bereich der Weiterbildung auf Mitarbeiterbasis erfolgt – so werden zum Beispiel Teilnehmer und nicht die daraus resultierenden Vollzeitäquivalente gezählt.

2) Nicht berücksichtigt sind Russland, Frankreich und die Nukleargesellschaften. Dieser Wert gilt nur für die im zentralen Learning-Management-System erfassten internen und externen Seminare, wobei die Bearbeitungsdauer von onlinebasierten Lernmethoden (rund 60 Prozent aller Teilnahmen) nicht erfasst wird.

Talente fördern, Entwicklung stärken

Mit einem effizienten Personalmanagement wollen wir die passenden Mitarbeiter und Talente für unser Unternehmen ermitteln, für uns gewinnen und ihre Fähigkeiten stetig weiterentwickeln. Mit verschiedenen Maßnahmen stellen wir sicher, dass uns auch langfristig qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Ausbildung bei E.ON

Die Berufsausbildung junger Menschen hat für uns einen hohen Stellenwert. 2015 konnten 331 junge Menschen ihre Ausbildung an deutschen E.ON-Standorten beginnen (Vorjahr: 342) und 385 von insgesamt 441 Absolventen in eine Anschlussbeschäftigung übernommen werden. Das deutsche Berufsausbildungsmodell wird in dieser Form in anderen Ländern nicht angeboten. Dennoch bieten wir auch in anderen europäischen Ländern wie zum Beispiel Großbritannien vergleichbare Einstiegsprogramme an.

Die Veränderungen in der Energiewirtschaft sollen sich künftig schon in der Ausbildung vermehrt widerspiegeln. So orientieren sich beispielweise die Ausbildungsinhalte in gewerblich-technischen Berufen stärker als früher an Erneuerbaren Energien und somit an unserer neuen Strategie. Im Jahr 2016 werden wir mit „E.ON abroad“ erstmalig auch eine kaufmännische Ausbildungsstation im Ausland anbieten. Zudem vereinbarten wir im Rahmen der Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften, dass alle Absolventen des Jahrgangs 2015 für mindestens zwölf Monate befristet eingestellt und mindestens 120 Absolventen unbefristet übernommen werden. Mit insgesamt 179 unbefristeten Übernahmen konnten wir diese Zahl im Berichtsjahr sogar überschreiten. Auch im Jahr 2016 soll eine möglichst große Anzahl von unbefristeten Übernahmen ausgesprochen werden.

Darüber hinaus leisten wir mit der E.ON-Ausbildungsinitiative seit 2003 einen Beitrag zum bundesweiten Ausbildungspakt. 2015 unterstützten wir rund 550 junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Dies erfolgt zum Beispiel in der Form von Schulprojekten, ausbildungsvorbereitenden Praktika und Lehrgängen mit Kooperationspartnern. Hierunter zählen wir auch unser Programm für Flüchtlinge.

E.ON Graduate Program für Hochschulabsolventen

Eine zentrale Rolle bei der Ausbildung und Entwicklung hochqualifizierter Hochschulabsolventen spielt für uns das „[E.ON Graduate Program](#)“ (EGP). Die Trainees arbeiten jeweils für mehrere Monate in unterschiedlichen Geschäftsfeldern und Funktionen – vom Ingenieurbereich über IT, Finanzen, Vertrieb und Unternehmensentwicklung bis zum Personalbereich – und durchlaufen verschiedene Seminare. So können sie unterschiedliche Konzerneinheiten im In- und Ausland kennenlernen.

2015 haben 80 vielversprechende Talente dieses Traineeprogramm begonnen – unter anderem aus Großbritannien, Deutschland, Indien, der Türkei, Indonesien und der Tschechischen Republik. Obwohl der Anteil weiblicher Studierender in vielen technischen Studiengängen nur zwischen 10 und 20 Prozent liegt, konnten wir im Jahrgang 2015 einen Frauenanteil von 41 Prozent realisieren.

Talente finden und systematisch entwickeln

Die Förderung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter ist eine zentrale Aufgabe der Führungskräfte bei E.ON. Eine wichtige Grundlage dafür bildet der neue Weiterbildungsansatz von E.ON, der formale Lernprozesse stärker in den Arbeitsalltag integriert. Außerdem unterstützen wir die Führungskräfte durch ein systematisches Talentmanagement bei dieser Aufgabe.

Neues Kompetenzmodell grow@E.ON

Die Veränderungen auf den Energiemärkten stellen auch unser Personalmanagement vor neue Herausforderungen. Damit wir auch in Zukunft erfolgreich sind und unsere Ziele erreichen, definieren wir aktuell abteilungs- und länderübergreifend Kompetenzen für Führungskräfte und Mitarbeiter und fassen sie in einem globalen Kompetenzmodell zusammen. Das neue Modell, das den Arbeitstitel „grow@E.ON“ trägt, soll Transparenz über die Erwartungen schaffen, die wir an unsere Mitarbeiter und Führungskräfte stellen, und Hilfestellung für ihre persönliche Entwicklung geben. Themen wie Kundenorientierung und Verantwortung stehen dabei noch stärker als bisher im Fokus.

„grow@E.ON“ bildet auch die Basis für die Auswahl- und Entwicklungsprozesse unserer Mitarbeiter sowie für unsere Programme zur Talentförderung. Dabei wollen wir einen erfahrbaren Mehrwert für unsere Führungskräfte und Mitarbeiter bieten und höchste Qualitätsstandards gewährleisten. Deshalb passen wir entsprechende Instrumente – wie die kompetenzbasierten Entwicklungsgespräche oder die Nachfolgeformate für interne und externe Assessment Center – an. Erste Pilotprojekte zur Stellenbesetzung und Mitarbeiterentwicklung mit dem neuen Ansatz „grow@EON“ werden derzeit in verschiedenen Einheiten und Ländern wie Deutschland, Großbritannien und Schweden gestartet. Die Erkenntnisse aus den Pilotprojekten fließen in das finale Modell ein, das im Laufe des Jahres 2016 ausgerollt werden wird.

Weiterbildungsansatz integriert Lernprozesse in den Berufsalltag

Die Integration von Lernprozessen in den Berufsalltag ist nach wie vor ein grundsätzliches Prinzip unserer Aktivitäten in der Weiterbildung. Dabei nimmt die zunehmende Digitalisierung der Lernwelt einen wesentlichen Einfluss auf diese Entwicklung

Im Jahr 2015 stand hierbei das sogenannte 70/20/10-Modell im Fokus. Danach werden nur rund zehn Prozent des Wissens über formale Lernprozesse – beispielweise bei strukturierten Trainings – erlernt. Die restlichen 90 Prozent, das sogenannte informelle Lernen entfallen auf Interaktion mit anderen (20 Prozent) und das Sammeln von Erfahrungen (70 Prozent). Durch ein breites Angebot an berufsbegleitenden Programmen, Kursen, Workshops und Materialien zum Selbststudium sowie stärkere Sensibilisierung für Möglichkeiten des informellen Lernens fördern wir eine selbstverantwortliche Lernkultur. Führungskräfte und Mitarbeiter sollen ihre Weiterbildung in Bezug auf Inhalte, Dauer, Ort, Tempo und Methode eigenständiger gestalten können.

Unterstützung bei Veränderungsprozessen durch das CoC Global Learning

2015 setzten wir unter anderem einen besonderen Schwerpunkt darauf, Mitarbeiter und Führungskräfte dabei zu unterstützen, die menschlichen Aspekte von Veränderungsprozessen besser zu erkennen, zu verstehen und zu handhaben. Hierfür wurden verschiedene Angebote entwickelt, die ein selbstgesteuertes Lernen ermöglichen. Hierzu gehört der intranetbasierte „Change Cube“, der die besten der im E.ON-Konzern bereits verfügbaren Selbsthilfetools für das Veränderungsmanagement

zusammenfasst. Die Tools sind erprobt, aktuell, leicht zu nutzen und stehen allen Führungskräften, Vorgesetzten und Mitarbeitern zur Verfügung. Die Einführung des „Change Cubes“ wurde von „Change Unplugged“-Kurzveranstaltungen begleitet. In Form eines Marktplatzes konnten sich die Teilnehmer über Methoden, Tools und Angebote dahingehend informieren, wie sie Veränderungsprozesse selbst meistern und zugleich ihre Mitarbeiter sowie ihr Team dabei unterstützen können. Zusätzlich bot das Format die Möglichkeit, mit anderen Führungskräften sowie Human-Resources-(HR-)Kollegen ins Gespräch zu kommen und Erfahrungen auszutauschen.

Neues System für das Talentmanagement

Um unsere Personalprozesse und unser Talentmanagement zu optimieren, führen wir regelmäßig neue Systeme und Programme ein. Jüngstes Beispiel hierfür ist die 2015 eingeführte „Talent Management Suite“ (TMS). Diese integrierte Softwarelösung erleichtert unterschiedliche HR-Prozesse, die sich auf die Gewinnung und Weiterentwicklung von Talenten beziehen: Dies sind die Mitarbeitergewinnung, Talentnominierung, jährliche Bewertung unserer Führungskräfte inklusive variabler Vergütung, Nachfolgeplanung und Besetzung von Führungspositionen. Die neue Lösung verbessert die Datenqualität und gewährt den Mitarbeitern Einsicht darüber, welche Daten bei uns über sie gespeichert sind.

Executive und Talent Portal gibt transparenten Überblick

Das „Executive und Talent Portal“ unterstützt unsere Führungskräfte und Talente bei ihrer persönlichen Weiterbildung. Das Portal ist eine Informationsplattform für die E.ON-Führungskräfte und -Talente, aber auch für alle HR-Kollegen, die für diese Zielgruppen zuständig sind. Es bietet einen transparenten Überblick über alle für sie relevanten HR-Services: Beispielsweise ein Lerncurriculum mit speziellen Seminaren und Weiterbildungen, Informationen zum neuen globalen Besetzungsprozess und eine Berechnungshilfe für die Vergütung. In enger Zusammenarbeit mit den Produkt- und Prozessexperten der Bereiche Aus- und Weiterbildung arbeitet das Business Service Center (BSC) in Berlin fortwährend an Aktualisierungen und Verbesserungen der Inhalte. Das Portal ist seit November 2014 online und verzeichnet stetig steigende Nutzerzahlen.

Neues Verfahren für die globale Besetzung von Führungspositionen

2015 ist es uns gelungen, Top-Managementpositionen zu mehr als 29 Prozent einheitenübergreifend und zu mehr als neun Prozent länderübergreifend zu besetzen. 2015 haben wir ein überarbeitetes konzernweites Besetzungsverfahren für Führungspositionen eingeführt, um die Vergabe von Führungspositionen weiter zu optimieren. Hauptelement des Verfahrens ist eine „Placement Conference“, bei der Vertreter unterschiedlicher Bereiche des Unternehmens mindestens jede zweite Woche die freien Führungspositionen besprechen und mögliche Kandidaten diskutieren. Dadurch erhöht sich die Transparenz der Entscheidungsfindung. Zudem wird die Chancengleichheit in der Auswahlliste gefördert. Die endgültige Entscheidung, welcher Bewerber die ausgeschriebene Stelle erhält, obliegt weiterhin der jeweiligen Führungskraft.


Reviewed 2015
Zentrale Kennzahlen

Verschiedene Kennzahlen, beispielsweise zur Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Fluktuationsquote, zeigen uns, ob unsere Mitarbeiter sich bei ihrer beruflichen Weiterbildung ausreichend unterstützt fühlen und in dieser Hinsicht mit E.ON als Arbeitgeber zufrieden sind.

Fluktuationsquote			
in %	2015	2014	
Erzeugung	2,7	2,2	
Erneuerbare Energien	6,4	4,9	
Globaler Handel	4,1	3,3	
Exploration & Produktion	2,4	5,9	
Deutschland	1,4	1,5	
Weitere EU-Länder	4,0	3,9	
Nicht-EU-Länder	6,0	5,6	
Konzernleitung/Sonstige ¹⁾	5,5	3,9	
E.ON-Konzern	3,7	3,3	

1) einschließlich E.ON Business Services

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit¹⁾			
in Jahren	2015	+/- %	2014
Erzeugung	18,0	-2,4 %	18,4
Erneuerbare Energien	11,5	-10,0 %	12,8
Globaler Handel	9,7	0,8 %	9,6
Exploration & Produktion	3,7	26,7 %	2,9
Deutschland	17,6	-0,3 %	17,7
Weitere EU-Länder ²⁾	13,5	-2,1 %	13,7
Nicht-EU-Länder ³⁾	9,2	-0,3 %	9,2
Konzernleitung/Sonstige ⁴⁾	10,7	7,9 %	9,9
E.ON-Konzern	14,0	-2,1 %	14,3

1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende
 2) einschließlich Großbritannien, Schweden, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Niederlande, Frankreich, SG ECT, Italien
 3) einschließlich Russland
 4) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EBG

Vielfalt und Chancengleichheit

Untersuchungen haben gezeigt, dass Teams mit sehr unterschiedlichen Mitgliedern besonders innovativ sind und einfacher neue Lösungswege finden. Dieses Potenzial wollen wir bei E.ON gewinnbringend nutzen. Deshalb begrüßen und fördern wir ausdrücklich die Vielfalt (Diversity) unserer Belegschaft – in allen Dimensionen. Wir wollen dafür sorgen, dass Unterschiede im Unternehmen wertgeschätzt werden: Alle Mitarbeiter sollen unabhängig von ihrem Hintergrund oder Geschlecht bei E.ON gleiche Entwicklungs- und Erfolgchancen vorfinden.

Diversity in der Praxis umzusetzen bedeutet auch, gesetzliche Vorgaben, Standards und die Empfehlungen internationaler Initiativen zu berücksichtigen. Wir unterstützen Programme, die sich für mehr Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz einsetzen. Seit vielen Jahren sind wir Unterzeichner der „[Charta der Vielfalt](#)“ und seit 2015 beispielsweise auch Mitglied bei Catalyst, der führenden gemeinnützigen Organisation für die Verbesserung der Chancen von Frauen in Unternehmen.

Förderung der Geschlechtergleichberechtigung

Wir sind überzeugt, dass wir von ausgewogenen Teams auf vielfältige Weise profitieren können. Daher streben wir eine höhere Frauenquote in den Führungs- und Kontrollgremien an. Auf Konzernebene und in Deutschland konnten wir 2015 hierbei weitere Fortschritte erzielen. So konnte E.ON auch im Jahr 2015 konzernweit ihren Frauenanteil in Führungspositionen auf 16,7 Prozent weiter steigern. Damit wurde auch das konzernweite Jahresziel von 15,8 Prozent übertroffen. In Deutschland soll der Anteil weiblicher Führungskräfte am Management bis Ende 2016 14 Prozent betragen. Mit einem Frauenanteil von 14 Prozent Ende 2015 haben wir dieses Ziel bereits erreicht.

✓ Reviewed 2015

Anteil der Frauen in Führungspositionen ¹⁾		
	2015	2014
E.ON Deutschland	14,0%	12,6%
E.ON Konzern	16,7%	15,8%

1) einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer

Am 1. Mai 2015 ist in Deutschland das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Kraft getreten. Es soll dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen und einen Kulturwandel in den Unternehmen anstoßen. Auch die E.ON SE unterliegt diesem Gesetz und verpflichtet sich in diesem Rahmen zu konkreten Zielen: Zum einen werden wir die ab dem 1. Januar 2016 geltende gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat der E.ON SE bei künftigen Neubesetzungen berücksichtigen. Für die erste und zweite Führungsebene streben wir einen Frauenanteil von 23 beziehungsweise 17 Prozent Frauen an. Aktuell liegen die entsprechenden Istwerte bei 20 beziehungsweise 15 Prozent. Diese Ziele für die erste und zweite Führungsebene sollen bis spätestens zum 30. Juni 2017 erreicht werden.

Für den Vorstand der E.ON SE hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der grundlegenden Strukturmaßnahmen in Unternehmen eine kurzfristige Zielgröße des Frauenanteils von null Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Dezember 2016 beschlossen. Damit wird der aktuelle Stand zunächst festgehalten. Der Aufsichtsrat beabsichtigt jedoch, bei der Ende 2016 zu beschließenden Zielsetzung vorzusehen, dass mindestens eine Vorstandsposition mit einer Frau besetzt wird.

Karrieren von Frauen fördern: E.ON neues Mitglied bei Catalyst

Seit 2015 sind wir neues Mitglied der gemeinnützigen Organisation Catalyst: Damit sind wir Teil einer weltweiten Gemeinschaft, deren Ziel es ist, die Rahmenbedingungen für Frauen in Unternehmen zu verbessern. Mit unserer Mitgliedschaft erhalten wir Zugriff auf Instrumente, Veranstaltungen und Dienstleistungen zu vorwiegend genderspezifischen Themen. Die Mitgliedschaft soll uns dabei helfen, das Thema Vielfalt bei E.ON weiter voranzutreiben können und mögliche Hürden abzubauen.

„Female Mentoring“-Programm für weibliche Nachwuchskräfte

Im März 2015 startete bei E.ON Deutschland ein neues „Female Mentoring“-Programm mit 20 Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Unternehmenseinheiten. Ziel des 18-monatigen Mentoring-Programms ist es, weibliche Nachwuchskräfte gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten. Jedem Talent steht eine erfahrene Top-Führungskraft als Mentor zur Seite. Die Mentoren sollen die Karriere des weiblichen Talents als Ergänzung zu ihrer jeweiligen Führungskraft beratend, coachend und unterstützend begleiten. In persönlichen Treffen können so beispielsweise wertvolle Karrieretipps ausgetauscht, persönliche Entwicklungsmaßnahmen erörtert und nicht zuletzt mögliche nächste Karriereschritte geplant werden.

Mehr Chancen für ausländische Fachkräfte in Schweden

Für viele Unternehmen in Schweden ist es derzeit schwierig, kompetentes und fachlich qualifiziertes Personal zu finden. Gleichzeitig haben Akademiker mit ausländischen Universitätsabschlüssen und Arbeitserfahrung im Ausland kaum Möglichkeiten, in Schweden eine Arbeit zu finden: Im Durchschnitt benötigt ein ausländischer Akademiker fünf bis acht Jahre, um auf dem schwedischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. E.ON Schweden hat deshalb die Initiative „Äntligen Jobb“ („Endlich ein Job“) ins Leben gerufen. „Äntligen Jobb“ vermittelt arbeitslosen Akademikern, die nicht in Schweden geboren sind, Praktikumsplätze. Mit der Praktikumsinitiative möchte E.ON Schweden dem Fachkräftemangel begegnen. Das Praktikum dauert acht Wochen und kann auf bis zu sechs Monate verlängert werden. 2015 haben wir im Rahmen der Initiative 38 Praktikanten eingestellt, von denen anschließend zehn eine feste Anstellung bei E.ON erhalten haben.

✓ Reviewed 2015

Personalkennzahlen

Mitarbeiter¹⁾ des E.ON-Konzerns zum 31.12.2015			
In Jahren	2015	+/- %	2014
Erzeugung	6.216	-17%	7.491
Erneuerbare Energien	1.573	-9%	1.723
Globaler Handel	1.320	-4%	1.371
Exploration & Produktion	236	0%	236
Deutschland	11.465	-1%	11.627
Weitere EU-Länder ²⁾	24.992	0%	25.048
Nicht-EU-Länder ³⁾	4.970	-6%	5.300
Konzernleitung/Sonstige ⁴⁾	5.718	-5%	6.015
E.ON-Konzern	56.490	-4%	58.811

1) ohne Vorstände/Geschäftsführer (2015: 173) und Auszubildende (2015: 1.254)

2) einschließlich Großbritannien, Schweden, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Niederlande, Frankreich, SG ECT, Italien

3) einschließlich Russland

4) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EFM, EBG

Am 31. Dezember 2015 waren im E.ON-Konzern weltweit 56.490 Mitarbeiter in voll konsolidierten Gesellschaften beschäftigt. Die Zahl der Beschäftigten ist damit im Vergleich zum Jahresende 2014 um 3,9 Prozent gesunken. Hinzu kommen 1.254 Auszubildende sowie 173 Vorstände und Geschäftsführer.

Die detaillierte Erläuterung der Veränderungen findet sich im [Geschäftsbericht 2015](#).

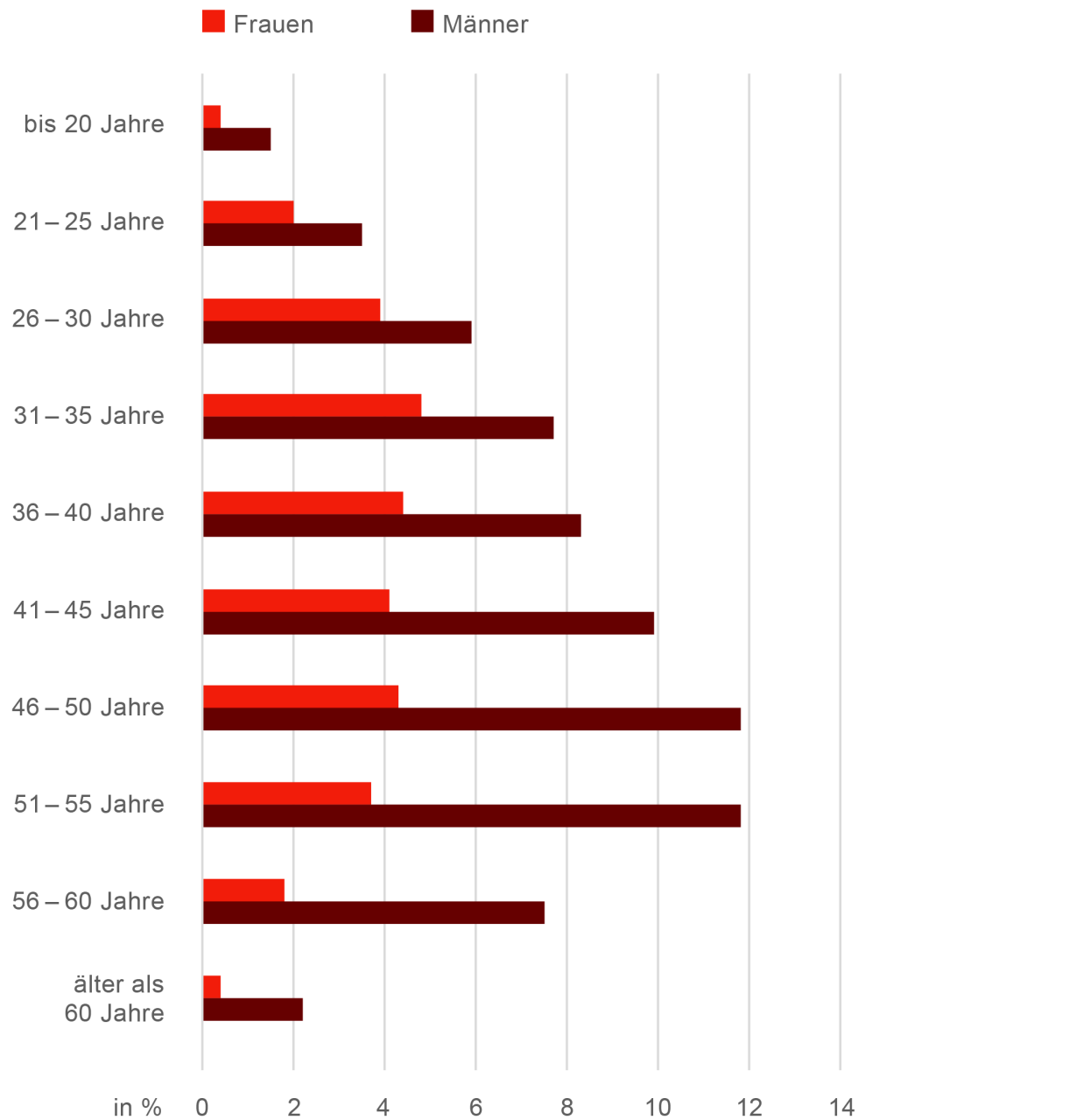
Mitarbeiter¹⁾ nach Regionen zum 31.12.2015		
	2015	2014
Deutschland	21.481	22.290
Großbritannien	10.730	10.708
Rumänien	6.175	6.523
Russland	5.025	5.343
Ungarn	4.928	4.704
Schweden	3.225	3.229
Tschechien	2.426	2.460
Frankreich	608	703
Andere ²⁾	1.892	2.851

1) ohne Vorstände/Geschäftsführer (2015: 173) und Auszubildende (2015: 1.254)

2) einschließlich Italien, Niederlande, Polen, USA und diverse andere Länder

Der Anteil der im Ausland tätigen Mitarbeiter (35.009 Mitarbeiter) ist mit 62 Prozent gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Altersstruktur der Gesamtbelegschaft 2015¹⁾



1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

Das Durchschnittsalter im E.ON-Konzern betrug zum Jahresende 42 Jahre und ist vergleichbar mit dem in anderen DAX-30-Unternehmen. Dabei spiegelt die Altersstruktur der Mitarbeiter bei E.ON die demografische Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials wider: Im Jahr 2015 waren rund 17 Prozent bis zu 30 Jahre alt, 55 Prozent zwischen 31 und 50 Jahre alt sowie rund 28 Prozent über 50 Jahre.

E.ON ist gut auf den demografischen Wandel vorbereitet und hat bereits Schritte eingeleitet, um dem demografischen Wandel zu begegnen wie beispielsweise im Bereich Gesundheitsvorsorge, Recruiting, Nachwuchsförderung und Ausbildung.

Anzahl Nationalitäten		
	2015	2014
E.ON-Konzern	103	103

Die Belegschaft des E.ON Konzerns setzt sich aus weltweit über 100 Nationalitäten zusammen mit Vertretern aus Afghanistan bis Zimbabwe.

Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft¹		
	2015	2014
Erzeugung	13%	12%
Erneuerbare Energien	19%	19%
Globaler Handel	32%	32%
Exploration & Produktion	36%	34%
Deutschland	27%	28%
Weitere EU-Länder ²⁾	34%	33%
Nicht-EU-Länder ³⁾	30%	30%
Konzernleitung/Sonstige ⁴⁾	38%	41%
E.ON-Konzern	29,9%	28,9%

1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

2) einschließlich Großbritannien, Schweden, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Niederlande, Frankreich, SG ECT, Italien

3) einschließlich Russland

4) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EBG

Der Frauenanteil an der Belegschaft ist gegenüber dem Vorjahr von 29% auf 30% gestiegen.

Anzahl Auszubildender in Deutschland				
	Anzahl		Anteil	
	2015	2014	2015	2014
Erzeugung	297	352	7,5%	7,1%
Erneuerbare Energien	56	58	6,6%	6,6%
Globaler Handel	-	16	0,0%	1,4%
Deutschland	812	883	6,8%	7,2%
Konzernleitung/Sonstige ¹	89	91	2,0%	2,2%
E.ON-Konzern	1.254	1.400	5,5%	5,9%

1) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EFM, EBG

Die absolute Anzahl an Auszubildenden und die Ausbildungsquote ist gegenüber dem Vorjahr gesunken. Rückläufige Einstellungszahlen bei der Erzeugung und die Verlagerung der Ausbildung von voll konsolidierten in nicht konsolidierte Unternehmen sind dafür verantwortlich. Mit einer sehr hohen Übernahmequote von ausgelerten Auszubildenden (385 von 441 = 87 Prozent) wirkt E.ON dem Fachkräftemangel entgegen.

Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter¹ der in Deutschland ansässigen Konzerngesellschaften		
	2015	2014
Erzeugung	286	387
Erneuerbare Energien	69	91
Globaler Handel	24	25
Deutschland	715	751
Weitere EU-Länder ²	3	4
Konzernleitung/Sonstige ³	172	205
E.ON-Konzern	1.269	1.463
Davon schwerbehinderte Auszubildende		
	2015	2014
Erzeugung	2	3
Erneuerbare Energien	0	0
Globaler Handel	0	0
Deutschland	4	6
Weitere EU-Länder ²	0	0
Konzernleitung/Sonstige ³	2	0
E.ON-Konzern	8	9
Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter		
	2015	2014
Erzeugung	7,2%	7,4%
Erneuerbare Energien	10,2%	13,8%
Globaler Handel	1,6%	2,2%
Deutschland	6,2%	6,1%
Weitere EU-Länder ²	1,5%	1,6%
Konzernleitung/Sonstige ³	4,1%	5,2%
E.ON-Konzern	5,8%	6,2%
1) Nicht eingeschlossen Vorstände/Geschäftsführer 2) einschließlich SG ECT 3) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EFM, EBG		

Im Jahr 2015 wurden in deutschen E.ON-Gesellschaften 1.269 Schwerbehinderte oder Personen mit einer gleichgestellten Behinderung beschäftigt. Die absolute und relative Zahl der Schwerbehinderten ist im Vergleich zum Vorjahr 2014 gesunken. Da aber die durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitern ebenfalls gesunken ist, fiel die Schwerbehindertenquote nur leicht von 6,2 Prozent auf 5,8 Prozent ab.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen an der Gesamtbelegschaft¹⁾				
	2015		2014	
	Teilzeit	unbefristet	Teilzeit	unbefristet
Erzeugung	11%	97%	5%	97%
Erneuerbare Energien	5%	95%	5%	96%
Globaler Handel	9%	92%	7%	91%
Exploration & Produktion	2%	100%	2%	100%
Deutschland	8%	93%	7%	94%
Weitere EU-Länder ²⁾	9%	98%	9%	98%
Nicht-EU-Länder ³⁾	1%	95%	0%	90%
Konzernleitung/Sonstige ⁴⁾	11%	91%	11%	90%
E.ON-Konzern	8%	95%	7%	95%

1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende
 2) einschließlich Großbritannien, Schweden, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Niederlande, Frankreich, SG ECT, Italien
 3) einschließlich Russland
 4) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EFM, EBG

Insgesamt waren 4.904 Beschäftigte am Jahresende im E.ON-Konzern in Teilzeit beschäftigt, davon 3.252 Frauen (66 Prozent). Die Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2014: Teilzeitbeschäftigte 4.413; davon Frauen 3.202), ebenso wie der prozentuale Anteil (von 7 Prozent auf 8 Prozent). Grund für den starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im Segment Erzeugung ist eine Kollektivvereinbarung zur Arbeitszeitverkürzung auf 97 Prozent im Vergleich zu einer Vollzeitkraft, zur Vermeidung von Personalabbau in der Kraftwerksgruppe West.

Informationen zur Gesundheitsquote finden Sie auf der Seite „[Gesundheitsförderung](#)“.



GRI-Aspekt im Handlungsfeld

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Hohe Standards bei Gesundheit und Sicherheit

Keine unserer unternehmerischen Aktivitäten rechtfertigt es, dass Menschen hierbei zu Schaden kommen. E.ON baut und betreibt konventionelle sowie erneuerbare Erzeugungsanlagen, verteilt Strom über Leitungen, transportiert und speichert Erdgas – Tätigkeiten, die umfangreiche Sicherheitsvorkehrungen erfordern. Ein wirksames, strategisch ausgerichtetes Management von Gesundheit, Arbeits- und Umweltschutz (Health, Safety & Environment – HSE) hat für uns daher oberste Priorität.

Dennoch kommt es immer wieder zu Unfällen, beispielsweise bei der Wartung von Gas- und Stromleitungen. Unsere Aufgabe besteht deshalb darin, unsere einheitlichen Sicherheitsstandards in allen regionalen Einheiten und auch bei unseren Partnerfirmen noch stärker zu verankern und dafür zu sorgen, dass konsequent jeder Vorfall gemeldet wird. Zudem stehen wir vor der Herausforderung, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit einer zunehmend älter werdenden Belegschaft angesichts eines ständigen Wandels und steigender Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeiter langfristig zu erhalten.

Wesentliche Themen

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ folgende wesentliche Themen hervor:

Arbeitssicherheit gewährleisten

Allein in Deutschland ereignen sich pro Jahr immer noch fast eine Million Arbeitsunfälle. Sie sind für die Betroffenen oft mit hohem persönlichen Leid und manchmal dauerhaften Gesundheitsschäden verbunden. Unfälle haben aber auch für unsere Unternehmensprozesse weitreichende Folgen. Mindeststandards für die Sicherheit haben in unserer Branche daher einen hohen Stellenwert. Sie sind Voraussetzung für die Erteilung von Betriebsgenehmigungen und in vielen Geschäftsbeziehungen maßgeblich für das Zustandekommen eines Vertrags. Neben dem drohenden

Reputationsverlust verursachen Unfälle oftmals Kosten durch Sachschäden oder Ausfallzeiten. Außerdem ziehen sie langwierige Ermittlungen zu den Ursachen nach sich oder führen dazu, dass die Versicherungsprämien steigen. Ausfälle von Mitarbeitern und Unfallschäden an Anlagen und Gerätschaften können außerdem den Bau und Betrieb unserer Anlagen erheblich verzögern oder sogar zum Stillstand bringen.

Gesundheit erhalten und fördern

Für E.ON ist die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ein hohes Gut: Ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld ermöglicht unseren Mitarbeitern, langfristig arbeits- und leistungsfähig zu bleiben und ihr Potenzial weiter zu steigern. Ein gutes Gesundheitsmanagement trägt außerdem zu unserem Renommee und unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei. Deshalb berücksichtigen wir mit ihm nicht nur körperliche, sondern auch psychische Belastungen, die beispielsweise durch Veränderungen der Arbeitsumgebung, etwa im Rahmen von Umstrukturierungen, oder durch Konflikte am Arbeitsplatz entstehen können.

Steuerung und Maßnahmen

Gemäß unserem Grundsatz „Null Toleranz für Unfälle“ verfolgen wir einen präventiven Managementansatz für Health, Safety & Environment (HSE). Anhand regelmäßig erhobener Leistungskennzahlen entwickeln wir unsere vorausschauenden, präventiven Konzepte zur Unfallvermeidung und Gesundheitsförderung kontinuierlich weiter. Zudem setzen wir auf zentrale Prozesse zur Steuerung der HSE-Aktivitäten und zur Unterstützung der Managementeinheiten auf Ebene des Group Managements. Eine detaillierte Darstellung der Organisationsstruktur, einschließlich der unterschiedlichen Gremien und ihrer Interaktionen, finden Sie im Kapitel „Management“.

Mit konzernweit verbindlichen Richtlinien den Rahmen gestalten

Einheitliche, klare Grundsätze sind ein wichtiger Erfolgsfaktor im HSE-Management. Ihre Umsetzung gewährleisten wir mit konzernweiten Richtlinien. Die 2013 in Kraft getretene Konzernrichtlinie „HSE-Management“ und die nachgelagerten Geschäftsanweisungen (Business Directives) definieren Mindestanforderungen sowie Berichtswege und beschreiben geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von körperlichen und psychischen Schäden bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit. Die dort verankerte „Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt“ verdeutlicht unseren Anspruch, die Gesundheit unserer Mitarbeiter proaktiv zu verbessern und Sicherheitsrisiken zu vermeiden. Im Zuge der Umsetzung der neuen Konzernrichtlinie wird in allen E.ON-Einheiten¹⁾ ein extern zertifiziertes Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz-Managementsystem gemäß dem internationalen Standard OHSAS 18001 eingeführt.

Unsere Verpflichtung zu hohen Standards im Sicherheits- und Gesundheitsmanagement bekräftigen wir seit 2009 öffentlich durch die Unterzeichnung der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ sowie des „Düsseldorf Statements“ der Erklärung von Seoul über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

1) „Ausnahmen sind möglich, wenn das Geschäftsrisiko der Managementeinheiten bei routine- und nicht routinemäßigen Tätigkeiten/Arbeitsabläufen niedrig ist.“ (Business-Governance-Konzernrichtlinie „HSE Management“; S. 7)

Proaktives Vorgehen zur Prozessoptimierung

Ein weiteres Steuerungsinstrument, mit dem wir die Arbeitssicherheit bei E.ON kontinuierlich verbessern, sind unsere „HSE Improvement“-Pläne (HSE IP), die wir 2010 eingeführt haben. Sie enthalten konkrete, für den Zeitraum eines Jahres bemessene Zielvorgaben für jede Managementeinheit – von der globalen über die regionale Ebene bis hin zu den Unterstützungsfunktionen. Die Fortschritte bei ihrer Umsetzung werden regelmäßig überprüft. Seit 2013 sind neben Vorgaben zum Unfallgeschehen auch Ziele aus dem Bereich Gesundheitsförderung integriert.

Die Umsetzung der individuellen HSE-IP-Zielvorgaben und der Vorgaben zum „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) ist seit 2014 Grundlage der variablen Vergütung von Führungskräften. Berücksichtigt werden hierbei auch die Ergebnisse von HSE-Audits und eventuelle tödliche Arbeitsunfälle. Da HSE bei E.ON direkt auf Vorstandsebene angebunden ist, wirkt sich der Status der HSE-Ziele auch auf die Höhe der jährlichen Tantiemen der Vorstände (Chief Executive Officers – CEOs) unserer globalen und regionalen Einheiten aus.

Unsere goldenen Regeln für gelebtes Sicherheitsverhalten

Mithilfe der konzernweiten Kampagne „Safety F1RST!“ haben wir drei zentrale Verhaltensregeln für Mitarbeiter aller Verantwortungsebenen etabliert:

- **Regel Nr. 1: Wir passen auf unsere Kollegen auf.**
Jeder, der für E.ON arbeitet, sorgt aktiv für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – sowohl für sich als auch für andere.
- **Regel Nr. 2: Wir stoppen unsicheres Arbeiten.**
Jeder, der für E.ON arbeitet, greift aktiv ein, um Unfälle und Gesundheitsgefährdungen zu verhindern.
- **Regel Nr. 3: Wir sprechen Fehler offen an.**
Jeder, der für E.ON arbeitet, meldet alle Beinaheunfälle und Unfälle. Wir sind bereit zu lernen und Verbesserungen umzusetzen.

Diese Regeln sind mittlerweile fest im Konzern verankert. Durch verständliche Comics und Videos sowie die hohe Präsenz des „Safety F1RST“-Logos rufen wir sie unseren Mitarbeitern regelmäßig in Erinnerung.

Unsere HSE-Schulungen und Trainings

Wissen ist ein wichtiger Schlüssel zur Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft. Deshalb ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern, an zahlreichen HSE-Trainings und Schulungsprogrammen teilzunehmen. Diese werden seit 2014 vom Center of Competence Global Learning in einem konzernweit einheitlichen Weiterbildungskatalog angeboten und vom Business Service Center Global Learning in Berlin organisiert.

Durch systematische Auswertung zur besseren HSE-Leistung

Im Jahr 2015 setzte E.ON die Geschäftsanweisung „Vorfalmanagement“ in Kraft. Sie legt Mindestanforderungen für die Meldung von Vorfällen und deren weitere Untersuchung fest und sorgt dafür, dass daraus gewonnene Erkenntnisse in einem standardisierten Prozess weitergegeben werden. Dies hilft uns nicht nur, möglichst schnell Maßnahmen zur Reduzierung der Risiken

einzuleiten, sondern auch langfristige Ansätze zu entwickeln, Handlungsschwerpunkte zu erkennen und so unsere HSE-Leistung weiter zu verbessern.

Über unser 2013 eingeführtes Ereignismanagementsystem „Prevent!“ erfassen wir risikoträchtige Ereignisse und Unfälle der Mitarbeiter von E.ON und den Partnerfirmen und leiten diese an die zuständigen Abteilungen weiter. Schwere Unfälle werden je nach Art des Vorfalls innerhalb von 24 beziehungsweise 72 Stunden über das System an das Group Management gemeldet. Wir analysieren die Unfälle und leiten daraufhin gezielte Präventionsmaßnahmen ein. Das System wird inzwischen in unseren regionalen Einheiten Italien, Schweden, Rumänien, Tschechien, Slowakei und Großbritannien, sowie in unseren globalen Einheiten Erzeugung, Technologien, E.ON Business Services und E.ON Connecting Energies genutzt.

Standards in unserer Lieferkette

Auch das Thema Partnerfirmenmanagement nimmt eine wichtige Rolle in unserem HSE-Management ein. Unsere E.ON-Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt und die Konzernrichtlinie „HSE-Management“ schließen unsere Partnerfirmen ausdrücklich mit ein. Außerdem haben wir im Jahr 2015 die Konzernrichtlinie „Procurement“ überarbeitet und dabei unsere Prozesse zur Identifizierung von HSE-Risiken verfeinert. Damit stellen wir sicher, dass schon im Vorfeld eines Einkaufs geprüft wird, ob und mit welchen HSE-Risiken eine Dienstleistung (beziehungsweise ein Produkt, an dessen Kauf sich eine Dienstleistung wie der Aufbau eines Generators anschließt) verbunden ist. Je nach identifiziertem Risiko muss ein neuer Lieferant einen Qualifizierungsprozess durchlaufen und festgestellte Lücken müssen geschlossen werden.

Wir unterstützen unsere Partnerfirmen außerdem durch die Möglichkeit, an Schulungen und Trainings teilzunehmen, oder verpflichten sie – in Abhängigkeit von ihrer jeweiligen Tätigkeit – entsprechende Kurse zu absolvieren. Unsere Managementeinheiten haben zudem länderspezifische Konzepte entwickelt und eigene Trainingscenter aufgebaut, in denen sie ihre Partner schulen.

Ziele & Erfolgskontrolle

Wir wollen unsere Leistung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kontinuierlich verbessern. Hierfür hatten wir uns im Jahr 2011 mit unserem Arbeitsprogramm 2012–2015 klare, messbare Ziele gesetzt, deren Erreichen wir mit standardisierten Kennzahlen überprüfen.

Fortschritte und Verbesserungspotenziale in der Arbeitssicherheit

Unter anderem hatten wir uns für 2015 vorgenommen, die Gesamtzahl aller erfassten Unfälle (Total Recordable Injury Frequency Index –TRIF) von E.ON-Mitarbeitern und Partnerfirmen auf 3,0 pro eine Million Arbeitsstunden zu senken. Dieses Ziel haben wir mit einem Wert von 2,1 deutlich übertroffen. Auch die Zahl der unfallbedingten Arbeitszeitausfälle (Lost Time Injury Frequency Index – LTIF) bei unseren Partnerfirmen konnten wir über die letzten Jahre hinweg erheblich reduzieren und unser dafür gestecktes Ziel sogar noch unterschreiten: Im Jahr 2015 lag der LTIF für Partnerfirmen bei 1,7 pro eine Million Arbeitsstunden – angestrebt war ein Wert von 3,0. Unser Ziel für den LTIF von E.ON-Mitarbeitern haben wir jedoch leider verfehlt. Zwar erzielten wir auch hier über die letzten Jahre kontinuierliche Fortschritte, mit 1,6 Punkten lag unser interner LTIF allerdings über dem im Arbeitsprogramm festgelegten Zielwert von 1,0.

Gesundheitsziel erreicht

Im Bereich Gesundheitsschutz hatten wir uns ein zentrales messbares Ziel gesteckt: Bis 2015 sollten mindestens 50 Prozent unserer Beschäftigten in risikobehafteten Tätigkeitsfeldern an Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen. Seit 2014 sind alle Einheiten von E.ON jährlich dazu aufgerufen, einen HSE-Tag durchzuführen. Zu diesem Anlass stellen sie im Rahmen von Vorträgen, Workshops und weiteren Formaten lokal relevante Themen in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Suchtprävention oder psychische Gesundheit vor. Im Jahr 2015 nahm etwa die Hälfte der Beschäftigten am konzernweiten HSE-Tag teil. Darüber hinaus bieten unsere Einheiten eigene gesundheitsfördernde Maßnahmen aus dem genannten Themenspektrum an. Diese wurden jedoch in der Kennzahl bisher nicht berücksichtigt.

Für den Bereich Gesundheit wollen wir künftig weitere Kennzahlen entwickeln und implementieren sowie klar messbare Ziele für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement etablieren.

Gruppenweite HSE-Selbstüberprüfung eingeleitet

Im Jahr 2015 haben alle Einheiten von E.ON im Rahmen unserer „HSE Improvement“-Pläne sogenannte Management Reviews erstellt und darin die Wirksamkeit ihrer HSE-Managementsysteme systematisch bewertet und ihre HSE-Leistung erfasst. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden einheitlich dokumentiert und in Form einer Selbsteinschätzung an das Group Management weitergegeben. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dafür genutzt werden, neue Maßnahmen im Rahmen der „HSE Improvement“-Pläne für das Jahr 2016 zu entwickeln.

Mit Umsicht gegen Arbeitsunfälle

Für den gesamten Konzern gilt folgender Grundsatz: Unsere Geschäftstätigkeit darf weder unsere Mitarbeiter noch die Beschäftigten unserer Partnerfirmen oder die Öffentlichkeit gefährden. Um dies sicherzustellen, verfolgen wir einen präventiven Ansatz im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE). Den Rahmen bildet die Konzernrichtlinie „HSE-Management“. Sie verpflichtet alle regionalen Einheiten¹⁾ dazu, Managementsysteme gemäß dem internationalen Standard für Arbeits- und Gesundheitsschutz OHSAS 18001 einzuführen. Im Jahr 2015 hatten etwa 85 Prozent der Einheiten von E.ON, bei denen ein entsprechendes operatives Risiko besteht – also vor allem produktive Einheiten wie Netzbetrieb und Erzeugung –, ein extern zertifiziertes Managementsystem entsprechend diesem Standard eingeführt. Die Einheiten anderer Geschäftsfelder befinden sich noch in der Vorbereitungsphase der Zertifizierung.

2015 wurde das einheitliche HSE-Managementsystem aller 16 E.ON Deutschland-Gesellschaften nach OHSAS 18001 zertifiziert: Damit gilt an weit über 200 Standorten in Deutschland eine übergreifende HSE-Politik, mit der gemeinsame HSE-Ziele verfolgt werden.

Für Sicherheitsthemen sensibilisieren

Im Jahr 2015 haben alle Einheiten von E.ON im Rahmen unserer „HSE Improvement“-Pläne Programme eingeleitet, um an der Schnittstelle zwischen Monteur und erster Führungsebene das Bewusstsein für sicheres Arbeiten zu schärfen. Den Austausch zwischen dem Monteur und seinem direkten Vorgesetzten hatten wir zuvor bei Workshops als zentralen Faktor identifiziert, den es zu verbessern galt. Außerdem führten wir verschiedene konzernweite Aktionen zu Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für Sicherheit und Gesundheitsschutz durch:

Am 10. März 2015 veranstalteten wir die bisher zweite E.ON-weite „Safety Hour“ und knüpften damit an den Erfolg der ersten „Safety Hour“ im Vorjahr an. Dabei wiesen unsere Führungskräfte ihre Mitarbeiter auf die Leistung und Bedeutung unseres HSE-Managements hin und gaben einen Ausblick auf geplante Aktionen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Im September 2015 hielten wir außerdem den jährlichen konzernweiten „Safety Day“ ab. Dieser dient dazu, unsere Mitarbeiter anhand konkreter Demonstrationen sowie im Rahmen von Vorträgen, Workshops und weiteren Angeboten für das Thema zu interessieren und zu sensibilisieren. Allen Mitarbeitern haben wir in diesem Rahmen auch unsere goldenen Regeln für Sicherheitsverhalten ins Gedächtnis gerufen.

1) „Ausnahmen sind möglich, wenn das Geschäftsrisiko der Managementeinheiten bei routine- und nicht routinemäßigen Tätigkeiten/Arbeitsabläufen niedrig ist.“ (Business-Governance-Konzernrichtlinie „HSE Management“; S. 7)

Die Kampagne „Safety F1RST!“ wurde im Jahr 2015 zudem erneut durch zahlreiche verschiedene Aktionen in den Einheiten flankiert, hierzu gehörten beispielweise:

- Einführung eines verhaltensbasierten Systems namens „SicherheitsCHECK“ zur „Last Minute“-Risikobewertung bei allen Gesellschaften der E.ON Deutschland
- Fahrsicherheitstrainings und Unterweisungen im Umgang mit dem Formblatt zur Berichterstattung von Verkehrsunfällen (Tschechien)
- Vierwöchige „Tools for Life“ Kampagne zur Vermeidung von Handverletzungen in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation Community Energy (Großbritannien)

Audits für technische Anlagen und Managementsysteme

Regelmäßig überprüfen wir mithilfe von Audits, ob die eingesetzten HSE-Managementsysteme unserer globalen und regionalen Einheiten wirksam sind und den Standards entsprechen. Im Jahr 2015 wurden die HSE-Managementsysteme der globalen Einheit Erzeugung in Frankreich, von E.ON Wasserkraft in Deutschland, E.ON Deutschland (Bayernwerk AG), von E.ON Fernwärme in Schweden sowie der regionalen Einheit Rumänien auditiert. Im Anschluss an Untersuchungen zu tödlichen Arbeitsunfällen in den Vorjahren evaluierten wir zudem die Arbeitsbedingungen und HSE-Managementsysteme an Standorten in Russland und Deutschland.

Bei diesen Audits stellten wir keine systematischen schwerwiegenden Defizite fest; teilweise wurden jedoch Verbesserungspotenziale identifiziert. Diese betrafen unter anderem die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, das Lieferantenmanagement und die Baustellenorganisation und lassen sich teilweise auf lokale Rahmenbedingungen zurückführen. Die Organisationseinheiten konnten jedoch belegen, dass die Erkenntnisse vorangegangener HSE-Audits und Unfalluntersuchungen umgesetzt wurden. Für 2016 sind bereits weitere HSE-Audits in Vorbereitung.

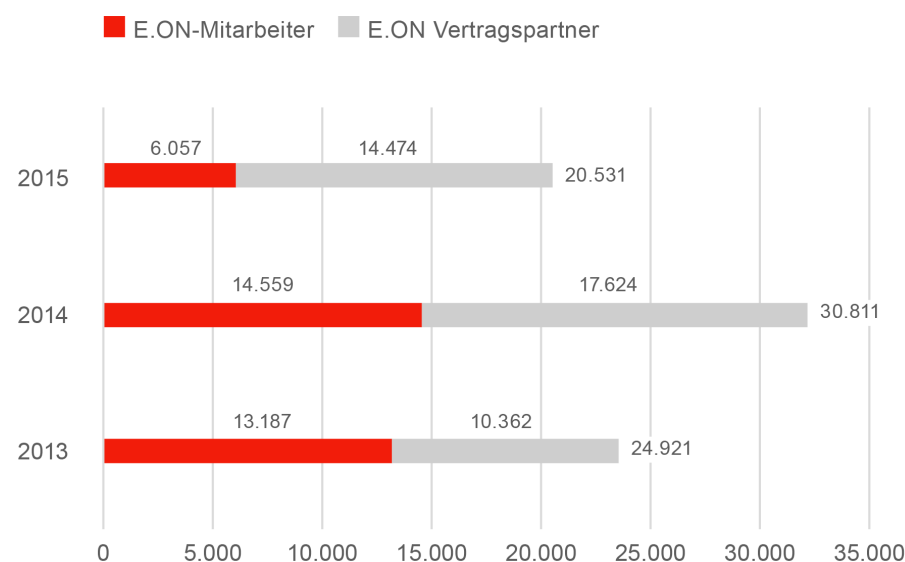
Berichten, analysieren, verbessern

Unsere Leistung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bewerten wir mit Kennzahlen und erfassen kontinuierlich Daten zu Arbeitszeitausfällen und Unfällen. Wir erkennen so, wo wir unsere Anstrengungen verstärken müssen. Die erhobenen Unfalldaten dienen uns außerdem zur Ursachenforschung und ermöglichen uns eine umfassende Risikoanalyse.

Anzahl der Beinaheunfälle

Neben der Erfassung der meldepflichtigen Unfallereignisse setzen wir vor allem auch auf die Dokumentation von Beinaheunfällen („Near Miss“-Ereignisse), die zu Verletzungen hätten führen können. 2015 fiel die Anzahl an gemeldeten Beinaheunfällen von 30.811 im Vorjahr auf 20.531. Davon betroffen waren 6.057 E.ON-Mitarbeiter und 14.474 Beschäftigte von uns beauftragter Unternehmen. Der Rückgang der erfassten Beinaheunfälle steht vor allem in Verbindung mit dem Abschluss einiger Großprojekte. Hierdurch verringerte sich auch die Anzahl der risikobehafteten Aktivitäten.

Beinaheunfälle E.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner¹⁾



1) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.

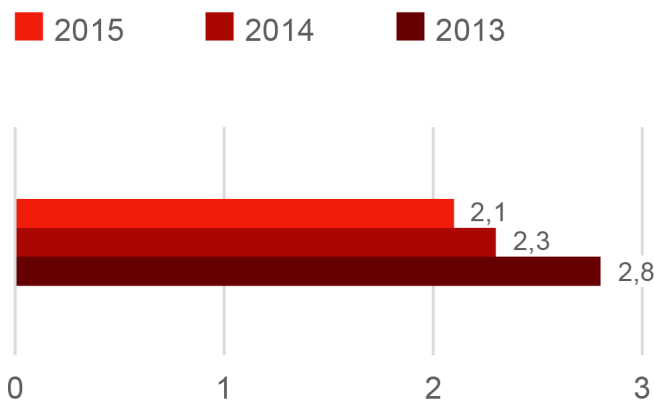
Anteil der Unfälle (TRIF) E.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner

Maßgeblich für die Bewertung unserer Leistung im Bereich Arbeitssicherheit ist bislang der „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF), der die Gesamtzahl aller erfassten Unfälle (ohne Erste-Hilfe-Unfälle) misst. Der von uns seit 2010 verwendete TRIF berücksichtigt nicht nur die Anzahl der Verletzungen mit Ausfallzeiten, sondern ebenso Unfälle, in deren Folge nur eingeschränktes Arbeiten möglich ist oder nach denen der Mitarbeiter zwar medizinisch behandelt wurde, aber keine Ausfallzeiten entstehen. Seit 2011 beziehen wir hierbei auch die für uns tätigen Vertragspartner und deren Mitarbeiter ein (kombinierter TRIF).

TRIF kombiniert¹⁾²⁾	
	2015
Erzeugung	2,3
Erneuerbare Energien	3,6
Globaler Handel	0,7
Exploration & Produktion	1,3
Deutschland	3,0
Weitere EU-Länder	3,5
Russland	0,7
Konzernleitung/Sonstige ³⁾	1,0
E.ON-Konzern	2,1

- 1) Total Recordable Injury Frequency – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen einschließlich tödlicher Unfälle, Arbeits- und Dienstwegeunfälle mit und ohne Ausfalltage, die einer ärztlichen Behandlung bedurften oder wo weiteres Arbeiten nur an einem Ersatzarbeitsplatz beziehungsweise nur ein eingeschränktes Weiterarbeiten möglich war, pro eine Million Arbeitsstunden
- 2) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.
- 3) E.ON SE, E.ON Business Service, E.ON Technologies, E.ON Connecting Energies

TRIF E.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner¹⁾²⁾



- 1) Total Recordable Injury Frequency – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen einschließlich tödlicher Unfälle, Arbeits- und Dienstwegeunfälle mit und ohne Ausfalltage, die einer ärztlichen Behandlung bedurften oder wo weiteres Arbeiten nur an einem Ersatzarbeitsplatz beziehungsweise nur ein eingeschränktes Weiterarbeiten möglich war, pro eine Million Arbeitsstunden
- 2) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.

2011 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, den kombinierten TRIF bis 2015 konzernweit auf einen Wert von 3,0 zu senken. Wir haben diesen Zielwert inzwischen deutlich unterschritten: Gegenüber dem Vorjahr hat dieser sich 2015 von 2,3 auf 2,1 weiter verbessert. Bei den E.ON-Mitarbeitern konnte der

TRIF auf dem sehr guten Niveau von 2,0 (2014: 2,0) stabilisiert werden; bei unseren Vertragspartnern war die entsprechende Kennziffer mit 2,3 noch besser als im Vorjahr (2014: 2,7).

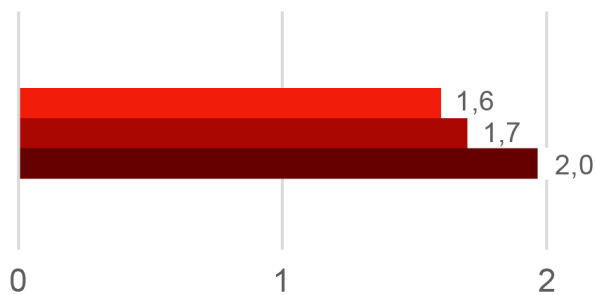
✓ Reviewed 2015

Häufigkeit der Arbeitszeitausfälle (LTIF) E.ON-Mitarbeiter

Die Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Arbeitszeitausfällen erfassen wir anhand des „Lost Time Injury Frequency Index“ (LTIF). Bis 2015 sollte diese Kennzahl bezüglich der E.ON-Mitarbeiter auf 1,0 pro eine Million Arbeitsstunden reduziert werden. Zwar verzeichnen wir einen kontinuierlichen Rückgang des LTIF bei E.ON-Mitarbeitern. Dennoch konnten wir unser Ziel leider nicht erreichen: Im Jahr 2015 ging der LTIF von 1,7 auf 1,6 zurück. Die absolute Anzahl gemeldeter Unfälle, die mit Ausfalltagen verbunden waren, reduzierte sich für Mitarbeiter von 177 im Jahr 2014 auf 163 im Jahr 2015. In gleichen Zeitraum nahm auch die Menge geleisteter Arbeitsstunden ab, sodass sich der LTIF nur geringfügig verringerte.

LTIF Mitarbeiter^{1) 2)}

 2015  2014  2013

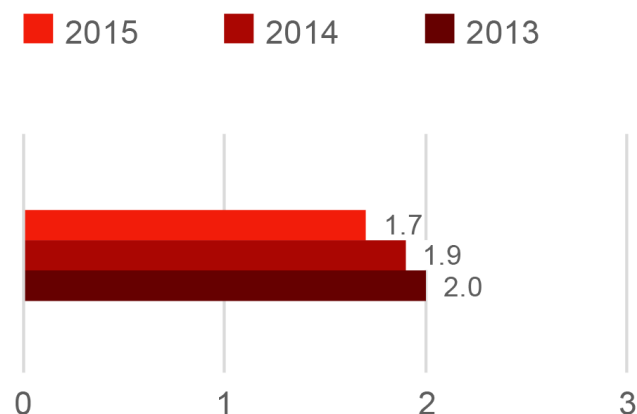


- 1) Lost Time Injury Frequency – arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden
- 2) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.

Häufigkeit der Arbeitszeitausfälle (LTIF) Vertragspartner

Bereits seit 2009 erheben wir den LTIF für Vertragspartner. Bei ihnen hatten wir uns im Jahr 2011 zum Ziel gesetzt, bis 2015 die Unfallhäufigkeit pro eine Million Arbeitsstunden auf 3,0 zu reduzieren.

LTIF Vertragspartner^{1) 2)}



1) Lost Time Injury Frequency – arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden

2) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.

Diesen Zielwert haben wir deutlich unterschritten: Im Jahr 2015 verbesserte sich der LTIF für Vertragspartner von 1,9 auf 1,7. Bei unseren Vertragspartnern ging die absolute Anzahl gemeldeter Unfälle, die mit Ausfalltagen verbunden waren, von 153 im Jahr 2014 auf 120 im Jahr 2015 zurück. Im gleichen Zeitraum nahm auch die Menge geleisteter Arbeitsstunden ab. Der Rückgang des LTIF fiel daher relativ gesehen geringer aus.

Tödliche Unfälle bei E.ON-Mitarbeitern und Vertragspartnern

Trotz der hohen Arbeitssicherheitsstandards im Konzern kam es im Jahr 2015 zu zwei tödlichen Unfällen. Einer der Todesfälle ereignete sich bei einer Partnerfirma von E.ON in der Tschechischen Republik. Ein instabil gewordener Hausanschlusskasten fiel während der Ausschaltungsarbeiten für eine Kabelverbindung auf einen Mitarbeiter. Zu einem zweiten tödlichen Unfall kam es bei einem Subunternehmen unserer regionalen Einheit Großbritannien. Beim Abladen von schweren Fernwärmerohren auf einem Lagerplatz wurde ein Mitarbeiter von einem der Rohre getroffen. Wir bedauern jeden einzelnen Todesfall sehr und bemühen uns deshalb intensiv um die Verbesserung unserer Arbeitssicherheitskultur. Neben den Untersuchungen durch Behörden analysieren unabhängige Expertenteams im Auftrag des Group Managements die genauen Unfallhergänge. Aus ihren Ergebnissen leiten wir Maßnahmen ab, um zu vermeiden, dass sich solche Unfälle wiederholen können.

Aktiv für gesunde Mitarbeiter

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Tätigkeit keinerlei gesundheitliche Beeinträchtigung erleben. Darüber hinaus sollen sie jederzeit die Möglichkeit haben, über körperliche oder seelische Probleme offen und vertrauensvoll zu sprechen. Im Jahr 2015 wurde zwischen der Unternehmensleitung und dem Konzernbetriebsrat in Deutschland die Konzernbetriebsvereinbarung „Gesundheit“ getroffen. Mit dieser verpflichtet sich E.ON, für ein gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld zu sorgen und die Gesundheit jedes einzelnen Mitarbeiters optimal zu fördern. Im Rahmen der Betriebsvereinbarung wurden hierzu vier gleichrangige Handlungsfelder definiert: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Suchtprävention und -intervention, das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Mitarbeiterberatung.

Schwerpunkt psychische Gesundheit

Die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter stand wie in den Jahren zuvor auch 2015 im Fokus unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements. Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Belastungen kommen in Ländern wie Deutschland immer häufiger vor. Diese können unter anderem auch durch den Arbeitsplatz und das -umfeld bedingt sein. Neben Aufklärungskampagnen und Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte, führten wir 2015 die „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ durch. Hierzu analysierten wir mithilfe eines Fragebogens, der in unterschiedlichen Gesellschaften und an verschiedenen Standorten in Deutschland verteilt wurde, ob die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter psychisch belastend sind. Basierend auf den Ergebnissen entwickelten wir verschiedene Maßnahmen, von denen bereits zahlreiche umgesetzt wurden. Es ist geplant, die Gefährdungsbeurteilung im Jahr 2016 mit dieser systematischen Analyse in weiteren Bereichen durchzuführen.

Gesundheitsquote im Blick

Mit der Gesundheitsquote informieren wir über den Anteil der geleisteten Arbeitstage im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit. Mit 96,7 Prozent blieb der Wert auch im Jahr 2015 auf einem hohen Niveau.

Gesundheitsquote¹⁾		
in %	2015	2014
Erzeugung	96,3	96,3
Erneuerbare Energien	97,8	97,3
Globaler Handel	98,5	98,1
Exploration & Produktion	98,5	98,9
Deutschland	96,3	96,3
Weitere EU-Länder ²⁾	96,6	96,8
Nicht EU-Länder ³⁾	97,4	96,0
Konzernleitung/Sonstige ⁴⁾	97,0	97,3
E.ON-Konzern	96,7	96,6

1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

2) einschließlich Großbritannien, Schweden, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Rumänien, Niederlande, Frankreich, SG ECT, Italien

3) einschließlich Russland

4) einschließlich E.ON SE, E.ON Business Services, ETG, E.ON Risk Consulting, EBG

Programme zur Gesundheitsförderung vor Ort

Konzernweit nahmen 2015 zahlreiche Mitarbeiter und Führungskräfte an Programmen zur Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens und einer besseren Wahrnehmung psychischer Auffälligkeiten teil. Die Auswahl der jeweiligen Aktivitäten und Kampagnen in den verschiedenen Regionen erfolgt auf Grundlage von Bedarfen. Beispielsweise ergeben sich aufgrund des demografischen Wandels neue Herausforderungen. Mitarbeiter müssen länger und flexibler arbeiten und leistungsfähig sein. Das ist nur in einem gesundheitsfördernden Arbeitsumfeld möglich.

Im Jahr 2015 wurden unter anderem folgende gesundheitsfördernde Maßnahmen in einzelnen Regionen durchgeführt:

- Einführung von „E.ON Life“ – einer interaktiven Onlineplattform, die Informationen und Beratung zu Gesundheitsthemen wie psychischer Gesundheit, Ernährung und Schlaf bietet (Großbritannien)
- Pilotprojekt zum proaktiven Umgang mit Alkohol- und Drogensucht (Schweden)
- Entwicklung und Einführung neuer Instrumente, um Führungskräfte beim Umgang mit Stress zu unterstützen (Ungarn)

Konzernweit waren 2015 wie in den Vorjahren alle Einheiten dazu aufgerufen an einem HSE-Tag teilzunehmen, in dessen Mittelpunkt das Thema „Gesundheit“ stand. Zudem fand im Mai 2015, basierend auf einer Erhebung zu Gesundheit bei allen Managementeinheiten im Konzern, ein internationaler Erfahrungsaustausch unserer HSE-Experten statt. In diesem wurden Best-Practice-

Maßnahmen vorgestellt und die Entwicklung konzernweiter Indikatoren für den Bereich Gesundheit vereinbart.

Externe Beratung durch Employee Assistance Program

Mit Unterzeichnung der Konzernbetriebsvereinbarung „Gesundheit“ im Jahr 2015 verpflichteten wir sämtliche E.ON-Gesellschaften in Deutschland auch dazu, jedem ihrer Beschäftigten eine Mitarbeiterberatung zu ermöglichen. Mitarbeitern der administrativen Einheiten und der meisten zugehörigen Regionalversorgungsunternehmen der regionalen Einheit Deutschland steht bereits seit 2013 hierfür das „Employee Assistance Program“ (EAP) zur Verfügung. Dabei handelt es sich um einen unabhängigen externen Beratungsservice. Er arbeitet streng vertraulich und kann von Führungskräften und Mitarbeitern in Anspruch genommen werden. Sie werden dort in persönlichen Gesprächen mit qualifizierten Fachberatern bei beruflichen, privaten oder gesundheitlichen Fragestellungen und Problemen beraten. Bei Therapiebedarf vermitteln die Experten den betreffenden Mitarbeitern kurzfristig an geeignete Spezialisten, Therapeuten oder Kliniken.

Mittlerweile ist das EAP unter anderem auch in Großbritannien, Schweden, Tschechien und Ungarn verfügbar. Andere globale und regionale Einheiten bieten ihren Mitarbeitern vergleichbare Hilfestellung an.

Schulungen zur Risikoerkennung bei Mitarbeitern

Generell verfolgt E.ON das Ziel, Führungskräfte zu sensibilisieren, Abwesenheitsmuster richtig zu deuten und Auffälligkeiten direkt anzusprechen. Das Center of Competence Global Learning (CoC Global Learning) bietet Führungskräften hierfür seit 2013 unter anderem ein E-Learning-Tool zum Thema „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ an. 2015 wurden insgesamt 1.400 Schulungen für Führungskräfte zu diesem Thema durchgeführt. Darüber hinaus wurden Onlineschulungen und Trainings zu Themen wie „Stressmanagement“, „Gesund Führen“ und „Alkohol und Drogen“ angeboten.

Schutz auf Reisen und bei Auslandsaufenthalten

Aufgrund der Globalisierung der Arbeitswelt gehören dienstliche Reisen, längere Entsendungen oder Projekte im Ausland heute zum Alltag vieler E.ON-Mitarbeiter. Unsere Verantwortung ist es, sie systematisch hierauf vorzubereiten und vor gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Risiken zu schützen. Deshalb haben wir im Sommer 2015 einen strukturierten Managementprozess eingeführt und in der Geschäftsanweisung „Internationaler Schutz für Mitarbeiter“ verbindlich geregelt. Das CoC Global Learning führte auch 2015 diverse Schulungen und Trainings zum Thema „Sicherheit auf Reisen“ durch. Insgesamt nahmen 40 Mitarbeiter an Onlineschulungen teil.

Eine besondere Herausforderung für die Gesundheit unserer Mitarbeiter stellen Epidemien dar. Daher kommt der Reisemedizin in der arbeitsmedizinischen Beratung konzernweit immer mehr Bedeutung zu. Die „Eignungsuntersuchung für Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstige Arbeitsaufenthalte mit besonderen klimatischen Bedingungen und Infektionsgefährdungen“ ist fester Bestandteil der betriebsärztlichen Betreuung. Zudem steht unseren Beschäftigten bei Auslandsreisen ein internationaler Dienstleister mit seinem Global Assistance Center und weltweit agierenden, mehrsprachigen Expertenteams zur Seite.



GRI-Aspekt im Handlungsfeld

- Lokale Gemeinschaften
- Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Dialoge führen, Akzeptanz fördern

Die von einem breiten gesellschaftlichen Konsens getragene Energiewende erfordert eine Vielzahl an kleinen und großen Infrastrukturprojekten. Diese müssen nicht nur behördlich genehmigt, sondern auch im Konsens mit unseren Anspruchsgruppen (Stakeholdern) gestaltet werden. Bürger, Kommunen, Umweltorganisationen und Behörden machen dabei nicht selten ökologische, gesundheitliche oder finanzielle Bedenken gegen den Aus- oder Umbau von Energienetzen und Erzeugungsanlagen geltend.

Dabei treffen häufig unterschiedliche und zum Teil miteinander konkurrierende Interessen und Erwartungen aufeinander; während unsere Aktionäre beispielsweise möglichst hohe Renditen erwarten, fordern Umweltverbände eine maximale Umweltverträglichkeit. Wir müssen die verschiedenen Anforderungen unserer Stakeholder möglichst gut kennen und auf dieser Basis eigene Positionen entwickeln und vertreten. Diese Aufgabe gilt es, in einem schwierigen Marktumfeld zu meistern, das von regulatorischen Eingriffen ebenso geprägt ist wie von Technologieumbrüchen.

Als Wirtschaftsakteur und Energieversorger sehen wir uns zudem in der Verantwortung, in den Regionen, in denen wir aktiv sind, ein Fundament für Wohlstand und wirtschaftliche Entwicklung zu legen und die Infrastrukturen vor Ort zu verbessern. Dieser Verantwortung wollen wir auch unter den veränderten Rahmenbedingungen der heutigen Energiewelten gerecht werden.

Wesentliches Thema

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus ging für das Handlungsfeld „Gesellschaftliches Engagement“ folgendes wesentliches Thema hervor:

Akzeptanz für unsere Projekte fördern

Rund 93 Prozent der Bevölkerung in Deutschland unterstützen den Ausbau Erneuerbarer Energien. Die Zustimmung für entsprechende Anlagen in der eigenen Nachbarschaft liegt allerdings mit rund 68 Prozent deutlich darunter. Bei Anlagen zur konventionellen Energieerzeugung ist die Akzeptanz mit nur 7–25 Prozent noch einmal deutlich geringer. Es bleibt daher eine unserer zentralen Aufgaben, dafür zu sorgen, dass unser unternehmerisches Handeln von der Bevölkerung und der Politik in Kommunen, Regionen oder Ländern verstanden und akzeptiert wird („license to build and operate“). Dazu müssen wir Kontakt zu regionalen Interessengruppen aufnehmen und diese in unsere Planungs- und Genehmigungsprozesse integrieren.

Ein offener und transparenter Austausch hilft uns, rechtzeitig Bedenken der Bevölkerung vor Ort zu erkennen, diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen und so eine größere Planungssicherheit für unsere Bauprojekte zu erhalten. Bei einer intransparenten Beteiligung hingegen leidet das Vertrauen der Bevölkerung. Dadurch nimmt nicht nur unsere Reputation Schaden, auch der Bau neuer Anlagen kann in Verzug geraten. Darüber hinaus mindert Kritik seitens der Öffentlichkeit und Medien unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Unser Engagement in den Regionen hat somit auch einen überregionalen Stellenwert für E.ON.

Steuerung und Maßnahmen

Die Energieversorgung von morgen können wir nur in enger Kooperation mit den Menschen vor Ort gestalten.

Unterschiedliche Interessen auf Dialogforen zusammenbringen

Wenn es um Bau von Anlagen geht, nutzen wir zunehmend Dialogforen und politische Gespräche, um betroffene Stakeholder in der Nähe unserer Anlagen in unsere Bau- und Planungsprozesse einzubeziehen. Die Foren werden von unseren regionalen Einheiten durchgeführt. Anhand der Ergebnisse überprüfen wir unsere Herangehensweise vor Ort. Ein aktuelles Beispiel ist unser Kraftwerksforum in Datteln, wo wir momentan eines der modernsten und effizientesten Steinkohlekraftwerke der Welt bauen. Hier sitzen Interessenvertreter aus der Region an einem Tisch mit E.ON als Kraftwerksbetreiber. Im Dialogprozess haben alle Teilnehmer die gleichen Rechte und Pflichten. Sie treffen sich mehrmals im Jahr, um die verschiedenen Perspektiven, Interessen und Fakten zu teilen. Die Ergebnisse dieser Gesprächsrunden finden Eingang in unsere weitere Arbeit und werden in Form von Presseinformationen, einem Newsletter sowie auf der Homepage veröffentlicht.

Mitarbeiter als E.ON-Botschafter unterwegs

Im Rahmen unserer 2006 gestarteten Kommunikationskampagne „E.ON im Dialog“ sind Mitarbeiter gezielt als Botschafter für E.ON unterwegs. Auf Kongressen, Messen und anderen publikumsintensiven Veranstaltungen beantworten sie Fragen der Stakeholder und sammeln Anregungen und Beschwerden.

Klare Regeln für den Dialog

Im Dialog mit unseren Stakeholdern kommt es auf offene, schnelle, inhaltlich konsistente und zielgruppenadäquate Kommunikation an. Den einheitlichen Rahmen für den Umgang mit wesentlichen Stakeholder-Gruppen (außer Investoren) bildet seit 2013 unsere Konzernrichtlinie „Stakeholder-Management“. Diese Richtlinie legt Grundsätze für die interne und externe Kommunikation fest und

verteilt klare Aufgaben und Verantwortlichkeiten. So liegt es in der Verantwortung der Konzernleitung, Argumentationslinien und Positionen für konzernweite Themen festzulegen und einen Handlungsrahmen für mögliche Aktivitäten zu setzen. Die eigentlichen Treiber für die Dialoge mit unseren externen Stakeholdern vor Ort sind die regionalen Einheiten, da sie die Bedürfnisse und Voraussetzungen in ihrem Einzugsgebiet am besten kennen. In Einzelfällen führen auch die globalen Einheiten Stakeholder-Dialoge.

In gemeinnützige Projekte vor Ort investieren

Unsere regionalen Einheiten unterstützen in teils langjährigen Partnerschaften lokale Projekte vor Ort (Community Involvement). Diese konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Energie- und Umweltbildung, Klimaschutz sowie Zugang zu Energie. Ein weiterer Baustein unseres gesellschaftlichen Engagements ist der Einsatz unserer Mitarbeiter (Employee Involvement) für gemeinnützige Projekte, zum Beispiel in den Bereichen Bildung und Kultur. Unsere gesellschaftlichen Investitionen gingen im Berichtsjahr 2015 allerdings weiter zurück. Genauere Informationen hierzu sind im Kapitel „Weitere Maßnahmen und Performance“ zu finden.

Ziele und Erfolgsmessung

Auch künftig möchten wir sicherstellen, dass wir unsere Kunden langfristig mit Energie und entsprechenden Dienstleistungen beliefern können, unseren Mitarbeitern ein verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber sind und darüber hinaus unserer Verantwortung für die Umwelt und Gesellschaft gerecht werden. Dazu wollen wir mit unseren Stakeholdern auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene in konstruktive Dialoge treten.

Im Jahr 2015 haben wir an insgesamt 95 Tagen 38 Einzelveranstaltungen im Rahmen von „E.ON im Dialog“ durchgeführt. Somit konnten wir unser Ziel, das wir uns in unserem Arbeitsprogramm 2012–2015 bezüglich der Einbeziehung unserer Stakeholder gesetzt hatten, erreichen.

Beteiligung unserer Stakeholder

Je nach Zielgruppe und Thema stehen wir mit unseren Anspruchsgruppen (Stakeholdern) auf unterschiedliche Weise im Austausch. Dies reicht von einer reinen Information bis hin zur Einbindung in Entscheidungsprozesse oder der direkten Beteiligung an Projekten.



Dabei sind abhängig vom Thema auch verschiedene Fachbereiche von E.ON beteiligt: von Corporate Responsibility (CR) und Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment – HSE) über Politik bis hin zu Investor Relations, Vertrieb, Einkauf und Human Resources.

Dialogforen und Informationsveranstaltungen: verschiedene Interessen an einem Tisch

Bei Kraftwerksprojekten binden wir unsere Stakeholder in Entscheidungsprozesse ein. Dazu nutzen wir Foren, auf denen Interessenvertreter aus der Region an einem Tisch mit E.ON als Betreiber sitzen. Im Dialog haben alle Teilnehmer die gleichen Rechte und Pflichten. Die verschiedenen Perspektiven, Interessen, Bedenken und Fakten können offen ausgetauscht werden.

Nach diesem Muster sind wir auch beim Bau der Fernwärmeleitungen Datteln–Recklinghausen vorgegangen. Hier hatten sich zahlreiche Anwohner aus Recklinghausen-Suderwich gegen die Pläne einer oberirdischen Verlegung der Rohrleitungen ausgesprochen. Wir haben auf die Bedenken der Anwohner reagiert, unsere Planungen in diesem Bereich noch einmal überdacht und schließlich eine unterirdische Verlegung der Rohrleitungen projektiert. Die neuen Pläne wurden den Anwohnern anschließend im Rahmen einer Informationsveranstaltung vorgestellt und von diesen sehr positiv aufgenommen. Zur finalen Abstimmung der überarbeiteten Baupläne wurde daraufhin ein zusätzlicher Erörterungstermin angesetzt. Dieser konnte bereits nach einem Tag und ohne Einsprüche erfolgreich abgeschlossen werden.

Auch unsere Tochtergesellschaft Schleswig-Holstein Netz hat 2015 ein erfolgreiches Dialogprojekt angeschoben. Ziel war es, Eigentümer der betroffenen Flächen und Anwohner frühzeitig in den für 2017 geplanten Bau von Hochspannungsleitungen zwischen Heide und Strübbe einzubeziehen. Zunächst informierte Schleswig-Holstein Netz die Bürgermeister der betroffenen Gemeinden, die Amtsvorsteher sowie den Landrat über die Planungen und das weitere Vorgehen. Anschließend wurde der Dialog auf Bürger der Orte Wesselburen, Wöhrden und Heide ausgedehnt. Insgesamt kamen über 100 Interessierte zu den Terminen, um sich anhand der detaillierten Pläne über zahlreiche Themen rund um das Leitungsprojekt auszutauschen.

Bürgerbeteiligung bei schwedischen Windparks

Umfangreiche Erfahrungen zur Beteiligung von Stakeholdern im Rahmen von Neubauprojekten hat unsere regionale Einheit E.ON Sverige gesammelt. Für die Planung der Windparks an den Standorten Örserum bei Jönköping sowie Midsommarberget und Höglippen in Nordschweden lud E.ON Sverige zu Diskussionsabenden ein. Dazu wurden alle Anwohner, lokale Sportvereine, Firmen und Nicht-regierungsorganisationen im Umkreis von 3 km mit persönlichen Anschreiben und per Zeitungsannoncen angesprochen. Bei den Diskussionen standen Fragen nach der Trassenführung für die Stromleitungen, nach günstigen Bezugsmöglichkeiten für Windstrom oder Entschädigungen für Anlieger der Windparks im Mittelpunkt. Auch über Plakate und Broschüren wurden die Stakeholder informiert. Im Internet konnten umfangreiche Konsultationspapiere eingesehen werden.

Bürger investieren in bayerischen Windpark

Ein Neubauprojekt, an dem sich unsere Stakeholder direkt beteiligen können, startete Mitte März 2015: der Bürgerwindpark Gerolsbach. Dieser wird von der E.ON-Tochter Bayernwerk zusammen mit der Kommune Gerolsbach und einer örtlichen Bürgerenergiegenossenschaft umgesetzt. Bürger hatten die Möglichkeit, sich an dem Windpark finanziell zu beteiligen: Der Mindestbetrag lag bei 1.000 Euro, eine Beteiligungsobergrenze gab es nicht. Die Bürger, die in das Projekt investieren, erhalten einen festen Zinssatz von drei Prozent und werden gleichzeitig an dem Gewinn der Anlage beteiligt. Damit können sie einen direkten Beitrag zur Energiewende leisten und vom Ertrag des Windparks profitieren. Insgesamt sollen die drei Windkraftanlagen eine Leistung von 7,2 MW erreichen. So werden sie jährlich rund 16 Mio kWh Strom für circa 4.600 Haushalte liefern. Das Geschäftsmodell der direkten finanziellen Beteiligung von Bürgern soll zukünftig weiter ausgebaut werden.

Einbeziehung internationaler Experten

Neben den lokalen Stakeholdern beziehen wir auch internationale Experten in unsere Projektplanungen ein. Ende 2014 ließen wir für das Erneuerungsprojekt unseres schwedischen Wasserkraftwerks Semla eine Begutachtung durch die International Hydropower Association (IHA) durchführen. Gemäß dem „[Hydropower Sustainability Assessment Protocol](#)“ (HSAP) war diese auch mit einem Vor-Ort-Besuch und ausführlichen Gesprächen mit den Stakeholdern verbunden. Als Ergebnis der Begutachtung wurde eine „überdurchschnittlich gute“ Nachhaltigkeitsleistung unseres Kraftwerks bestätigt.

Das Wissen, das während der Begutachtung angesammelt wurde, können wir nutzen, um unsere Wasserkraftwerke weiter zu verbessern. Um auf den Ergebnissen aufzubauen, wollen wir unsere Kooperation mit der IHA fortführen und das HSAP als strategisches Instrument nutzen, um die Nachhaltigkeitsleistung von wichtigen Wasserkraftwerksprojekten zu überprüfen. Unser Ziel ist es, das HSAP auf lange Sicht in unsere Standard-Projektmanagement-Prozesse zu integrieren.

Initiative E.ON im Dialog

Auch 2015 waren unsere Mitarbeiter im Rahmen der Kommunikationskampagne „E.ON im Dialog“ auf Kongressen, Messen und anderen publikumsintensiven Veranstaltungen unterwegs, um dort mit Stakeholdern ins Gespräch zu kommen. Bereits seit 2006 nehmen die „E.ON Botschafter“ auf diese Weise Fragen, Anregungen und Klagen von Stakeholdern auf und erklären wichtige Aspekte im Zusammenhang mit der Energiewende.

Im Berichtsjahr engagierten sich im Rahmen der Kampagne rund 165 Kollegen an 95 Einsatztagen als Botschafter für E.ON. Auf 38 externen Veranstaltungen suchten sie das Gespräch mit den Besuchern, um die Haltung von E.ON zu aktuellen energiepolitischen Fragen darzulegen und über technische und wirtschaftliche Zusammenhänge zu informieren. Darüber hinaus haben wir 2015 erstmalig mit E.ON im Dialog an einer Veranstaltung im Ausland – der EWEA Offshore in Kopenhagen – teilgenommen. Insgesamt besuchten knapp 20.000 Menschen unsere Dialogstände.

Das Thema, das unsere Gäste am stärksten bewegte, war die Zukunft der Energieversorgung. Der direkte Austausch mit Standbesuchern lieferte uns wichtige Hinweise auf aktuelle Trends und Themen sowie Einstellungen in der Bevölkerung.

2014 richteten wir erstmals als Teil der Kampagne „E.ON im Dialog“ sogenannte Mikrokonferenzen aus. Dieses Engagement wurde 2015 weiter ausgeweitet: Auf der Hannover Messe und der Internationalen Funkausstellung organisierten wir insgesamt 55 Veranstaltungen dieses Typs. An unserem „E.ON im Dialog“-Stand tauschten sich hierbei 24 Referenten zu Themen wie Praxiserfahrungen bei der Errichtung von Offshore-Windparks, Power-to-Gas-Demonstrationsanlagen oder den Herausforderungen bei der optimalen Auslegung dezentraler Wärme- und Stromerzeugung mit dem Publikum aus.

Zusätzliche Feedbackkanäle für unsere Kunden

Unser 2013 in Großbritannien eingeführtes Programm „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. „Customer Immersion Program“) wird seit 2015 in allen unseren Regionen genutzt. Im Rahmen des Programms können unsere Kunden ihre Anliegen über verschiedene Formate wie persönliche Gespräche und Onlinechats einbringen.

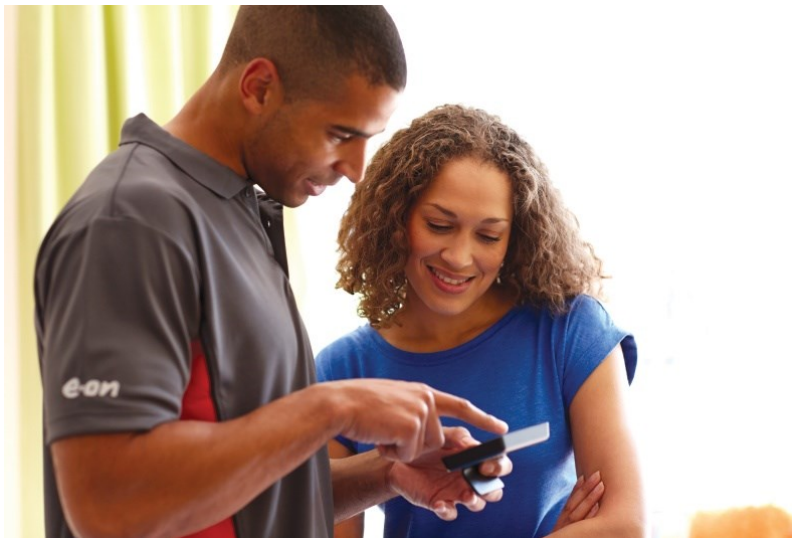
2015 haben wir die Aktivitäten über unsere Social-Media-Kanäle Facebook, Twitter und Google+ weiter verstärkt. Die Zahl unserer Follower auf Facebook und Twitter ist im Berichtsjahr von 20.000 beziehungsweise 15.000 auf 51.500 beziehungsweise 23.500 gestiegen. Auf Twitter erreichen wir insbesondere politische Vertreter, Medien, Verbände und die Wissenschaft. Auf Facebook treten wir mit Interessierten direkt in den Dialog, zum Beispiel zu unseren Offshore-Windparks, zu neuen Speichertechnologien oder der Energiewende. Kunden und ihre Fragen, Beschwerden oder Bedenken stehen vor allem auf den Facebook-Seiten der Vertriebsregionen wie E.ON Energie Deutschland im Vordergrund.

Systematische Befragung in Materialitätsprozessen

In systematischen Materialitätsprozessen befragen wir unsere Anspruchsgruppen nach ihrer Einschätzung zu den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unseren Leistungen. Anhand der Ergebnisse überprüfen wir unsere Handlungsfelder und bestimmen die Themen unserer Berichterstattung.

Governance & Integrität





GRI-Aspekte im Handlungsfeld

- Schutz der Privatsphäre von Kunden
- Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Kundenzufriedenheit im Fokus

2015 belieferte E.ON Kunden in zehn Ländern mit Strom und Gas. Ihre Zufriedenheit und ihr Vertrauen sind entscheidend für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Deshalb hören wir unseren Kunden genau zu und nehmen ihre Anliegen, die uns über verschiedene Kanäle erreichen, sehr ernst. Das hilft uns, zu verstehen, was sie an E.ON schätzen und in welchen Bereichen wir uns noch verbessern müssen. Aus den Rückmeldungen unserer Kunden wird deutlich: In erster Linie erwarten sie eine zuverlässige und kompetente Beratung sowie individuelle Auswahlmöglichkeiten – zu einem angemessenen Preis.

Im Zuge der Digitalisierung wächst zudem der Anspruch unserer Kunden, ihren Energieverbrauch zunehmend selbstständig zu kontrollieren und zu steuern. Als Energieversorger sind wir gefordert, entsprechende innovative Lösungen anzubieten. Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass diese höchsten Datenschutzerfordernungen genügen.

Wesentliche Themen

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Kundenorientierung“ folgende wesentliche Themen hervor:

Mit hoher Servicequalität Kundenzufriedenheit fördern

Eine zuverlässige Strom- und Gasversorgung gehört zu den Grundbedürfnissen unseres Alltags. Zahlreiche Anbieter konkurrieren auf diesem Markt um die Gunst der Verbraucher. Zufriedene, treue Kunden sind daher das Fundament unserer Wettbewerbsfähigkeit im Strom- und Gasgeschäft. Wir befragen unsere Kunden regelmäßig und werten ihre Anfragen systematisch aus: So können wir unsere Produkte und Dienstleistungen besser an ihren Bedürfnissen ausrichten und innovative neue Angebote entwickeln.

Preise nachvollziehbar und fair gestalten

Stabile und transparente Preise sind die Basis für Kundenvertrauen und -loyalität. Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir gesunkene Marktpreise für Strom und Gas an sie weitergeben. Allerdings haben wir auf die Höhe der Endverbraucherpreise nur begrenzt Einfluss: Steuern und Abgaben, beispielsweise für die Einspeisung Erneuerbarer Energien wirken sich in den einzelnen Ländern in unterschiedlicher Höhe auf die Preise aus. Auch künftig werden wir kontinuierlich an unserer Wettbewerbsfähigkeit arbeiten, um Energie so preisgünstig wie möglich zu unseren Kunden zu bringen. Faire und transparente Preise verringern zudem unsere Anfechtbarkeit und schützen uns vor juristischen Auseinandersetzungen und schärferen gesetzlichen Regulierungen.

Energiesektor digitalisieren, Datenschutz wahren

Die Energiebranche befindet sich in einem strukturellen Wandel. Dies zeigt unter anderem der im September 2015 in Deutschland veröffentlichte erste Entwurf für ein Gesetz zur Digitalisierung des Energiesektors. Die zunehmende Digitalisierung eröffnet uns und unseren Kunden vielfältige neue Möglichkeiten: Dank intelligenten Messsystemen können Verbraucher und Unternehmen ihren Energieverbrauch besser steuern und die Energieeffizienz erhöhen. Für uns ergibt sich die Chance, neue Geschäftsmodelle zu erschließen und neue Betätigungsfelder für unsere Mitarbeiter zu schaffen. Mit der Digitalisierung entstehen aber auch neue Anforderungen an den Datenschutz, da zunehmend individuelle Verbrauchsdaten erfasst werden. Wichtiges Anliegen ist für uns daher, einen rechtskonformen und vertrauensvollen Umgang mit den Daten unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter sicherzustellen.

Steuerung und Maßnahmen

Unsere Kunden und ihre Bedürfnisse stehen für E.ON über alle Märkte hinweg an erster Stelle. Dies gilt für den gesamten Konzern und wird durch unsere Konzernstrategie konsequent unterstützt. Diese sieht vor, dass wir unsere Leistungen künftig noch stärker als bisher an den Bedürfnissen der Kunden ausrichten.

Fokus auf Kundenzufriedenheit strukturell verankern

In den letzten Jahren haben wir gute Fortschritte dabei erzielt, die gesamte Unternehmenskultur und unsere Managementprozesse konsequent auf eine Verbesserung der Kundenzufriedenheit auszurichten. Übergreifende Ziele hierfür werden vom E.ON-Vorstand vorgegeben und sind Bestandteil der Leistungsvereinbarungen unserer Führungskräfte.

Als konzernweite Plattform für den Austausch von Best Practices haben wir 2014 das Kompetenzzentrum Kundenzufriedenheit (Center of Competence (CoC) Customer Experience) eingeführt. Dieses unterstützt und berät die Konzernleitung sowie die globalen Einheiten bei Veränderungen, die die Interessen unserer Kunden berühren. Weiterhin entwickelt E.ON ihre Unternehmenskultur kontinuierlich weiter, um die Zufriedenheit der Kunden mit unseren Produkten weiter zu verbessern. Fortschritte auf diesem Weg messen wir mithilfe des „Net Promoter Scores“ (NPS). Der NPS misst die Bereitschaft unserer Kunden, E.ON ihren Freunden und Familien weiterzuempfehlen, und gilt konzernweit als wesentlicher Maßstab für ihre Loyalität. Er hilft uns herauszufinden, welche Dinge unseren Kunden wichtig sind, und wie sich E.ON verändern muss, damit ihre Bedürfnisse bei uns an erster Stelle stehen. So ermöglicht uns der NPS zu verstehen, wie wir unsere Kundenerfahrung verbessern können, und unsere Leistung mit der unserer Wettbewerber

zu vergleichen. E.ON hat den NPS bisher in Deutschland, Großbritannien, Schweden, Tschechien, Italien, den Niederlanden, Ungarn und Rumänien erfolgreich eingeführt.

Auch Geschäftseinheiten ohne direkten Kundenkontakt haben über die Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen einen erheblichen Einfluss auf die Kundenzufriedenheit. Um allen Mitarbeitern des Konzerns die Kultur der Kundenzentrierung zu vermitteln, verwenden wir zudem ein internes NPS-Programm (iNPS).

Kundenzufriedenheit konzernweit fördern

Wir wollen konzernweit daran arbeiten, die Bedürfnisse unserer Kunden noch besser zu verstehen und unsere Leistung zu optimieren. Aus diesem Grund haben wir 2015 das Chief Markets Office (CMO) eingeführt, das die Zusammenarbeit und die Koordination der verschiedenen für die Kundenzufriedenheit zuständigen Bereiche weiter verbessern soll. Zudem haben wir Anfang 2014 das zunächst auf drei Jahre angelegte Programm „CustomerFirst“ gestartet. Es unterstützt die regionalen Einheiten bei ihrer Zusammenarbeit und fördert die Entwicklung flexibler Kundenlösungen. So wollen wir aktuelle Marktherausforderungen aktiv angehen und die Lösungen schließlich in den jeweiligen Märkten umsetzen.

Darüber hinaus ermuntern wir alle regionalen Einheiten, an dem Programm „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. „Customer Immersion Program“) teilzunehmen. Damit wollen wir die Wirksamkeit unserer Strategie erhöhen und unseren Führungskräften Gelegenheit geben, sich den Kunden direkt vorzustellen. Ziel der Treffen ist nicht, unmittelbare Aktivitäten anzustoßen, sondern unser Verständnis und Engagement für unsere Kunden zu fördern. Dies hilft uns zu verstehen, was wir künftig noch verbessern müssen.

Diese Treffen und die dadurch hervorgerufenen Diskussionen haben wirksam dazu beigetragen, die Kunden in unsere Entscheidungsprozesse einzubinden. Dank der Flexibilität des Ansatzes erfüllt die Methode auch die geschäftlichen Anforderungen aller regionalen Einheiten.

Kundennahe Lösungen in den regionalen Einheiten entwickeln

Die Entwicklung von Angeboten, die auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt sind, liegt in Europa in der Verantwortung unserer zehn regionalen Einheiten. Beispielsweise werden die Apps, mit denen Verbraucher ihren individuellen Stromverbrauch kontrollieren können, auf die spezifischen Begebenheiten des jeweiligen Landes zugeschnitten. Neben Produkten und Dienstleistungen für Privatkunden bieten unsere regionalen Einheiten auch Komplettpakete für kleine und mittlere Unternehmen an. In einigen europäischen Ländern unterstützen sie darüber hinaus industrielle Großverbraucher mit individuellen und effizienten Lösungen oder arbeiten als Vertriebspartner von Regionalversorgungsunternehmen und Stadtwerken im lokalen Umfeld.

Ziele & Erfolgskontrolle

Wir wollen unsere Kunden mit intelligenten und maßgeschneiderten Angeboten überzeugen und ihr bevorzugter Partner für Energielösungen sein. Auf diese Weise wollen wir die Zufriedenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden erhöhen, die wir mithilfe des „Net Promoter Scores“ (NPS) messen. Bis 2018 wollen wir bezüglich des Top-down-NPS, mit dem wir unsere Leistung im Vergleich zum Wettbewerb messen, in all unseren Märkten führend sein.

Spezifische NPS-Ziele definieren unsere regionalen Einheiten in Rücksprache mit der Konzernleitung selbst und setzen eigene Maßnahmen um. Ihre erzielten Fortschritte berichten sie vierteljährlich an den Vorstand. 2015 haben wir die NPS-Messung auch in unserem Netzgeschäft eingeführt und infolgedessen bereits positives Feedback von unseren Kunden erhalten. Zuvor hatten wir 2014 die Anreize für unser Management verstärkt: Ein Teil der variablen Vergütung aller Führungskräfte hängt seitdem von den NPS-Werten des Landes ab, in dem ihre Einheit tätig ist.

Weitere Verbesserung der Kundenzufriedenheit

Unsere Ende 2015 gemessenen NPS-Werte belegen, dass unsere Maßnahmen zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit Wirkung zeigen: So wurden wir im Durchschnitt als deutlich kundenorientierter wahrgenommen und konnten uns in den meisten Regionen, in denen wir den NPS erheben, gegenüber dem Vorjahr verbessern. Im Vergleich mit Unternehmen derselben Größen- und Leistungsklasse erzielten wir vielfach Spitzenwerte: Für den Bereich Haushaltskunden haben wir in drei von sieben Regionen die „Best in Class“-Marke erreicht. Im Segment klein- und mittelständische Unternehmen waren wir in fünf von neun Märkten führend.

Auch aus dem Markt erhalten wir vielfältige Rückmeldungen über unsere Leistung im Bereich Kundenorientierung. Informationen zu den Ergebnissen von Umfragen und Tests sowie zu Auszeichnungen, die wir 2015 erhielten, finden Sie auf der Unterseite [„Kundenzufriedenheit“](#).

Der Kunde zuerst

Die Wünsche unserer Kunden stehen für E.ON an erster Stelle. Wir verstehen sie als Partner und wollen Kundenbeziehungen aufbauen, die auch in Zukunft Bestand haben. 2015 haben wir weiter daran gearbeitet, unsere Unternehmenskultur noch stärker auf eine Verbesserung der Kundenzufriedenheit auszurichten. Unsere Fortschritte spiegeln sich in den Ende 2015 gemessenen „Net Promoter Score“- (NPS-)Werten wider, die im Vergleich zum Vorjahr in den meisten unserer Regionen weiter gestiegen sind. Sie messen die Bereitschaft unserer Kunden, E.ON weiterzuempfehlen.

Ermittlung der Kundenzufriedenheit

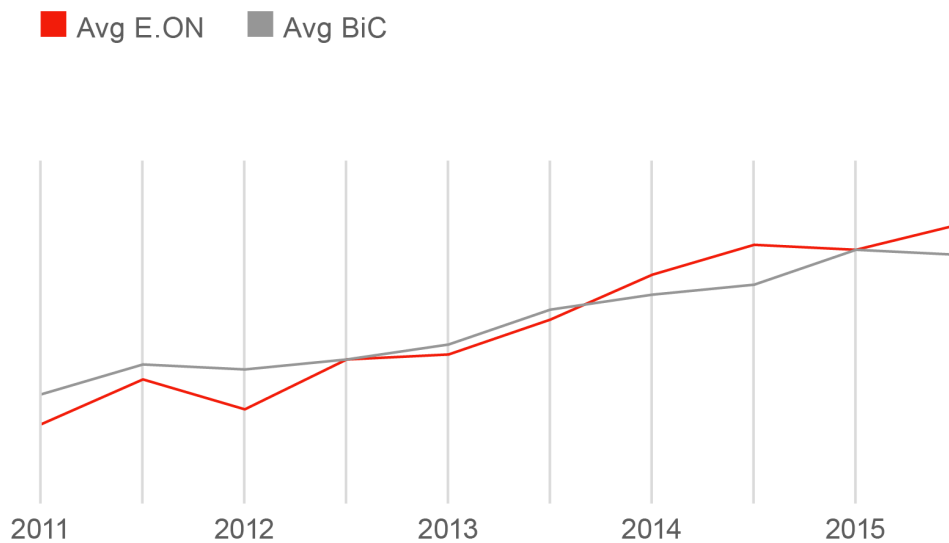
Zur Berechnung des NPS stellen wir unseren Kunden folgende einfache Frage: „Als wie wahrscheinlich, auf einer Skala von eins bis zehn, schätzen Sie es ein, dass Sie E.ON an einen Freund oder Kollegen weiterempfehlen?“ Je nach Antwort klassifizieren wir die Teilnehmer in die Kategorien „Kritiker“ (0–6), „Passive“ (7–8) und „Unterstützer“ (9–10). Die Kennzahl ergibt sich, indem der Prozentsatz der Kritiker von dem der Unterstützer abgezogen wird. Der Wert kann damit innerhalb der Skala zwischen +100 und -100 liegen. Der NPS ist ein zentraler Leistungsindikator (Key Performance Indicator – KPI) für den Geschäftserfolg, denn der beste Weg, unser Geschäft auszubauen, ist es, Kunden zu haben, die bei uns bleiben, mehr von unseren Diensten in Anspruch nehmen wollen und uns empfehlen.

Kundenzufriedenheit über dem Durchschnitt

Bis 2018 wollen wir auf allen unseren Märkten der Anbieter mit der höchsten Kundenzufriedenheit sein („Best in Class“). Diesem Ziel sind wir 2015 erneut ein Stück nähergekommen: Bei den Haushaltskunden erreichten wir 2015 in sechs von sieben Regionen, in denen der NPS gemessen wird, bessere Ergebnisse als im Vorjahr. Im Vergleich mit Wettbewerbern derselben Größen- und Leistungsklasse erzielte E.ONs Privatkundengeschäft in Großbritannien, Deutschland und Schweden die besten Werte. Unsere tschechische Einheit teilt sich hierbei den ersten Platz mit anderen Anbietern. Bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen erreichten wir in sieben von neun Märkten bessere Werte als im Vorjahr und waren in fünf Märkten „Best in Class“.

In den vier Regionen, die den Großteil unserer Kunden abdecken, hat sich unser NPS bei den Haushaltskunden 2015 durchschnittlich um weitere sechs Punkte verbessert – über die letzten drei Jahre gesehen sogar um 33 Punkte.

NPS-Werte im Bereich Haushaltskunden für E.ON und den jeweils besten Wettbewerber¹⁾



1) Die rote Linie zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen NPS-Werte für die vier Regionen, die mit 95 Prozent fast alle unsere Kunden abdecken: Deutschland, Großbritannien, Schweden und Tschechien. Die graue Kurve stellt die entsprechenden Werte für das beste beziehungsweise nächstbeste Unternehmen aus der Gruppe der vergleichbaren Wettbewerber (Best in Class – BiC) dar. Ermittelt wurden jeweils die Halbjahreswerte von Anfang 2011 bis Ende 2015.

Wertvolles Feedback auswerten

Im Zuge der NPS-Erhebung stand E.ON 2015 mit mehr als 300.000 Kunden persönlich, telefonisch oder per E-Mail im Kontakt. Die dabei gewonnenen Erfahrungen werteten wir systematisch aus. Zudem analysierten wir das Feedback von 700.000 weiteren Kunden, das uns 2015 beispielsweise über die sozialen Medien, Beschwerdeformulare oder auf anderen Wegen erreichte. Jede einzelne Rückmeldung hilft uns zu verstehen, welche Faktoren die Zufriedenheit unserer Kunden beeinflussen und an welchen Stellen wir unsere Leistungen noch weiter verbessern können. Daher werden wir auch in Zukunft in die Analyse der Kundenbedürfnisse investieren.

Anerkennung für guten Service

Unsere ausgeprägte Kundenorientierung hebt uns von unseren Wettbewerbern ab. Dies nehmen auch unsere Kunden so wahr. Unsere regionalen Einheiten wurden 2015 mehrfach für ihre Kundenorientierung ausgezeichnet. Auch bei Umfragen und Tests erzielten sie gute Bewertungen:

- In Großbritannien errang E.ON UK in der Kundenzufriedenheitsumfrage des Vergleichsportals uSwitch.com zum zweiten Mal in Folge den Titel des „Beliebtsten großen Energieversorgers in Großbritannien“.
- In Schweden wurde E.ON Sverige mit dem unabhängigen Marken-Award „Swedish Brand Award“ in der Kategorie Energie ausgezeichnet.
- Ebenfalls in Schweden wurde E.ON für die digitalen Angebote in die engere Auswahl des „European Excellence Awards“ aufgenommen.

- In Deutschland erreichte E.ON bei der Kundenzufriedenheitsumfrage des Focus-Magazins Platz eins in der Kategorie Energiedienstleister.

CustomerFirst: gemeinsam für mehr Kundenorientierung

2014 startete das konzernweite Programm „CustomerFirst“. Damit wollen wir unseren Vertrieb noch stärker an den Bedürfnissen unserer Kunden ausrichten und die Erfahrungen aller regionalen Einheiten bündeln. Zwischen Januar und April 2014 haben wir dazu zunächst ermittelt, welche Fähigkeiten in den Vertrieben der einzelnen Einheiten bereits vorhanden sind und in welcher Hinsicht sie sich noch verbessern können. Seit April 2014 erarbeiten unsere regionalen Einheiten auf dieser Basis nun konkrete Maßnahmen, die unseren Service und unsere Angebote für die Kunden verbessern sollen.

Kunden und ihre Sicht der Dinge besser verstehen

Im Zuge des Programms „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. „Customer Immersion Program“) bringen wir E.ON-Mitarbeiter – auch solche ohne direkten Kundenkontakt – direkt mit unseren Privat- und Geschäftskunden zusammen. Dies hilft uns, die Sichtweise unserer Kunden zu verstehen und unseren Service und unsere Angebote an ihren Bedürfnissen auszurichten.

In Großbritannien wird dieses Format bereits seit 2013 genutzt. 2015 haben auch die Slowakei, Frankreich und Italien das Programm eingeführt; damit wird es nun in allen unsere regionalen Einheiten angeboten. E.ON UK hat seit dem Start des Programms bereits mehrere Hundert Sitzungen in kleinen Gruppen und verschiedene Großveranstaltungen durchgeführt. Daran waren mehr als 1.000 E.ON-Mitarbeiter und über 1.000 Kunden beteiligt. Allein im Jahr 2015 fanden 60 persönliche Sitzungen und Onlinechats statt. In den Sessions wurden Themen wie „Transparenz und Vertrauen“ und „Persönliche Erfahrungen mit Energieversorgern“ behandelt. Außerdem nahm die britische Energieregulierungsbehörde Ofgem regelmäßig teil.

Auch in allen anderen regionalen Einheiten fanden im Rahmen des Programms 2015 mehrere Sitzungen statt. So konnten im September alle Mitarbeiter in Deutschland live dabei sein, als unsere Kunden in einer Onlinediskussion ihre Erfahrungen, Wünsche und Erwartungen äußerten.

Faire Preise, individuelle Tarife

Wir wollen unsere Kunden mit zuverlässiger und möglichst klimafreundlicher Energie versorgen – und dies zu einem nachvollziehbaren und fairen Preis. Auch 2015 haben wir deshalb weiter an unserer Wettbewerbsfähigkeit gearbeitet. Außerdem haben wir unsere Angebote weiterentwickelt und bieten unseren Kunden verschiedene Tarifmodelle an, mit denen sie ihre Energierechnung nach ihren persönlichen Bedürfnissen beeinflussen können.

Zusammensetzung des Strompreises

Die Großhandelspreise an den europäischen Strombörsen unterscheiden sich nur gering. Allerdings setzt sich der Strompreis größtenteils aus staatlich veranlassten Preisbestandteilen zusammen: Im Jahr 2015 entfielen in Deutschland rund 72 Prozent des Gesamtpreises auf Kostenpositionen, auf die wir keinen Einfluss haben. Hierzu gehören beispielsweise staatlich regulierte Netzentgelte – also Entgelte für die Nutzung der Stromnetze – sowie Umlagen nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG).

Da diese Steuern und Abgaben in den einzelnen Ländern stark variieren, bestehen große Unterschiede zwischen den Strompreisen. Europaweit zahlten die Deutschen 2015 mit 29,74 ct/kWh nach den Dänen am meisten für ihren Strom (Durchschnitt der 28 EU-Mitgliedstaaten: 20,52 ct/kWh). Der im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten hohe Preis in Deutschland geht auf den hohen Anteil an Umlagen, Steuern und Abgaben zurück.

Mehr Einfluss dank individuellen Tarifen

Mit individuellen Angeboten geben wir unseren Kunden mehr Möglichkeiten, ihre Energierechnung zu beeinflussen. Abhängig von den Gegebenheiten und Bedürfnissen in den einzelnen Ländern haben wir unseren Kunden 2015 beispielsweise folgende Optionen angeboten:

- Tarife mit Preisbegrenzung oder Fixpreisprodukte, um den Kunden Planungssicherheit zu geben
- an Kundenvorlieben orientierte Produkte, beispielsweise an fallende Marktpreise angepasste „Tracker Prices“
- Produkte, die es den Kunden ermöglichen, sich mit gleichmäßig über das Jahr verteilten Raten vor hohen Rechnungen – zum Beispiel in kalten Wintern – zu schützen
- Gutschriften für das Erreichen bestimmter Energiesparziele
- Prepayment-Modelle wie „Pay as you go“-Smart-Meter in Großbritannien, die den Kunden eine Kontrolle durch Vorkasse geben.

Letztlich bestimmt der Kunde mit seiner Tarifentscheidung, welche Strom- und Gasprodukte auf dem Markt Erfolg haben. Wir untersuchen daher regelmäßig die Bereitschaft der Kunden, die oben genannten, teilweise noch wenig bekannten Produkte zu beziehen, oder testen neue Produktideen in Pilotregionen.

Falsche Umsetzung von Preiserhöhungen und Abschlussrechnungen in Großbritannien

Im April 2015 überwies E.ON UK etwa 7,8 Mio Pfund (10,6 Mio Euro¹) an die britische Bürgerberatung wegen unkorrekt berechneter Preise und zu hoher Abschlussrechnungen für einige frühere Kunden, die den Wunsch geäußert hatten, das Unternehmen nach den angekündigten Preiserhöhungen der Jahre 2013 und 2014 zu verlassen.

Aufgrund der Angaben von E.ON eröffnete die britische Regulierungsbehörde Ofgem im Juni 2014 eine Untersuchung der Fehler des Unternehmens. Diese bestanden darin, dass einigen Kunden zu hohe Rechnungen ausgestellt worden waren – wobei es sich in den meisten Fällen um weniger als 10 Pfund (14 Euro¹) handelte. Wir haben daraufhin alle betroffenen Kunden identifiziert und sie entsprechend entschädigt, sodass niemandem ein finanzieller Verlust entstand.

Unterstützung von bedürftigen Kunden

Wir engagieren uns für Kunden, die besonders bedürftig sind, wie ältere oder behinderte Menschen mit geringem Einkommen oder Personen mit lebenserhaltenden Geräten. Dadurch wollen wir verhindern, dass die Versorgung mit Strom oder Gas abgebrochen wird, wenn Kunden in Zahlungsschwierigkeiten geraten. Dies ist vor allem in den Wintermonaten wichtig. Haushalten mit geringem Einkommen bieten wir – abhängig von den jeweiligen nationalen Förderstrukturen – besondere Hilfen an. Wir unterstützen beispielsweise in einigen Regionen, in denen es keine öffentlichen Beihilfen gibt, Kunden in Zahlungsschwierigkeiten, leisten mit Partnern Vorfinanzierungen für die Isolierung von Wohnräumen oder bringen Zahlungspläne auf den Weg.

Verständliche Rechnungsgestaltung

Neben dem Preis ist die Verständlichkeit der Rechnung ein weiterer wesentlicher Schlüssel zur Kundenzufriedenheit. Die Zusammensetzung der Energiepreise aus Umlagen, Entgelten und Steuern ist für Kunden oft schwer nachzuvollziehen. 2014 hat E.ON deshalb in Deutschland und Italien ihre Rechnungen für Privatkunden kürzer und übersichtlicher gestaltet. In Großbritannien wurden die Rechnungsformulare für Privatkunden bereits 2013 von sieben auf eine Seite reduziert. E.ON bietet zudem in allen Märkten die Möglichkeit an, Rechnungen elektronisch zu erstellen und zu versenden. Das dient dem Umweltschutz und senkt die Kosten gegenüber der Rechnung auf Papier. Ende 2015 wählten 6.052.562² unserer Kunden diese Option. 2014 waren es noch 5.330.671².

1) Währungsumrechnung gemäß Jahresdurchschnittskurs 2015 (E.ON Geschäftsbericht 2015; S. 108)

2) Kunden aus der Slowakei und der Türkei wurden nicht mit in die Berechnung einbezogen.

Energieverbrauch intelligent steuern

Die Digitalisierung verändert auch die Energiebranche. In diesem Zuge entwickelt sich E.ON vom reinen Versorger zum Anbieter von innovativen Technologielösungen. Mit unseren Angeboten können unsere Kunden ihren Energieverbrauch zunehmend selbstständig kontrollieren und steuern. Dabei gilt es, höchste Datenschutz- und Sicherheitsstandards zu gewährleisten. 2015 haben wir unser Portfolio in ganz Europa weiter ausgebaut.

Smart Meter – Schlüsseltechnologie für digitale Angebote

Einer EU-Richtlinie aus dem Jahr 2009 zufolge müssen die EU-Mitgliedstaaten Endverbraucher mit einem Mindestverbrauch von 6.000 kWh mit intelligenten Strom- oder Gaszählern ausstatten, die jederzeit Einsicht in aktuelle Verbrauchswerte zulassen – sogenannte Smart Meter. Die Europäische Union möchte so die aktive Beteiligung der Kunden am Energiemarkt fördern und Anreize für mehr Energieeffizienz schaffen. Mit der Einführung sind zahlreiche technische und rechtliche Detailfragen verbunden. In einigen Mitgliedstaaten wird die Richtlinie derzeit noch in national gültige Vorschriften umgesetzt: 16 Mitgliedstaaten haben sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 80 Prozent der Verbraucher mit Smart Metern auszustatten. In Deutschland ist derzeit hingegen nur eine selektive Einführung geplant; in anderen Ländern ist die Frage noch ungeklärt. Die europaweite Installation von Smart Metern wird sich demnach noch über mehrere Jahre erstrecken.

In Schweden haben wir die Einführung von Smart Metern, den rechtlichen Bestimmungen des Landes entsprechend, abgeschlossen. In Großbritannien begannen wir vor vier Jahren mit der Installation von Smart Metern in den Häusern unserer Kunden. Bisher konnten wir hier mehr als eine halbe Million der Geräte in Betrieb nehmen. In anderen Regionen, wie zum Beispiel Deutschland, testen wir derzeit Smart Meter in Pilotprojekten. Bis Ende 2015 haben wir konzernweit 1,7 Millionen Haushalte mit den intelligenten Zählern ausgestattet.

Installierte Smart Meter in den Regionen (in Tausend)		
Roll-out-Regionen	2015	2014
Schweden	1.000	1.000
Großbritannien	500	360
Pilot-Regionen		
Rumänien	120	30
Slowakei	12	2
Ungarn	10	10
Deutschland	26	26
Tschechien	4	4
Summe	1.672	1.432¹⁾
1) Zahl bereinigt durch Spanien		

Im November 2015 entschuldigte sich E.ON UK, dass sie ihre Verpflichtung, 20.000 moderne Stromzähler bei ihren Geschäftskunden zu installieren, nicht im Rahmen der bis April 2014 gesetzten Frist einhalten konnte. Insgesamt hatten wir 12.000 der Anlagen installiert. Ofgem, der britische

Regulator, bemängelte, E.ON habe nicht alle notwendigen Installationsschritte innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens umgesetzt. E.ON UK erklärte sich daraufhin bereit, 7 Mio Pfund (9,6 Mio Euro¹⁾), in einen Fond einzuzahlen, der kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen des Carbon Trust finanzielle Unterstützung bei Energielösungen anbietet.

Höchste Datenschutzstandards bei intelligenten Messsystemen

Im Zuge der zunehmenden Verbreitung von Smart Metern gewinnt auch das Thema Datenschutz an Bedeutung. Bei unzureichender Sicherung könnten die Daten, die zwischen dem Kunden und seinem Versorger fließen, von Unbefugten abgefangen werden. Wir nehmen das Thema Smart-Meter-Datenschutz sehr ernst und haben an der Formulierung der EU-weiten Empfehlungen zu diesem Thema mitgewirkt. Einige Länder haben die EU-Empfehlungen bereits in nationales Recht überführt. In Deutschland wurde im September 2015 ein Gesetzentwurf zur Digitalisierung der Energiewende veröffentlicht. Darin ist auch ein umfangreiches Regelwerk für Datenschutz und -sicherheit enthalten. Alle intelligenten Messsysteme sollen demnach durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zertifiziert werden und somit hohe Datenschutz- und Datensicherheitsstandards erfüllen.

Unser zentrales Programm „EniM“ (Einführung neuer intelligenter Messsysteme) wurde eingerichtet, um die gesetzliche Einbauverpflichtung intelligenter Messsysteme in Deutschland umzusetzen und deren Einführung vorzubereiten. In unserem EniM-Labor in Hamburg führten wir 2015 umfangreiche Geräte- und Systemtests durch. In diesem testeten wir auf dem Markt befindliche Messsysteme auf deren Funktionalität, Störanfälligkeit und Datensicherheit.

Darüber hinaus wurde die für den Systembetrieb erforderliche Software umfangreichen Tests unterzogen. Erste Messsysteme wurden auf der Insel Fehmarn installiert. Im Laufe des Jahres 2016 wird eine große Anzahl weiterer Geräte folgen. Damit stellen wir sicher, dass alle Geräte und Systeme die hohen Anforderungen, insbesondere auch in Bezug auf Sicherheit und Datenschutz, wie sie durch das BSI gestellt werden, einhalten.

Digitale Lösungen für unsere Kunden

Durch die intelligente Vernetzung von Geräten und die Automatisierung von Abläufen in Gebäuden (Smart Homes) kann Energie eingespart werden. Dies zeigen unter anderem die Ergebnisse des Projekts „E-Energy – Smart Energy made in Germany“: Demnach beträgt das Einsparpotenzial in privaten Haushalten bis zu zehn Prozent, in Unternehmen sogar bis zu 20 Prozent. Für E.ON ergibt sich mit der Digitalisierung die Chance, neue Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln, die unseren Kunden dabei helfen, ihre Energieeffizienz zu verbessern.

Seit 2015 können unsere Kunden in Deutschland mit dem „[E.ON SmartCheck](#)“ den Verbrauch ihrer Haushaltsgeräte auf einen Blick einsehen. E.ON-Kunden geben dafür in einer einfach bedienbaren Webapp Informationen zu ihrem eigenen Haushalt ein, wie Größe, Anzahl der Bewohner und Haushaltsgeräte. Einmal angemeldet, werden Nutzer frühzeitig gewarnt, wenn

1) Währungsumrechnung gemäß Jahresdurchschnittskurs 2015 (E.ON Geschäftsbericht 2015; S. 108)

Nachzahlungen durch einen hohen Stromverbrauch drohen. Kunden können ihren Stromverbrauch auch mit Referenzhaushalten vergleichen und erfahren so mehr über ihren individuellen Umgang mit Energie. Das Portal ist für Kunden mit Strom- oder Erdgasverträgen kostenlos nutzbar. „E.ON SmartCheck“ wird für weitere Vertragstypen zugänglich gemacht und sukzessive um neue Funktionen erweitert.

Bereits seit 2013 können unsere Kunden in Großbritannien das „Saving Energy Toolkit“, nutzen, um ihren Energieverbrauch mit dem ähnlicher Haushalte zu vergleichen und sich beim Energiesparen beraten zu lassen. Geschäftskunden aus dem Segment kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellen wir mit dem „Energy Toolkit“ ebenfalls ein Beratungspaket zur Verfügung. Es enthält eine Reihe personalisierter Tipps, die den Unternehmen helfen, nicht mehr Energie als nötig zu verbrauchen. 2015 haben mehr als 12.000 Geschäftskunden das Toolkit eingesetzt.

In Schweden ermöglicht seit 2014 das von E.ON entwickelte Produkt „100Koll“ unseren Privatkunden, ihren Stromverbrauch nachzuvollziehen. In Verbindung mit ihrem Smart Meter können sie den aktuellen Verbrauch einzelner Geräte in ihrem Haushalt jederzeit online, über das Handy oder ein Display einsehen. Die Geräte lassen sich außerdem auch aus- oder einschalten. Im Jahr 2015 haben wir „100Koll“ technisch überprüft und wollen die Erkenntnisse vor allem zur konzernweiten Weiterentwicklung solcher digitalen Produkte nutzen.

Investitionen in Energiespar-Start-ups

Im Rahmen der verstärkten Ausrichtung auf dezentrale und smarte Energielösungen setzt E.ON auf strategische Co-Investitionen mit jungen Unternehmen, die mit intelligenten Lösungen den Energiemarkt von Morgen mitgestalten. Damit können wir unsere Kunden zukünftig noch stärker beim Energiesparen und einer intelligenten Energienutzung unterstützen.

2015 haben wir uns unter anderem an dem US-amerikanischen Unternehmens-Start-up Bidgely beteiligt. Bidgely bietet cloudbasierte Energieanwendungen per Web und über mobile Schnittstellen an. Haushalte können so ihren Energieverbrauch besser verwalten. Dazu werden beispielsweise Hinweise zur Optimierung ihrer Strom- und Heizgeräte auf ihr mobiles Endgerät gesendet. Ebenfalls in den USA ist E.ON 2015 als Investor bei Space-Time Insight eingestiegen. Das Unternehmen entwickelt Analyseanwendungen, die in Echtzeit und grafisch visualisiert Verbrauchsdaten anzeigen. In einem ersten Schritt arbeiten wir gemeinsam an einer Softwarelösung, die es ermöglicht, die Fehlerquote bei der Auslesung von Smart-Meter-Daten zu verringern. 2015 nahm auch das von uns geförderte deutsche Start-up digimondo seine Arbeit auf. Das Projekt entwickelt intelligente, innovative Infrastrukturen für die Städte von morgen (Smart Cities).



GRI-Aspekte im Handlungsfeld

- Compliance
- Antikorruption
- Politik

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Gute Unternehmensführung auf Basis erprobter Strukturen

Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir unser Unternehmen transparent und verantwortungsvoll führen und auf eine langfristige Wertschöpfung ausrichten. Wichtige Grundlage für eine solche verantwortungsvolle Unternehmensführung ist, dass wir uns an geltendes Recht halten und die Werte und Grundsätze beachten, zu denen wir uns freiwillig verpflichtet haben. Dazu gehört auch, die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien streng zu kontrollieren, mit eventuellen Verstößen transparent umzugehen und diese konsequent zu ahnden. Nur so sichern wir uns auf Dauer das Vertrauen unserer Stakeholder.

Als Unternehmen der Energiebranche ist unsere Geschäftstätigkeit stark von gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflusst. Darauf aufbauende politische Entscheidungen – wie der Ausstieg aus der Kernenergie in Deutschland oder zuletzt die Beschlüsse der UN-Klimakonferenz von Paris 2015 – haben wesentliche Auswirkungen auf unser Unternehmen. Deshalb verfolgen wir gesellschaftliche Diskussionen intensiv und bringen unsere Expertise in den demokratischen Willensbildungsprozess aktiv ein. Politik und Gesellschaft erwarten von uns wiederum, dass wir gefällte Entscheidungen akzeptieren und entsprechenden Maßnahmen unterstützen.

Wesentliche Themen

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Gute Unternehmensführung“ folgende wesentliche Themen hervor:

Gesetzliche Regelungen einhalten, Korruption vermeiden und transparent mit Verstößen umgehen

Compliance – also das konsequente Einhalten bestehender gesetzlicher und konzerninterner Regelungen – ist entscheidend für die Akzeptanz unseres unternehmerischen Handelns in der

Gesellschaft. Verstöße wie Korruptionsvorfälle haben nicht nur Strafzahlungen zur Folge, sondern können auch zu einem Vertrauensverlust bei Aktionären und Kunden führen und Umsatzeinbußen bewirken. Gehen wir jedoch offen mit möglichen Vorfällen um, können wir schärferen gesetzlichen Regulierungen vorbeugen. Gleichzeitig wirkt sich eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung positiv auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber aus, denn negative Schlagzeilen schmälern unser Ansehen auch bei potenziellen Mitarbeitern.

An politischen Entscheidungen mitwirken

In dem stark politisch dominierten Umfeld der Energieversorgung ist es für unser operatives Geschäft und unsere strategische Weiterentwicklung unabdingbar, dass wir unsere unternehmerischen Interessen angemessen vertreten. Durch fundierte Argumente können wir der Politik unsere Position verständlich machen und bewirken, dass diese bei Entscheidungen Berücksichtigung findet. Nur wenn wir transparent mit unseren Lobbyingaktivitäten umgehen, können wir den Verdacht einer unerlaubten Einflussnahme auf die Politik ausräumen und Reputationsschäden vermeiden.

Steuerung und Maßnahmen

E.ON setzt auf wirksame Unternehmensstrukturen und klare Verantwortlichkeiten, die auf den Grundsätzen einer guten Unternehmensführung (Good Corporate Governance) basieren. Hierfür integrieren wir Nachhaltigkeitsaspekte direkt in unsere Unternehmensprozesse.

Bekanntnisse zu guter Unternehmensführung

Seit 2005 bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN), der weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative mit mehr als 8.000 Mitgliedern aus über 163 Ländern. Mit diesem Bekenntnis setzen wir uns für die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutzstandards ein und beteiligen uns am Kampf gegen Korruption.

2010 haben wir zudem als eines der ersten Unternehmen das „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ unterzeichnet. Damit bekennen wir uns zusammen mit anderen global agierenden Unternehmen aus Deutschland zur sozialen Marktwirtschaft und fairen Regeln im globalen Wettbewerb. Darüber hinaus unterstützen wir die Ziele und entsprechen den Empfehlungen des „Deutschen Corporate Governance Kodex“. Auch innerhalb des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) und des Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) engagieren wir uns in verschiedenen Gremien zur Stärkung der Compliance.

Unser Corporate-Governance-System: gute Unternehmensführung konzernweit geregelt

Mit „Corporate-Governance-System“ bezeichnen wir das gesamte System, mit dem wir unser Unternehmen leiten und überwachen. Gemäß dem sogenannten dualen System, das in Deutschland üblich ist, sind die Verantwortlichkeiten klar voneinander getrennt: Unser Vorstand (Executive Board) übernimmt die Leitung, der Aufsichtsrat (Supervisory Board) die Kontrolle der E.ON SE. Hierbei stellen wir die effiziente Zusammenarbeit der beiden Gremien und eine transparente Berichterstattung sicher. Unser Corporate-Governance-System entspricht dem „Deutschen Corporate Governance Kodex“ und stellt somit die Wahrung der Unternehmens- und Aktionärsinteressen sicher. Außerdem fordert der Kodex, Vorstandsentscheidungen für unsere Stakeholder transparent zu machen und die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu gewährleisten. Im Jahr 2015 setzte sich der Aufsichtsrat der

E.ON SE aus zwei weiblichen und zehn männlichen Vertretern zusammen, die aus insgesamt vier Nationen stammten. Er ist zudem immer ausgewogen mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt.

Nachhaltigkeitsthemen auf Führungsebene verankert

Vorstand und Aufsichtsrat der E.ON SE tragen auch die Führungs- und Aufsichtsverantwortung für zentrale Nachhaltigkeitsthemen. Der Chief Sustainability Officer (CSO) informiert beide Gremien regelmäßig über wesentliche Maßnahmen, Ereignisse und Kennzahlen aus dem Bereich Nachhaltigkeit. Im Jahr 2015 übernahm der Vorstandsvorsitzende Johannes Teysen die Rolle des CSO. Der CSO hat auch den Vorsitz unseres Sustainability Governance Councils (SGC) inne, des zentralen Gremiums zur Steuerung und Überwachung der Nachhaltigkeitsaktivitäten bei E.ON. Für den Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) haben wir ebenfalls eine eigene Organisationsstruktur etabliert – das HSE Governance Council.

Wir wollen sämtliche Führungskräfte von E.ON motivieren, sich vorausschauend mit Nachhaltigkeitsthemen zu befassen. In den Zielvereinbarungen für den Gesamtvorstand und für einzelne Vorstandsmitglieder sind daher Ziele zur Arbeitssicherheit als ein Element der nachhaltigen Unternehmensführung enthalten. Auch das variable Jahresgehalt (Short-term Incentive) der E.ON-Führungskräfte ist an Leistungsparameter aus dem Bereich Nachhaltigkeit gekoppelt. Die Zielerreichung überwachen wir mit messbaren Kriterien, wie der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. In unserem jährlich veröffentlichten Geschäftsbericht legen wir die Vergütung unserer Vorstände transparent dar.

Umfassende Compliance-Organisation implementiert

Um Risiken für wesentliche Regelverstöße rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden, haben wir im E.ON-Konzern ein Bündel an Maßnahmen und Prozessen eingeführt, die zusammen unser Compliance-Management-System bilden. Die Konzernrichtlinie „Recht und Compliance“ definiert hierfür grundsätzliche Strukturen, Rollen und Verantwortlichkeiten. In weiteren Richtlinien konkretisieren wir Verhaltens- und Prozessregeln für Compliance-Themen wie Korruption, Insiderrecht und Vermittlerverträge. Das Compliance-Management-System befindet sich derzeit im Zertifizierungsprozess nach dem Standard IDW PS 980.

Unser Chief Compliance Officer (CCO) trägt die konzernweite Verantwortung für Compliance. Er verschafft dem E.ON-Vorstand in einem vierteljährlichen Bericht einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und Vorkommnisse. Hierzu gehören beispielsweise Verstöße gegen Richtlinien in der Konzernleitung und in den Managementeinheiten. Um über Vorkommnisse in den einzelnen Managementeinheiten informiert zu sein, verfügen alle regionalen und globalen Einheiten über einen eigenen Compliance Officer, der direkt an den CCO in der Konzernleitung berichtet. Regelverstöße werden zentral in Abstimmung mit den Abteilungen Compliance Audit und Internal Controls Compliance untersucht. Gegenmaßnahmen und Sanktionen setzen die Einheiten selbst um.

Null Toleranz für Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Mit unserem im September 2013 aktualisierten und konzernweit gültigen Verhaltenskodex verpflichten wir alle unsere Mitarbeiter dazu, sich rechtmäßig und verantwortungsvoll zu verhalten. Nachgewiesene Verstöße gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex stellen wir gemäß dem „Zero

Tolerance Commitment“ des Vorstands unmittelbar ab und sanktionieren sie entsprechend. Besonders strenge Maßstäbe gelten hierbei für die Führungskräfte. Diese haben eine Vorbildfunktion und sind gehalten, in ihrem Verantwortungsbereich auf die Einhaltung des Verhaltenskodex hinzuwirken.

Damit es gar nicht erst zu Verstößen kommt, geben wir unseren Mitarbeitern in den dazugehörigen Leitlinien detaillierte Handlungsanweisungen, beispielsweise für den Umgang mit Zuwendungen und Einladungen. Eine sogenannte Checklist Compliance enthält eine Reihe von Prüffragen, mit deren Hilfe jeder Mitarbeiter selbst herausfinden kann, ob vorgesehene Maßnahmen mit dem Verhaltenskodex vereinbar sind. Zudem schärfen wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu den Inhalten des Verhaltenskodex unter anderem mit elektronischen Lernprogrammen.

Klare Regeln für die Interessenvertretung

E.ON hält sich an die geltenden nationalen und internationalen Richtlinien zur politischen Interessenvertretung. Darüber hinaus definiert unsere „Stakeholder-Management-Richtlinie“ klare interne Regeln für die Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und den offenen, inhaltlich konsistenten Umgang mit unseren Stakeholdern. Darin verpflichten wir beispielsweise unsere Konzernrepräsentanten auf eine transparente Informationspolitik. Es dürfen weder falsche, irreführende noch zu selektive Informationen von E.ON herausgegeben werden; entsprechende Defizite werden von uns umgehend korrigiert.

Unsere Leitlinie „Zuwendungen“ legt fest, dass wir keinerlei Sach- oder Geldleistungen für staatliche Stellen oder politische Entscheidungsträger gewähren. Unsere Mitarbeiter selbst dürfen Zuwendungen – wie Geschenke oder Einladungen zu Veranstaltungen – nur annehmen, wenn jeglicher Eindruck ausgeschlossen ist, dass diese als Gegenleistung für ein bestimmtes Verhalten gewährt werden. Im Zweifelsfall muss der zuständige Compliance Officer zustimmen. Um unsere Mitarbeiter entsprechend zu sensibilisieren, bieten wir regelmäßig Schulungen an.

Ende 2011 haben wir uns in das EU-Transparenzregister eintragen lassen. Darin sind Organisationen und selbstständige Einzelpersonen aufgeführt, die Einfluss auf die Entscheidungsprozesse in der EU nehmen. Damit erkennen wir auch den darin enthaltenen Verhaltenskodex an. Da wir die Einführung eines entsprechenden Verfahrens in Deutschland begrüßen würden, unterstützen wir entsprechende Initiativen.

Ziele & Erfolgskontrolle

Im Jahr 2015 ging die Anzahl an Compliance-Meldungen¹ von 92 auf 75 zurück. Davon fielen 13 in die Kategorie „sonstige Vorfälle“, in die auch Fälle von Korruptionsverdacht einbezogen werden. Eine mögliche Ursache für den Rückgang der Meldungen ist die intensive Schulung von Mitarbeitern zu den Inhalten unseres Verhaltenskodex im Jahr 2015.

1) Compliance-Meldungen sind Meldungen über Fehlverhalten sowie Gesetzes- und Richtlinienverstöße der E.ON-Mitarbeiter, die über unsere internen Berichtswege als auch über unsere konzernweite „Whistleblower“-Hotline adressiert werden. Die erhobene Zahl der Meldungen bezieht sich auf zentral erfasste Fälle, die Ermittlungen nach sich zogen und sich nicht als Falschmeldungen herausgestellt haben.

Unser Ziel ist es, die Zertifizierung unseres Compliance-Management-Systems gemäß dem Standard IDW PS 980 erfolgreich abzuschließen. Außerdem planen wir, einen Trainingsplan für regelmäßig verpflichtende Compliance-Schulungen konzernweit einzuführen und zu erfassen, wie hoch die Teilnehmerquote je Gesellschaft ist.

Rechtskonform handeln, Werte verankern

Unser Compliance-Management-System stellt mit umfassenden Maßnahmen und definierten Prozessen sicher, dass alle im E.ON-Konzern sich an geltende Gesetze und unsere internen Richtlinien halten. Die Richtlinien konkretisieren die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben und unsere ethischen Grundsätze. Maßgeblich sind die in unserem [Verhaltenskodex](#) niedergelegten konzernweit gültigen Verhaltensregeln. Um das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für die verschiedenen Aspekte unseres Verhaltenskodex aufzufrischen, haben wir ein neues elektronisches Lernprogramm (E-Learning-Programm) entwickelt. 2015 haben wir damit begonnen, es in unseren Einheiten einzuführen.

Wissen zum Verhaltenskodex per E-Learning auffrischen

Jeder Mitarbeiter von E.ON ist verpflichtet, den Vorgaben unseres Verhaltenskodex stets nachzukommen. Mit unserem neuen sogenannten [Refresher-E-Learning-Programm](#) wollen wir unseren Mitarbeitern die Inhalte des Kodex in Erinnerung rufen. In den meisten Einheiten haben sie das Programm 2015 erfolgreich absolviert. 2016 wird das Training konzernweit abgeschlossen sein. Das Programm ist in drei Module untergliedert. Jedes Modul befasst sich mit einem Schwerpunktthema des Verhaltenskodex und intensiviert das Basiswissen der Mitarbeiter.

Bereits seit 2010 schulen wir alle neuen Mitarbeiter bei E.ON mit einem obligatorischen E-Learning-Programm zum E.ON-Verhaltenskodex. Sie müssen es innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Betriebszugehörigkeit durchlaufen. Das Programm ist für rund 60.000 E.ON-Mitarbeiter, die Zugang zu unserem Intranet haben, freigeschaltet. Mit Offlineversionen und Präsenzs Schulungen ermöglichen wir auch Mitarbeitern ohne Internetzugang, ein entsprechendes Training zu durchlaufen.

Folgende Compliance-Themen sind Bestandteil des Verhaltenskodex und werden in Schulungen behandelt:

- allgemeine Verhaltensanforderungen
- gesetzestreu Verhalten
- der Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen
- die Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption
- der Umgang mit Informationen, Eigentum und Ressourcen des Unternehmens
- Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Compliance-Organisation im Konzern

Risikovorsorge: Verstöße durch gezielte Maßnahmen vermeiden

Zusätzlich zur Schulung aller Mitarbeiter ergreifen wir weitere Maßnahmen, um regelkonformes Verhalten gemäß dem E.ON-Verhaltenskodex im Konzern zu gewährleisten. Hierfür loten wir regelmäßig aus, welche Tätigkeitsbereiche einem besonderen Risiko für bestimmte Compliance-Verstöße ausgesetzt sind. Zu diesem Zweck führt E.ON regelmäßig konzernweite „Compliance Risk Assessments“ und darauf aufbauende „Necessity Checks“ durch. Auf Basis der Ergebnisse legen wir notwendige Maßnahmen fest. So haben wir beispielsweise im Jahr 2015 die Mitarbeiter zum Thema Geldwäsche und zur Beauftragung von Vermittlern geschult.

Compliance-Verstöße melden

Kommt es trotz aller Vorsorgemaßnahmen zu Fehlverhalten, Gesetzes- oder Richtlinienverstößen, können unsere Mitarbeiter diese über unsere internen Berichtswege oder eine konzernweite „Whistleblower“-Hotline anonym melden. Die Hotline betreiben wir mit einer externen Anwaltskanzlei. Die Hinweise werden von unserem Chief Compliance Officer (CCO) in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen bei E.ON und unter Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Regeln geprüft.

Im Jahr 2015 wurden im E.ON-Konzern 75 Compliance-Meldungen¹ registriert und detailliert untersucht; 2014 waren es noch 92 Meldungen. Von diesen 75 Meldungen fielen 50 in die Kategorie Betrug oder betrafen Verstöße gegen interne Richtlinien (2014: 64), zwölf verwiesen auf mögliche Interessenkonflikte (2014: 13) und 13 Meldungen wurden in der Kategorie „sonstige Vorfälle“ zusammengefasst (2014: 15).

Strafzahlungen für Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften

Im Jahr 2015 wurden E.ON keine Strafzahlungen wegen wettbewerbswidrigem Verhalten auferlegt. Allerdings musste E.ON UK infolge einer Untersuchung der britischen Regulierungsbehörde Ofgem etwa 7,8 Mio Pfund (10,6 Mio Euro²) wegen Fehlern in der Rechnungstellung zahlen. Zudem wurde E.ON in den Niederlanden aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltgesetzen eine Strafzahlung in Höhe von 5.000 Euro auferlegt: Die Ergebnisse einer Emissionsmessung am Standort Blekerstraat in Rotterdam, an dem zwei ölgefeuerte Boiler zu Fernwärmeerzeugung installiert sind, waren nicht fristgerecht an die dort zuständige Umweltbehörde weitergegeben worden.

Korruptionsrisiken begegnen

Nach dem „Internationalen Korruptionsindex“ (Corruption Perception Index – CPI) von Transparency International ist E.ON in sechs Ländern direkt tätig, die unterhalb des Schwellenwerts von 50 Punkten liegen. 2015 haben wir in diesen Ländern rund 3,4 Prozent unseres Umsatzes erwirtschaftet (4 Mrd Euro). Mit Unternehmen in weiteren 16 Ländern dieser Kategorie unterhielten wir Lieferantenbeziehungen und tätigten 5,4 Prozent unseres Einkaufsvolumens im Non-Fuel-Bereich (426 Mio Euro) mit Lieferanten aus Ländern dieser Kategorie.

Nicht nur innerhalb des E.ON-Konzerns hat rechtskonformes und ethisches Verhalten oberste Priorität. Auch bei unseren Lieferanten müssen wir Verstöße ausschließen. Um Korruptionsrisiken in der Lieferkette zu begegnen, haben wir einen „Compliance Check“ für potenzielle Lieferanten entwickelt. Diesen setzen wir seit 2015 obligatorisch bei Neuverträgen ein. Mithilfe dieses Checks prüfen wir vor Vertragsschluss, ob potenzielle Lieferanten unseren Compliance-Standards genügen. Hierzu überprüfen wir zunächst unter anderem, ob der Lieferant in Medien im Zusammenhang mit compliance-relevanten Themen wie Korruption genannt wird und ob er auf Sanktions- und Terroristen geführt wird. Darüber hinaus haben wir einen umfangreichen Fragebogen entwickelt. Dieser kommt zum Einsatz, wenn Restzweifel darüber bestehen, ob ein Lieferant nach unseren Werten und

1) Compliance-Meldungen sind Meldungen über Fehlverhalten sowie Gesetzes- und Richtlinienverstöße der E.ON-Mitarbeiter, die über unsere internen Berichtswege als auch über unsere konzernweite „Whistleblower“-Hotline adressiert werden. Die erhobene Zahl der Meldungen bezieht sich auf zentral erfasste Fälle, die Ermittlungen nach sich zogen und sich nicht als Falschmeldungen herausgestellt haben.

2) Währungsumrechnung gemäß Jahresdurchschnittskurs 2015 (E.ON Geschäftsbericht 2015; S. 108)

Grundsätzen handelt. Nur wenn jeglicher Verdacht auf nicht rechtskonformes und ethisches Verhalten ausgeräumt ist, kommen wir mit dem Lieferanten ins Geschäft.

Politische Entscheidungen mitgestalten

Als großer Energiedienstleister vertreten wir unsere Interessen im Rahmen politischer Diskussionen und unterstützen Entscheidungsprozesse mit unserer fachlichen Expertise. Da wir als Publikums-gesellschaft eine sehr breit gefächerte Anlegerstruktur vereinen, beteiligen wir uns an vielfältigen Diskussionen aus den Themenfeldern Energie-, Umwelt- und Klimapolitik. Auch 2015 nahmen wir an zahlreichen Diskussionen und Konsultationen zu strategisch relevanten Themen teil. Dabei spielte unser Engagement in nationalen und internationalen Verbänden erneut eine wichtige Rolle.

Emissionshandel stärken, Energieeffizienz verbessern

Klimapolitische Entscheidungen, wie sie zuletzt auf dem Pariser Klimagipfel (COP 21) getroffen wurden, sind für E.ON von entscheidender Bedeutung. Bereits im Vorfeld des COP 21 haben wir uns daher an Diskussionen beteiligt und über ein Positionspapier Stellung bezogen. Wir begrüßen den Beschluss eines weltweiten Klimaschutzabkommens und setzen uns nach wie vor dafür ein, den europäischen Emissionsrechtehandel zu stärken.

Bereits im Februar 2015 hat die Europäische Kommission eine Rahmenstrategie für die zukünftige Ausrichtung der europäischen und nationalen Klima- und Energiepolitik veröffentlicht. Jeder EU-Mitgliedstaat soll für den Zeitraum von 2021 bis 2030 einen integrierten Energie- und Klimaplan entwickeln. Darin soll jeder Maßnahmen darlegen, die dazu beitragen, die im Oktober 2014 beschlossenen EU-2030-Energie- und Klimaziele zu erreichen. An den entsprechenden Diskussionen haben wir uns im Rahmen verschiedener Arbeitsgruppen beteiligt – beispielsweise in der Arbeitsgruppe drei der Plattform Strommarkt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi). Im Mittelpunkt dieser Arbeitsgruppe stand der weitere Ausbau der Erneuerbaren Energien.

Ein Energiemarkt für eine sichere Energieversorgung

In der politischen Diskussion um die künftige Gestaltung des Energiemarkts ging es auch 2015 um die Frage, ob langfristig auf die Mechanismen eines optimierten „Energy only“-Markts vertraut werden kann – oder ob künftig Kapazitätsmechanismen notwendig sind, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. In einem „Energy only“-Markt werden nur tatsächlich genutzte Energielieferungen vergütet, nicht aber die grundlegende Leistungsbereitstellung. In einem Kapazitätsmarkt hingegen erhalten Kraftwerksbetreiber auch für die Bereitstellung von gesicherter Leistung Geld. Eine zügige Weiterentwicklung des bestehenden Systems in Deutschland hält E.ON wegen des weiter zunehmenden Anteils an volatiler Stromerzeugung aus Erneuerbaren Energien für erforderlich und setzt sich gemeinsam mit anderen Unternehmen der Branche dafür ein, die Voraussetzungen für einen sogenannten Kapazitätsmarkt zu schaffen.

E.ON beteiligte sich 2015 in diesem Zusammenhang an öffentlichen Konsultationen mit Fachleuten, Wirtschaft und Verbrauchern zum Weißbuch „Strommarkt für die Energiewende“, das im Juli vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) veröffentlicht wurde. Dieses spricht sich unter anderem dafür aus, eine Kapazitätsreserve zu schaffen. E.ON positionierte sich in einer Stellungnahme dazu gegenüber dem BMWi. Darin plädieren wir für die Einführung eines „dezentralen Leistungsmarkts“. Bei diesem Kapazitätsmarktmechanismus erwerben Stromversorger Leistungszertifikate von Kraftwerken, die den Bedarf auch bei hoher Leistungsnachfrage abdecken. Gemeinsam

mit dem Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) und dem Verband kommunaler Unternehmen (VKU) haben wir an der Ausgestaltung dieses Konzepts mitgewirkt. Die Stellungnahmen führten im Herbst 2015 zu einem ersten Entwurf für ein Strommarktgesetz, der derzeit diskutiert wird.

Die künftige Gestaltung des Energiemarkts beschäftigt die Politik und die Energiewirtschaft auch in anderen europäischen Ländern. In Frankreich beteiligten wir uns an der Diskussion zur Einführung des dort bereits beschlossenen „dezentralen Leistungsmarkts“.

Ausstieg aus der Kernenergie und Endlagersuche

Eine weitere Frage beherrschte die energiepolitische Debatte 2015 in Deutschland: Sind die Kernkraftwerk-Betreiber finanziell in der Lage, den Ausstieg aus der Kernenergie zu bewältigen? Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat dazu 2015 ein Gutachten in Auftrag gegeben, das die finanziellen Rückstellungen für den Rückbau der Kernkraftwerke und die Entsorgung von radioaktiven Abfällen bewertet. Das Gutachten zeigt: Die Rückstellungen von E.ON bilden die künftigen Verpflichtungen vollständig ab und sind auch im internationalen Vergleich auf hohem Niveau.

Ein wichtiges Anliegen ist in diesem Zusammenhang, ein Endlager für radioaktiven Abfall zu finden. Diese Suche stand 2015 nicht nur in Deutschland auf der energiepolitischen Agenda, sondern auch in anderen Ländern wie in Schweden. E.ON fordert von der Politik, die Endlagersuche entschieden voranzutreiben und die Zwischenlagerung somit zu verkürzen.

Auch in Zukunft werden wir uns konstruktiv an Diskussionen im Rahmen des Kernenergieausstiegs und der Endlagersuche beteiligen.

Weitere Themen

Darüber hinaus beteiligten wir uns an Diskussionen zu übergreifenden Themen wie zur Verordnung über die Integrität und Transparenz des Energiegroßhandelsmarkts (REMIT) und zur Harmonisierung der Entgeltstrukturen bei der Elektrizitätsübertragung. Außerdem bringen wir unsere Expertise auch in Diskussionen um technologische Standards ein.

Engagement in Interessenverbänden

Auf europäischer Ebene vertreten wir unsere Interessen in politischen Diskussionen oftmals über die Interessenverbände der europäischen Elektrizitäts- und Gaswirtschaft, Eurogas beziehungsweise Eurelectric. In diesen sind wir indirekt über nationale Verbände vertreten. Beide Verbände waren 2015 bei der Klimakonferenz in Paris (COP21) präsent. Auch als Mitglied der „Magritte-Gruppe“, die aus zwölf großen europäischen Energieversorgungsunternehmen besteht, setzt sich unser Vorstandsvorsitzender Johannes Teyssen gegenüber der EU-Kommission und den nationalen Regierungen für die Formulierung anspruchsvoller Klimaschutzziele ein. Seit 2015 sind wir außerdem Mitglied in der Smart Energy Demand Coalition (SEDC) und seit Anfang 2016 Mitglied der European Distribution System Operators (EDSO) – beides Verbände, die sich zum Ziel gesetzt haben, die intelligente Vernetzung und die Digitalisierung des Energiesektors voranzutreiben.

Auch auf nationaler Ebene vertreten wir unsere Interessen über energiewirtschaftliche Verbände wie den deutschen Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW), die schwedische Swedenergy, die rumänische ACUE oder Energy UK in Großbritannien. Hier werden gemeinsame Positionen zu einem breiten Spektrum an technologischen, politischen und betriebswirtschaftlichen Themen entwickelt. Zusätzlich arbeiten wir in Industrieverbänden wie dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und seiner europäischen Dachorganisation BusinessEurope mit. Als Gründungsmitglied des Vereins Zukunft Erdgas der deutschen Erdgaswirtschaft und durch neue Partnerschaften im Gasbereich wird sich E.ON auch in Zukunft für die Gasversorgungssicherheit engagieren. E.ON hat im Verein Zukunft Erdgas derzeit den Vorsitz des Aufsichtsrats inne.



GRI-Aspekt im Handlungsfeld

- Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Beschaffungsrisiken vorausschauend begegnen

Für unsere Geschäftstätigkeit nutzen wir zahlreiche verschiedene Brennstoffe (Fuels) und nehmen unterschiedliche Dienstleistungen sowie Betriebsmittel (Non-Fuels) in Anspruch. Jeder Brennstoff, jedes Produkt und jede Dienstleistung birgt bei der Beschaffung eigenes Risikopotenzial – seien es politische Unwägbarkeiten (wie beim Erdgas), Verletzungen von Umwelt- und Menschenrechtsstandards (Kohle, Uran), Beeinträchtigungen der Artenvielfalt (Biomasse), Strahlenrisiken (Kernbrennstoffe) oder die allgemeine Arbeitssicherheit (Dienstleistungen). Beispielsweise beziehen wir Teile unseres Steinkohle- und Uranbedarfs aus Russland und Kolumbien – Ländern außerhalb der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Besonders in diesen Ländern ist es aufgrund fehlender oder nicht ausreichender Strukturen eine große Herausforderung, Arbeits- und Qualitätsstandards durchzusetzen.

Wesentliche Themen

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus ging für das Handlungsfeld „Nachhaltige Beschaffung“ folgendes wesentliches Thema hervor:

Menschenrechte und Umweltstandards in der Lieferkette einhalten

Die sichere und preiswerte Beschaffung von Fuels und Non-Fuels ist eine wichtige Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. In allen Beschaffungsprozessen müssen wir darauf achten, dass Menschenrechte und Umweltstandards in der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Geschieht dies nicht, kann sich das folgenswer auswirken: Minenunfälle bei der Förderung von Steinkohle beispielsweise sind für Mensch und Umwelt vor Ort katastrophal. Darüber hinaus schaden solche Vorfälle in erheblichem Maß unserem Ruf, können geplante Lieferungen unterbrechen und dadurch auch erhebliche Umsatzeinbußen für E.ON bedeuten. In Ländern außerhalb der OECD, in denen das Risiko für solche Vorfälle aufgrund fehlender Standards erhöht ist, sind wir oft nur indirekt über unsere

Lieferanten und Sublieferanten tätig. Dennoch liegt es in unserer Verantwortung, auch dort Einfluss auf die Produktionsbedingungen zu nehmen beziehungsweise auf die Einhaltung bestimmter Standards hinzuwirken. Dies entspricht auch der Erwartungshaltung unserer Anspruchsgruppen.

Steuerung und Maßnahmen

Umfassende Beschaffungsrichtlinien

Um soziale, ökologische und menschenrechtsbezogene Beschaffungsrisiken möglichst zu vermeiden, haben wir konzernweit gültige Richtlinien aufgesetzt. Darin verankert sind die Verhaltensregeln und Standards unseres Verhaltenskodexes sowie die Prinzipien des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN). Für die Beschaffung von Fuels und Non-Fuels sind folgende Richtlinien maßgebend:

- Verhaltenskodex für Lieferanten: In dem konzernweit verbindlichen „Verhaltenskodex für Lieferanten“ sind unsere Standards bezüglich der Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltbelastungen sowie ethische und moralische Geschäftsstandards niedergelegt. Sie gelten uneingeschränkt für Non-Fuel-Lieferanten; außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse ihre Einhaltung vertraglich zu. 2015 haben wir die Grundsätze überprüft und überarbeitet.
- **Allgemeine Einkaufsbedingungen**: Einkaufsverträge mit unseren Non-Fuel-Lieferanten werden stets mit Bezug auf die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) abgeschlossen. Sie enthalten Klauseln zum Themenkomplex Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment – HSE) und zur Qualitätssicherung. Außerdem verpflichten die AEB die Lieferanten zur Einhaltung des „E.ON Verhaltenskodex für Lieferanten“ und der Prinzipien des „UN Global Compacts“. 2015 haben wir die AEB überarbeitet. In der überarbeiteten Version versichern sich E.ON und der Lieferant gegenseitig, alle notwendigen Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um Compliance-Risiken zu minimieren. In diesem Zusammenhang stellen wir eindeutig klar, was wir unter schwerwiegenden Verstößen verstehen und wie wir mit derartigen Vorfällen umgehen. So zählen beispielsweise – unabhängig von der Beteiligungsform – Straftaten aus den Bereichen Korruption, Betrug, Urkundenfälschung, Verletzung des Wettbewerbes zu schwerwiegenden Verstößen. Anstiftung und Beihilfehandlung werden der Täterschaft gleichgesetzt.

Darüber hinaus zeigt E.ON an dieser Stelle Folgen der Compliance-Verfehlungen auf. Je nach Fall reichen diese von der Einsichtnahme in die Akten des Lieferanten über Schadenersatzforderungen bis hin zur außerordentlichen Kündigung der Vertragsbeziehung.

- **Richtlinie zur Beschaffung von Biomasse**: E.ON setzt vorwiegend feste Biomasse in Form von Holzpellets und Holzhackschnitzeln ein. Deren Beschaffung ist seit November 2009 über eine Ergänzung zu dem „Verhaltenskodex für Lieferanten“ geregelt. Die Richtlinie ist Grundlage für alle Verträge und berücksichtigt insbesondere die Sicherung von Biodiversität, Umweltqualität, Menschenrechten sowie der Lebensbedingungen der von der Biomasseproduktion betroffenen Menschen. Mit Ausnahme der Biomasselieferanten in Schweden sichern uns alle Lieferanten ihre Einhaltung vertraglich zu.

- **Business-Governance-Konzernrichtlinie „Procurement“:** Diese Richtlinie legt konzernweit gültige operative Grundsätze sowie Prozesse und Verantwortlichkeiten für die Non-Fuel-Beschaffung fest. Im April 2015 haben wir eine überarbeitete Version der Konzernrichtlinie in Kraft gesetzt.
- **Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung von Kernbrennstoffen:** Anfang 2014 traten die „Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung von Kernbrennstoffen“ in Kraft. Die Richtlinie definiert das Vorgehen bei der Auswahl und Überprüfung neuer Uranlieferanten. Sie verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung von Standards auf den Wertschöpfungsstufen Uranabbau, -konversion und -anreicherung, Transport, Nutzung und Lagerung.

Einhaltung der Menschenrechte

Mit unseren Richtlinien zur Beschaffung von Fuels und Non-Fuels erkennen wir die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ (AEMR) der UN und die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) an. Von unseren Non-Fuel Lieferanten lassen wir uns die Einhaltung von Menschenrechts- und Arbeitssicherheitsstandards vertraglich zusichern. Dies betrifft im Einzelnen: den Ausschluss von Kinder- oder Zwangsarbeit, den Ausschluss von Diskriminierung oder Belästigung, die Zusicherung der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlung. Auch Besonderheiten wie die Wahrung von Landrechten bei der Biomasseproduktion und der Uranbeschaffung sind in unseren Richtlinien geregelt.

Brancheninitiative für bessere Standards bei der Kohleförderung

In Bereichen, in denen wir nur über unsere Lieferanten und Sublieferanten indirekt tätig sind, haben wir keinen direkten Einfluss auf die Produktionsbedingungen. Dort setzen wir uns mit Brancheninitiativen für die Wahrung unserer Standards ein.

E.ON ist Gründungsmitglied der Brancheninitiative „Bettercoal“. Diese verabschiedete 2013 den „Bettercoal“-Kodex: Er beschreibt soziale, ökologische sowie ethische Anforderungen an eine nachhaltige Kohleförderung und bietet damit erstmals einen unternehmensunabhängigen Standard für die Vor-Ort-Bewertung von Kohleminen. Den im „Bettercoal“-Kodex verankerten wesentlichen Prinzipien zur Achtung und Förderung von Menschen- und Arbeitsrechten liegen ebenfalls internationale Standards („Internationale Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen“, Erklärung der ILO) und humanitäres Völkerrecht zugrunde. Außerdem verlangen sie von den Mitgliedern der Initiative, einen langfristigen Beitrag zur regionalen Entwicklung der Gemeinden zu leisten, in denen sie tätig sind.

Qualifizierung von neuen Non-Fuel-Lieferanten

Bevor wir mit Lieferanten ins Geschäft kommen, durchlaufen sie eine Lieferantenqualifizierung. Diese kommt bei neuen Lieferanten mit einem zu erwartenden, jährlichen Geschäftsvolumen ab 100.000 Euro (Dienstleistungen) beziehungsweise 500.000 Euro (Produkte) zum Einsatz sowie – unabhängig vom Geschäftsvolumen – für Zulieferer mit einem mittleren bis hohen Risikopotenzial im Bereich HSE.

Der erste Schritt ist die Präqualifizierung: Dieser müssen sich die Lieferanten bereits vor der Teilnahme an einer Ausschreibung unterziehen. Dafür befragen wir sie mit einem Präqualifizierungsfragebogen zunächst umfassend, insbesondere auch zu Aspekten ihrer sozialen und wirtschaftlichen

Leistungsfähigkeit. Nach erfolgreicher Präqualifizierung folgen weitere Schritte wie Produkt- und Servicetests, Auditierungen der Produktionsstätten/Lieferantenstandorte oder Probeaufträge. Im Jahr 2015 haben wir den optimierten Prozess zur Qualifizierung von neuen Lieferanten konzernweit ausgerollt.

Risk Assessment

Lieferanten unter Vertrag mit einem jährlichen Auftragsvolumen von mehr als 5 Mio Euro sind von besonderer strategischer Bedeutung für E.ON. Sie sind einem zweijährlichen „Risk Assessment“ in den Bereichen Finanzen, Markt, Performance sowie unternehmerische Verantwortung/Compliance zu unterziehen.

Lieferantenbewertung und Entwicklung

Im Anschluss an die Leistungserbringung ist bei Aufträgen mit einem Volumen über 500.000 Euro eine Lieferantenbewertung erforderlich. Dabei bewerten wir unsere Lieferanten nach zwölf Kriterien, wie Übereinstimmung mit Sicherheitsanforderungen, Produkt- und Servicequalität sowie Termintreue. Die Lieferantenbewertung nutzen wir zudem, um unsere Lieferanten gezielt bei der Weiterentwicklung zu unterstützen. Dabei fließen auch die Ergebnisse von Lieferantenselbsteinschätzungen und Audits vor Ort ein. Gemeinsam mit unseren Lieferanten identifizieren wir Verbesserungspotenzial und vereinbaren Maßnahmen und Fristen zur Umsetzung. Sollten Zulieferer vereinbarte Maßnahmen nicht umsetzen, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Erfolgsmessung und -kontrolle

Wir wollen Nachhaltigkeitskriterien bei unseren Einkaufsentscheidungen konsequent berücksichtigen und den Erwartungen unserer kritischen Stakeholder gerecht werden. Dafür haben wir uns in den letzten Jahren konkrete Ziele gesetzt, die zum Teil Bestandteil unseres Arbeitsprogramms 2012–2015 sind:

Non-Fuels: Lieferantenqualifizierung kontinuierlich verbessern

Bei der Beschaffung von Betriebsmitteln (Non-Fuels) wollen wir die Beziehungen mit Schlüssellieferanten unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten strategisch steuern und unsere Lieferantenbasis weiterentwickeln. Hierzu dient unser konzernweit standardisierter Prozess bei der Qualifizierung von Lieferanten. Unser erklärtes Ziel war es bis 2015 annähernd 100 Prozent der Lieferanten im Bereich Non-Fuels zu überprüfen, die gemessen am Einkaufsvolumen als kritisch einzuschätzen sind.

Angesichts der Fokussierung auf Einsparziele haben wir im Laufe des Jahres 2014 erkannt, dass dieses Ziel nicht erreicht werden kann. Mithilfe des 2015 optimierten Prozesses zur Qualifizierung von neuen Lieferanten kommen wir der Zielmarke schrittweise näher. So konnten wir bis Ende 2015 zahlreiche Lieferanten überprüfen und qualifizieren. Parallel arbeiten wir an einer Möglichkeit für eine automatisierte systemseitige Auswertung der erzielten Ergebnisse.

Auditierung von Kohleminen ausweiten

In unserem [Arbeitsprogramm 2012–2015](#) hatten wir uns das Ziel gesetzt, im Rahmen der „Bettercoal“-Initiative die Auditierung von Kohleminen zusammen mit anderen europäischen Großunternehmen zu standardisieren und auszubauen. Dazu sollten bis 2015 vier Vor-Ort-Audits bei Kohleminen durchgeführt und mindestens 20 Fragebögen zur Selbsteinschätzung von den Betreibern der Minen

ausgefüllt werden. Aktuell können die „Bettercoal“-Mitglieder über die dafür eingerichtete Datenbank auf mehr als 20 Fragebögen zugreifen. Außerdem wurden 2015 drei Vor-Ort-Prüfungen in Kohleminen durchgeführt, eine weitere fand im Januar 2016 statt. Die für 2015 gesteckten Ziele wurden somit mit geringer Verzögerung erreicht.

Standards in der Lieferkette

Die Einhaltung von Menschenrechten, Qualitäts- und Umweltstandards ist für uns an sämtlichen E.ON-Standorten von großer Bedeutung. Diesen Anspruch stellen wir auch an unsere Geschäftspartner in der Lieferkette. Wir wollen Menschenrechtsverletzungen ausschließen, angemessene Arbeitsbedingungen sicherstellen und ethische Geschäftspraktiken anwenden. Dazu haben wir verschiedene Richtlinien und Managementprozesse eingeführt. Im Dialog mit unseren Stakeholdern entwickeln wir unsere eigenen Umwelt- und Sozialstandards ständig weiter und engagieren uns für die Etablierung von Branchenstandards. Schrittweise bauen wir so die Kontrolle über die Lieferwege aus – denn die größten Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Schutz von Umwelt und Menschenrechten entstehen im Rahmen der Beschaffungsprozesse.

2015 haben wir unsere „Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung“ überprüft und überarbeitet. In diesem Zuge sind auch die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) revidiert und auf den neuesten Stand gebracht worden: Darin haben wir neue Paragraphen integriert, in denen wir insbesondere auf mögliche Compliance-Verfehlungen der Lieferanten Bezug nehmen.

Weiterentwicklung unseres Lieferantenbeziehungsmanagements

Unterstützt durch die Bereiche Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment – HSE) und Corporate Responsibility (CR) hat der Zentralbereich Einkauf im Jahr 2014 einen optimierten und vereinheitlichten Prozess zur Qualifizierung von neuen Lieferanten entwickelt. Die Anwendung dieses harmonisierten Prozesses wurde in die Konzernrichtlinie „Procurement“ aufgenommen und ist seit April 2015 für alle Konzerneinheiten verpflichtend. Der neue Prozess hilft uns, unsere neuen Lieferanten unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten einzuschätzen. Damit wollen wir sicherstellen, dass nur Lieferanten, die hinsichtlich ihrer Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance & Integrität (Environment, Social, Governance – ESG) als unkritisch einzustufen sind, zugelassen werden. Um zu überprüfen, ob der neue Prozess erfolgreich implementiert wird, sind wir zurzeit mit einem Projekt zur Auswertung der durchgeführten Lieferantenqualifizierung beschäftigt.

Neuer Compliance Check zur Vorbeugung von Korruption

2014 entwickelten und testeten wir zudem einen „Compliance Check“: Damit können wir bei neuen Lieferanten die Übereinstimmung mit Anforderungen des Kartell- und Strafrechts überprüfen und ihre Antikorruptionsmaßnahmen bewerten. Der Check, der im Rahmen der Präqualifizierung stattfindet, wurde 2015 verpflichtend im Konzern eingeführt, um Reputations- und Haftungsrisiken zu mindern.

Arbeitssicherheit und Umweltstandards in der Lieferkette im Blick

Arbeitssicherheit und Umweltschutz sind grundlegend für das Kerngeschäft von E.ON, die Erzeugung und Verteilung von Energie. Dieses Verständnis setzen wir auch bei unseren Partnerfirmen voraus. Mit der Überarbeitung der Konzernrichtlinie „Procurement“ im Jahr 2015 haben wir Umwelt- und Sicherheitsmindeststandards noch stärker in die Beschaffungsprozesse von Non-Fuels integriert. Dabei war uns wichtig, mögliche Risiken bei unseren Lieferanten frühestmöglich zu identifizieren, um so angemessene Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Deshalb haben wir 2015 einheitliche Prozesse zur Risikobewertung entwickelt und in der Konzernrichtlinie dokumentiert. Ein konzernweites Schulungsprogramm und die konzernweit einheitliche Dokumentation der Ergebnisse der Risikobewertung zählen zu den weiteren wichtigen Meilensteinen im Jahr 2015.

Ausweitung der Auditierungen in der Kohlelieferkette

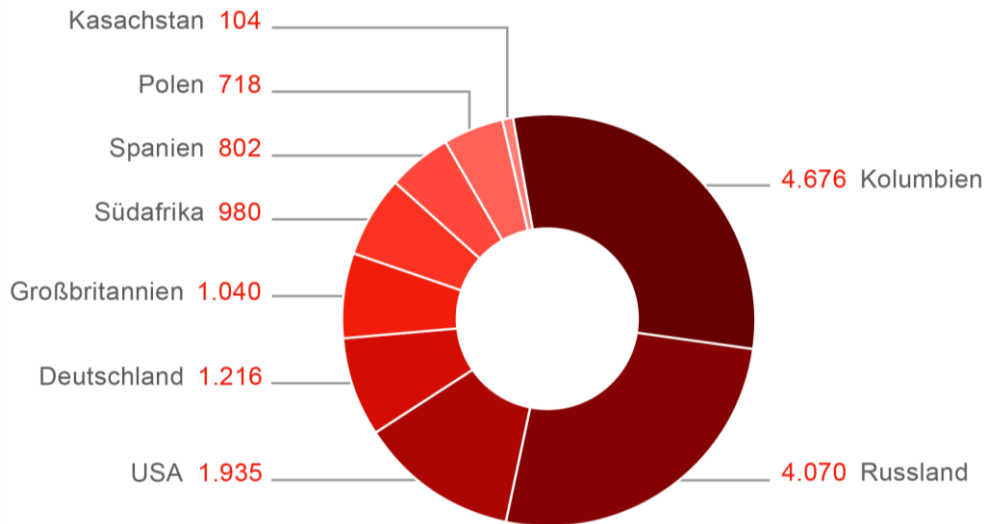
Über unsere Mitarbeit in der „Bettercoal“-Initiative wollen wir die Arbeits- und Umweltbedingungen in der Kohlelieferkette verbessern. Als Mitglied haben wir uns konkrete Ziele für die Auditierungen und Selbstbewertungen unserer Kohlelieferanten gesetzt. Diese haben wir 2015 fortgeschrieben: Demnach sollen bis 2017 mindestens vier weitere Kohleminen auditiert und zwölf Selbstbewertungen nach dem „Bettercoal“-Kodex vorgenommen werden. Die Ergebnisse der Audits werden vom Sekretariat der „Bettercoal“-Initiative bewertet, das anschließend gemeinsam mit dem Lieferanten konkrete Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet und deren Umsetzung überprüft. Minen, die dem im „Bettercoal“-Kodex festgelegten Standard noch nicht entsprechen, erhalten Zielvorgaben zur Verbesserung ihrer Prozesse und Strukturen. Jedes Mitglied hat Zugriff auf sämtliche Audit- und Selbstbewertungsergebnisse in der Datenbank der „Bettercoal“-Initiative. Die Ergebnisse der Audits und Selbstauskünfte zieht E.ON bei der Bewertung ihrer eigenen Lieferanten hinzu.

Die Zahl der Mitglieder der „Bettercoal“-Initiative ist 2015 mit den Energieunternehmen Iberdrola und ESB um zwei weitere Mitglieder auf insgesamt 13 gestiegen.

Wichtigste Bezugsländer für Brennstoffe

Mit einem Anteil von mehr als 58 Prozent der gelieferten Menge stellen Russland und Kolumbien für E.ON die mit Abstand bedeutendsten Lieferländer für Steinkohle dar – zwei Länder außerhalb der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ([Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD](#)), in denen wir uns den auf der Seite „Nachhaltige Beschaffung“ beschriebenen Risiken gegenüber sehen.

Steinkohlebezug für E.ON-Kraftwerke nach Herkunftsländern¹⁾ (in kt)
(gesamt 15.541)



1) Die Zahlen sind jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann.

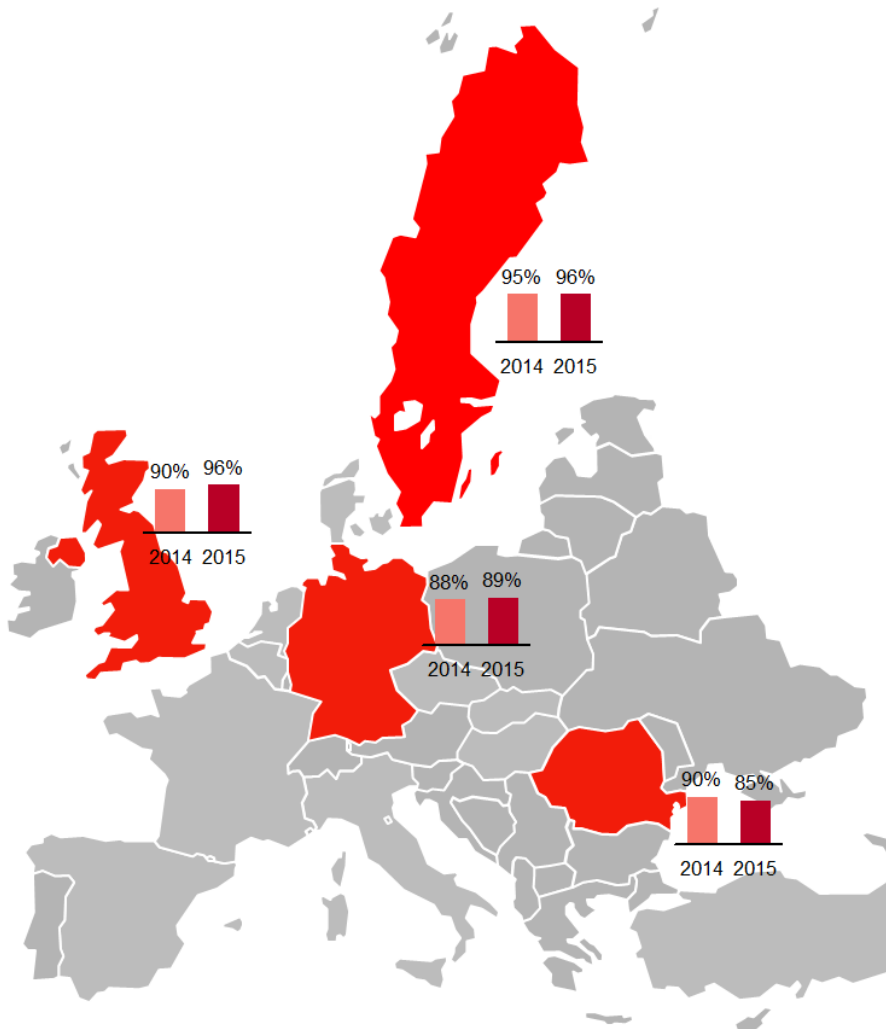
Die wichtigsten Länder für den Gasbezug 2015 waren Russland, Deutschland und die Niederlande. Im Jahr 2015 hat E.ON sich den Zugang zu rund 400 Mrd kWh Erdgas über langfristige Bezugsverträge gesichert und verbuchte ein Handelsvolumen von 2.565 Mrd kWh Erdgas (2014: 1.794 Mrd kWh).

Die weltweit größten Uranvorkommen liegen in stabilen Exportländern wie Kanada und Australien. Im Jahr 2015 deckte E.ON den Bedarf an Natururan durch Lieferungen aus Kasachstan, Kanada und Usbekistan (47 Prozent beziehungsweise 27 und 13 Prozent). Kleinere Mengen stammen aus Australien, Russland, Namibia, Südafrika und USA. Die Anreicherung des Natururans erfolgte in Europa und Russland. Zusätzlich verfügen wir über einen eigenen Bestand an Natururan, der zu zwei Dritteln aus Australien, Kasachstan und Kanada stammt. Insgesamt betrug der Umfang der Lieferungen für unsere Kernkraftwerke in Deutschland und Schweden im Jahr 2015 rund 890 t Natururan (2014: 1.000 t).

Entwicklung des Einkaufsvolumens bei Non-Fuels

Einen Großteil unserer Produkte und Dienstleistungen (Non-Fuels) beziehen wir aus den Ländern, in denen wir tätig sind. Dies belegen die Zahlen aus den Jahren 2014 und 2015. Demnach wurden im Zeitraum Januar 2014 bis Dezember 2015 rund 89 Prozent unseres Einkaufsvolumens an Non-Fuels bei Lieferanten aus den Ländern unserer regionalen Einheiten beauftragt sowie bei Lieferanten aus Norwegen und den Vereinigten Staaten von Amerika; in diesen Ländern sind die globalen Einheiten in relevantem Umfang engagiert. Beispielhaft für die Länder Deutschland, Großbritannien, Schweden und Rumänien sind in der folgenden Grafik die Anteile des Einkaufsvolumens im jeweiligen Land am Gesamteinkaufsvolumen dargestellt:

Anteil des In-Country-Beschaffungsvolumens (Non-Fuels) für Deutschland, Rumänien, Schweden, Großbritannien und Nordirland





GRI-Aspekte im Handlungsfeld

- Verfügbarkeit (Produktverantwortung)
- Systemeffizienz

→ Wesentlichkeitsprozess

✓ Reviewed 2015

Versorgungssicherheit vor wachsenden Herausforderungen

Zahlen der Bundesnetzagentur belegen, dass Strom- und Gasausfälle in Deutschland vergleichsweise selten auftreten – 2014 kam es bei der Stromversorgung zu 173.800 Unterbrechungen mit einer durchschnittlichen Dauer von 12,28 Minuten. Bei der Gasversorgung dauerten die Unterbrechungen nur rund 1,25 Minuten. Trotz der hohen Versorgungssicherheit steht die Stromversorgung in Zukunft vor großen Herausforderungen: Energie wird heute zunehmend dezentral erzeugt, beispielsweise in großen Windparks oder in privaten Photovoltaikanlagen auf Hausdächern. Dadurch wird der Strom von vielen unterschiedlichen Punkten eingespeist und unterliegt großen wetterbedingten Schwankungen. Die Verteilnetze geraten daher immer häufiger an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Als Stromversorger stehen wir also vor der Herausforderung, angesichts dieser Veränderungen auch in Zukunft eine sichere Stromversorgung zu gewährleisten.

Auch die Gasversorgung müssen wir langfristig gewährleisten. Vor Herausforderungen stellt uns dabei der hohe Anstieg der weltweiten Nachfrage: Allein in China hat sich der Gasverbrauch seit 2004 mehr als vervierfacht. Aktuelle (geo-)politische Krisen, etwa in Osteuropa, verschärfen die Bedingungen am Markt zusätzlich und verdeutlichen die Abhängigkeit von Gasimporten. Damit es zukünftig nicht zu Versorgungsengpässen kommt, müssen wir übergroße Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten vermeiden und Kapazitätsreserven aufbauen.

Wesentliche Themen

In unserer [Wesentlichkeitsanalyse](#) haben wir zentrale Stakeholder-Erwartungen analysiert. Daraus gingen für das Handlungsfeld „Versorgungssicherheit“ folgende wesentliche Themen hervor:

Stabile Stromversorgung gewährleisten

Die sichere Energieversorgung ist das Kerngeschäft von E.ON und die Grundvoraussetzung für das unternehmerische Handeln („Licence to operate“) von E.ON. Stromausfälle schaden unserer Reputation, denn unsere Kunden erwarten von uns in erster Linie, dass wir sie zuverlässig mit Energie versorgen. Gleichzeitig fordern unsere Stakeholder, dass wir auch in Zukunft noch stärker in Erneuerbare Energien investieren. Das ist auch unser Ziel: Wir wollen dazu beitragen, dass der Anteil der Erneuerbaren Energien im Energiemix weiter wächst. Dieser beträgt in der EU bereits über 15 Prozent und soll bis zum Jahr 2020 20 Prozent des Brutto-Energieendverbrauchs abdecken. Damit die Energie aus erneuerbaren Quellen optimal in unser Energiesystem integriert und verteilt werden kann, müssen die Verteil- und Übertragungsnetze weiter ausgebaut werden. Dabei kommt es darauf an, durch eine optimale Koordination von konventionellen Netzen und neuen, intelligenten Netzen für eine größtmögliche Stabilität bei der Stromversorgung zu sorgen. Durch die Entwicklung solcher intelligenter Netze und innovativer Technologien können wir den Herausforderungen der neuen Energielandschaft begegnen und uns einen Vorteil im internationalen Wettbewerb verschaffen.

Sichere Gasversorgung gewährleisten

Unser Anspruch besteht darin, unsere Kunden auch langfristig zuverlässig mit Erdgas zu versorgen. Deshalb haben wir die Auswirkungen globaler Entwicklungen auf unsere Lieferketten im Blick. Mit einem quellen- und transportdiversifizierten Bezug von Erdgas sowie dem Ausbau wichtiger Transportinfrastrukturen sichern wir Kapazitäten für die Zukunft.

Steuerung und Maßnahmen

Intelligente und flexible Netze sind in der neuen Energiewelt der Schlüssel, um erneuerbare und dezentrale Energien in unser Energiesystem zu integrieren. Die konventionelle Erzeugung der klassischen Energiewelt sichert demgegenüber die Stromversorgung ab, wenn bei den fluktuierenden erneuerbaren Stromquellen Engpässe auftreten. Unsere Strategie verbindet Ansätze für die neue und die klassische Energiewelt: So wollen wir die Entwicklung hin zu einer sicheren, ausgewogenen und gleichzeitig möglichst klimafreundlichen Energieversorgung mitgestalten.

Verteilnetze für die neue Energiewelt ausbauen

Unser vorrangiges Ziel ist, durch den effizienten und zuverlässigen Betrieb unserer Verteilnetze die Energieversorgung sicherzustellen. Mit dem bedarfsgerechten Ausbau intelligenter Stromnetze schaffen wir die Voraussetzungen, um dezentral erzeugte Energie in die Verteilnetze einzuspeisen. Parallel zum Stromnetz entsteht dabei ein Datennetz, das die Erzeugung, Verteilung und Speicherung von Energie koordiniert. Diese sogenannten Smart Grids sind in der Lage, die Energiezufuhr zahlreicher dezentraler Quellen mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien zu steuern. Lösungen wie das Regel-Energie-Management-System (REMS), Technologien wie flexible Gaskraftwerke, Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung und neue Energiespeichertechniken können darüber hinaus dazu beitragen, Angebots- und Nachfrageschwankungen auszugleichen und unsere Verteilnetze weiter zu flexibilisieren.

Energiebeschaffung breit diversifizieren

Zu unserem konventionellen Erzeugungsportfolio gehören zuverlässige und flexible Kohle- und Gaskraftwerke und bis 2022 auch noch mehrere Kernkraftwerke. Bei jedem Energieträger achten wir darauf, die Beschaffungsquellen und -wege möglichst breit zu streuen. So beugen wir Abhängigkeiten

von einzelnen Produzenten und einer verzerrten Preisgestaltung vor. Dies gilt auch für Erdgas. Neben dem Bezug von Erdgas über Pipelines hat sich der Markt für verflüssigtes Erdgas (Liquefied Natural Gas – LNG) zu einer weiteren Bezugsquelle entwickelt. Die Verflüssigung von Erdgas hat den Vorteil, dass das Gas sich unabhängig von Pipelines per Schiff weltweit transportieren lässt. Die zunehmende Liquidität der europäischen Märkte trägt ebenfalls wesentlich zur Gasversorgungssicherheit bei.

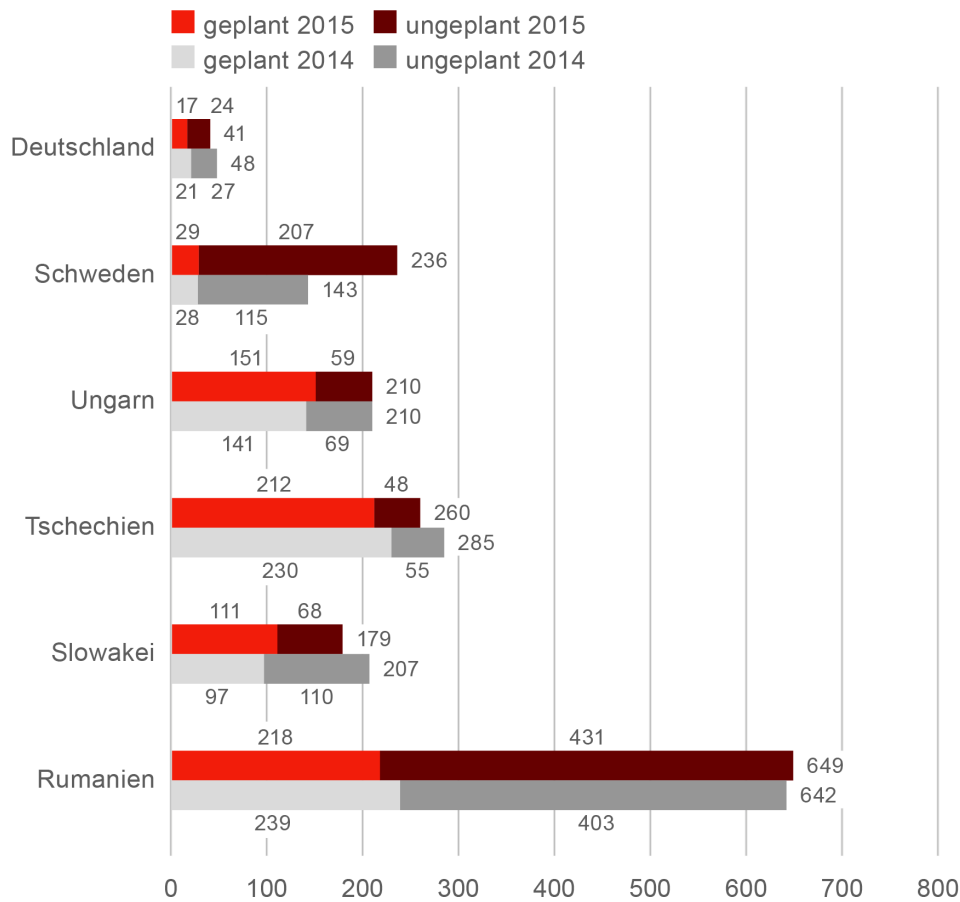
E.ON ist Betreiber eines umfangreichen Gasspeicherportfolios und verfügt in Deutschland über Arbeitsgaskapazitäten mit einem Volumen von circa 6,8 Mrd m³. Wir setzen uns dafür ein, dass die regulatorischen Rahmenbedingungen für Gasspeicher vergleichbar zu denen anderer Flexibilitätsquellen wie zum Beispiel Grenzübergangspunkte ausgestaltet werden. Ziel sollte es sein, dass diese nicht mit zusätzlichen Gebühren belegt werden, sich so besser im Wettbewerb behaupten und ihrer Rolle bei der Stärkung der Versorgungssicherheit auch langfristig gerecht werden können. Außerdem hält E.ON Beteiligungen an verschiedenen wichtigen Transportinfrastrukturen wie länderübergreifenden Gaspipelines.

Aus welchen unterschiedlichen Regionen genau wir unsere Energieträger beziehen, kann auf der Seite „Nachhaltige Beschaffung“ nachgelesen werden.

Erfolgsmessung und -kontrolle

Unser Anspruch ist es, Stromausfälle möglichst zu vermeiden beziehungsweise schnell und effizient zu beheben, und somit eine ständige Verfügbarkeit von Energie zu gewährleisten. Mit dem „System Average Interruption Duration Index“ (SAIDI) messen wir unsere Netzqualität. Er gibt die durchschnittliche Ausfalldauer je versorgter Verbraucher pro Jahr an.

SAIDI Strom (in Min pro Jahr)



Die Verfügbarkeit des Stroms im deutschen Verteilnetz ist im europäischen Vergleich am höchsten. 2015 hatten wir in Deutschland etwa 0,6 Unterbrechung pro Kunde („System Average Interruption Frequency Index“ – SAIFI).

SAIFI Strom (Unterbrechungen pro Kunde)			
	2015		
	geplante	ungeplante	gesamt
Deutschland	0,1	0,5	0,6
Schweden	0,2	1,7	1,9
Ungarn	0,5	0,9	1,4
Tschechien	0,7	0,6	1,3
Slowakei	0,5	1,6	2,1
Rumänien	0,8	5,6	6,4

Eine stabile Energieversorgung sichern

Unsere Kunden erwarten von E.ON eine sichere und stabile Versorgung mit Elektrizität und Gas. Im Zuge des weiteren Ausbaus Erneuerbarer Energien werden sich die Stromnetze in den kommenden Jahrzehnten von einer zentral gesteuerten zu einer intelligenten dezentralen Infrastruktur weiterentwickeln. Unser Ziel ist es, trotz dieser Veränderungen eine verlässliche Versorgung zu gewährleisten. Deshalb haben wir 2015 unsere Netze nicht nur weiter ausgebaut und instand gehalten, sondern auch in deren intelligente Steuerung (Smart Grids) und Flexibilisierung investiert. Dafür entwickeln wir zunehmend auch dezentrale Energiespeicher, etwa „Power to Gas“-Anlagen. Diese ermöglichen es, überschüssige elektrische Energie zu speichern – beispielsweise wenn Windkraftanlagen bei starkem Wind mehr Strom produzieren, als nachgefragt wird. Bis 2015 konnten wir bereits zwei technisch sehr innovative „Power to Gas“-Pilotanlagen in Betrieb nehmen.

Intelligente Netzsteuerung mit Smart Grids

Intelligente Netze – sogenannte Smart Grids – ermöglichen es, Strom aus Erneuerbaren Energien so effizient wie möglich in unser Stromnetz zu integrieren. Smart Grids verbinden alle Akteure des Energiesystems über ein Kommunikationsnetzwerk miteinander. So kann ein energie- und kosten-effizientes Gleichgewicht zwischen einer Vielzahl von Verbrauchern, Erzeugern – und in Zukunft auch verstärkt Speichern – hergestellt werden. Mit moderner Kommunikationstechnologie wird dabei das Management von Energieerzeugung, -speicherung, -verbrauch und des Stromnetzes selbst optimiert.

Im Zuge des Strategieprojekts „Work Stream intelligent grids“ haben wir Anfang 2015 die 15 wesentlichen Trends der sich ändernden Energiewelt identifiziert. Als besonders relevant erkannt wurden unter anderem die Trends „Flexibilität der Netze“, „Integration von Erneuerbaren Energien“ und „Analyse der Netze“. Dies zeigt, dass wir mit unseren Ansätzen im Wettbewerbsvergleich auf einem guten Weg sind. Künftig wollen wir unsere Smart-Grid-Strategie regelmäßig prüfen und diese gegebenenfalls überarbeiten.

Nano-Grid-Pilotprojekt in Hamburg-Reitbrook

Ein sogenanntes Nano Grid ist ein vollständiges Smart Grid in seiner kleinsten Form. Es wird vorrangig in kleinen Gebäudeensembles eingesetzt. Dort werden alle Energieverbraucher, -erzeuger und -speicher miteinander verbunden und agieren nach außen in energetischer und informations-beziehungsweise kommunikationstechnischer Hinsicht als Gesamtheit. 2015 haben wir unter der Leitung der E.ON-Gesellschaft HanseWerk ein Nano Grid in Hamburg-Reitbrook errichtet. Im Rahmen dieses Pilotprojekts erfassen wir in Kooperation mit der FH Lübeck den Stromverbrauch eines Bürocontainers am Innovationszentrum Hamburg mithilfe intelligenter Zähler, der Smart Meter. Der Bürocontainer wird das ganze Jahr hindurch für Forschung und allgemeine Bürotätigkeiten genutzt und weist einen für Büroräume typischen Verbrauch auf. Außerdem ist er mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, die ab Frühjahr 2016 durch eine Kleinwindanlage ergänzt wird. Ziel des Projekts ist es, eine Gerätekonfiguration zu entwickeln, die weitgehend automatisiert für einen möglichst hohen Eigenverbrauch der selbsterzeugten Energie sorgt und, wenn nötig, der Stabilisierung des Versorgungsnetzes dient. Im Regelfall soll das System für den Nutzer unbemerkt arbeiten, diesem aber bei Bedarf die volle Kontrolle ermöglichen.

Ferngesteuerte Multikopter prüfen Netze

Wir müssen unsere Netze regelmäßig überprüfen, um mögliche Schäden frühzeitig zu entdecken. Diese Überprüfung erfolgt in der Regel bei laufendem Betrieb der unter Spannung stehenden Netze. Unsere Mitarbeiter müssen dabei aus Sicherheitsgründen einen bestimmten Abstand einhalten. Für eine genauere Inspektion war es bislang unerlässlich, Netzabschnitte vorübergehend abzuschalten. Zurzeit testen wir daher den Einsatz von sogenannten Multikoptern, ferngesteuerten unbemannten Luftfahrzeugen. Mit ihrer Hilfe können wir die Netze genauer inspizieren, ohne dass eine Abschaltung notwendig wird. Die Multikopter liefern uns Luftbilder, die wir für die Überprüfung bestimmter Netzstellen und für zukünftige Planungen von Ersatzmaßnahmen nutzen können. Erste Pilotprojekte zu dem Einsatz der Multikopter gibt es beispielsweise in Tschechien, wo unsere Techniker rund ein Dutzend dieser Geräte testen. Mit ihnen wollen wir zukünftig die Wartung unserer insgesamt 65.900 km Hoch- und Niederspannungsleitungen in Tschechien erleichtern.

Vollautomatische Überwachung der Netzlast

Wir optimieren kontinuierlich unseren Netzbetrieb und setzen dafür innovative Technologien ein. Ein Beispiel hierfür ist die intelligente Überwachung der Auslastung der Stromnetze – das sogenannte Auslastungsmonitoring (ALM). Dabei überwachen wir die Stromkreise und Umspannwerke mit speziellen dezentralen Messeinrichtungen. So können wir bei kritischen Situationen, in denen eine Überlastung des Stromnetzes droht, Anlagen vollautomatisch abschalten.

ALM ist eine Weiterentwicklung des klassischen Einspeisemanagements: Während bisher Anlagenbetreiber manuell dazu aufgefordert werden mussten, die Einspeiseleistung ihrer Anlagen zeitweise zu drosseln, erfolgt dies beim ALM vollautomatisch und innerhalb von Sekunden.

Spannungsschwankungen im Netz ausgleichen

Da zunehmend Erneuerbare Energien in unser Stromnetz eingespeist werden, kann es in örtlichen Verteilnetzen vermehrt zu Spannungsschwankungen kommen. Normalerweise lassen sich diese nur durch den Ausbau der Netze oder durch Errichtung zusätzlicher Ortsnetzstationen vermeiden. E.ON hat deshalb bereits frühzeitig innovative Lösungen erprobt. Als besonders vielversprechend hat sich der Einsatz von regelbaren Ortsnetztransformatoren (RONTs) erwiesen. Hierbei wird die Spannungsregelung – genau wie die Erzeugung – dezentralisiert. Dies bedeutet, dass wenige zentrale Umspannwerks-Transformatoren durch zahlreiche dezentrale Ortsnetz-Transformatorstationen unterstützt werden. Die RONTs messen die Spannungswerte in der Trafo-Station und vergleichen diese mit dem eingestellten Sollwert. Stimmen die verglichenen Werte nicht überein, regelt der Trafo die Spannung automatisch auf den Sollwert. Diese lässt sich mit den dezentralen RONTs wesentlich präziser regeln als über ein weit entferntes Umspannwerk. Bis Ende 2015 hat E.ON 200 RONTs im deutschen Verteilnetz installiert. Auch in anderen Ländern wie Tschechien setzen wir in Pilotprojekten vermehrt RONTs ein, um Spannungsschwankungen der Netze auszugleichen. Die Kosten der RONTs konnten wir bereits deutlich reduzieren. Für die Zukunft erwarten wir weitere Kostensenkungen.

Mit Power to Gas überschüssige Energie speichern

Die Speicherung von überschüssigem, regenerativ erzeugtem Strom ist ein zentraler Schlüssel für die sichere Stromversorgung in Zeiten der Energiewende. Eine Möglichkeit hierfür ist die „Power to Gas“-Technologie, das heißt die Umwandlung von Strom und Wasser in Wasserstoff. Der so erzeugte „grüne“ Wasserstoff (nicht zu verwechseln mit dem „grauen“ Wasserstoff, der meist für technische

Zwecke aus Erdgas gewonnen wird) steht dem Erdgasmarkt zur Verfügung und kann für die Wärmeerzeugung in der Industrie, als Treibstoff in der Mobilität oder bei der Stromerzeugung genutzt werden. Darüber hinaus können wir durch die Umwandlung von Überkapazitäten eine Abschaltung von Windkraftanlagen bei drohenden Netzüberlastungen vermeiden.

2015 haben wir eine der weltweit kompaktesten „Power to Gas“-Anlagen am Standort Hamburg-Reitbrook in Betrieb genommen. Zusammen mit der bereits 2013 in Betrieb genommenen Anlage in Falkenhagen (Brandenburg) können wir nun 1,5 MW Strom pro Stunde in Wasserstoff umwandeln. Dies entspricht einer Produktion von 290 m³ Wasserstoff pro Stunde.

Sicherer Erdgasbezug

Neben der sicheren Stromversorgung ist auch die Versorgung unserer Kunden mit Erdgas eine der Hauptaufgaben von E.ON. Im Rahmen unseres diversifizierten Bezugskonzepts spielt dabei auch der Ausbau von Pipelinekapazitäten eine Rolle.

Im Jahr 2015 wurde ein Projekt zur Erweiterung der Nord-Stream-Pipeline, einer durch die Ostsee führenden Gastransportleitung zwischen Russland und Deutschland, aufgesetzt, an dem wir uns beteiligen. Vorgesehen ist eine Verdoppelung der bestehenden Leitungskapazität von 55 Mrd m³ auf 110 Mrd m³. Nach der Fertigstellung Ende 2019 werden wir in der Lage sein, den steigenden Importbedarf Europas zu decken und die Versorgungssicherheit weiter zu erhöhen.

Unsere Strom- und Gasverteilnetze nach Ländern (2015)				
	Stromverteilnetz (t km)	Ausgelieferter Strom (tWh)	Gasverteilnetz (t km)	Ausgeliefertes Gas (tWh)
Deutschland	386,7	85,3	56,9	57,4
Schweden	135,5	13,6	2,1	2,8
Ungarn	84,4	11,310	18,0	9,176
Tschechien	65,9	10,8	4,5	8,7
Slowakei	38,8	5,7	–	1,9
Rumänien	81,3	3,8	20,6	24,3

Weitere Maßnahmen & Performance

Umweltschutz

Wie stellt E.ON sicher, dass neueste Umweltauflagen berücksichtigt werden?

Die Umweltgesetzgebung spielt für E.ON eine zentrale Rolle. Wesentliche Aufgabe und Kompetenz unserer Betriebe ist es, die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben einzuhalten. Hierzu sind eine Vielzahl von Managementprozessen in unseren (Betriebs-)Organisationshandbüchern geregelt. Darüber hinaus leiten wir unsere Mitarbeiter bei ihrer praktischen Umsetzung an.

Kontinuierlich beobachten und bewerten wir alle Änderungen von Rahmenbedingungen und Gesetzen auf nationaler, europäischer und außereuropäischer Ebene, die potenziell Auswirkungen auf unsere Anlagen haben. Dazu haben wir 2012 eine zentrale Genehmigungsplattform für den Bau und den Betrieb von Anlagen eingerichtet. Jede regionale Einheit hat eine Kontaktperson benannt, die rechtlich relevante Neuerungen mit größeren Auswirkungen auf unseren Konzern auf der Plattform bekannt macht. Die Ansprechpartner haben die Aufgabe, diese zu bewerten und unsere Antworten auf die sich daraus ergebenden Herausforderungen zu koordinieren.

Gibt es eine Richtlinie, die für E.ON besonders wichtig ist?

Innerhalb der EU ist für bestehende Kraftwerke mit einer Feuerwärmeleistung von mehr als 50 MW die Industrieemissionsrichtlinie (IED-RL) maßgeblich. E.ON hat in diesem Zusammenhang gegebenenfalls neue Vorgaben umzusetzen oder zu entscheiden, ob Anlagen nachgerüstet oder nach einer Restlaufzeit stillgelegt werden. Die lokalen Aufsichtsbehörden prüfen im Rahmen ihrer kontinuierlichen Überwachung, ob die Vorgaben der IED-RL, umgesetzt in die jeweiligen nationalen Gesetzgebungen, eingehalten werden. Sofern die IED-RL mit neuen gesetzlichen Anforderungen fortgeschrieben wird, wird dies von unserer globalen Einheit E.ON Technologies begleitet.

Welcher Informationsaustausch findet innerhalb der EU zur Optimierung von Anlagen statt?

Europaweit werden für verschiedene Branchen auf gesetzlicher Grundlage der IED-RL in einem Informationsaustausch die „besten verfügbaren Techniken“ (BVT) erarbeitet und in Merkblättern festgehalten. EU-Mitgliedstaaten, Industrie und Umweltverbände beteiligen sich an diesem Prozess. Dies ermöglicht die optimale Auslegung von Anlagen und somit die Reduktion von Umweltrisiken. Die EU-Kommission wird voraussichtlich Ende 2016 erstmals aus den Merkblättern abgeleitete BVT-Schlussfolgerungen mit sogenannten assoziierten Emissionsgrenzwerten für Großfeuerungsanlagen veröffentlichen. Die darin festgelegten Grenzwerte sind nach der Veröffentlichung im Europäischen Amtsblatt für neue Anlagen unmittelbar und für bestehende Anlagen mit einer Frist von vier Jahren umzusetzen. E.ON konnte den laufenden Beteiligungsprozess konstruktiv begleiten. Eine interne Arbeitsgruppe bewertet die möglichen Auswirkungen auf unsere Erzeugungsanlagen.

Personalverantwortung

Wie fördert E.ON die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben?

Wir wollen unseren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Life Balance) erleichtern. Deshalb gewähren wir ihnen weitgehenden Freiraum bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Bereits seit Jahren sind Modelle mit flexiblen Arbeitszeiten beziehungsweise Vertrauensarbeitszeit bei E.ON etabliert. Unsere Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, aus dem Homeoffice zu arbeiten oder längere Auszeiten (Sabbaticals) zu nehmen. Nach längerer Abwesenheit helfen wir beim Wiedereinstieg ins Berufsleben. Den Wunsch nach Teilzeitarbeit unterstützen und fördern wir; rund sieben Prozent unserer Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt. Davon sind 66 Prozent Frauen und 34 Prozent Männer.

Mit verschiedenen Maßnahmen begleiten wir unsere Mitarbeiter in Lebensphasen, in denen sie im Privatleben erhöhten Anforderungen ausgesetzt sind – beispielsweise durch die Betreuung von Kleinkindern oder älteren Angehörigen. Neben der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort bieten wir unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten an: In Kooperation mit Kindertagesstätten oder Krippen stellen wir geförderte Betreuungsplätze bereit und vermitteln in Deutschland über den pme Familienservice auch Ad-hoc-Betreuung. Zudem bieten wir Mitarbeitern in Elternzeit bevorzugt die Übernahme von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen an, damit sie aktuelle Entwicklungen im Unternehmen verfolgen können. Zum Jahresende 2015 befanden sich 739 E.ON-Mitarbeiter in Elternzeit, davon waren 703 Frauen.

Im Zuge des demografischen Wandels steigt nicht nur der Altersdurchschnitt unserer Mitarbeiter, sondern auch der ihrer Angehörigen. Für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen hat E.ON unterschiedliche Angebote geschaffen: In Kooperation mit dem pme Familienservice bieten wir individuelle Beratungen zu stationärer und ambulanter Pflege an und vermitteln Pflegekräfte, Seniorenbetreuer oder Haushaltshilfen.

In welcher Form bindet E.ON ihre Mitarbeiter in die Unternehmensprozesse ein?

Zu einem wertschätzenden Umgang gehört es für uns, Mitarbeiter eng in die Unternehmensprozesse einzubinden – sowohl über den persönlichen Dialog als auch über die Mitbestimmungsgremien. Ein wesentlicher Baustein hierfür sind die obligatorischen Mitarbeitergespräche. Zudem ermöglichen wir über das Diskussionsforum „Ask the Board“, bei dem der Vorstand alle Mitarbeiter regelmäßig zum Live-Chat einlädt, den direkten Austausch mit der Unternehmensführung. Über verschiedene Blogformate können sich unsere Mitarbeiter mit Führungskräften und Kollegen austauschen, Ideen und Vorschläge einreichen und Erfolge und Erlebnisse mitteilen.

Wie sorgt E.ON für ihre Mitarbeiter vor?

Eine attraktive Vergütung sowie entsprechende Nebenleistungen sind bei E.ON selbstverständlich. Ein wichtiger Bestandteil sind die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge. Zudem haben wir mit dem „E.ON InvestmentPlan“ in Deutschland ein effizientes Instrument zur individuellen Vermögensbildung geschaffen. Es beruht hauptsächlich auf einem Mitarbeiteraktienprogramm, für das E.ON einen teilweise steuerfreien Zuschuss anbietet. Im Jahr 2015 haben insgesamt 9.275 Mitarbeiter 1.419.934 Aktien gezeichnet. Vergleichbare Programme sind auch in anderen Ländern etabliert. Dabei berücksichtigen wir die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

Jeder Mitarbeiter der E.ON SE genießt zudem den Schutz einer arbeitgeberfinanzierten Gruppenunfallversicherung, die neben Arbeits- und Wegeunfällen auch Unfälle in der Freizeit absichert. Auch die Gesundheitsvorsorge der Mitarbeiter hat bei uns einen hohen Stellenwert. Grundsätzlich werden alle betrieblichen Leistungen auch Teilzeit- und befristet Beschäftigten gewährt; lediglich beim Mitarbeiteraktienprogramm gibt es für befristet Beschäftigte Einschränkungen.

Gibt es bei E.ON eine individuelle Leistungsbewertung?

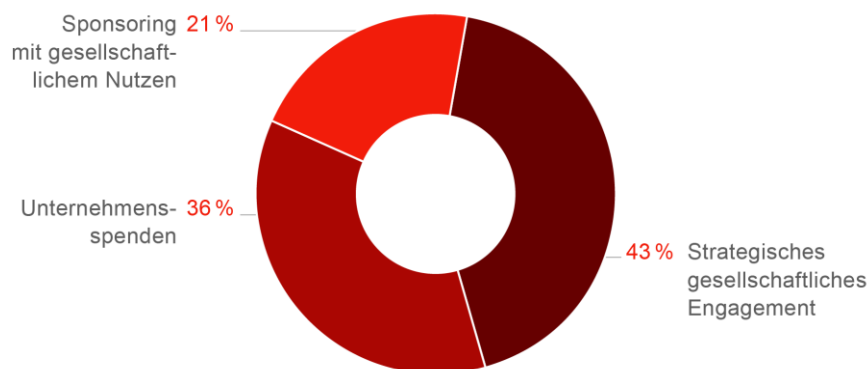
Für E.ON-Führungskräfte und einen Großteil der Mitarbeiter ist eine variable, leistungsabhängige Jahrestantieme fester Bestandteil ihres Vergütungspakets. Diese hängt sowohl von der Leistung des Einzelnen ab, die auf Basis unseres Kompetenzmodells bewertet wird, als auch von der Unternehmensleistung. Für Top-Führungskräfte kommt ein langfristiges variables Vergütungselement hinzu.

Gesellschaftliches Engagement

Welche Aktivitäten führt E.ON unter dem Schlagwort „Community Involvement“ durch?

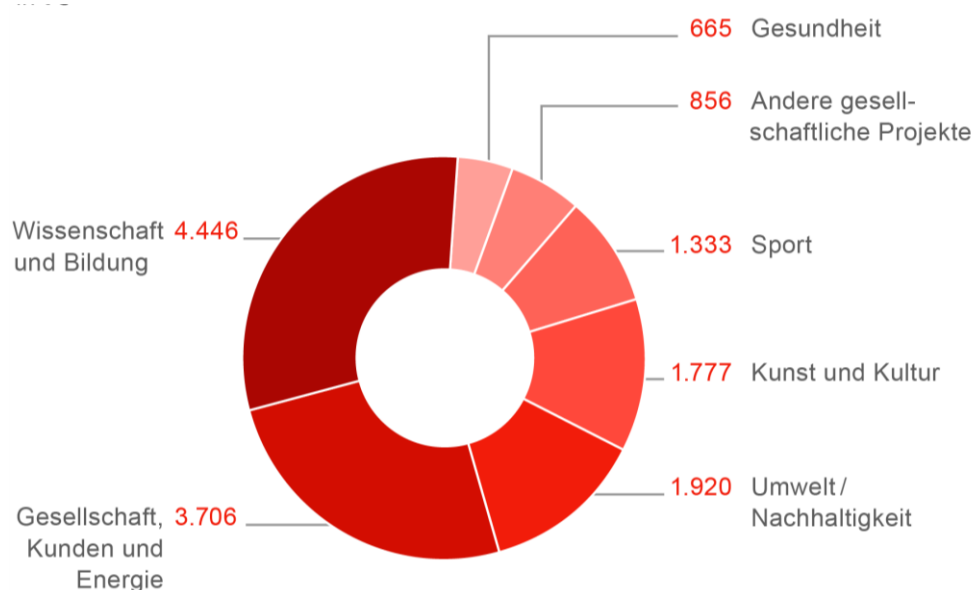
In teils langjährigen Partnerschaften unterstützen unsere regionalen Einheiten lokale Projekte vor Ort (Community Involvement). Dabei konzentrieren wir uns auf die Bereiche Energie- und Umweltbildung, Klimaschutz sowie Zugang zu Energie. So haben wir in den Ländern, in denen wir tätig sind, zahlreiche und zum Teil wegweisende Bildungsprojekte für Kinder zwischen 3 und 18 Jahren beziehungsweise deren Lehrer und Erzieher umgesetzt. Bei der Konzeption und Umsetzung steht die Konzernleitung (Group Management) den Einheiten beratend zur Seite.

Gesellschaftliche Investitionen nach Typ



Im Jahr 2015 ist das Volumen der gesellschaftlichen Investitionen von 23 Mio Euro im Vorjahr auf 14 Mio Euro weiter gesunken. Ursache hierfür ist zum einen die anhaltende Kostendisziplin im Unternehmen, zum anderen die Entscheidung, bestimmte Programme in Großbritannien nicht weiterzuführen. Wie hoch unsere gesellschaftlichen Investitionen in einzelnen thematischen Bereichen waren, veröffentlichen wir jährlich für sieben Kategorien:

Gesellschaftliche Investitionen nach Projekt (in tausend €)



Wie fördert E.ON das Engagement ihrer Mitarbeiter für gemeinnützige Projekte?

Seit 2009 gibt es in allen Ländern, in denen wir tätig sind, entsprechende Aktivitäten. Der Umfang variiert jedoch von Land zu Land. Im vergangenen Jahr leisteten über 2.167 E.ON-Mitarbeiter konzernweit rund 12.747 Arbeitsstunden in einer ehrenamtlichen Tätigkeit (bereinigt um das Engagement der regionalen Einheiten Spanien und Italien). Insgesamt stellte der Konzern damit umgerechnet rund 318.675 Euro an Arbeitsleistung zur Verfügung.

In welchen internationalen Branchenforen, Initiativen und Konferenzen ist E.ON aktiv?

• **World Energy Council:**

E.ON engagiert sich im „World Energy Council“ (WEC), das sich weltweit für eine bezahlbare, stabile und umweltschonende Energieversorgung einsetzt. Die europäische Sektion des WEC wird derzeit von unserem Vorstandsmitglied Leonhard Birnbaum geleitet. Er war in dieser Funktion 2015 auf nationaler, europäischer und globaler Ebene an zahlreichen Diskussionen beteiligt. Das WEC berücksichtigt in seiner Arbeit alle Energieträger und setzt auf eine breite Mitgliederbasis. Diese umfasst sowohl Regierungen und Behörden als auch Unternehmen, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen.

• **econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.**

Unter dem Dach von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. haben sich führende global agierende Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zusammengeschlossen. Seit der Gründung im Jahr 2000 engagiert sich E.ON in verschiedenen econsense-Arbeitsgruppen, unter anderem zu den Themen Nachhaltigkeit in der Lieferkette, Klima- und Umweltschutz und Bewertung von Nachhaltigkeitsleistungen. Mit anderen Unternehmen tauschen wir Erfahrungen aus, entwickeln gemeinsame Positionen und wirken zusammen an gesellschaftlichen Diskursen mit. Zudem moderiert econsense die Erstellung des „Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP für Wirtschaft und Menschenrechte), der 2016 durch das Bundeskabinett verabschiedet werden soll. E.ON beteiligte sich an der Anhörung zum Thema „Berichterstattung und Transparenz“ mit den Mitgliedern der NAP-Steuerungsgruppe. E.ON wirkt außerdem in der Arbeitsgruppe „Supply Chain Management“ an der Konzeption und dem Start der Entwicklung eines Human-Rights-Trainingsmoduls mit.

• **CDP Worldwide**

E.ON nimmt am „Climate Change Program“ sowie dem „Water Program“ des unabhängigen Informationsdienstleisters CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) teil. Außerdem beteiligen wir uns auch an CDP-Foren: So wollen wir unsere Strategie einer breiten Fachöffentlichkeit kommunizieren und von anderen Organisationen lernen.

• **World Business Council for Sustainable Development**

Das World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) – ein Zusammenschluss führender an Nachhaltigkeit orientierter Unternehmen – leistet wichtige Arbeit an der Schnittstelle zwischen internationaler Politik und Unternehmertum. Im Fokus stehen die Themen Energie und Klimaschutz, Bewahren der Ökosysteme sowie Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. E.ON wirkt in verschiedenen Arbeitsgruppen des WBCSD mit, wie der „Greenhouse Gas Emissions Working Group“. Wir beteiligen uns an Kooperationsprojekten, beispielsweise zur Entwicklung von

Branchenstandards für ein nachhaltiges Wassermanagement im Energiesektor. Außerdem beteiligten wir uns erneut an der „Reporting Matters“-Initiative und stehen im Austausch mit der WBCSD-Arbeitsgruppe „Low-Carbon Micro Grids“.

- **Global Compact**

Im Rahmen des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN) beteiligte sich E.ON 2015 als Mitglied an der Arbeit der Peer-Learning-Gruppe „Business and Human Rights“. Die Gruppe, an der sich rund zehn DAX-Unternehmen aus verschiedensten Branchen beteiligen, bot im Jahr 2015 mit ihren Präsenztreffen eine besondere Form des Austauschs an: Eines dieser Treffen widmete sich unter Beteiligung einer Vertreterin des UN-Flüchtlingswerks (UNHCR) sowie von Unternehmensvertretern der südeuropäischen „Global Compact“-Gruppe den Erfahrungen der Unternehmen mit dem Thema Flüchtlingshilfe.

Kundenorientierung

Wie viele Kunden bezogen 2015 Grünstromprodukte von E.ON?

E.ON bietet Privat- und Geschäftskunden verschiedene Tarife für den Bezug von Erneuerbaren Energien an und kommt damit einem gestiegenen gesellschaftlichen Umweltbewusstsein entgegen. 2015 belieferten wir unsere Kunden mit insgesamt rund 10 TWh Grünstrom, was einem Anteil von etwa 5,2 Prozent des Endkundenabsatzes in unseren zehn regionalen Märkten entspricht. In den verschiedenen Regionen werden diese Angebote sehr unterschiedlich stark nachgefragt: Darin zeigen sich nicht zuletzt die in den Ländern unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Grünstromlieferung.

Und was macht E.ON im Bereich der klimafreundlichen Mobilität?

Mit klimaschonenden Angeboten für Elektro- und Erdgasfahrzeuge unterstützen wir die Energiewende auch im Verkehrssektor. Durch die Nutzung von Strom kann die Mobilität sauberer und unabhängiger von fossilen Energieträgern gestaltet werden. Wir rechnen mit einem starken Wachstum dieses Marktsegments, weil die Modelle der Hersteller zunehmend leistungsfähiger werden und sich die Rahmenbedingungen in vielen Ländern verbessert haben, wie zum Beispiel durch das Elektromobilitätsgesetz (EMoG) und die Ladesäulenverordnung (LSV) in Deutschland. Mit einer Reihe von Projekten und Aktivitäten in den Regionen wollen wir unseren Beitrag dazu leisten, die Akzeptanz für Elektromobilität weiter zu fördern. E.ON betreibt derzeit mehr als 1.000 öffentlich zugängliche Ladepunkte in Europa und baut sein Ladenetz sukzessive aus. Zudem elektrifiziert E.ON die internen Fahrzeugflotten und bietet Mitarbeiter das Laden Ihrer Elektrofahrzeuge an.

Ebenfalls noch nicht ausgeschöpft ist das Potenzial von erdgasbetriebenen Fahrzeugen. Sie verursachen etwa ein Viertel weniger CO₂ als benzinbetriebene. Die Klimabilanz verbessert sich mit der Beimischung von Bio-Erdgas noch.

Wie fördert E.ON die Elektromobilität?

E.ON betrachtet die Elektromobilität als wichtigen Baustein einer künftigen klimaschonenden Energiewelt. Deshalb fördern wir den Ausbau der Ladeinfrastruktur und entwickeln neue Ladetechniken. In der Metropolregion Hamburg beteiligen wir uns an einem wissenschaftlichen Projekt, das untersucht, welche Anforderungen Ladestationen erfüllen müssen und welcher Bedarf an Ladepunkten in der Metropolregion heute und in den kommenden Jahren besteht. Dazu bauen wir bis zu 50 Ladestationen in der Stadt und in umliegenden Gemeinden. Weitere Projektpartner sind die Geschäftsstelle der Metropolregion Hamburg, das Institut für Stadtbauwesen und Stadtverkehr der RWTH Aachen und die Hamburger Projektleitstelle für Elektromobilität hySOLUTIONS GmbH. Das Gesamtprojekt hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird von der Bundesregierung mit rund 1,6 Mio Euro gefördert.

In Berlin und Umgebung testen wir gemeinsam mit Joey's Pizza und dem Berliner Büro von SEW-EURODRIVE schnelle und unkomplizierte Praxislösungen zum induktiven Laden. Der Strom wird hierbei berührungslos über das Magnetfeld einer im Boden installierten Spule übertragen. Das Gegenstück befindet sich am Unterboden des Fahrzeugs. Dieses kann auch in kurzen Betriebspausen über der Bodenplatte geparkt und geladen werden und ist dadurch dauerhaft einsatzbereit.

Gute Unternehmensführung

Wie stellt E.ON sicher, dass Menschenrechte im gesamten Konzern gewahrt werden?

Mit unserer konzernweit gültigen Leitlinie zu Menschenrechten erkennen wir die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN“ (AEMR), die Prinzipien des „UN Global Compact“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN) sowie die „Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation“ (ILO) an. Unter Berufung auf die entsprechenden ILO-Konventionen sprechen wir uns darin unter anderem ausdrücklich gegen Kinderarbeit aus. Auf Basis dieser Leitlinie beziehen wir außerdem Menschenrechtsfragen in unsere Beschaffungsprozesse ein.

Die E.ON-Leitlinie zu Menschenrechten gilt für alle regionalen und globalen Einheiten sowie für voll in den E.ON-Konzernabschluss einbezogene Tochterunternehmen. Sie sieht vor, auf der Ebene der Konzernleitung die Etablierung eines zentralen Verantwortlichen für menschenrechtsbezogene Themen – des sogenannten Chief Sustainability Officers (CSO) – zu etablieren. Diese Funktion übernimmt seit Oktober E.ON-Vorstandsvorsitzende Johannes Teysen, der damit auch gleichzeitig den Vorsitz des Sustainability Governance Councils (SGC) inne hat.

Zudem haben wir Verantwortliche benannt, die dafür Sorge tragen, dass die E.ON-Leitlinie den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aus dem Jahr 2011 entspricht. Über Weiterbildungen, Stakeholder-Dialoge und weitere Formate setzen sich diese Experten intensiv mit den UN-Prinzipien auseinander, tragen ihre Kenntnisse in den Konzern und ermitteln Handlungsbedarf bei der weiteren Verankerung des Themas Menschenrechte im Konzern.

Was macht E.ON, um Risiken für Menschenrechteverletzungen frühzeitig zu erkennen?

2015 haben wir mit externer Unterstützung die Prozesse rund um unsere Geschäftstätigkeiten in Bezug auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte systematisch analysiert (ein sogenanntes „Human Rights Capacity Assessment“). Ziel war es, besser zu verstehen, wo die größten Herausforderungen liegen und zu ermitteln, wie wir mögliche Menschenrechtsrisiken frühzeitig erkennen und darauf reagieren können. Auf Basis der Ergebnisse wollen wir unsere Managementsysteme zur Einhaltung der Menschenrechte gegebenenfalls anpassen und entsprechende Regelungen in die relevanten Geschäftsprozesse integrieren. Unter anderem haben wir dafür bereits den Prüfkatalog für Zulieferer erweitert und an die Anforderungen des „UN Global Compact“ angepasst.

An welchen Dialogen zum Schutz der Menschenrechte hat E.ON sich 2015 beteiligt?

2015 hat E.ON an mehreren branchenspezifischen und -übergreifenden Stakeholder-Dialogen teilgenommen. Darunter ein Dialogprozess von NGOs und Unternehmen zum Thema Menschenrechte und Rohstoffe in globalen Lieferketten, der vom Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (WZGE) in Kooperation mit econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft moderiert wurde. Darüber hinaus begleitet E.ON die im November 2014 begonnene Erstellung des „Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte“ der deutschen Bundesregierung. Im Jahr 2016 soll der Aktionsplan durch das Bundeskabinett verabschiedet werden. In Großbritannien prüfen wir, welche Verpflichtungen sich für E.ON aus dem Inkrafttreten des UK Modern Slavery Act 2015 ergeben.

Nachhaltige Beschaffung

Wie fördert E.ON die nachhaltige Beschaffung von Biomasse?

Eine Vielzahl unterschiedlicher gesetzlicher Richtlinien und Rahmenvorgaben kennzeichnet den europäischen Markt für feste Biomasse. Dies erschwert nicht nur das Entstehen eines funktionierenden europäischen Handelsmarkts, sondern schadet auch der gesellschaftlichen Akzeptanz der festen Biomasse. Mit dem Ziel, ein einheitliches europäisches Nachhaltigkeitszertifikat zu entwickeln, haben wir uns gemeinsam mit europäischen Energieversorgern, Pelletproduzenten sowie mit Prüforganisationen und anderen Stakeholdern in der „Sustainable Biomass Partnership“ (SBP) zusammengetan. Im März 2014 publizierte die SBP ein erstes Rahmenwerk und lud Interessierte ein, dieses zu kommentieren. Das überarbeitete Dokument ging im September 2014 in die Testphase bei den Industriepartnern und wurde im März 2015 veröffentlicht.

Wie geht E.ON mit den Risiken der Beschaffung von Kernbrennstoffen um?

2014 verabschiedeten wir eine „Nuclear Fuel Policy“, die beschreibt, wie wir Kernbrennstoffe beschaffen, welche Standards unsere Lieferanten einhalten müssen und wie wir dies überprüfen. Ergänzt wird sie von einem Zusatz – dem „Nuclear Fuel Purchasing Amendment“ –, der unsere „Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung“ für die Anwendung auf Kernbrennstoffe konkretisiert. Beide Dokumente werden Bestandteil der Verträge mit Neulieferanten von Kernbrennstoffen für unsere deutschen und schwedischen Anlagen. Die „Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung“ sind bereits Teil bestehender Lieferverträge für Uran. Dieses beziehen wir ausschließlich von etablierten Lieferanten, die im Wesentlichen in stabilen Ländern produzieren. Darunter sind nach unserer Kenntnis keine Unternehmen, die gegen staatliche Vorschriften oder Genehmigungsaufgaben verstoßen. Sollte sich daran etwas ändern, so würden die betroffenen Lieferanten von der Beschaffung ausgeschlossen werden.

Alle langfristigen Lieferanten in der Beschaffungskette für Kernbrennstoffe verpflichten wir darüber hinaus im Rahmen unserer Ausschreibungen auf eine umfassende Selbstbewertung. Die sich hieraus ergebenden Risiken prüfen und dokumentieren wir und lassen sie in unsere Entscheidung einfließen. Außerdem analysieren wir die Situation in unseren Beschaffungsregionen auf Basis unabhängiger Berichte – beispielsweise des United Nations Human Rights Councils sowie von Transparency International und Amnesty International.

Derzeit führen wir ausschließlich bei neuen Lieferanten oder bei Vorliegen eines begründeten Verdachts Überprüfungen und Vor-Ort-Audits durch. Da unser Bedarf an Uran insbesondere für die deutschen E.ON-Anlagen in den kommenden Jahren sinken wird, wurden 2015 keine Neuverträge abgeschlossen und auch keine Minen oder Uranverarbeitungsstätten auditiert. Im Berichtszeitraum 2015 gab es keine Vorfälle, die zum Abbruch der Geschäftsbeziehung geführt haben.

ESG-Daten & Fakten

Messbare betriebswirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch relevante Kennzahlen sind eine Grundvoraussetzung, um bewerten zu können, welchen Erfolg wir bei der Ausführung unserer Projekte und Strategien haben. Insbesondere standardisierte Indikatoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance & Integrität (Environment, Social and Governance – ESG) werden am Kapitalmarkt zunehmend nachgefragt.

Daher stellen wir unsere Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit bereits seit mehreren Jahren entsprechend der Logik der ESG-Indikatoren dar:

Umwelt	Soziales	Governance & Integrität
<ul style="list-style-type: none"> • Klimaschutz • Technologieentwicklung • Umweltschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalverantwortung • Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz • Gesellschaftliches Engagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenorientierung • Gute Unternehmensführung • Nachhaltige Beschaffung • Versorgungssicherheit

Bei der Auswahl unserer Kennzahlen legen wir aussagekräftige Berichtsstandards zugrunde, wie die dritte Generation der „ESG-KPI“ des Europäischen Verbands der Finanzanalysten, der [European Federation of Financial Analysts Societies \(EFFAS\)](#) und der [Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management \(DVFA\)](#). Diese zentralen nichtfinanziellen Indikatoren sind europaweit gültig und beinhalten auch branchenspezifische Kriterien. Nach wie vor sind wir damit eines der wenigen Unternehmen in Deutschland, das standardisierte ESG-Kennzahlen anbietet. Darüber hinaus orientieren wir uns in unserer jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung an den Leitlinien der „Global Reporting Initiative“ (GRI) und berichten unsere Wasser- und CO₂-Zahlen dem „[Carbon Disclosure Project](#)“ (CPD).

Mit diesen Maßnahmen wollen wir die Vergleichbarkeit unseres Reportings verbessern und interessierten Finanzanalysten den Zugang zu ESG-Informationen erleichtern.

Sollten Sie als Analyst oder Investor weitere Fragen haben, kontaktieren Sie unser „Investor Relations“-Team gerne direkt. ► [Investor Relations](#)

DVFA-/EFFAS-KPI

Seit 2010 bieten wir Kennzahlen nach dem Standard der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) an.

		2015	2014	2013
	CO ₂ -Emissionen Scope 1 (in Mio t)	80,1	97,9	117,2
E02-01	CO ₂ -Emissionen Scope 2 (in Mio t)	3,6	3,9	3,5
	CO ₂ -Emissionen Scope 3 (in Mio t)	119,6	123,6 ^{1),3)}	145,0 ^{2),3)}
	CO ₂ -Emissionen aus der Strom- und Wärmeerzeugung (in Mio t)	76,8	95,7	114,3
E03-01	NO _x -Emissionen (in kt)	74,3	94,1	116,3
	SO ₂ -Emissionen (in kt)	27,9	41,5	57,6
	CO ₂ -Emissionen (in kg CO ₂ /MWh)	400	430	450
E03-03	NO _x -Emissionen (in kg NO _x /MWh)	0,39	0,44	0,47
	SO ₂ -Emissionen (in kg SO ₂ /MWh)	0,15	0,19	0,23
E04-01	Gesamtmenge an Abfall (in kt) ⁴⁾	593	209	282
E05-01	Anteil der verwerteten Gesamtmenge an Abfall (in %) ⁵⁾	44,0	77,7	62,4
E06-01	Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle (in kt)	62	32	76
E08-01 E08-02	Schwach- und mittel- radioaktiver Abfall (in t)	1.111,5	3.298,7	2.306,1
E08-03	Hoch radioaktiver Abfall (in t)	264,2	157,8	225,2
E12-05	Rücklagen für zukünftige Umweltmaßnahmen (in Mio €) ⁶⁾	851	871	870
	Erzeugungsportfolio (in %)			
	Braunkohle	6	5	6
E26-01	Steinkohle	20	22	26
	Kernenergie	26	26	23
	Erdgas / Öl	34	33	33

	Wasserkraft	8	6	6
	Wind	6	6	5
	Sonstige (Erneuerbare inklusive Abfall)	-	1	1
E28-01	Gesamtwasserkonsum (in Mio m³)	9.387	10.496	11.672
E33-01	Anzahl der Standorte mit ISO 14001 ⁸⁾ - Zertifizierung	Siehe <u>„Vermeidung von Umweltauswirkungen“</u>		k.A. 386
S01-01	Fluktuationsrate der Gesamtbelegschaft (in %)	3,7 ¹⁾	3,3 ²⁾	3,5 ²⁾
S02-02	Durchschnittliche Ausgaben für Trainings pro FTE (in €)	1.052	1.044	1.047
S03-01	Altersstruktur der Belegschaft (in %)			
	<30	17	17	17
	31-50	55	55	56
	>50	28	28	27
S08-03	Berücksichtigung von ESG-Leistungen in Zielvereinbarungen	Siehe <u>„Gute Unternehmensführung“</u>		
V02-01	Korruptionsrisiken: Anteil des Umsatzes in Ländern mit <u>CPI</u> unter 60 Punkten (in %)	6,6	10,6	9,5
V04-01	Gesamte Ausgaben F&E (in Mio €)	106	99	119
V06-01	Entwicklung der Kundenzufriedenheit (in %)	Siehe <u>„Kundenzufriedenheit“</u>		
V11-02	Kunden, die mit „Smart Metering“ ausgestattet sind (in Mio)	1,7	2,1	2,0
V28-01				
V28-04	Lieferkette: Beschreibung der Performance	siehe <u>„Nachhaltige Beschaffung“</u>		
G01-01	Spenden an politische Parteien (in %)	Zuwendungen werden ausgeschlossen; siehe <u>„Gute Unternehmensführung“</u>		

- 1) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien
- 2) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)
- 3) Werte wurden gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst
- 4) setzt sich zusammen aus: radioaktiven, gefährlichen und ungefährlichen Abfällen
- 5) setzt sich zusammen aus: verwerteter Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen
- 6) Die Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen betreffen vor allem Sanierungs- und Gewässerschutzmaßnahmen sowie die Beseitigung von Altlasten; darüber hinaus Rückstellungen für Rekultivierungsmaßnahmen sowie Verpflichtungen zur Beseitigung von Bergschäden
- 7) Die Angabe beinhaltet auch Standorte mit EMAS-Zertifizierung.

Berichtskennzahlen

Im Folgenden stellen wir Kennzahlen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance & Integrität (Environment, Social and Governance – ESG) dar. Ausgewählte Kennzahlen sind Bestandteil einer externen betriebswirtschaftlichen Prüfung und werden in der nachstehenden Tabelle sowie innerhalb unserer Handlungsfelder entsprechend ausgewiesen („Reviewed 2015“). In diesem machen wir auch detailliertere Angaben und nehmen Aufschlüsselungen beispielsweise nach Regionen oder Segmenten vor.



CO ₂ -Emissionen				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
CO₂-Emissionen aus der Strom- und Wärmeerzeugung (in Mio t)	ja	76,8	95,7	114,3
CO₂-Intensität des E.ON-Konzerns (in t CO₂ /MWh)	ja	0,4	0,43	0,45
CO₂-Fußabdruck des E.ON-Konzerns (in Mio t)				
Scope-1-Emissionen	ja	80,1	97,9	117,2
Scope-2-Emissionen	ja	3,6	3,9	3,5
Scope-3-Emissionen	ja	119,6	123,6 ^{1),2)}	145,0 ^{2),3)}
1) Inklusive Aktivitäten in Italien				
2) Werte wurden gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst				
3) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)				

→Weitere Aufschlüsselung unserer CO₂-Emissionen finden Sie unter „[CO₂-Fußabdruck](#)“

Energie				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (in Mio GJ)		540,0	548,6 ¹⁾	k.A.
Durchschnittlicher Wirkungsgrad Kraftwerksflotte (in %)				
Kohle		39	38	36
GuD		53	54	49
1) Wert wurde gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst				

→Weitere Aufschlüsselung des Energieverbrauchs finden Sie unter „[Umgang mit CO₂-intensiver Erzeugung](#)“

Technologie und Innovation

	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (in Mio €)	ja	106	99	119

→ Weitere Aufschlüsselung der F&E-Aufwendungen finden Sie unter „[Technologieentwicklung](#)“

Umweltmanagement

	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Umweltrelevante Ereignisse (gemäß 24-Stunden-Meldepflicht)				
schwer	ja	0	0	1
mittelschwer		29	16	32
Ereignisse auf der siebenstufigen Internationalen Nuklearen Ereignisskala (INES)		0	0	0
Rücklagen für Umweltschutzmaßnahmen und ähnliche Verpflichtungen (in Mio €)¹⁾				
kurzfristig	ja ¹⁾	76	75	87
langfristig	ja ¹⁾	775	796	784

1) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Umweltschutz](#)“

Luftemissionen

	Reviewed 2015	2015	2014	2013
SO₂-Emissionen (in kt)		27,9	41,5	57,6
spezifische SO ₂ -Emissionen (in kg/MWh)		0,2	0,2	0,2
NO_x-Emissionen (in kt)		74,3	94,1	116,3
spezifische NO _x -Emissionen (in kg/MWh)		0,4	0,4	0,5
Staubexpositionen (in kt)		2,5	3,2	4,0
Quecksilberemissionen (in kg)		485,4	711,8	894,2

→ Weiterführende Informationen unter finden Sie unter „[Umweltkennzahlen](#)“

Ressourceneffizienz				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Asche und Schlacke (in kt)				
verwertet		1.223,6	2.081,7	2.484,0
beseitigt		404,8	151,7	586,4
Nebenprodukte		1.477,5	1.855,5	1.698,0
Gips (in kt)				
verwertet		56,2	64,34	289,8
beseitigt		5,0	46,0	69,6
Nebenprodukte		1.005,6	1.601,0	1.823,6

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Umweltkennzahlen](#)“

Abfälle				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Nicht gefährlicher Abfall (in kt)				
verwertet		221	141	157
beseitigt		308	32	49
Gefährlicher Abfall (in kt)				
verwertet		40	21	21
beseitigt		23	11	55
Radioaktiver Abfall (in t)				
schwach- und mittelradioaktiver Abfall		1.111,5	3.298,7	2.306,1
hochradioaktiver Abfall		264,2	157,8	225,2

→ Weiterführende Informationen finden unter „[Umweltkennzahlen](#)“ und „[Rückbau Kernenergie und Lagerung radioaktiver Abfälle](#)“

Wassermanagement				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Gesamtwasserentnahme (in Mio m³)	ja	9.387	10.496	11.672
Süßwasserverbrauch (in Mio m³)	ja	206	282	286
Einleitung von Süß- und Salzwasser (in Mio m³)	ja	9.178	10.211	11.371

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Wassermanagement](#)“



Mitarbeiterzahlen				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Anzahl Mitarbeiter (31.12.)³⁾	ja	56.490 ¹⁾	58.503 ²⁾	61.327 ²⁾
Neueinstellungen		5.294	5.251	k.A.
Mitarbeiter mit Vollzeit- bzw. unbefristeten Arbeitsverträgen				
Vollzeitarbeitsverträge (in %)	ja	82 ¹⁾	93 ²⁾	93 ²⁾
unbefristete Arbeitsverträge (in %)	ja	95 ¹⁾	95 ²⁾	96 ²⁾
Mitarbeiter in Teilzeit	ja	4.904 ¹⁾	4.413 ²⁾	4.605
Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag auf tarifvertraglicher Basis		82	82	82
Personalaufwand				
Löhne und Gehälter (in Mio €)	ja ⁵⁾	3167 ¹⁾	3.212 ²⁾	3.622 ²⁾
soziale Abgaben (in Mio €)	ja ⁵⁾	511 ¹⁾	506 ²⁾	572 ²⁾
Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung (in Mio €)	ja ⁵⁾	499 ¹⁾	403 ²⁾	410 ²⁾
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	ja	14 ¹⁾	14,3 ²⁾	14,2 ²⁾
Mitarbeiterfluktuation (in %)	ja	3,7 ¹⁾	3,3 ²⁾	3,5 ²⁾
Durchschnittsalter (in Jahren)	ja	42	43	43
Ausbildungsquote in Deutschland (31.12.) (in %)⁴⁾	ja	5,5	5,9	6,1
Durchschnittliche Ausgaben für Trainings pro FTE (in €)	ja	1.052	1.044	1.047

1) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien

2) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)

3) ohne Vorstände/Geschäftsführer (2015: 173) und Auszubildende (2015: 1.254) gem. IFRS

4) Die Ausbildungsquote ergibt sich aus dem Verhältnis der Anzahl der Auszubildenden in Deutschland zur Anzahl der E.ON-Mitarbeiter einschließlich Auszubildenden (ohne Vorstände/Geschäftsführer) in Deutschland.

5) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Personalverantwortung](#)“, „[Mitarbeiterentwicklung](#)“ und „[Personalkennzahlen](#)“

Vielfalt				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft (in %)	ja	29,9 ¹⁾	28,8 ²⁾	28,6 ²⁾
Anteil Frauen in Führungspositionen (in %)	ja	16,7 ¹⁾	15,8 ²⁾	13,8 ²⁾
Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter in Deutschland (in %)²⁾	ja	5,8	6,2	6,4
Nationalitäten	ja	103	103	103
1) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien				
2) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)				
2) exklusive Vorstände/Geschäftsführer, einschließlich Auszubildende				

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Personalverantwortung](#)“, „[Vielfalt & Chancengleichheit](#)“ und „[Personalkennzahlen](#)“

Arbeitssicherheit				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
TRIF E.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner¹⁾ (Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden)		2,1	2,3	2,8
LTIF E.ON-Mitarbeiter¹⁾ (Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden)	ja	1,6 ²⁾	1,7 ³⁾	2,0 ³⁾
LTIF Vertragspartner¹⁾ (Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden)		1,7	1,9	2,0
Tödliche Unfälle bei E.ON Mitarbeitern und Vertragspartnern		2	1	4
1) Abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz umfassen die Kennzahlen der Arbeitssicherheit auch die nicht voll konsolidierten Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat.				
2) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien				
3) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)				

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Präventives Sicherheitsmanagement](#)“

Gesellschaftliche Investitionen				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Verwendung der Netto-Wertschöpfung (in Mio €)				
Löhne, Gehälter und Sozialleistungen	ja ⁶⁾	4.177 ¹⁾	4.121 ²⁾	4.604 ²⁾
laufende Ertragsteuern, sonstige Steuern ⁴⁾	ja ⁶⁾	-41 ¹⁾	304 ²⁾	1.760 ²⁾
Zinsaufwand ⁵⁾	ja ⁶⁾	1.181 ¹⁾	1.683 ²⁾	1.705 ²⁾
Minderheitsanteile am Konzernergebnis	ja ⁶⁾	622 ¹⁾	30 ²⁾	368 ²⁾
Gesamtvolumen gesellschaftlicher Investitionen (in Mio €)		14,7	23,0³⁾	28,1
Ehrenamtliches Engagement E.ON- Mitarbeiter (Anzahl Arbeitsstunden)		12.747¹⁾	11.301²⁾	14.664²⁾

- 1) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien
- 2) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)
- 3) bereinigt um nicht fortgeführte Aktivitäten der regionalen Einheiten Spanien
- 4) korrigiert um latente Steuern. Zusätzliche staatliche Abgaben, wie zum Beispiel Konzessionsabgaben, sind hier nicht aufgeführt.
- 5) ohne Aufzinsung langfristiger Rückstellungen, zuzüglich aktivierter Zinsen
- 6) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Gesellschaftliches Engagement](#)“ und „[Weitere Maßnahmen und Performance \(Gesellschaftliches Engagement\)](#)“

Governance & Integrität

Betriebliche Kennzahlen				
	Reviewed 2015	2015¹⁾	2014²⁾	2013²⁾
Umsatz (in Mio €)	ja ⁴⁾	116.218	111.556	119.688
EBITDA (in Mio €)	ja ⁴⁾	7.557	8.337 ³⁾	9.191 ³⁾
Stromabsatz (in Mrd kWh)	ja ⁴⁾	780,9	735,9	696,9
Gasabsatz (in Mrd kWh)	ja ⁴⁾	1.721,8	1.161,0	1.219,3
Konzernüberschuss (in Mio €)	ja ⁴⁾	-6.377	-3.130	2.459

- 1) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien
- 2) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)
- 3) bereinigt um außergewöhnliche Effekte
- 4) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

Kunden				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Strom- und Gaskunden (in Mio)		24,61 ¹⁾	22,9 ²⁾	24,4 ²⁾
Installierte Smart Meter in den Regionen (in Mio)		1,7	2,1	2,0
Stromverteilnetz (in km)		792.600	822.000	752.000
Gasverteilnetz (in km)		102.000	101.600	104.000
1) Kennzahlenerhebung inklusive Aktivitäten in Italien				
2) Kennzahlenerhebung gem. Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (regionale Einheiten Spanien und Italien)				

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Kundenorientierung](#)“ und „[Sichere Energieversorgung](#)“

Stromerzeugung				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
In eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge (in Mrd kWh)	ja ¹⁾	188,5	215,2	245,2
In eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge aus Erneuerbaren Energien (in Mrd kWh)	ja ¹⁾	26,1	29,3	30,8
Anteil Erneuerbarer an der gesamten Eigenerzeugung (in %)		13,8	13,6	12,6
Erzeugungskapazität Erneuerbare Energien (Accounting View) (in GW)		7,62	9,8	10,4
Energiemix (in %)				
Braunkohle	ja ¹⁾	6	5	6
Steinkohle	ja ¹⁾	20	22	26
Kernenergie	ja ¹⁾	26	26	23
Erdgas/Öl	ja ¹⁾	34	33	33
Wasserkraft	ja ¹⁾	8	6	6
Wind	ja ¹⁾	6	6	5
Sonstige (inkl. Biomasse und Solar)	ja ¹⁾	-	1	1
Durchschnittsalter Kraftwerksflotte				
Kohle		36	36,5	36
GuD		25	22	21
1) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts				

→ Weiterführende Informationen finden Sie unter „[Klimaschutz](#)“

Beschaffung				
	Reviewed 2015	2015	2014	2013
Steinkohlebezug für E.ON-Kraftwerke (in kt)		15.541	18.721	23.982
Durchschnittlicher Jahresbedarf Natururan für E.ON-Kernkraftwerke (in t)		890	1.000	930
Handelsvolumen Gas (in Mrd kWh)		2.565	1.790	1.961
Durchgeführte Audits Kohle im Rahmen der „Bettercoal“-Initiative		3	1	0
Durchgeführte Audits Uran		0	0	k.A.

→Weitere Aufschlüsselungen unserer Beschaffungszahlen sowie Informationen zu unserem Lieferantenbeziehungsmanagement und zur „Bettercoal“-Initiative finden Sie unter „[Nachhaltige Beschaffung](#)“

Regionen in Zahlen

An dieser Stelle werden die Zahlen der zu E.ON gehörenden Regionalen Einheiten aufgeführt. Weitere Informationen zu unseren Regionalen Aktivitäten finden Sie [hier](#).

Deutschland	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	2,5 GW
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	9 %
Stromabsatz	85,3 TWh
Gasabsatz	57,4 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	6,2 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	21.481
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	Strom: 386.700 km Gas: 56.900 km

Großbritannien	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	0,9 GW
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	15 %
Stromabsatz	40,9 TWh
Gasabsatz	51,4 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	7,6 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	10.730
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	-

Schweden	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	1,8 GW
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	41 %
Stromabsatz	13,9 TWh
Gasabsatz	4,7 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	0,8 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	3.255
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	Strom: 135.500 km Gas: 2.100 km

Italien	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	0,3 GW
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	31 %
Stromabsatz	8,2 TWh
Gasabsatz	10,5 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	0,7 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	300
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	-

Ungarn	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	-
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	-
Stromabsatz	12,0 TWh
Gasabsatz	9,4 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	3,0 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	4.928
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	Strom: 84.400 km Gas: 18.000 km

Tschechien	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	-
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	-
Stromabsatz	15,7 TWh
Gasabsatz	15,3 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	1,3 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	2.426
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	Strom: 65.900 km Gas: 4.500 km

Rumänien	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	-
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	-
Stromabsatz	4,5 TWh
Gasabsatz	24,3 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	3,1 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	6.175
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	Strom: 81.300 km Gas: 20.600 km

Russland	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	-
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	-
Stromabsatz	-
Gasabsatz	-
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	-
Mitarbeiter (31.12.2015)	5.025
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	-

Benelux	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	-
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	-
Stromabsatz	13,2 TWh
Gasabsatz	10,7 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	0,4 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	558
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	-

Frankreich	
	2015
Installierte Kapazität (Erneuerbare Energien)	0,095 GW
Anteil Erneuerbare Energien an der Eigenerzeugung	3 %
Stromabsatz	14,3 TWh
Gasabsatz	8,1 TWh
Kunden [inkl. Gewerbe-, Industrie-, (KMU-) und Privatkunden]	0,001 Mio
Mitarbeiter (31.12.2015)	608
Länge des Strom und/oder Gas- Verteilungssystems	-

Auszeichnungen, Ratings und Rankings

Seit Jahren ist E.ON in zahlreichen Nachhaltigkeitsratings und -rankings mit guten Ergebnissen vertreten. Auch unsere Einzelaktivitäten werden regelmäßig ausgezeichnet – sowohl regional als auch überregional. In der folgenden Darstellung konzentrieren wir uns auf Auszeichnungen, Ratings und Rankings mit konzernweiter Bedeutung.

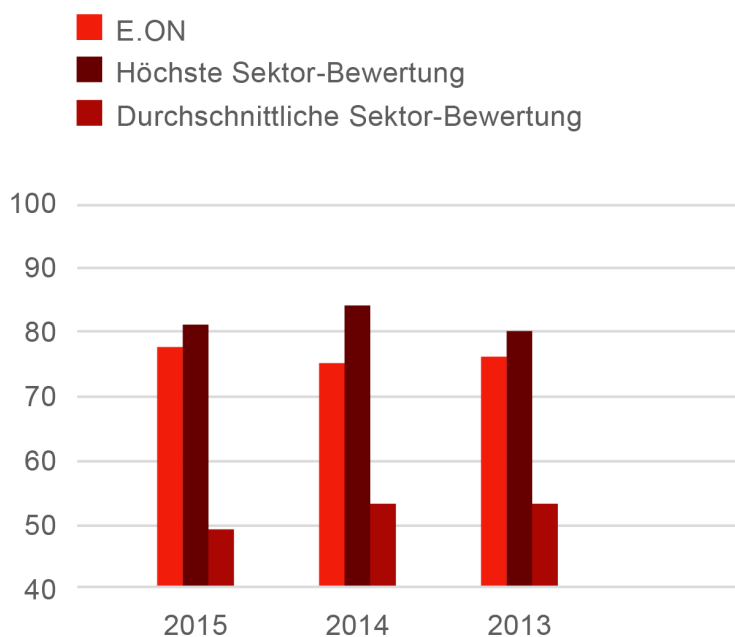
Dow Jones Sustainability Index und RobecoSAM Sustainability Yearbook

Die Investmentgesellschaft RobecoSAM bewertet jährlich mehr als 2.500 börsennotierte Unternehmen hinsichtlich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen. Auf diesen Bewertungen basieren die weltweit anerkannten „Dow Jones Sustainability Indices“ (DJSI) und das „RobecoSAM Sustainability Yearbook“. 2015 hat E.ON ihr Ziel – die Aufnahme in die DJSI – knapp verfehlt. Unser Ziel ist die Wiederaufnahme unseres Unternehmens in beide Indizes im kommenden Jahr.



Dennoch hat sich E.ON für die Wiederaufnahme in das bedeutende „RobecoSAM Sustainability-Jahrbuch“ qualifiziert. E.ON war zuletzt im Jahrbuch 2014 vertreten. Die Wiederaufnahme im aktuellen Jahrbuch 2016 wurde durch die deutliche Ergebnisverbesserung beim „2015 DJSI Assessment“ erreicht (Verbesserung beim „Percentile Ranking“ von 78 auf 87). Um im Jahrbuch gelistet zu werden, muss ein Unternehmen in seinem Industriesegment innerhalb der Top-15-Prozent sein. Als eines der am besten bewerteten Unternehmen erhielten wir darüber hinaus die Bronzemedaille für „hervorragende Nachhaltigkeitsleistungen“ von RobecoSAM.

Bewertung durch RobecoSAM (Anteil der Gesamtpunktzahl in %)



Aufnahme in die CDP-Leadership-Gruppe mit höchster Punktzahl

2015 hat CDP (vormals „Carbon Disclosure Project“) E.ON als führendes Unternehmen der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) bei der Klimaberichterstattung ausgezeichnet und in den „CDP-Leadership-Index“ aufgenommen. CDP würdigt damit die Qualität, den Prozess und die Transparenz der Daten, die E.ON im Rahmen des jährlichen CDP-Klimawandel-Berichts veröffentlicht. Der Leadership-Index ist für die besten zehn Prozent der untersuchten Unternehmen aus allen Industriesektoren reserviert. E.ON konnte ihr Vorjahresergebnis von 87 Punkten um 13 auf die maximale Punktzahl von 100 verbessern. Mit diesem Ergebnis liegen wir deutlich über dem Branchendurchschnitt. Die Berichtsdaten, die E.ON hierfür bereitgestellt hat, wurden von unabhängiger Seite bewertet.

Die unabhängige und gemeinnützige Organisation CDP fordert im Auftrag von mehr als 822 institutionellen Anlegern jedes Jahr Konzerne auf der ganzen Welt auf, ihre CO₂-Emissionen und ihre Strategien im Umgang mit dem Klimawandel und Wasserressourcen offenzulegen. Die Ergebnisse werden im Internet veröffentlicht. Das CDP-Rating beurteilt zudem die Transparenz und Ausführlichkeit der CO₂-Berichterstattung von Unternehmen.

E.ON publiziert bereits seit 2004 im Rahmen der Teilnahme am CDP jährlich Daten zu ihren CO₂-Emissionen (CDP Carbon Response). Seit 2011 veröffentlichen wir zudem umfassende Daten zu unserem Wassermanagement gemäß dem „CDP Water Program“ (CDP Water Response). Wir nutzen diese Plattform, um unser Management gegenüber Investoren und anderen Interessengruppen offenzulegen und uns dem direkten Vergleich mit unseren Wettbewerbern zu stellen. So wollen wir auch innerhalb des Unternehmens das Bewusstsein für die Bedeutung des Wasser- und des Klimaschutzes schärfen.

E.ON weiterhin im Euronext-Vigeo-Index vertreten

Der Nachhaltigkeitsindex „Euronext Vigeo – Eurozone 120“ der französische Ratingagentur Vigeo führt 120 Unternehmen der Eurozone auf, die in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) die besten Leistungen erzielt haben. Die Bewertung basiert auf bis zu 330 Indikatoren, die 38 Nachhaltigkeitskriterien abdecken. Alle sechs Monate wird der Index aktualisiert. In der aktuellen Fassung vom Dezember 2015 ist E.ON erneut vertreten.

Top 100 Green Utilities – E.ON wieder unter den Top Ten

Im Oktober 2015 erreichte E.ON im „Top 100 Green Utilities Ranking“ von Energy Intelligence, einem maßgebenden Verlag für Energiethemen, erneut eine Platzierung unter den führenden Unternehmen. Mit Platz 14 haben wir uns im Vergleich zu Platz 9 im Vorjahr zwar etwas verschlechtert, sind aber zuversichtlich, im nächsten Jahr wieder eine Platzierung unter den Top Ten zu erreichen. Im „Green Utilities Ranking“ werden weltweit führende Stromversorger anhand ihres Portfolios für Erneuerbare Energien und ihrer CO₂-Emissionen bewertet.

Erfolgreiche Nachhaltigkeitsberichterstattung im Internet

Im aktuellen Vergleich der Mailänder Kommunikationsagentur Lundquist erreichte E.ON bei den „CSR Online Awards Germany 2014/15“ den neunten Platz und gehörte damit erneut zu den Top Ten aller deutschen Dax-30-Unternehmen bei der Online-Nachhaltigkeitsberichterstattung. Lundquist würdigt mit dieser Platzierung E.ONs beispielhafte Nachhaltigkeitskommunikation im Internet.

E.ON als ein beliebter Arbeitgeber

2015 wurde E.ON mehrfach als guter Arbeitgeber gewürdigt. Das weltweit tätige, unabhängige Top Employers Institute hat E.ON Anfang des Jahres als „Top Arbeitgeber Deutschland“ zertifiziert und als einen der besten Arbeitgeber im Bereich Ingenieure eingestuft. Wichtige Bewertungskriterien des Rankings sind unter anderem die Themen Vergütung und Sozialleistungen, Talentstrategie, Personalplanung, Training und Entwicklung sowie Karriere- und Nachfolgeplanung. Die 122 „Top Arbeitgeber Deutschland“ und die 26 „Top Arbeitgeber Ingenieure“ wurden in all diesen Bereichen einer eingehenden Prüfung unterzogen und liegen über den jeweiligen Standards. Auch die Rankings des Forschungsinstituts trendence und des Beratungsunternehmens Universum zählen E.ON zu den 100 besten beziehungsweise beliebtesten Arbeitgebern Deutschlands.

Außerdem erhielten wir bereits zum zweiten Mal das „Total E-Quality“-Prädikat des gleichnamigen Vereins für vorbildliche Chancengleichheit in der Personal- und Organisationspolitik. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützte Auszeichnung wurde uns im Jahr 2013 für den Zeitraum von drei Jahren verliehen.

Standard Ethics Rating der 30 größten Unternehmen in Deutschland

Standard Ethics führte Anfang 2016 eine Bewertung der 30 größten Unternehmen in Deutschland hinsichtlich normativer ESG-Standards durch. E.ON liegt mit einem „EE“-Rating im oberen Feld. Uns wird damit eine gute Compliance bescheinigt. Als kritisch wird bei E.ON lediglich der geringe Anteil der Frauen im Aufsichtsrat betrachtet.

Das „Standard Ethics Rating“ bewertet das „Compliance Level“ von Unternehmen im Hinblick auf Themen wie Corporate Governance und Nachhaltigkeit. Als Bewertungsgrundlage dienen hierbei Dokumente und Richtlinien der EU, der OECD und der UN.



Allgemeine Standardangaben

	Allgemeine Standardangaben	Verweise		Externe Prüfung
	Strategie und Analyse			
G4-01	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	Bekenntnis des Vorstands* Selbstverpflichtung der E.ON SE* Unsere Ziele Geschäftsbericht 2015 (S. 2 f.)		Nein
G4-02	Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	Risiken im Blick* Bekenntnis des Vorstands* Unsere Ziele Wesentliche Themen Klimaschutz Umweltschutz Technologieentwicklung Personalverantwortung Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Gesellschaftliches Engagement Kundenorientierung Gute Unternehmensführung Versorgungssicherheit Nachhaltige Beschaffung Geschäftsbericht 2015 (S. 12 ff., S.60 ff.)		Ja
	Organisationsprofil			
G4-03	Name der Organisation	Berichtsansatz		Ja
G4-04	Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Geschäftsbericht 2015 (S. 16 ff.) Ausbau Erneuerbarer Energie* Effizienz und dezentrale Energielösungen* Umgang mit CO₂-intensiver Erzeugung* www.eon.com/de/ueber-uns/profil.html* www.eon.com/de/geschaeftsfelder.html*		Ja
G4-05	Hauptsitz der Organisation		Düsseldorf	Ja
G4-06	Länder der Geschäftstätigkeit	Geschäftsbericht 2015 (S. 17) Regionale Daten* www.eon.com/de/ueber-uns/struktur.html*		Ja
G4-07	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Geschäftsbericht 2015 (S. 11) www.eon.com/de/investoren/aktien/aktionaersstruktur.html*	E.ON ist eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) nach EU-Recht. Diese supranationale Rechtsform steht für eine europäisch geprägte, internationale Ausrichtung und ist somit für ein global agierendes Unternehmen mit Schwerpunkt der Aktivitäten und Sitz in Europa angebracht. Die Aktienstruktur der E.ON SE ist durch eine breite internationale Verteilung der privaten und institutionellen Aktionäre geprägt.	Nein
G4-08	Märkte, die bedient werden	Geschäftsbericht 2015 (S. 16 ff., S. 30 f.) Kundenorientierung Regionale Daten* www.eon.com/de/ueber-uns/struktur.html* Gute Unternehmensführung	Wir unterscheiden bei unserem Strom- und Gasabsatz nach Privat- und kleineren Geschäftskunden, Industrie- und Geschäftskunden sowie Vertriebspartnern. Eine Aufschlüsselung nach Branchen ist für E.ON jedoch nicht zielführend.	Ja

Allgemeine Standardangaben

	Allgemeine Standardangaben	Verweise	Externe Prüfung	
G4-09	Größe der Organisation	Geschäftsbericht 2015 (S. 16 ff., S. 28 ff., S. 45 ff., S. 98) Personalverantwortung www.eon.com/de/ueber-uns/profil.html * www.eon.com/de/ueber-uns/profil/daten-und-fakten.html * www.eon.com/de/ueber-uns/struktur.html *	Ja	
G4-10	Gesamtzahl der Mitarbeiter	Geschäftsbericht 2015 (S. 50 ff.) Personalkennzahlen Berichtskennzahlen *	Ja	
G4-11	Von Kollektivvereinbarungen erfasste Mitarbeiter	Berichtskennzahlen *	Nein	
G4-12	Lieferkette der Organisation	Nachhaltige Beschaffung Standards in der Lieferkette * Weitere Maßnahmen und Performance (Nachhaltige Beschaffung) *	Nein	
G4-13	Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	Geschäftsbericht 2015 (S. 126 ff.) Berichtsansatz	Ja	
G4-14	Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	Klimaschutz Umweltschutz Technologieentwicklung Personalverantwortung Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Gesellschaftliches Engagement Kundenorientierung Gute Unternehmensführung Versorgungssicherheit Nachhaltige Beschaffung Geschäftsbericht 2015 (S. 60 ff.)	E.ON handelt grundsätzlich mit langfristiger Perspektive; das gilt für alle Unternehmensbereiche und alle Handlungsfelder. Das Vorsorgeprinzip im Hinblick auf den Umweltschutz ist sowohl im Alltagsgeschäft als auch über „Impact Assessments“ bei investiven Maßnahmen verankert. Das Risikomanagement von E.ON berücksichtigt über rechtliche Fragen hinausgehend ökologische und soziale Risiken. Wir untersuchen bei Neubau- und Infrastrukturprojekten über das jeweils geforderte Maß hinaus die Auswirkungen unserer Arbeiten.	Nein
G4-15	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien und Initiativen	Leitlinien Berichtsprofil Nachhaltige Beschaffung Standards in der Lieferkette * Interessenvertretung * Weitere Maßnahmen und Performance (Gesellschaftliches Engagement) *	Ja	
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Nachhaltige Beschaffung Standards in der Lieferkette * Interessenvertretung * Gesellschaftliches Engagement Weitere Maßnahmen und Performance * Personalverantwortung	Bei der Beschreibung von Initiativen, Branchenverbänden und anderen Organisationen im Bericht auf den Seiten „Weitere Maßnahmen und Performance (Gesellschaftliches Engagement)“ und „Interessenvertretung“ handelt es sich um eine Aufzählung der im Nachhaltigkeitskontext wichtigsten Beispiele. Unsere globalen und regionalen Einheiten sind zusätzlich in lokale Initiativen und Netzwerke eingebunden. E.ON gewährte 2015 keine wesentlichen über den Mitgliedsbeitrag hinausgehenden Zahlungen bei relevanten Verbänden und Interessengruppen.	Ja
G4-EU1	Installierte Leistung	Geschäftsbericht 2015 (S. 28 f.) Berichtskennzahlen *	Nein	

Allgemeine Standardangaben

	Allgemeine Standardangaben	Verweise		Externe Prüfung
G4-EU2	Eigenerzeugung nach Primärenergieträgern und Region	Geschäftsbericht 2015 (S. 30) Berichtskennzahlen*		Nein
G4-EU3	Anzahl Privat-, Geschäfts- und Industriekunden	Kundenorientierung Geschäftsbericht 2015 (S. 30 f.) Regionale Daten*	E.ON berichtet über ihren Strom- und Gasabsatz aufgeteilt nach Kundensegment. Eine Aufspaltung der Kundenzahlen erfolgt nach Ländern, in der Außenkommunikation jedoch nicht nach Kundensegment.	Nein
G4-EU4	Länge der Transport- und Verteilungen nach Region	Versorgungssicherheit Regionale Daten*		Nein
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen				
G4-17	Im Jahresabschluss konsolidierte Unternehmen	Geschäftsbericht 2015 (S. 17 ff., S. 122 ff.) Berichtsansatz		Ja
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	Berichtsansatz Wesentliche Themen		Ja
G4-19	Ermittelte wesentliche Aspekte	Wesentliche Themen		Ja
G4-20	Abgrenzung der Aspekte innerhalb der Organisation	Wesentliche Themen Klimaschutz Umweltschutz Technologieentwicklung Personalverantwortung Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Gesellschaftliches Engagement Kundenorientierung Gute Unternehmensführung Versorgungssicherheit Nachhaltige Beschaffung Berichtsansatz Regionale Daten*		Ja
G4-21	Abgrenzung der Aspekte außerhalb der Organisation	Wesentliche Themen Klimaschutz Umweltschutz Technologieentwicklung Personalverantwortung Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Gesellschaftliches Engagement Kundenorientierung Gute Unternehmensführung Versorgungssicherheit Nachhaltige Beschaffung	Die Kapiteleinstiegsseiten der Handlungsfelder beschreiben, ob und inwieweit, auf welchen Wertschöpfungsstufen und für welche Stakeholder die im jeweiligen Kapitel behandelten Aspekte auch außerhalb von E.ON wesentlich sind. Im Folgenden finden Sie zudem eine Übersicht der wesentlichen Aspekte und der von ihren Auswirkungen außerhalb von E.ON betroffenen Stakeholder: • Aspekte der Kategorie „Wirtschaftlich“ (wirtschaftliche Leistung etc.): Lieferanten, Bevölkerung der Regionen, in denen E.ON tätig ist, Regierungen • Aspekte der Kategorie „Ökologisch“ (Emissionen, Wasser, Abfälle etc.): Bevölkerung der Regionen, in denen E.ON tätig ist • Aspekte der Kategorie „Gesellschaftlich“ – Menschenrechtsaspekte (Kinderarbeit etc.): Lieferanten, Arbeitnehmer in Beschaffungsregionen • Aspekte im Zusammenhang mit Produktverantwortung: E.ONs Kunden, Lieferanten	Ja
G4-22	Neudarstellung von Informationen	Berichtsansatz	Rückwirkende Veränderungen werden an entsprechender Stelle bei der Kennzahl in Form von Fußnoten ausgewiesen.	Ja
G4-23	Wesentliche Veränderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen der Aspekte gegenüber Vorjahren	Wesentliche Themen		Ja

Allgemeine Standardangaben

	Allgemeine Standardangaben	Verweise		Externe Prüfung
Einbindung von Stakeholdern				
G4-24	Stakeholder-Gruppen	Stakeholder kennen		Ja
G4-25	Grundlage für Auswahl der Stakeholder	Stakeholder kennen		Ja
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	Stakeholder kennen Gesellschaftliches Engagement Stakeholder-Einbeziehung* Wesentliche Themen Interessenvertretung*	Für die Berichterstellung 2015 wurde keine separate Befragung mit externen Stakeholdern vorgenommen. Vielmehr bilden die Befragungen der vergangenen Jahre die Basis der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse. Interne Stakeholder (Mitarbeiter der Fachbereiche Beschaffung, Personal, Legal & Compliance, Risk Controlling, Politik, Kommunikation, Regionale Koordinierung, T&I und Nachhaltigkeit) waren jedoch direkt am Prozess 2015 beteiligt.	Ja
G4-27	Fragen und Bedenken von Stakeholdern	Stakeholder kennen Gesellschaftliches Engagement Stakeholder-Einbeziehung* Wesentliche Themen Weitere Maßnahmen und Performance*		Ja
Berichtsparameter				
G4-28	Berichtszeitraum	Berichtsansatz		Ja
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts		Der vorhergegangene Nachhaltigkeitsbericht 2014 erschien im Mai 2015.	Ja
G4-30	Berichtszyklus		E.ON berichtet jährlich über ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im zweiten Quartal 2017 erscheinen.	Ja
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht/Inhalt	www.eon.com/de/nachhaltigkeit/kontakt.html *		Ja
G4-32	Gewählte „In Übereinstimmung“-Option; GRI-Index und externe Prüfung	GRI-Index Prüfungsbescheinigung		Ja
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	Prüfungsbescheinigung Berichtsansatz	Bevor der Vorstand den Bericht freigibt, wird ihm die Prüfungsbescheinigung vorgelegt.	Ja
Unternehmensführung				
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	Nachhaltigkeitsorganisation Gute Unternehmensführung		Ja
G4-36	Verortung von Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene	Nachhaltigkeitsorganisation		Ja
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	www.eon.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat/mitglieder.html * www.eon.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat/ausschuesse.html * Geschäftsbericht 2015 (S. 76 ff.)		Nein
G4-39	Funktion des höchsten Kontrollorgans	www.eon.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat/mitglieder.html *		Nein

GRI-Content-Index

Allgemeine Standardangaben

	Allgemeine Standardangaben	Verweise	Externe Prüfung
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Geschäftsbericht 2015 (S. 77 ff., S. 80)	Nein
G4-41	Mechanismen des höchsten Kontrollorgans zur Vermeidung von Interessenkonflikten	Geschäftsbericht 2015 (S. 79) Gute Unternehmensführung	Nein
G4-42	Rolle höchster Managementebenen bei der Entwicklungen der Unternehmensstrategie	Geschäftsbericht 2015 (S. 76 ff.) Nachhaltigkeitsorganisation Leitlinien	Nein
G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans beim Risikomanagement	Geschäftsbericht 2015 (S. 60 ff., S. 79 f.)	Nein
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung von Auswirkungen, Risiken und Chancen	Geschäftsbericht 2015 (S. 79 f.)	Nein
G4-48	Prüfung und Bewilligung des Nachhaltigkeitsberichts	Der Vorstand prüft und bewilligt die wesentlichen Aspekte und stellt sicher, dass auch alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt werden.	Nein
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan	Geschäftsbericht 2015 (S. 82 ff.)	Nein
G4-52	Festlegung der Vergütung	Geschäftsbericht 2015 (S. 82 ff.)	Nein
	Ethik und Integrität		
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen der Organisation	Leitlinien Gute Unternehmensführung Compliance und Vermeidung von Korruption*	Ja

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Kategorie: wirtschaftlich					
	Wesentlicher Aspekt: Forschung und Entwicklung (sektorspezifisch)					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Technologieentwicklung www.eon.com/de/ueber-uns/innovation.html www.eon-agile.de	<p>Über unsere T&I-Projekte beteiligen wir uns an der Realisierung der operativen Ziele des Arbeitsprogramms. Dazu gehört vor allem eine auch ökonomisch vorteilhafte Verringerung unserer CO₂-Emissionen, zu der effiziente, innovative Technologien einen wichtigen Beitrag leisten. Auch in Zukunft wollen wir unsere Innovationsaktivitäten weiter vorantreiben und zu einer effizienten und klimaschonenden Energieerzeugung beitragen.</p> <p>Die Aufspaltung der F&E-Aufwendungen nach Technologie entspricht unserer strategischen Ausrichtung der letzten Jahre: Unser Forschungsbudget für konventionelle und Erneuerbare Energien ist seit Jahren rückläufig, da es hier um gezielte Effizienzverbesserungen der bestehenden Technologien und Anlagen geht. Demgegenüber nimmt der Anteil des Forschungsbudgets der F&E-Aktivitäten für den Vertrieb und die Endnutzung kontinuierlich zu. So steuern wir zielgerichtet unsere Ausgaben im Bereich Forschung und Entwicklung.</p>		Ja	
	Wesentlicher Aspekt: Kraftwerksstilllegungen (sektorspezifisch)					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Klimaschutz Umweltschutz Umgang mit CO₂-intensiver Erzeugung* Rückbau Kernenergie und Lagerung radioaktiver Abfälle* Interessenvertretung* Unsere strategischen Schwerpunkte* Klimapolitik und Emissionsrecht Geschäftsbericht 2015 (S. 36, 118, 171 ff.) www.preussenelektra.de		Laut dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) 2015 in Auftrag gegebenen Gutachten bilden die finanziellen Rückstellungen von E.ON für den Rückbau der Kernkraftwerke und die Entsorgung von radioaktiven Abfällen die künftigen Verpflichtungen vollständig ab und sind auch im internationalen Vergleich auf hohem Niveau.	Nein	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Wesentlicher Aspekt: Systemeffizienz (sektorspezifisch)					innerhalb der Organisation
G4-EU12 (Core)	Anteil der Energieverluste bei der Verteilung	Versorgungssicherheit Sichere Energieversorgung* Geschäftsbericht 2015 (S. 223) Berichtskennzahlen*	Die Verluste liegen in unseren Verteilnetzen im Durchschnitt bei 4,7 %.	Eine Aufschlüsselung der Angaben nach technischen und nicht technischen Verlusten betrachtet E.ON als nicht relevant. Dies wird daher nicht berichtet.	Ja	
	Kategorie: Ökologisch					
	Wesentlicher Aspekt: Energie					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Klimaschutz Klimapolitik und Emissionsrechtehandel* Technologieentwicklung Effizienz und dezentrale Energielösungen*	Zentrales Steuerungsinstrument im Handlungsfeld Klimaschutz sind die in unserem Arbeitsprogramm 2012–2015 festgelegten CO ₂ -Reduktionsziele. Dazu gehört vor allem, die CO ₂ -Intensität unserer Stromerzeugung in Europa bis 2025 – gegenüber dem Referenzjahr 1990 mit dem Ausgangswert von 0,63 – zu halbieren und den Anteil Erneuerbarer Energien an unserer gesamten Stromerzeugung zu steigern. Darüber hinaus beabsichtigen wir, den CO ₂ -Fußabdruck unserer nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit bis 2020 um 20 % gegenüber dem Referenzjahr 2010 zu verringern. Dies betrifft z. B. CO ₂ -Emissionen, die aus Geschäftsreisen, dem Einsatz unserer Fahrzeugflotte oder dem Transport von Brennstoffen resultieren.		Ja	
G4-EN03 (Core)	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Klimaschutz CO₂-Fußabdruck* Berichtskennzahlen* Geschäftsbericht 2015 (S. 222)	Von größerer Relevanz als der Energieverbrauch innerhalb der Organisation ist die in eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge aus Erneuerbaren Energien und der Energiemix.		Nein	
	Wesentlicher Aspekt: Wasser					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Umweltschutz Wassermanagement* Vermeidung von Umweltauswirkungen* Unsere strategischen Schwerpunkte*	Durch die Aufnahme als Mitglied im „UN CEO Water Mandate“ im Jahr 2015 wurde uns bestätigt, dass unser systematisches Wassermanagement den vom UN WM gestellten Anforderungen entspricht. Zudem konnten wir 2015 unseren Süßwasserverbrauch weiter senken und somit ein Ziel unseres Wassermanagements erreichen.		Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
G4-EN08 (Core)	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	Wassermanagement*		Die geforderte Aufschlüsselung der Entnahme von Oberflächenwasser bringt E.ON aufgrund interner Gegebenheiten keinen Mehrwert und wird daher nicht berichtet.	Ja	
	Wesentlicher Aspekt: Biodiversität					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Umweltschutz Vermeidung von Umweltauswirkungen*	E.ON befindet sich derzeit in der Datenerhebungsphase. Die erhobenen Daten sollen künftig eine Steuerung und Messung der Anstrengungen im Bereich Biodiversität ermöglichen. Eine Verbesserung zum Vorjahr und somit eine Evaluierung der Anstrengungen lassen sich für 2015 daher noch nicht berichten.		Ja	
G4-EN11 (Core)	Eigene oder gemietete Standorte, betrieben in oder angrenzend an Schutzgebiete(n) und Gebiete(n) mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	Vermeidung von Umweltauswirkungen*			Ja	
	Wesentlicher Aspekt: Emissionen					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Klimaschutz Erneuerbare Energien* Effizienz und dezentrale Energielösungen* Umgang mit CO₂-intensiver Erzeugung* Klimapolitik und Emissionsrechtehandel* CO₂-Fußabdruck* Umweltschutz Vermeidung von Umweltauswirkungen* Umweltkennzahlen* Unsere strategischen Schwerpunkte*	Zur Beurteilung des Managementansatzes vgl. DMA des wesentlichen Aspekts „Energie“ Aufgrund der Aufspaltung von E.ON und Uniper werden die CO ₂ -Zahlen allerdings künftig begrenzt vergleichbar sein. Die CO ₂ -Kompensation gehört nicht zu den von E.ON verfolgten Strategien.		Ja	
G4-EN15 (Core)	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	CO₂-Fußabdruck*	In die Berechnung wurden folgende Treibhausgase einbezogen: – CH ₄ -Emissionen (aus der Stromerzeugung) – N ₂ O-Emissionen (aus der Stromerzeugung) – CH ₄ -Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von	Keine Angabe zu biogenen CO ₂ -Emissionen	Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
			<p>Biogas)</p> <ul style="list-style-type: none"> – CH₄-Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von Erdgas) – CO₂-Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von Biogas) – CO₂-Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von Erdgas) – CO₂-Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von flüssigem Erdgas – LNG) – CO₂-Äquivalente (aus dem Einsatz von Kältemittel zur Gebäudekühlung) – Übertragungsverluste der Schwefelhexafluorid-Emissionen (SF₆) <p>Basisjahr: 1990; gemäß Kyoto-Protokoll Als Grundlage zur Berechnung der Emissionen dient der global anerkannte „WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard“.</p> <p>Auch die THG-Emissionen beziehen sich auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist und die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden.</p>			
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	CO₂-Fußabdruck*	<p>In die Berechnung wurden folgende Treibhausgase einbezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – CO₂-Äquivalente (resultierend aus Stromeigenverbrauch) – CO₂-Äquivalente (resultierend aus Verlusten bei Übertragung und Verteilung) – CO₂-Äquivalente (resultierend aus dem Energieverbrauch von Gebäuden) <p>Basisjahr und Konsolidierungsansatz: vgl. G4-EN15</p> <p>Berücksichtigung der 2015 erweiterten „GHG Protocol Scope 2 Guidance“.</p>	Vgl. G4-EN15	Ja	
G4-EN17	Weitere Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	CO₂-Fußabdruck*	<p>Basisjahr und Konsolidierungsansatz: vgl. G4-EN15</p>	Vgl. G4-EN15	Ja	
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	Klimaschutz CO₂-Fußabdruck*	<p>In die Berechnung wurden nur direkte CO₂-Emissionen einbezogen. Weitere Treibhausgase wie SF₆ sind für die Intensitätsberechnung oder indirekte Emissionen nicht relevant, finden jedoch Eingang in die Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks.</p>		Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
G4-EN19	Verringerung der THG-Emissionen	Klimaschutz Erneuerbarer Energien* Effizienz und dezentrale Energielösungen* Umgang mit CO₂-intensiver Erzeugung* Klimapolitik und Emissionsrechtehandel* CO₂-Fußabdruck*	Die Reduzierung von THG-Emissionen betraf Emissionen aus der Stromerzeugung und damit Scope-1-Emissionen. Für die in die Berechnung einbezogenen Treibhausgase vgl. daher G4-EN15.		Nein	
G4-EN21	NO _x , SO _x und andere Luftemissionen	Vermeidung von Umweltauswirkungen* Umweltkennzahlen*		Es wird nicht über persistente organische Schadstoffe (POP) und flüchtige organische Verbindungen (VOC) berichtet, da diese für E.ON nicht von Relevanz sind.	Nein	
	Wesentlicher Aspekt: Abwasser und Abfall					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Umweltschutz Vermeidung von Umweltauswirkungen* Rückbau Kernenergie und Lagerung radioaktiver Abfälle* Wassermanagement* Umweltkennzahlen* Unsere strategischen Schwerpunkte* preussenelektra.de	Detaillierte Informationen zur Ent- und Zwischenlagerung von radioaktiven Abfällen sowie Notfallmaßnahmen in Kernkraftwerken finden sich auf den Seiten „Kernenergie“ (Geschäftsfelder).		Nein	
G4-EN22 (Core)	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Wassermanagement*		Eine Aufschlüsselung der Angaben nach Bestimmungsort, Aufbereitungsmethode sowie geplanter und ungeplanter Wassereinleitung erachtet E.ON für sich als nicht relevant.	Ja	
G4-EN23	Gefährliche und ungefährliche Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode	Umweltkennzahlen* Berichtskennzahlen*		Eine Differenzierung nach den von GRI geforderten Entsorgungsmethoden erfolgt nicht. Bei E.ON wird nur zwischen Abfällen zur Entsorgung und solchen zur Verwertung unterschieden.	Nein	
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	Umweltschutz Vermeidung von Umweltauswirkungen*	2015 kam es bei E.ON zu keinen signifikanten Umweltverschmutzungen.		Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Kategorie: Gesellschaftlich					
	Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung					
	Wesentlicher Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
						innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	<u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u> <u>Präventives Sicherheitsmanagement*</u> <u>Gesundheitsförderung*</u> <u>Weitere Maßnahmen & Performance (Personalverantwortung)*</u> <u>Unsere strategischen Schwerpunkte*</u>	Die Erfolgsbewertung erfolgt anhand der Ergebnisse von Audits, Management-Reviews und Unfalluntersuchungen sowie den erhobenen Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz (Health & Safety – H&S). Die weitere Senkung des kombinierten „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) im Jahr 2015 und die deutliche Unterschreitung des angestrebten Zielwerts diesen betreffend belegen, dass unsere Managementansätze im Bereich H&S Wirkung zeigen.		Ja	
G4-LA06 (Core)	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit	<u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u> <u>Präventives Sicherheitsmanagement*</u> <u>Gesundheitsförderung*</u>	Bei E.ON erfolgt die Berichterstattung der Unfallzahlen über folgende Kennzahlen: – „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen mit und ohne Ausfalltage – „Lost Time Injury Frequency Index“ (LTIF) – arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten Beide Indikatoren werden sowohl für E.ON-Mitarbeiter als auch für Vertragspartner berichtet. Geprüft wurden jeweils nur die Zahlen für E.ON-Mitarbeiter. Anstatt einer Aufteilung nach Regionen findet eine Aufteilung nach Reporting Units statt.	Eine Aufspaltung nach Geschlecht wird als nicht zielführend angesehen.	Ja	
G4-LA07	Berufsgruppen mit erhöhter Erkrankungsrate/-gefährdung	<u>Präventives Sicherheitsmanagement*</u> <u>Gesundheitsförderung*</u>	Mitarbeiter, die in der Erzeugung und dem Netzbetrieb tätig sind, sind einem erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt.		Nein	
G4-LA08	Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	<u>Präventives Sicherheitsmanagement*</u> <u>Gesundheitsförderung*</u>	In Ländern, in denen Gewerkschaften Mitarbeiter direkt vertreten, sind Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen mit eingeschlossen.		Nein	
G4-EU18	Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Mitarbeiter von Partnerfirmen und Lieferanten	<u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u> <u>Präventives Sicherheitsmanagement*</u> <u>Gesundheitsförderung*</u>	Alle Mitarbeiter von Partnerfirmen, die an E.ON-eigenen Standorten tätig sind, erhalten entsprechende Sicherheitsanweisungen.	Es erfolgt keine prozentuale Angabe zu Partnerfirmen, die an Schulungen und Trainings teilnehmen.	Nein	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Wesentlicher Aspekt: Aus- und Weiterbildung					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Personalverantwortung Mitarbeiterentwicklung*			Ja	
G4-LA09 (Core)	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Personalverantwortung Mitarbeiterentwicklung*		E.ON verzichtet bei der Erfassung der Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter auf eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.	Ja	
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	Personalverantwortung Mitarbeiterentwicklung*		Übergangshilfsprogramme sind für E.ON nicht relevant und werden daher nicht berichtet.	Nein	
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Personalverantwortung Mitarbeiterentwicklung*		Der Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig beurteilt werden (nach Geschlecht und Kategorie), wird von E.ON nicht erfasst.	Nein	
	Wesentlicher Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Personalverantwortung Vielfalt und Chancengleichheit*			Ja	
G4-LA12 (Core)	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	Personalverantwortung Vielfalt und Chancengleichheit*			Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung	
	Unterkategorie: Menschenrechte						
	Wesentlicher Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten						außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	<u>Nachhaltige Beschaffung Standards in der Lieferkette*</u>			Ja		
G4-HR10 (Core)	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	<u>Nachhaltige Beschaffung Standards in der Lieferkette*</u>	Mithilfe des 2015 optimierten Prozesses zur Qualifizierung von neuen Lieferanten konnten wir bis Ende 2015 zahlreiche Lieferanten überprüfen und qualifizieren. Der Qualifizierungsprozess beinhaltet auch Menschenrechtskriterien.	Zurzeit werden die relevanten Dokumente noch vorwiegend lokal bei den Einkäufern aufbewahrt. Eine genaue Berechnung des Prozentsatzes der überprüften Lieferanten ist daher noch nicht möglich. Wir arbeiten zurzeit an einer Möglichkeit für eine automatisierte systemseitige Auswertung der erzielten Ergebnisse.	Nein		
	Unterkategorie: Gesellschaft						
	Wesentlicher Aspekt: Lokale Gemeinschaften						außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	<u>Gesellschaftliches Engagement Stakeholder-Einbeziehung*</u>			Ja		
G4-S001 (Core)	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	<u>Gesellschaftliches Engagement Stakeholder-Einbeziehung*</u> <u>Weitere Maßnahmen und Performance (Gesellschaftliches Engagement)*</u> <u>Umweltschutz</u> <u>Vermeidung von Umweltauswirkungen*</u> <u>Rückbau Kernenergie und Lagerung radioaktiver Abfälle*</u> <u>Wassermanagement*</u>		Beispiele wie das Kraftwerksforum in Datteln, der Bürgerbeteiligungswindpark in Gerolsbach oder Informationsveranstaltungen beim Bau von Hochspannungsleitungen zwischen Heide und Strübbe zeigen den hohen Stellenwert der Einbindung, einer gemeinsamen Folgenabschätzung sowie der Förderung lokaler Gemeinschaften bei E.ON. Eine prozentuale Erfassung der betreffenden Geschäftsstandorte wird nicht durchgeführt.	Nein		
G4-S002	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	<u>Gesellschaftliches Engagement Stakeholder-Einbeziehung*</u> <u>Umweltschutz</u> <u>Vermeidung von Umweltauswirkungen*</u> <u>Rückbau Kernenergie und Lagerung radioaktiver Abfälle*</u>			Nein		

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Wesentlicher Aspekt: Antikorruption					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Gute Unternehmensführung Compliance und Vermeidung von Korruption* Unsere strategischen Schwerpunkte*	Durch die regelmäßige Berichterstattung des Chief Compliance Officers CCO über aktuelle Entwicklungen im Bereich Compliance, die Erfassung und Analyse von Compliance-Verstößen und die daraus resultierenden Anpassungen des Verhaltenskodex, beurteilt und passt E.ON ihre Managementansätze im Bereich Compliance regelmäßig an.		Ja	
G4-SO04	Schulungen zu Antikorruption	Gute Unternehmensführung Compliance und Vermeidung von Korruption*		Eine genaue Benennung der Gesamtzahl und des Prozentsatzes der Mitarbeiter, die im Hinblick auf Korruptionsbekämpfung geschult wurden (aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie und Region), ist nicht möglich.	Nein	
G4-SO05 (Core)	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Gute Unternehmensführung Compliance und Vermeidung von Korruption*	2015 kam es zu 75 Compliance-Meldungen im E.ON-Konzern. Hiervon fielen 13 in die Kategorie „Sonstige Vorfälle“, in die auch Fälle von Korruptionsverdacht einbezogen werden. Diese werden jedoch nicht weiter unterteilt.	Die Gesamtzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle kann aus unterschiedlichen Gründen nicht berichtet werden.	Nein	
	Wesentlicher Aspekt: Politik					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Gute Unternehmensführung Interessenvertretung* Klimaschutz Klimapolitik und Emissionsrechtehandel* Stakeholder-Einbeziehung* Unsere strategischen Schwerpunkte*	Wir engagieren uns in Interessenverbänden und unterstützen Entscheidungsprozesse mit unserer fachlichen Expertise. Inwieweit dieses Engagement effizient ist beziehungsweise Wirkung zeigt, lässt sich allerdings schwer messen. Auf eine Aussage hinsichtlich der Beurteilung des Managementansatzes wird daher verzichtet.		Ja	
G4-SO06 (Core)	Gesamtwert der politischen Spenden	Gute Unternehmensführung Interessenvertretung*	Unsere Leitlinie „Zuwendungen“ schließt politische Spenden jeglicher Art aus.		Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Wesentlicher Aspekt: Compliance					innerhalb und außerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Gute Unternehmensführung Compliance und Vermeidung von Korruption* Umweltschutz Weitere Maßnahmen und Performance (Umweltschutz)* Unsere strategischen Schwerpunkte	Durch die regelmäßige Berichterstattung des Chief Compliance Officers (CCO) über aktuelle Entwicklungen im Bereich Compliance, die Erfassung und Analyse von Compliance-Verstößen und die daraus resultierenden Anpassungen des Verhaltenskodex beurteilt E.ON ihre Managementansätze im Bereich Compliance regelmäßig und gleicht sie regelmäßig an. Der Rückgang der Compliance-Meldungen kann ein Indiz für die Wirkung unserer Prozesse und Maßnahmen im Bereich Compliance sein. Ein eindeutiger Rückschluss auf die Zahl der Compliance-Verstöße ist jedoch nicht möglich, da wir nicht ausschließen können, dass der Rückgang der Meldungen auch andere Ursachen hat.		Ja	
G4-SO08 (Core)	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Compliance und Vermeidung von Korruption* Kundenzufriedenheit*			Nein	
	Unterkategorie: Produktverantwortung					
	Wesentlicher Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Kundenorientierung Kundenzufriedenheit* Unsere strategischen Schwerpunkte*			Ja	
G4-PR03	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Kundenorientierung Faire Preisgestaltung*	Im Rahmen unserer Rechnungsstellung informieren wir unsere Kunden gemäß der EU-Richtlinie 2003/54/EG – in Deutschland geregelt in § 42 des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG) – u. a. über unseren Energiemix, CO ₂ -Emissionen oder Abfälle. Weitere Kennzeichnungen unserer Produkte entsprechend dem Indikator sind nicht relevant. Die Bereitstellung von Informationen am Produkt selber – wie bei einem klassischen Konsumprodukt – ist für Energieprodukte nicht praktikabel.		Nein	
G4-PR04	Verstoß gegen Verhaltensregeln zur Kennzeichnung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen	Kundenorientierung Kundenzufriedenheit* Faire Preisgestaltung*	E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist.		Nein	
G4-PR05 (Core)	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Kundenorientierung Kundenzufriedenheit*			Ja	

Spezifische Standardangaben

	Spezifische Standardangaben	Verweise		Auslassungen	Externe Prüfung	Abgrenzung
	Wesentlicher Aspekt: Schutz der Privatsphäre von Kunden					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Kundenorientierung Digitalisierung durch intelligenten IT-Einsatz* Unsere strategischen Schwerpunkte*	Unser zentrales Programm „EniM“ (Einführung neuer intelligenter Messsysteme) wurde eingerichtet, um die gesetzliche Einbauverpflichtung intelligenter Messsysteme in Deutschland umzusetzen und deren Einführung vorzubereiten. In Rahmen des Programms testen wir auch auf dem Markt befindliche Messsysteme auf ihre Datensicherheit. Auf die im Jahr 2015 aufgetretenen Datenschutzvorfälle wurde individuell reagiert, d. h., in welcher Form genau, ist abhängig vom jeweiligem Fall. Wir arbeiten jedoch kontinuierlich an der Optimierung unserer Informations- und Datenschutzsysteme.		Ja	
G4-PR8 (Core)	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	Kundenorientierung Digitalisierung durch intelligenten IT-Einsatz* Unsere strategischen Schwerpunkte*	Im Jahr 2015 kam es zu insgesamt rd. 75 begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Datenschutzes. Der Datenschutz wird bei E.ON dezentral organisiert und erfasst.		Nein	
	Wesentlicher Aspekt: Verfügbarkeit (Sektorspezifisch)					innerhalb der Organisation
G4-DMA	Managementansatz	Versorgungssicherheit Sichere Energieversorgung* Faire Preisgestaltung*	Der „System Average Interruption Duration Index“ (SAIDI) Strom gibt Auskunft über die Ausfallzeiten in unseren Netzen und ist somit auch ein Hinweis auf die Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit unserer Stromversorgung. Wir erheben diesen Wert für geplante und ungeplante Ausfälle in allen Distributionsnetzen. So können wir unsere Leistung verlässlich beurteilen und ein konsequentes Management von Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit gewährleisten.	Da E.ON in einem Großteil der Fälle nicht Betreiber der Gasnetze ist, werden die Unterbrechungen in der Gasversorgung nicht erfasst.	Ja	
G4-EU28	Häufigkeit von Stromausfällen	Versorgungssicherheit Sichere Energieversorgung*			Ja	
G4-EU29 (Core)	Dauer von Stromausfällen (SAIDI)	Versorgungssicherheit Sichere Energieversorgung*			Ja	
G4-EU30	Durchschnittliche Verfügbarkeit der Kraftwerke nach Energiequelle oder Regierungssystem	https://www.eex-transparency.com/ *			Nein	

Alle mit einem * gekennzeichneten Seiten wurden keiner beziehungsweise nur in Teilen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.