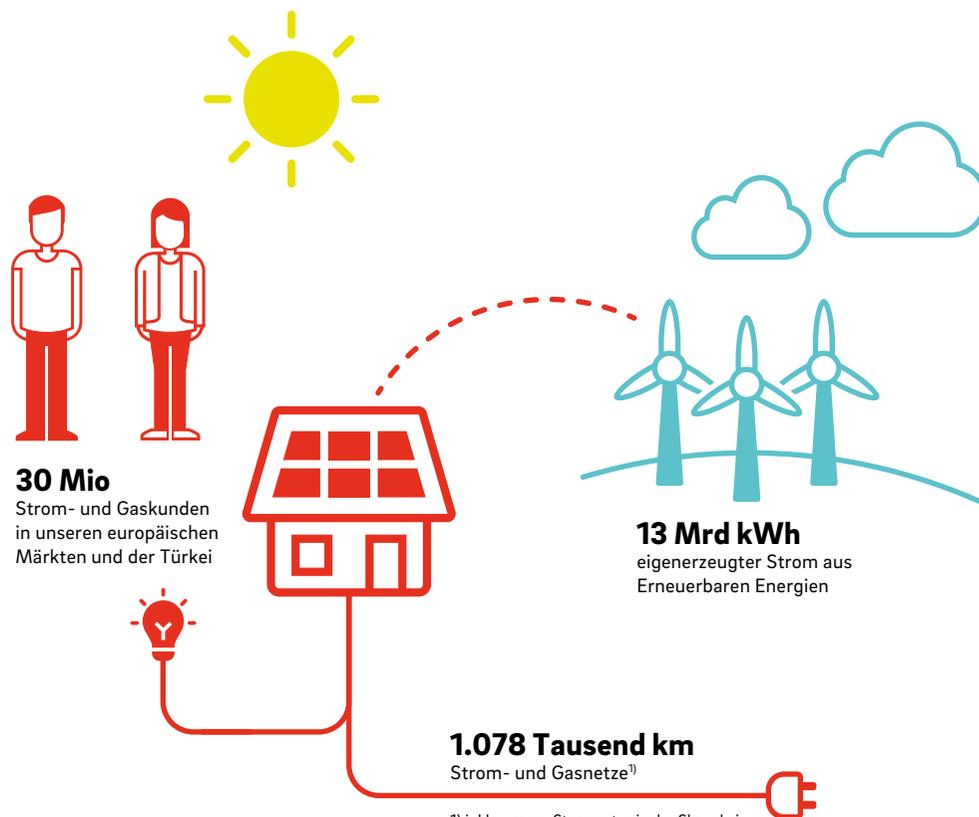


Nachhaltigkeitsbericht

2016

e.on

E.ON auf einen Blick



¹⁾ inkl. unserer Stromnetze in der Slowakei
(49 Prozent Minderheitsbeteiligung)

Wir sind ein internationales privates Energieunternehmen mit Hauptsitz in Essen. Aufgrund der fundamentalen Veränderungen der Energiemärkte haben wir unser Unternehmen 2016 neu ausgerichtet. Mit den Geschäftsbereichen Erneuerbare Energien, Energienetze und Kundenlösungen begegnen wir aktuellen Marktentwicklungen: der weltweit zunehmenden Bedeutung Erneuerbarer Energien, der Entwicklung intelligenter Energienetze für eine dezentrale Energiewelt und den sich verändernden Bedürfnissen unserer Kunden.

Neben diesen Kerngeschäftsfeldern sind wir über unsere operative Einheit PreussenElektra in Deutschland auch im Bereich der Kernenergie aktiv. Dies ist für uns allerdings kein strategisches Geschäftsfeld. Das konventionelle Erzeugungsgeschäft sowie der Energiehandel wurden zum 1. Januar 2016 in eine eigene Gesellschaft, Uniper, überführt.

Im Geschäftsjahr 2016 erwirtschafteten wir mit mehr als 43.000 Mitarbeitern einen Umsatz von rund 38 Mrd Euro. Über unsere regionalen Einheiten sind wir in acht Ländern in Europa aktiv: Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Slowakei, Tschechien und Ungarn. Hinzu kommen Aktivitäten im Bereich Erneuerbare Energien in den USA und unser Joint Venture in der Türkei.

Inhalt

4	Vorwort	100	Umwelt
7	Strategie und Governance	101	CO ₂ -Fußabdruck
8	Strategie und Ziele	106	Umweltmanagement
11	Sustainable Development Goals	114	Kennzahlen
13	Nachhaltigkeitsorganisation	117	Lieferkette
15	Gute Unternehmensführung	118	Lieferantenmanagement
19	Compliance und Antikorruption	123	Stakeholder
23	Interessenvertretung	124	Stakeholder-Einbeziehung
26	Menschenrechte	130	Gesellschaftliches Engagement
29	Krisenmanagement	133	Kernkraft
31	Energielösungen	134	Nukleare Sicherung und Sicherheit
32	Erneuerbare Energien	136	Radioaktive Abfälle
38	Effizienzverbesserungen	138	Anhang
45	Versorgungssicherheit	139	Über den Bericht
52	Klimafreundliche Mobilität	141	Wesentlichkeitsanalyse
55	Kennzahlen	144	GRI-Index
57	Kunden	160	UN Global Compact
58	Kundenzufriedenheit	162	ESG-Kennzahlen
65	Sicherheit und Gesundheit von Kunden	166	DVFA/EFFAS-KPIs
68	Datenschutz	169	Prüfungsvermerk
70	Kennzahlen	172	Ratings und Rankings
71	Mitarbeiter		
72	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz		
81	Vielfalt und Chancengleichheit		
88	Mitarbeiterentwicklung		
92	Arbeitsbedingungen		
96	Kennzahlen		

Liebe Leserinnen und Leser,



**Dr. Johannes Teyssen,
Vorstandsvorsitzender**

2016 war ein wichtiges Jahr für uns. Es war nicht nur das Jahr, in dem wir uns erstmals komplett auf die drei Geschäftsfelder Erneuerbare Energien, Energienetze und Kundenlösungen konzentrierten, sondern auch das Jahr, in dem wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie neu ausgerichtet haben. Dabei orientierten wir uns an unserer Unternehmensstrategie, den Anforderungen unserer Stakeholder und der Energiewelt von morgen. Zudem haben wir einen neuen Fokus für unsere zukünftige Nachhaltigkeitsarbeit geschaffen. Wir wollen Nachhaltigkeit zu einem Teil unserer DNA werden lassen, wiedererkennbar in all unserem Handeln auf allen Ebenen und in allen Geschäftsfeldern.

Konzernweite Nachhaltigkeitssteuerung

Nachhaltigkeit hat bei uns eine Top-Priorität. Mir ist es vor allem wichtig, die neue E.ON von Anfang an konsequent auf Nachhaltigkeit auszurichten und dabei unsere Mitarbeiter mitzunehmen. In einer Reihe von Workshops hat unser Nachhaltigkeitsteam gemeinsam mit Mitarbeitern aus allen relevanten Fachbereichen und mit Stakeholdern aus den unterschiedlichsten Bereichen neue konzernweite Handlungsschwerpunkte für unsere Nachhaltigkeitsarbeit definiert. Diese haben wir anschließend mit externen Experten erörtert. Den Fortschritt der Aktivitäten überprüft die zentrale Abteilung mithilfe von Aktionsplänen und berichtet und berät regelmäßig darüber in unserem Steuerungsgremium. Weitere Informationen dazu finden Sie in diesem Bericht.

Energietrends begegnen

Unsere Geschäftsfelder spiegeln die großen Energietrends: Immer mehr Kunden wollen individuelle Energiekonzepte, immer mehr Energie wird erneuerbar erzeugt und immer mehr herkömmliche Stromnetze werden zu intelligenten Netzwerken. Diesen fundamentalen Wandel gestalten wir mit innovativen, zunehmend digitalen Produkten und Dienstleistungen. Wir wollen, dass all unsere Kunden diese neuen Möglichkeiten nutzen können: Familien, Handwerker und Gewerbetreibende, Mittelstand und Großunternehmen, Menschen in der Stadt und auf dem Land.

E.ON ist das erste große europäische Energieunternehmen, das sich vollständig auf die neue Energiewelt ausrichtet. Wir haben alle notwendigen Fähigkeiten, um diese Strategie mit Leben zu füllen.

- Wir sind eines der weltweit führenden Unternehmen im Markt für Erneuerbare Energien. Bis 2025 sollen 80 Prozent unserer installierten Kapazität aus erneuerbaren Quellen stammen. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz.
- Auf unsere wettbewerbsfähigen Energieprodukte können sich bereits 30 Millionen Kunden in wichtigen Märkten Europas und in der Türkei verlassen. Dank unserer lokalen Präsenz, dem offenen Dialog mit allen unseren Stakeholdern und unserer starken Stellung in den Energiemärkten kennen wir die Bedürfnisse unserer Kunden und können den energietechnischen Fortschritt schnell in zielgenaue Angebote für unsere Kunden umsetzen.
- Immer mehr Kunden streben eine nachhaltige, selbst gestaltete und möglichst unabhängige Energieversorgung an. Dafür bieten wir ein breites Spektrum an innovativen Produkten und Dienstleistungen von Solaranlagen, Batteriesystemen, Effizienzberatung, Beleuchtungskonzepten bis hin zu Heizungssystemen.
- Über unsere immer intelligenteren Netze können unsere Kunden grünen Strom beziehen oder die Überschüsse ihrer eigenen Ökostromerzeugung vermarkten. So schaffen wir eine Plattform, die unseren Kunden ermöglicht, eine Vielfalt innovativer Energiedienstleistungen – weit mehr als Energiebezug oder Einspeisung aus Eigenerzeugung – in Anspruch zu nehmen. Dazu gehören etwa flexibles Nachfragemanagement, virtuelle Kraftwerke, Elektromobilität oder effiziente Speicher.

Kunden im Fokus

Wir sehen uns als Partner unserer Kunden – auch bei der Verwirklichung unserer Nachhaltigkeitsziele. Um noch bessere, maßgeschneiderte Lösungen entwickeln zu können, müssen wir unsere Kunden und ihre Bedürfnisse verstehen. Mit den konzernweiten „Customer Immersion Sessions“ geben wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit Kunden auszutauschen. So haben wir 2016 in 166 Sessions im persönlichen Austausch mit über 1.000 Kunden gestanden. Auch ich war einer der vielen Mitarbeiter, der in mehreren Begegnungen die Gelegenheit bekommen hat, einige unserer Kunden persönlich kennenzulernen.

Nachhaltige Energielösungen

Viele Unternehmen und Städte engagieren sich für Klimaschutz und Ressourceneffizienz. Wir haben die Erfahrungen und die Fähigkeiten, um unseren Kunden aus Industrie, Gewerbe und dem öffentlichen Sektor dabei zu helfen, nachhaltiger und klimafreundlicher zu werden. Wichtige Bausteine dabei sind Erneuerbare Energien, lokale Wärme- und Kälteerzeugung, Elektromobilität, Fernwärme, energieeffiziente Gebäude und intelligente Netzwerke. Was wir heute schon möglich machen, zeigen wir beispielsweise in Hyllie, dem Smart-City-Stadtteil von Malmö, wo wir daran mitgewirkt haben, eines der ersten CO₂-freien Wohn- und Geschäftsgebiete der Welt entstehen zu lassen. 2016 wurde zudem eines der Effizienzprojekte unserer Geschäftseinheit E.ON Connecting Energies mit dem „Energy Efficiency Award“ der Deutschen Energie-Agentur (dena) ausgezeichnet. Durch verschiedene Maßnahmen konnten wir nachhaltige Energieeinsparungen um die 40 Prozent für den Glashersteller Pilkington Automotive realisieren.

Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt

Daneben gibt es auch Themen, die in der Vergangenheit wichtig waren und auch weiterhin wichtig bleiben. Beim Umweltschutz, der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz haben wir etablierte Standards und umfangreiche Maßnahmen. So bieten wir zum Beispiel Schulungen und Trainings, führen Gesundheitskampagnen durch und haben in all unseren Einheiten extern zertifizierte Umwelt- sowie Arbeitssicherheitsmanagementsysteme eingeführt. In diesem Zusammenhang gab es leider auch Rückschläge: Wir betrauern vier Todesfälle im Jahr 2016.

Bei unserer Tochtergesellschaft PreussenElektra sind wir uns der hohen Verantwortung bei Betrieb und Rückbau der deutschen Kernkraftwerke bewusst. Klare Sicherheitsvorgaben und ein wirksames Managementsystem stellen sicher, dass Einflüsse für Personen und Umwelt minimiert werden. Durch die sorgfältige Wartung unserer Anlagen und Kompetenz unserer Mitarbeiter leisten unsere Kraftwerke einen Beitrag zur klimaschonenden, zuverlässigen und bezahlbaren Stromerzeugung in Deutschland.

Anerkennung unserer Nachhaltigkeitsleistung

Ein schöner Erfolg war, dass wir 2016 erneut in den Nachhaltigkeitsindex von Dow Jones für Europa und weltweit aufgenommen wurden, nachdem wir einige Jahre dort nicht vertreten waren. Es freut uns, dass wir deutliche Verbesserungen in den ökonomischen und ökologischen Kategorien verzeichnen konnten. Darüber hinaus wurde E.ON vom CDP (Carbon Disclosure Project) erneut als ein führendes Unternehmen in der Klimaberichterstattung mit A- ausgezeichnet. Hierbei wurden Qualität, Prozess und Transparenz der Daten zu CO₂ gewürdigt.

Für uns ist es selbstverständlich, dass wir als langjähriges Mitglied des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen dessen zehn Prinzipien unterstützen. Daneben sind wir weiter aktiv bei econsense und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Das alles ist uns wichtig. Entscheidend für uns ist aber, dass wir nach unserer Neuaufstellung in der Lage sind, unternehmerischen Erfolg und die Grundsätze der Nachhaltigkeit zu verbinden. Denn wir wollen Nachhaltigkeit nicht nur für uns betreiben, sondern auch der Partner der Wahl unserer Kunden sein, unseren Aktionären attraktive Renditen bieten und die Lebensqualität in den Kommunen, in denen wir leben und arbeiten, verbessern. Wir sind auf einem guten Weg. Überzeugen Sie sich selbst in unserem neu gestalteten Nachhaltigkeitsbericht.

Herzliche Grüße

The image shows a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to be 'Johannes Teysen'. It is written on a white background.

Ihr Johannes Teysen

Strategie und Governance

A photograph of two people in an office environment. On the left, a man with short grey hair, wearing a dark red button-down shirt, is looking towards the right and speaking. On the right, a woman with long dark hair and glasses, wearing a light-colored striped shirt, is looking back at him. The background is a blurred office space with a white wall and a dark object on the wall.

Seit 2016 konzentrieren wir uns auf die Bereiche Erneuerbare Energien, Energienetze und innovative Kundenlösungen. Mit dieser strategischen Neuausrichtung ergeben sich auch für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten neue Schwerpunkte. Wir wollen die Energiewelt von morgen aktiv mitgestalten und nachhaltig wachsen. Dabei helfen uns klare Organisationsstrukturen und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung (Good Corporate Governance). Hierzu gehört, dass wir rechtskonformes Verhalten sicherstellen, Menschenrechte wahren und unsere Interessen gegenüber der Politik angemessen und transparent vertreten.

Unsere Zukunft ist nachhaltig

Wir haben uns neu ausgerichtet, um uns den Herausforderungen der neuen Energiewelt zu stellen und nachhaltig zu wachsen. Seit 2016 konzentrieren wir uns auf die Geschäftsfelder Erneuerbare Energien, Energienetze und innovative Kundenlösungen. Nachhaltigkeit ist elementarer Bestandteil in jedem Feld. Wir möchten Nachhaltigkeit im Alltag noch konsequenter leben. Dazu haben wir neue Schwerpunkte für unsere Nachhaltigkeitsarbeit gesetzt und die Verantwortlichkeiten neu definiert. Das Ziel: Wir möchten uns in allen relevanten Handlungsfeldern weiter entwickeln und zum Vorreiter unserer Branche werden.

Nachhaltiges Potenzial ausschöpfen

Nachhaltigkeit ist fest in unserer neuen Unternehmensstrategie verankert. Unser Kerngeschäft bietet Lösungen für zentrale Aufgaben der nachhaltigen Energiewelt: Wir bauen erneuerbare Energiequellen wie Windkraft und Solarenergie aus und tragen so zum Klimaschutz bei. Unsere Energienetze verteilen den Strom aus diesen erneuerbaren Quellen, der zunehmend dezentral erzeugt wird. Und mit intelligenten Lösungen helfen wir zusätzlich auch unseren Kunden dabei, Energie zu sparen.

In einer konsequent nachhaltigen Ausrichtung unseres Unternehmens steckt aber noch mehr Potenzial: Sie eröffnet neue Geschäftschancen und

ermöglicht so weiteres Wachstum. Beispielsweise entwickeln wir neue digitale Lösungen, die den Energieverbrauch senken. Nachhaltigkeit hilft uns aber auch dabei, Risiken für unser Geschäft zu reduzieren, und macht uns dadurch zukunftsfähig. Indem wir unsere Netze fit machen für die dezentrale Stromerzeugung, reduzieren wir beispielsweise das Risiko von Ausfällen und Reputationsverlust.

Deshalb werden wir Nachhaltigkeit künftig noch stärker als bisher in alle Geschäftsprozesse integrieren. Eine nachhaltige Arbeits- und Denkweise im gesamten Unternehmen fördern, das ist uns wichtig.

Gemeinsam entwickelt: unsere Fokusthemen

Anfang 2016 haben wir gemeinsam mit mehr als 60 Mitarbeitern aus verschiedenen Fachbereichen und Hierarchiestufen in Workshops erarbeitet, was Nachhaltigkeit für uns bei E.ON konkret bedeutet. Die Ergebnisse haben wir im Anschluss mit externen Stakeholdern besprochen. Daraus haben sich fünf neue Fokusthemen ergeben, auf die wir uns mit unseren Maßnahmen künftig konzentrieren wollen. Diese Fokusthemen stehen im Einklang mit unserer neuen Geschäftsstrategie, unserer Vision und unserer Marke:



Wir hören unseren Kunden zu und behandeln sie fair

Wir kennen und verstehen die Bedürfnisse unserer Kunden. Dabei ist es uns wichtig, dass wir alle Mitglieder der Gesellschaft fair und respektvoll behandeln.



Wir helfen unseren Kunden, ihren Energieverbrauch zu optimieren

Wir helfen unseren Kunden dabei ihren Energieverbrauch zu reduzieren, Kosten zu sparen und somit CO₂-Emissionen zu vermeiden. Hierfür entwickeln wir innovative Lösungen. Außerdem helfen wir unseren Kunden, ihren Energieverbrauch besser zu verstehen und so Einsparpotenzial zu erkennen.



Wir errichten und integrieren erneuerbare Erzeugungskapazitäten

Wir werden die installierte erneuerbare Erzeugungskapazität ausbauen. Dabei arbeiten wir daran, die Kosten der Anlagen zu reduzieren. Unsere Verteilnetze bringen den Strom zu unseren Kunden und bilden damit die Grundlage für die Nutzung von Erneuerbaren Energien.



Wir schützen die Gesundheit und sorgen für die Sicherheit unserer Kunden und Kollegen

Wir sorgen für ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld – sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die unserer Vertragspartner. Dabei achten wir auch auf deren psychische Gesundheit. Zudem wollen wir die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden schützen, die unsere Energielösungen nutzen.



Wir fördern Vielfalt und Teilhabe in unseren Belegschaften

Wir bekennen uns dazu, Vielfalt in unserer Belegschaft zu fördern. Bei unseren Einstellungsverfahren gewährleisten wir Chancengleichheit. Wir schätzen jeden Mitarbeiter und respektieren Unterschiede.

Gemeinsamer Rahmen, individuelle Umsetzung

Die fünf Fokusthemen gelten konzernweit und bilden den Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Alle unsere regionalen und globalen Unternehmenseinheiten entwickeln eigene Maßnahmen und Ziele, die auf diese Schwerpunkte einzahlen. Dazu erstellen sie Aktionspläne. Im Verlauf des ersten Halbjahres 2017 wollen wir auf Basis der verschiedenen Aktionspläne Nachhaltigkeitsziele für das gesamte Unternehmen ableiten.

Neben den fünf Fokusthemen berücksichtigen die verschiedenen Einheiten in ihren Aktionsplänen auch weitere Nachhaltigkeitsaspekte, die für ihren jeweiligen Tätigkeitsbereich wichtig sind. So werden wir beispielweise in unserer Einkaufsorganisation konkrete Maßnahmen für ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement entwickeln und Nachhaltigkeitskennzahlen zur Steuerung definieren.

Gleiches gilt auch für unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra, die den Betrieb und Rückbau unserer deutschen Kernkraftwerke steuert – eines Bereichs, der nach unserer neuen Unternehmensstrategie kein strategisches Kerngeschäft mehr ist. Auch hier werden wir mit einem Aktionsplan an Nachhaltigkeitsthemen arbeiten – allerdings mit anderer Schwerpunktsetzung.

Unsere zentralen Nachhaltigkeitsvertreter – das → Sustainability Council und die → Nachhaltigkeitsabteilung – unterstützen die regionalen und globalen Unternehmenseinheiten bei der Erstellung der Pläne und werden ihre Fortschritte verfolgen. Die individuelle Ausgestaltung liegt jedoch in der

Verantwortung der jeweiligen Einheit. So kann jede Einheit ihre Maßnahmen und Ziele an ihre Bedürfnisse und Besonderheiten anpassen und sie optimal in bestehende Prozesse integrieren.

Immer besser werden

Wir wollen die nachhaltigere Energiewelt von morgen aktiv mitgestalten. Die Aktionspläne helfen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsarbeit immer weiter zu entwickeln. Regelmäßig werden wir einen Zwischenstand erheben, wo wir bei der Umsetzung der Pläne stehen. Über unsere Fortschritte werden wir auch weiterhin transparent berichten. Dabei wollen wir in Zukunft noch stärker den Dialog mit unseren Stakeholdern suchen – zum Beispiel in Experten-Netzwerken oder im direkten Austausch mit unseren Mitarbeitern.



Unser Beitrag zu den SDGs

2015 haben die Vereinten Nationen (United Nations – UN) mit der „Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung“ einen Ansatz geschaffen, um globale Herausforderungen als internationale Staatengemeinschaft geschlossen anzugehen. Die Agenda 2030 soll weltweit wirtschaftlichen Fortschritt und Wohlstand ermöglichen – im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und mit Rücksicht auf die ökologischen Grenzen des Wachstums.

Wir befürworten die umfassende Agenda 2030 und ihre 17 Ziele – die sogenannten → Sustainable Development Goals (SDGs). Mit Inkrafttreten der SDGs im Januar 2016 sind alle Länder und gesellschaftlichen Akteure aufgerufen, ihren Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der Agenda zu leisten. Auch wir unterstützen die SDGs. Mit unseren Aktivitäten leisten wir insbesondere zu den folgenden Zielen einen Beitrag:



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

Wir treiben den Ausbau Erneuerbarer Energien weiter voran. So gestalten wir den Weg zu einer klimafreundlichen und nachhaltigen Energieversorgung mit. Unsere Verteilnetze bilden dafür die Grundlage – indem sie nicht nur den erzeugten Strom aufnehmen und zu unseren Kunden bringen, sondern auch neue Wege aufzeigen, die lokale Stromversorgung flexibler und besser zu machen. Wir arbeiten somit daran, unsere Energienetze zu optimieren, damit Haushalte, Industrie und Gewerbe auch künftig zuverlässig mit Energie versorgt werden. Bedürftigen Kunden bieten wir Unterstützung – denn Energie soll allen gleichberechtigt und ohne Unterbrechung zur Verfügung stehen.

Mehr erfahren:

- [Erneuerbare Energien](#)
- [Versorgungssicherheit](#)
- [Kundenzufriedenheit](#)



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Neben dem Ausbau Erneuerbarer Energien – einer unserer zentralen Wachstumsschwerpunkte – unterstützen wir unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Klimaziele. Nur durch klimafreundliche Erzeugungstechnologien werden sich Ziele zur CO₂-Emissionsreduktion realisieren lassen. Mit verschiedenen Lösungen helfen wir unseren Kunden aus Gewerbe, Industrie, dem öffentlichen Sektor und unseren Haushaltskunden dabei, ihren Energieverbrauch zu reduzieren und so CO₂-Emissionen einzusparen. Durch unsere Angebote im Bereich Elektromobilität tragen wir zudem dazu bei, auch Transport und Verkehr klimafreundlicher zu gestalten.

Mehr erfahren:

- [Erneuerbare Energien](#)
- [Effizienzverbesserungen](#)
- [Klimafreundliche Mobilität](#)
- [Umweltmanagement](#)
- [CO₂-Fußabdruck](#)

Daneben leisten wir mit unseren fünf neuen Fokusfeldern einen weiteren Beitrag zu den folgenden SDGs:

SDG

Unser Beitrag

Mehr erfahren



Wir gewährleisten ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters und fördern ihr Wohlergehen.

- [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- [Sicherheit und Gesundheit von Kunden](#)
- [Vielfalt und Chancengleichheit](#)



Wir fördern Geschlechtergerechtigkeit und ermöglichen Frauen den gleichen Zugang zu Führungspositionen wie Männern.

- [Vielfalt und Chancengleichheit](#)
- [Mitarbeiterentwicklung](#)



Wir unterstützen den Aufbau einer nachhaltigen und zuverlässigen Infrastruktur und fördern nachhaltige Industrialisierung und Innovationen.

- [Effizienzverbesserungen](#)
- [Versorgungssicherheit](#)
- [Klimafreundliche Mobilität](#)
- [Krisenmanagement](#)



Wir wollen Städten und Gemeinden zu einer nachhaltigen Entwicklung verhelfen und durch intelligente Konzepte ihren Energieverbrauch sowie CO₂-Emissionen reduzieren.

- [Erneuerbare Energien](#)
- [Versorgungssicherheit](#)
- [Effizienzverbesserungen](#)
- [Klimafreundliche Mobilität](#)



Wir fördern einen nachhaltigen Konsum von Energie und reduzieren unseren eigenen Ressourcenverbrauch.

- [Effizienzverbesserungen](#)
- [Umweltmanagement](#)
- [Lieferantenmanagement](#)
- [Gesellschaftliches Engagement](#)

Nachhaltigkeit klar organisiert

Unser Chief Sustainability Officer (CSO) ist für unsere konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten verantwortlich. Dabei kann er sich auf eine bewährte Organisationsstruktur verlassen: Mit dem Sustainability Council steht ihm ein Fachgremium zur Seite, das mit Führungskräften aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens besetzt ist. Seit 2016 hat unser Vorstandsvorsitzender Johannes Teyssen sowohl die Position des CSO als auch den Vorsitz des Councils inne und übernimmt somit auch den regelmäßigen Austausch mit dem Aufsichtsrat. 2016 haben wir außerdem eine neue Nachhaltigkeitsabteilung geschaffen, die sich vor allem als Ideengeber und Berater rund um das Thema Nachhaltigkeit versteht.

Unser Steuerungsgremium: das Sustainability Council

Das 2013 gegründete Sustainability Council steuert und begleitet unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Konzernebene. Es unterstützt unsere strategische Positionierung und stellt sicher, dass unser Nachhaltigkeitsansatz im Einklang mit unserer Vision, Unternehmensstrategie und Marke steht. Außerdem entwickelt es unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter und treibt sie im Unternehmen voran. Bei Konzernrichtlinien, die einen Nachhaltigkeitsbezug haben, berät das Council und entscheidet über Veränderungen mit. Es kümmert sich auch darum, externe Stakeholder einzubinden und Partnerschaften aufzubauen. Das Council trifft sich bis zu

viermal im Jahr – bei Bedarf auch öfter – und berichtet halbjährlich an den Vorstand. 2016 haben insgesamt fünf Sitzungen stattgefunden, von denen die ersten vier vor allem zur Neuausrichtung unserer → Nachhaltigkeitsaktivitäten genutzt wurden.

Mitglieder des Sustainability Councils sind Vertreter aus der Konzernleitung (Group Management) sowie aus den globalen und regionalen Einheiten und unseren Unterstützungsfunktionen. Alle Mitglieder können eigene Themen in das Council einbringen und berichten über Maßnahmen und Fortschritte in ihren Einheiten. Darüber hinaus sind die Mitglieder wichtige Nachhaltigkeitsbotschafter im Unternehmen.

Zentrale Nachhaltigkeitsabteilung

Unsere zentrale Nachhaltigkeitsabteilung wurde 2016 neu aufgebaut. Sie bildet einen Fachbereich mit den Teams rund um Gesundheit, Arbeitssicherheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security and Environment – HSSE). Die Abteilung bereitet Entscheidungsvorlagen für das Council vor, spricht Empfehlungen aus, unterstützt bei der Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten und überprüft Fortschritte. Sie fungiert darüber hinaus als Berater für alle Mitarbeiter und Abteilungen, wenn sie Fragen zum Thema Nachhaltigkeit haben. Zudem sammelt sie konzernweit Daten und Ergebnisse und verantwortet unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Planung und Umsetzung vor Ort

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten sind die Geschäftsführungen der jeweiligen Einheit beziehungsweise Unterstützungsfunktionen „vor Ort“ verantwortlich. Zu ihren Aufgaben gehört es, → Aktionspläne zu entwickeln, kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen und Nachhaltigkeitsprinzipien in die Geschäftsprozesse zu integrieren.

Zur besseren Verständigung zwischen den Einheiten beziehungsweise Unterstützungsfunktionen und der zentralen Nachhaltigkeitsabteilung haben wir lokale Ansprechpartner als Schnittstellen benannt. Sie überblicken und koordinieren den Stand der Aktionspläne und begleiten die lokalen Projekte und Initiativen.

Exkurs: HSE-Organisation

Im Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety and Environment – HSE) blicken wir auf eine langjährig gewachsene Organisationsstruktur. Der Konzernvorstand verantwortet, kontrolliert und entwickelt unsere HSE-Aktivitäten kontinuierlich weiter. Als Beratungsgremien stehen ihm dabei das HSE Governance Council sowie das Group Management HSE Office zur Seite. Vor Ort erarbeiten HSE-Gremien und Expertenteams Rahmenvorgaben, die gewährleisten, dass die Standards in ihrem Geschäftsbereich eingehalten werden. Die Expertenteams steuern auch die operative Umsetzung.

Transparent und verantwortungsvoll führen

Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir unser Unternehmen transparent und verantwortungsvoll führen und auf eine langfristige Wertschöpfung ausrichten. Dabei setzen wir 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.

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. Beide Gremien arbeiten effizient zusammen und berichten transparent aneinander. Unser Corporate-Governance-System entspricht dem „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (DCGK) und stellt sicher, dass die Unternehmens- und Aktionärsinteressen gewahrt werden. Außerdem fordert der Kodex, Vorstandentscheidungen für unsere Stakeholder nachvollziehbar zu machen und die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu gewährleisten. Im Jahr 2016 setzte sich der Aufsichtsrat der E.ON SE aus fünf weiblichen und dreizehn männlichen Vertretern zusammen, die aus insgesamt acht Nationen stammten. Er ist zudem gemäß dem Aktiengesetz 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 Teyssen die Rolle des CSO. Der CSO hat auch den Vorsitz unseres Sustainability Governance Councils (SGC) inne, des zentralen Gremiums zur Steuerung und Überwachung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Für den Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety and 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. 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 – zum Beispiel, inwiefern

es gelingt, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen oder unsere Net-Promoter-Score- (NPS-)Werte zu verbessern, mit denen wir die Kundenzufriedenheit messen. In den Zielvereinbarungen für den Gesamtvorstand und für einzelne Vorstandsmitglieder sind daher unter anderem Ziele zur Arbeitssicherheit als ein Element der nachhaltigen Unternehmensführung enthalten. In unserem jährlich veröffentlichten → [Geschäftsbericht](#) legen wir die Vergütung unserer Vorstände transparent dar.

Nachhaltigkeitsaspekte beim Risikomanagement berücksichtigt

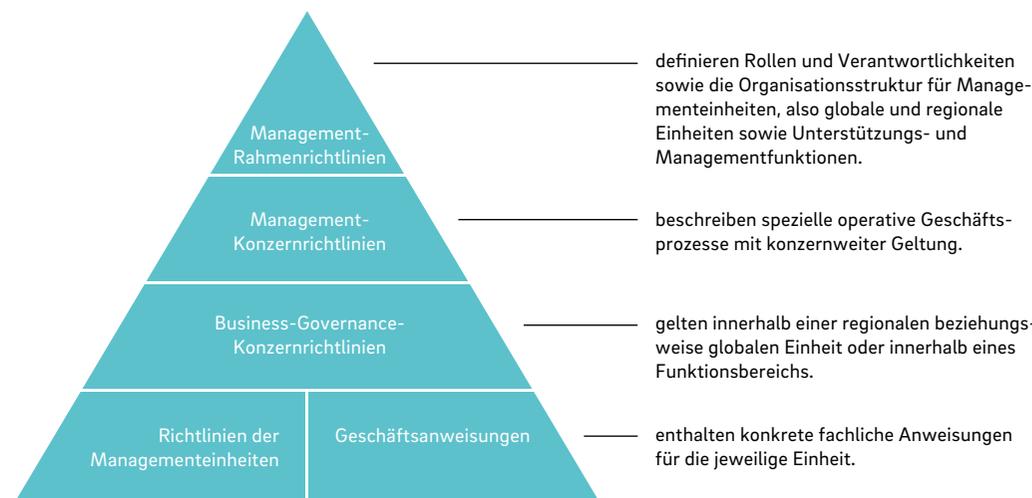
Mit unternehmerischem Handeln sind immer auch Risiken verbunden, zum Beispiel durch veränderte regulatorische Rahmenbedingungen. Möglichen Auswirkungen begegnen wir mit einem systematischen Risikomanagement. Unser Risikomanagementsystem ist in unsere gesamte Aufbau- und Ablauforganisation eingebettet. Es besteht aus einer Vielzahl von Bausteinen,

die in unserem Geschäftsbericht detailliert erläutert werden. Unsere Risikoinstrumente richten wir nicht nur auf finanzielle Risiken aus. Einbezogen werden auch indirekte 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 und Integrität (Environment, Social, Governance – ESG), die im Zusammenhang mit unseren unternehmerischen Aktivitäten auftreten können. Sie können unmittelbar wirken, wie Strafzahlungen infolge von Gesetzesverstößen, oder längerfristige Folgen haben, beispielsweise Reputationsschäden.

Internes Regelwerk zur Verankerung von Nachhaltigkeit

In verbindlichen Richtlinien definieren wir 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 im gesamten E.ON-Konzern. Dies schließt alle Einzelgesellschaften ein, an denen wir die Mehrheit der Anteile halten, sowie Projekte und Teilhaberschaften, in denen wir operative Verantwortung tragen. Auch unsere Vertragspartner und Lieferanten sind aufgefordert, unsere Mindeststandards zu erfüllen. In Joint Ventures mit gleichberechtigten Partnern gelten die Konzernrichtlinien nicht automatisch. Sie bilden jedoch die Basis für Richtlinien, die an die lokalen Gegebenheiten angepasst werden.

Informationen zu den für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten wichtigen Richt- und Leitlinien finden Sie in den jeweiligen Handlungsfeldern dieses Berichts. Eine Übersicht aller Richt- und Leitlinien finden Sie zudem in unserem → [Nachhaltigkeits-Channel](#).

Rahmenwerke und Verpflichtungen

Wir wollen der Unternehmensführung mit international anerkannten ethischen, sozialen und ökologischen Prinzipien gerecht werden. Daher richten wir sie an externen Regelwerken aus und konkretisieren diese im Hinblick auf unsere individuellen Unternehmensprozesse.

→ E.ON-Selbstverpflichtung des Vorstands (2006)

Hierin bekräftigen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung bei der Unternehmensführung.

→ Bekanntnis zu den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen (seit 2005)

Dies ist die weltweit größte Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Mit unserem Bekenntnis zu den zehn Prinzipien setzen wir uns für die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutzstandards ein und beteiligen uns am Kampf gegen Korruption.

→ Luxemburger Deklaration (2009)

Wir bekennen uns zu einer wirksamen betrieblichen Gesundheitsförderung und einer Umsetzung nach europäischen Standards.

→ Erklärung von Seoul (2009)

Wir verpflichten uns zur Einführung einer Präventionskultur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

→ Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft (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, Sozialpartnerschaften, das Leistungsprinzip und Nachhaltigkeit.

→ Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) (seit 2002)

Gemäß § 161 AktG zum DCGK geben Vorstand und Aufsichtsrat der E.ON SE jährlich eine Entsprechenserklärung ab.

→ Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) (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.

Gemeinsames Engagement mit Partnern

Gute Unternehmensführung heißt für uns auch, dass wir uns gemeinsam mit anderen Unternehmen, Organisationen, Politik, Wissenschaft und weiteren Stakeholdern für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen. 2016 haben wir uns unter anderem in folgenden Zusammenschlüssen und Initiativen engagiert:

World Energy Council (WEC) (seit 2006)

Das WEC setzt sich weltweit für eine bezahlbare, stabile und umweltschonende Energieversorgung ein. Ihm gehören Regierungen und Behörden sowie Unternehmen, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen an. Die europäische Sektion des WEC wird derzeit von unserem Vorstandsmitglied Leonhard Birnbaum geleitet. Der vom WEC alle drei Jahre organisierte Weltenergiekongress fand 2016 in Istanbul statt. Dort beteiligten wir uns an Diskussionen zur zukünftigen Gestaltung des Energiesystems.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (seit 2006)

Der Unternehmenszusammenschluss leistet wichtige Arbeit an der Schnittstelle zwischen internationaler Politik und Unternehmertum. Im Fokus stehen die Themen Energie und Klimaschutz, das Bewahren der Ökosysteme sowie die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Wir wirken in verschiedenen Arbeitsgruppen des WBCSD mit.

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. (seit 2000)

Bei econsense haben sich führende global agierende Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zusammengeschlossen. Wir tauschen dort Erfahrungen mit anderen Unternehmen aus, entwickeln gemeinsame Positionen und wirken zusammen an gesellschaftlichen Diskursen mit. Außerdem engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen, unter anderem zu den Themen Nachhaltigkeit in der → Lieferkette, Klima- und Umweltschutz und Bewertung von Nachhaltigkeitsleistungen.

Climate Change Program des CDP (seit 2007)

Wir nehmen am sogenannten Climate Change Program des unabhängigen Informationsdienstleisters CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) teil. Außerdem beteiligen wir uns auch an CDP-Foren zum Thema Klimaschutz. So wollen wir unsere Strategie einer breiten Fachöffentlichkeit kommunizieren und von anderen Organisationen lernen.

UN CEO Water Mandate (UN WM) (seit 2015; übergegangen an Uniper)

Diese öffentlich-private Initiative des Global Compacts der Vereinten Nationen (United Nations – UN) hat sich zum Ziel gesetzt, den Umgang von Unternehmen mit Wasser weltweit zu verbessern. Mit der Überführung des konventionellen Erzeugungsgeschäfts an Uniper haben wir 2016 auch unsere Mitgliedschaft im UN WM auf Uniper übertragen. Diese Entscheidung ist dadurch begründet, dass wir durch unseren neuen → Fokus erheblich niedrigere Mengen Wasser nutzen. Der Wasserverbrauch spielt daher für uns keine wesentliche Rolle mehr.

Rechtmäßig handeln

Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung ist es, Gesetze konsequent einzuhalten. Ein solches rechtskonformes Verhalten (Compliance) ist entscheidend für die Akzeptanz unseres unternehmerischen Handelns in der Gesellschaft: Nur wenn wir die Einhaltung von Vorgaben streng kontrollieren, mit eventuellen Verstößen transparent umgehen und diese konsequent ahnden, sichern wir uns auf Dauer das Vertrauen unserer Stakeholder. Denn Verstöße können nicht nur Strafzahlungen zur Folge haben, sondern auch zu einem Vertrauensverlust bei Aktionären und Kunden führen und Umsatzeinbußen bewirken. Negative Schlagzeilen würden zudem unser Ansehen bei potenziellen Mitarbeitern schmälern. Durch einen offenen Umgang mit möglichen Vorfällen können wir hingegen Vertrauen schaffen und schärferen gesetzlichen Regulierungen vorbeugen.

Compliance konzernweit geregelt

Wir wollen Risiken für mögliche Regelverstöße rechtzeitig erkennen und sie konsequent vermeiden. Dazu haben wir konzernweit ein Bündel an Maßnahmen und Prozessen eingeführt, die zusammen unser Compliance-Management-System (CMS) bilden.

Verantwortlichkeiten

Unser Chief Compliance Officer (CCO) trägt die konzernweite Verantwortung für Compliance. Er gibt unserem Vorstand in einem vierteljährlichen Bericht einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und Vorkommnisse. In allen Einheiten sind zudem eigene Compliance Officer (CO) tätig, die an den CCO berichten. Regelverstöße werden zentral von unserer Abteilung Compliance Audit und der Compliance-Abteilung auf Konzernebene untersucht. Unsere Einheiten setzen, in Rücksprache mit den beiden Abteilungen, Gegenmaßnahmen und Sanktionen eigenverantwortlich um.

Interne Richt- und Leitlinien

Management-Konzernrichtlinie Compliance (aktualisiert 2016)

Die Richtlinie legt grundsätzliche Compliance-Strukturen, Rollen und Verantwortlichkeiten fest.

Business-Governance-Konzernrichtlinien „Verbot von Insidergeschäften“ (2013) und „Vermittlerverträge“ (2015)

Die beiden Konzernrichtlinien konkretisieren die Verhaltensregeln und Prozesse für folgende Compliance-Themen:

- Aufklärung der Mitarbeiter über insiderrechtliche Regelungen und Verhaltenspflichten
 - Verhinderung von Verstößen gegen das Korruptionsverbot, die dadurch entstehen können, dass Vermittler, Berater und sonstige Dritte zur Herbeiführung eines Geschäftsabschlusses oder zur Realisierung eines Projekts beauftragt werden
-

→ E.ON-Verhaltenskodex (2013)

Unser Verhaltenskodex verpflichtet konzernweit alle Mitarbeiter zu rechtmäßigem und verantwortungsvollem Verhalten. Er beinhaltet klare Regeln und Vorgaben für:

- den Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen
 - die Vermeidung von Interessenkonflikten
 - den Umgang mit Informationen sowie mit dem Eigentum und den Ressourcen des Unternehmens
 - den Themenkomplex Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit
-

Verstöße gegen den Verhaltenskodex stellen wir unmittelbar ab und sanktionieren sie entsprechend. Unser Vorstand hat dazu eine „Null-Toleranz-Erklärung“ („Zero Tolerance Commitment“) abgegeben.

Der Verhaltenskodex wird ergänzt durch praktische Hilfsmittel für den Arbeitsalltag: Mit einer → Checkliste können unsere Mitarbeiter überprüfen, ob ihr Handeln mit dem Verhaltenskodex vereinbar ist. Zwei Leitlinien geben zudem detaillierte Handlungsanweisungen zu den Themen → Kartellrecht und → Zuwendungen.

Programme

„E-Learning-Programm“ zum Verhaltenskodex (seit 2010)

Das Onlineprogramm ist für alle neuen Mitarbeiter obligatorisch. Es vermittelt ihnen die Inhalte des E.ON-Verhaltenskodex. Alle Mitarbeiter, die bei E.ON anfangen, müssen ein Basiswissen zu Compliance-Risiken haben. Wichtig ist uns, dass sie wissen, wie sie Risiken vermeiden und an wen sie sich bei Fragen wenden können. Mitarbeiter in Bereichen ohne Internetzugang erhalten Offlineschulungen.

„Refresher-E-Learning-Programm“ zum Verhaltenskodex (seit 2015)

Das Onlineprogramm soll unseren Mitarbeitern die Inhalte des Verhaltenskodex in Erinnerung rufen. Es ist in drei Module untergliedert, die sich jeweils mit einem Schwerpunktthema des Verhaltenskodex befassen. Das erste Modul befasst sich mit dem Verhaltenskodex im Allgemeinen. Im zweiten Modul wird Antikorruption und Geldwäsche thematisiert. Und das dritte Modul geht intensiv auf die Themen Interessenkonflikte und Vermittler ein.

Verfahren

„Compliance Risk Assessments“ und
„Necessity Checks“

Mit diesen Prüfungen loten wir aus, welche Tätigkeitsbereiche einem besonderen Risiko für bestimmte Compliance-Verstöße ausgesetzt sind. Auf Basis der Ergebnisse legen wir notwendige Maßnahmen fest. Die umfangreicheren Risikoanalysen (Risk Assessments) finden alle drei Jahre statt.

„Necessity Checks“ sind kompakter und werden zwischenzeitlich je nach Bedarf durchgeführt. Die Risk Assessments und „Necessity Checks“ werden durch die Compliance-Abteilung auf Konzernebene gesteuert, kontrolliert und in Kooperation mit den COs der jeweiligen Einheit durchgeführt.

„Compliance Check“ für Lieferanten
(seit 2015)

Bei potenziellen Lieferanten prüfen wir, ob sie unseren Compliance-Standards genügen. Unter anderem untersuchen wir, ob der Lieferant in den Medien im Zusammenhang mit Compliance-relevanten Themen wie Korruption genannt wird und ob er auf Sanktions- und Terrorlisten geführt wird. Restzweifel darüber, ob ein Lieferant nach unseren Werten und Grundsätzen handelt, räumen wir mithilfe eines umfangreichen Fragebogens aus. Die Prüfungen sind bei allen Neuverträgen obligatorisch.

Compliance-Meldungen

Unsere Mitarbeiter können Fehlverhalten, Gesetzes- oder Richtlinienverstöße anonym melden: entweder über unsere internen Berichtswege oder eine konzernweite „Whistleblower“-Hotline. Die Hotline betreiben wir zusammen mit einer externen Anwaltskanzlei. Alle Hinweise werden von unserem CCO in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen bei E.ON geprüft. Dabei halten wir alle datenschutzrechtlichen Vorgaben ein.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Unser CMS wurde 2016 nach dem international anerkannten Standard IDW PS 980 erfolgreich zertifiziert. Die Zertifizierung bezog sich auf die Konzeption sowie auf die Angemessenheit unseres CMS. Das bedeutet, dass unser CMS bezüglich seiner Grundsätze und Maßnahmen für E.ON geeignet ist, um Compliance-Risiken im Konzern zu vermeiden.

Konzernweite Risikobewertung

2016 haben wir ein umfassendes „Compliance Risk Assessment“ durchgeführt. Hierzu wählten die COs unserer globalen Einheiten leitende Angestellte aus, die entweder schriftlich oder persönlich zu Compliance-relevanten Themen befragt wurden. Anhand ihrer Angaben konnten wir uns

ein umfassendes Bild über den Status quo machen, mögliche Compliance-Risiken ermitteln und Verbesserungspotenzial identifizieren. Das „Compliance Risk Assessment“ findet circa alle drei Jahre statt.

Entwicklung eines Compliance-Maßnahmenkatalogs

2016 haben wir einen Compliance-Maßnahmenkatalog für jede Einheit entwickelt. Dieser Maßnahmenkatalog legt fest, welche spezifischen Maßnahmen die Einheiten 2017 umzusetzen haben, um die Compliance sicherzustellen. Grundlage waren die Ergebnisse unseres konzernweiten „Compliance Risk Assessments“ sowie weitere Leistungsindikatoren aus dem Bereich Compliance wie der „Corruption Perceptions Index“ (CPI). Mit dem Maßnahmenkatalog definieren wir konzernweite, aber risikospezifische Mindeststandards, die alle Einheiten erfüllen müssen.

Konzernweiter Compliance-Trainingsplan

Außerdem haben wir 2016 einen konzernweiten Compliance-Trainingsplan entwickelt. Darin ist festgelegt, welche Mitarbeiter zu welchen Zeiten welche Trainings absolvieren müssen. Art und Häufigkeit der Trainings sind abhängig davon, welchem Compliance-Risiko die Mitarbeiter in ihrer Abteilung ausgesetzt sind, sowie von der Verantwortung, die sie in ihrer Funktion im Unternehmen tragen. Je nach Training ist entweder die Compliance-Abteilung auf Konzernebene oder die jeweilige Einheit für die Durchführung zuständig.

Auffrischung durch Onlineschulungen

Bis Ende 2016 haben Mitarbeiter aller Unternehmenseinheiten unser „Compliance-Refresher-E-Learning-Programm“ erfolgreich absolviert. Das Training war aus lernpsychologischen Gründen in drei Module eingeteilt. Insgesamt wurden 53.340 Mitarbeiter eingeladen, 44.259 von ihnen absolvierten alle drei Module. Im Schnitt nahmen weit mehr als 80 Prozent der Mitarbeiter daran teil; bei den meisten Einheiten lag die Beteiligung sogar bei über 90 Prozent. 2016 haben wir zudem ein Auffrischungsprogramm zum Kartellrecht eingeführt. Von 8.741 eingeladenen Mitarbeitern haben 7.571 das E-Learning-Programm absolviert. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 86 Prozent.

Befragungen zur Compliance-Kultur

Im Jahr 2016 haben wir 11.000 Mitarbeiter im Rahmen unseres → Pulse Checks anonym zur Compliance-Kultur befragt. Etwa 75 Prozent der Mitarbeiter gaben dabei an, dass Fehlverhalten im Unternehmen offen angesprochen werden kann und diesem nachgegangen wird. Ergänzend dazu haben 600 Führungskräfte im Rahmen eines „Compliance Risk Assessments“ an einer anonymen Befragung teilgenommen. Im Ergebnis hat die Mehrzahl der Führungskräfte ein gutes Verständnis von Führung und Integrität.

Compliance-Meldungen¹⁾

	2016	2015
Betrug oder Verstöße gegen interne Richtlinien	46	50
Interessenkonflikte	13	12
Sonstige	16	13
Gesamt	75	75

¹⁾ Die erhobene Zahl der Meldungen bezieht sich auf zentral erfasste Fälle, die Ermittlungen nach sich zogen und sich nicht als Falschmeldungen herausgestellt haben.

Keine Strafzahlungen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen

Im Jahr 2016 wurden uns keine Strafzahlungen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -richtlinien oder Nichteinhaltung sonstiger Gesetze und Richtlinien auferlegt.

Aktivitäten in Ländern mit Korruptionsrisiken

Nach dem „Internationalen Korruptionsindex“ (Corruption Perception Index – CPI) von Transparency International sind wir in sechs Ländern direkt tätig, die unterhalb des Schwellenwerts von 60 Punkten liegen. 2016 haben wir in diesen Ländern 14,6 Prozent unseres Umsatzes erwirtschaftet (6,2 Mrd Euro). Mit Unternehmen in 22 Ländern dieser Kategorie unterhielten wir Lieferantenbeziehungen und tätigten 11,8 Prozent unseres Einkaufsvolumens im Non-Fuel-Bereich (791 Mio Euro) mit Lieferanten aus Ländern dieser Kategorie. Mit unserem „Compliance-Check“ für Lieferanten begegnen wir möglichen Risiken.

Transparente Interessenvertretung

Die Energiebranche ist stark von gesellschaftlichen Entwicklungen und politischen Entscheidungen beeinflusst. Für uns ist es von zentraler Bedeutung, dass wir unsere unternehmerischen Interessen gegenüber der Politik angemessen vertreten. Fortschritte im Klimaschutz beispielsweise setzen häufig umfangreiche Investitionen in effiziente Energietechnologien voraus. Für solche langfristigen Investitionen brauchen wir Planungssicherheit. Dazu sind wir auf geeignete Rahmenbedingungen angewiesen – national wie international. Unsere Positionen vertreten wir öffentlich. So kann der Verdacht einer unerlaubten Einflussnahme erst gar nicht entstehen und Reputationsschäden können vermieden werden.

Klare Regeln für den Dialog mit der Politik

Als großer Energiedienstleister vertreten wir unsere Interessen im Rahmen politischer Diskussionen. Zudem unterstützen wir Entscheidungsprozesse mit unserer fachlichen Expertise. Darüber hinaus beteiligen wir uns an vielfältigen Diskussionen aus den Themenfeldern Energie-, Umwelt- und Klimapolitik. Wir halten uns dabei selbstverständlich stets an nationale und internationale Richtlinien zur politischen Interessenvertretung.

Interne Richt- und Leitlinien

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Stakeholder-Management“ (aktualisiert 2014)

→ Leitlinie Zuwendungen (aktualisiert 2013)

Die konzernweit gültige Richtlinie formuliert klare interne Regeln für die Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und den Umgang mit unseren Stakeholdern. Sie definiert Verantwortlichkeiten, Prozesse und Instrumente sowie Standards für die Informationsvermittlung. Wir verpflichten beispielsweise unsere Konzernrepräsentanten auf eine transparente Informationspolitik. Es dürfen weder falsche, irreführende noch zu selektive Informationen herausgegeben werden.

Diese Anlage unseres → Verhaltenskodex definiert Prinzipien zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen im Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern sowie staatlichen Stellen. In der Leitlinie ist festgelegt, dass keinerlei Sach- und Geldleistungen für staatliche Stellen oder politische Entscheidungsträger gewährt werden. Mitarbeiter 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.

Externe Verpflichtung

EU-Transparenzregister (seit 2011 registriert)

In dem Register sind Organisationen und selbstständige Einzelpersonen aufgeführt, die Einfluss auf die Entscheidungsprozesse in der EU nehmen. Mit unserer Registrierung erkennen wir den darin enthaltenen Verhaltenskodex an. Er legt Grundsätze für eine transparente politische Interessenvertretung fest.

Initiativen

Engagement in Interessenverbänden

Um unsere Interessen zu wahren, engagieren wir uns unter anderem in folgenden nationalen und internationalen Verbänden:

- *Smart Energy Demand Coalition* und *European Distribution System Operators for Smart Grids* – europäische Verbände, die die intelligente Vernetzung und Digitalisierung des Energiesektors vorantreiben
- *WindEurope* – Netzwerk für Akteure aus der Windenergie wie Energieversorger, Forschungseinrichtungen und Vereine
- *Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V.* – branchenübergreifendes Netzwerk von Vorreiterunternehmen und -organisationen im Bereich Energieeffizienzpolitik
- *Deutscher Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW)*
- *Swedenergy* – private Vereinigung von Unternehmen, die an der Produktion, dem Vertrieb und dem Handel mit Strom in Schweden beteiligt sind
- Rumänische *Federation of Associations of Energy Utility* – Föderation von Energieversorgern in Rumänien
- *Energy UK* – Vereinigung der britischen Energiewirtschaft, die über 90 Lieferanten und Strom- und Gaserzeuger für Haushalts- und Geschäftskunden vertritt

Über den BDEW sind wir zudem in folgenden Netzwerken und Verbänden vertreten:

- *Eurelectric* beziehungsweise *Eurogas* – Interessenverbände der europäischen Elektrizitäts- und Gaswirtschaft
 - *Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)* und seine europäische Dachorganisation *BusinessEurope*
-

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Im Jahr 2106 haben wir uns erneut in politische Entscheidungsprozesse eingebracht. Dies betrifft vor allem folgende neue Gesetzgebungen und Beschlüsse:

- Verabschiedung des neuen Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz (KWKG-Gesetz) in Deutschland
- Überarbeitung des deutschen Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG-Novelle)

- Entwicklung des „Grünbuchs Energieeffizienz“ und „Impulspapiers Strom 2030“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)
- Verabschiedung des „Winter-Pakets“ der EU unter anderem mit der Erneuerbare-Energien-Richtlinie, Energieeffizienz-Richtlinie, Gebäude-richtlinie, Governance-Richtlinie sowie der Richtlinie für den internen Strommarkt oder Binnenstrommarkt
- Entscheidungen zur → Kernenergie-Endlagerung

Unsere Positionen zu den betreffenden Themen haben wir anschließend in Stellungnahmen der europäischen und nationalen Verbände eingebracht und unter anderem in Reden der Vorstände und Pressemitteilungen verwendet.

Entwicklung eines Branchenleitfadens zu „Dritt- partei-Aggregatoren“

Im Zuge der Energiewende beschäftigen sich Politik, Verwaltung und Energiewirtschaft mit der Frage, wie angesichts des zunehmenden Anteils schwankender Erzeugung aus Wind und Sonne eine stabile Stromversorgung auch in Zukunft gewährleistet werden kann. Dabei wird es auch darum gehen, die Erzeugung, die Speicherung und den Verbrauch von Energie aufeinander abzustimmen, um drohende Netzüberlastungen zu verhindern und Preisunterschiede von Energie wirtschaftlich zu nutzen. Dieses Thema beschäftigte 2016 auch die Verbände der Energiewirtschaft.

Dabei ging es auch um die Rechte und Pflichten der sogenannten Aggregatoren. Dies sind Dienstleister, die als Geschäftsmodell Last und/oder Erzeugung „aggregieren“ (also bündeln) und bedarfsgerecht steuern können. 2016 haben wir an der Entwicklung des Branchenleitfadens „Dritt-
partei-Aggregatoren“ mitgewirkt. Damit haben sich die Energieverbände auf ein Konzept zur besseren Integration von Dritt-
partei-Aggregatoren in den Energiemarkt verständigt. Ziel ist es, das Flexibilitätsangebot im Markt zu erhöhen und in diesem Rahmen ein „Level Playing Field“ sicherzustellen – eine vergleichbare, faire Ausgangssituation für alle Marktteilnehmer. Dabei geht es auch darum, standardisierte Prozesse für alle zu etablieren. Der ausgearbeitete Lösungsvorschlag stellt aus unserer Sicht einen akzeptablen ersten Kompromiss dar. Als nächster Schritt bleibt abzuwarten, welche Inhalte aus dem Leitfaden von der Bundesnetzagentur aufgegriffen und festgelegt werden.

Verlässliche Rahmenbedingungen für den Klimaschutz

Zusammen mit nationalen und europäischen Industrieverbänden rufen wir dazu auf, trotz unterschiedlichen Länderinteressen einvernehmliche Lösungen für den Klimaschutz zu entwickeln. Wir benötigen einen funktionsfähigen internationalen Rahmen, der die nötigen Anreize für Investitionen in emissionsärmere Technologien schafft. Wir treten daher nach wie vor für eine deutliche Stärkung des europäischen Emissionshandels ein: Gegenwärtig erfüllt das System die beabsichtigte Lenkungs-
funktion aufgrund der niedrigen Zertifikatspreise und der damit fehlenden Investitionsanreize nicht. 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. Wir setzen uns daher dafür ein, dass CO₂ möglichst weltweit (einheitlich) bepreist wird.

Engagement für die Umsetzung der „Sustainable Development Goals“

Als einer der ersten von insgesamt 22 Staaten hat Deutschland 2016 einen freiwilligen Umsetzungsbericht zu den → „Sustainable Development Goals“ (SDGs) vorgestellt. In dem Bericht unterstreicht die Bundesregierung, dass die Verabschiedung ihrer „Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung“ ein wichtiger Meilenstein in der jüngeren Geschichte der Vereinten Nationen (United Nations – UN) ist. Wir waren über econsense, das Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V., an der Ausgestaltung des Berichts beteiligt. Unter anderem nahmen wir an internen Workshops sowie Workshops mit Regierungen und Nichtregierungsorganisationen teil, die sich damit beschäftigten, welchen Beitrag Unternehmen zu den 17 SDGs leisten können.

Schutz der Menschenrechte

In all unseren Prozessen müssen wir darauf achten, dass Menschenrechte uneingeschränkt eingehalten werden. Denn Menschenrechtsverstöße haben schwerwiegende Auswirkungen auf die Betroffenen, schaden unserem Ruf erheblich und können auch Umsatzeinbußen bedeuten.

Klares Bekenntnis und verbindliche Vorgaben

Wir wollen Menschenrechtsverletzungen keine Chance geben. Schon seit Jahren setzen wir uns für Menschenrechte ein. Wir bekennen uns zur Einhaltung externer Standards und haben eigene Richt- und Leitlinien aufgesetzt. Im Dialog mit unseren Stakeholdern und über die Mitgliedschaft in verschiedenen Brancheninitiativen informieren wir uns über den aktuellen Diskussionsstand. So fällt es uns leichter, Handlungsbedarf in unserem Unternehmen zu ermitteln.

Verantwortlichkeiten

Unsere Leitlinie zu Menschenrechten sieht vor, auf Ebene der Konzernleitung einen zentralen Verantwortlichen für menschenrechtsbezogene Themen zu etablieren – den Chief Sustainability Officer (CSO). Diese Funktion übernimmt der E.ON-Vorstandsvorsitzende Johannes Teyssen. In den Bereichen Nachhaltigkeit und Recht haben wir zudem Mitarbeiter benannt, die sich fachlich mit Menschenrechtsthemen auseinandersetzen, beispielsweise mit aktuellen Gesetzesgrundlagen.

Interne Richt- und Leitlinien

→ [E.ON-Leitlinie zu Menschenrechten](#)
(2008)

Die konzernweit gültige Leitlinie verpflichtet Mitarbeiter und Geschäftspartner dazu, angemessene Arbeitsverhältnisse zu schaffen und Menschenrechte zu achten. Mit der Leitlinie erkennen wir die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN“ (AEMR), die Prinzipien des „UN Global Compact“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN) und die Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) an. Gemäß den Vorgaben der Leitlinie beziehen wir außerdem Menschenrechtsfragen in unsere Beschaffungsprozesse ein.

→ Verhaltenskodex für Lieferanten
(vormals „Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung“, 2008; überarbeitet 2016)

Der Verhaltenskodex für Lieferanten enthält konzernweit verbindliche Standards zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltbelastungen sowie ethische Geschäftspraktiken. Der Kodex ist für alle Non-Fuel-Lieferanten verbindlich; außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse ihre Einhaltung vertraglich zu.¹⁾

1) mit Ausnahme der Biomasse-Lieferanten aus Schweden

Verfahren

Risk Assessment

→ Lieferanten mit einem jährlichen Auftragsvolumen von mehr als 5 Mio Euro unterziehen wir alle zwei Jahre einer Risikoanalyse (Risk Assessment). Dabei spielen auch Menschenrechtsaspekte eine Rolle.

„Whistleblower“-Hotline

Über diese konzernweite Hotline können unsere Mitarbeiter Fehlverhalten, Gesetzes- oder Richtlinienverstöße – auch in Bezug auf Menschenrechte – anonym melden.

Initiativen

„United Nations Global Compact“
(Mitglied seit 2005)

Die weltweit größte Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung setzt sich insbesondere auch für den Schutz von Menschenrechten ein. Seit 2013 beteiligen wir uns an der Arbeitsgruppe „Wirtschaft und Menschenrechte“.

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft
(Mitglied seit 2005)

Unter dem Dach des Forums econsense haben sich führende global agierende Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zusammengeschlossen. Wir wirkten 2016 unter anderem in der Arbeitsgruppe „Supply Chain Management“ an der Entwicklung eines Trainingsmoduls zum Thema Menschenrechte in der Lieferkette mit.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Bereits 2015 haben wir in einer systematischen Analyse ermittelt, wo in unserer Wertschöpfungskette die größten Herausforderungen für die Einhaltung der Menschenrechte liegen. Außerdem haben wir untersucht, wie wir mögliche Menschenrechtsrisiken frühzeitig erkennen und darauf reagieren können. Auf Basis der Ergebnisse dieses „Human Rights Capacity Assessments“ haben wir 2016 verschiedene Maßnahmen im Konzern umgesetzt. So zum Beispiel haben wir 2016 eine → Analyse unserer Toplieferanten durchgeführt. Gemeinsam mit dem externen Dienstleister

EcoVadis untersuchten wir die Einhaltung von Menschenrechten bei diesen Lieferanten.

Mitwirkung am „Nationalen Aktionsplan“

Der „Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP für Wirtschaft und Menschenrechte) wurde im Dezember 2016 in Deutschland durch das Bundeskabinett verabschiedet. Mit ihm sollen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte für alle Akteure praktisch

anwendbar gemacht werden. Außerdem zeigt der Plan Pflichten beziehungsweise Verantwortlichkeiten von Staat und Wirtschaft auf. Er ist auf den Zeitraum 2016 bis 2020 ausgelegt. Im Zuge der Erstellung des Aktionsplans haben wir uns an einer Anhörung zum Thema „Berichterstattung und Transparenz“ beteiligt.

Hohe Position in einem Menschenrechts-Ranking

Zwischen 2014 und 2016 hat das auf die Themen Umwelt, Soziales und Governance und Integrität (Environmental, Social, Governance – ESG) spezialisierte Forschungsunternehmen Vigeo Eiris mehr als 3.000 Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte untersucht und bewertet. Der Fokus lag dabei auf den fünf Themen „Menschengrundrechte in der Gesellschaft“, „Arbeitnehmerrechte“, „Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“, „Förderung von Diversität“ und „Menschenrechte in der Lieferkette“. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden mehrere Rankings erstellt. Insgesamt haben wir es bei der Top-30-Bewertung auf den zweiten Platz geschafft.

Für den Ernstfall gewappnet

Als Energieversorger sowie als Betreiber von Verteilnetzen und Erzeugungsanlagen tragen wir die Verantwortung dafür, krisenhafte Entwicklungen in unserem Unternehmen und unserem Umfeld nach Möglichkeit zu verhindern. Schließlich steht viel auf dem Spiel: die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern und Anwohnern, eine intakte Umwelt, die sichere Versorgung mit Strom und Gas sowie unser Ansehen in der Bevölkerung. Nicht alle Ereignisse lassen sich vorhersehen und verhindern. Tritt ein solcher Fall ein, sind wir jedoch dafür verantwortlich, die Situation professionell zu managen.

Auch außerhalb unseres Konzerns tragen wir Verantwortung dafür, Krisen und Katastrophen vorzubeugen oder sie schnellstmöglich zu beheben. Als Energieversorgungsunternehmen verfügen wir über das Know-how, um Rettungsteams, medizinische Einrichtungen und Notunterkünfte in Katastrophengebieten mit Strom zu versorgen und den anschließenden Wiederaufbau zu unterstützen.

Unser Krisenmanagement

Durch gute Vorbereitung und frühzeitiges Einschreiten lassen sich eskalierende, krisenhafte Entwicklungen im Vorfeld oft vermeiden. Dennoch können wir nicht grundsätzlich ausschließen, dass es aufgrund „höherer Gewalt“, menschlichen oder technischen Versagens, aber auch durch vorsätzliche Angriffe zu einer Krise kommt. Zu unserem Krisenmanagement gehören deshalb verschiedene organisatorische Maßnahmen, mit denen wir uns gegen wesentliche Risiken schützen. Außerdem benötigen wir vorbeugende Regelungen und Pläne, mit denen im akuten Fall schnelle, effiziente und genau festgelegte Gegen- und Schutzmaßnahmen eingeleitet werden können.

Verantwortlichkeiten

Neben der sogenannten Regelorganisation – also dem alltäglichen Management unseres Unternehmens – verfügen wir bei E.ON über eine Krisenorganisation. Im Mittelpunkt dieser Krisenorganisation stehen Krisenstäbe auf Betriebs-, Geschäfts- und Konzernebene. Sie sind eng miteinander vernetzt und haben im Krisenfall umfassende Befugnisse. Für das Tagesgeschäft sind in allen Managementeinheiten und auf Konzernebene sogenannte Incident & Crisis Manager benannt, die die Verantwortung für das präventive Krisenmanagement und die Vorbereitung auf den Krisenfall tragen. Hierzu gehört es auch, realitätsnahe Übungen zu organisieren und Schulungen für die Krisenstäbe durchzuführen.

Interne Richt- und Leitlinien

Business-Governance-Konzernrichtlinie
„Ereignis- und Krisenmanagement“
(2013)

Die Richtlinie definiert konzernweit verbindliche Strukturen und Prozesse zur Vermeidung und nachhaltigen Bewältigung von Krisen. Ihr Hauptziel besteht im Schutz des menschlichen Lebens, der Umwelt, unseres Geschäfts und Eigentums.

Verfahren

Regelmäßige Trainings und realitäts-
nahe Krisenübungen

Unsere obligatorischen Trainings sollen bestmöglich auf den Ernstfall vorbereiten. In Krisenstabsübungen wird versucht, verschiedene Krisensituationen möglichst realitätsnah in Echtzeit zu simulieren. Neben angekündigten Übungen finden regelmäßig „Erreichbarkeitstests“ statt. Diese sollen die Reaktionsgeschwindigkeit unseres Krisenstabs zu jeder beliebigen Tages- und Nachtzeit auf die Probe stellen.

Kooperation

E.ON Energiehilfe (seit 2012)

Im Rahmen einer Kooperation mit der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) engagieren wir uns auch außerhalb unseres Unternehmens für Katastrophenschutz und -hilfe.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Krisenstabseinsatz in der Türkei

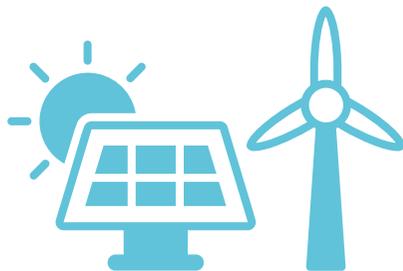
In der Nacht des 15. Juli 2016 kam es in Ankara und Istanbul zu einem Putschversuch. In der Türkei sind wir über Enerjisa aktiv. Enerjisa ist unser 50/50-Joint-Venture mit der türkischen Sabancı-Gruppe. Unmittelbar nach den ersten gesicherten Informationen über den Putschversuch beriefen wir den E.ON-Krisenstab ein. Zusammen mit dem Krisenstab von Enerjisa haben wir die Lage kontinuierlich analysiert und entsprechende Maßnahmen zur Risikominimierung eingeleitet. Dazu gehörten zeitweise auch Einreiseverbote. Ein Enerjisa-Mitarbeiter wurde bei einer Explosion in Ankara leicht verletzt, alle anderen Mitarbeiter sowie alle entsandten Kollegen und ihre Familien waren in Sicherheit.

Energielösungen



Wir bieten innovative Lösungen für die neue Energiewelt. Durch den weiteren Ausbau Erneuerbarer Energien leisten wir einen Beitrag zu einer klimafreundlichen Stromversorgung. Unsere Verteilnetze richten wir auf eine dezentrale Erzeugung aus, damit auch in Zeiten schwankender Einspeisung aus erneuerbaren Quellen eine sichere und stabile Versorgung gewährleistet werden kann. Unseren Kunden helfen wir außerdem mit intelligenten Lösungen dabei, Energie zu sparen – und damit auch Kosten und Emissionen.

Ausbau Erneuerbarer Energien: Eckpfeiler des Klimaschutzes



GRI-Aspekte
Energie, Emissionen, Forschung und Entwicklung

Etwa 40 Prozent aller Treibhausgasemissionen weltweit entstehen durch die Erzeugung von Energie. Der schnelle und umfassende Ausbau Erneuerbarer Energien ist deshalb einer der wichtigsten Eckpfeiler des Klimaschutzes. Dies senkt nicht nur die CO₂-Emissionen, sondern macht Länder auch unabhängiger von Energieimporten. Klimaschutz ist mittlerweile nicht mehr nur ein Anliegen von Umweltverbänden – auch Staatengemeinschaften und die Regierungen einzelner Länder setzen sich klare Ziele zur Reduktion ihrer CO₂-Emissionen. Viele Städte und Unternehmen entwickeln eigene Klimastrategien. All dies erfordert entschlossenes und gemeinsames Handeln aller Marktakteure.

Wir möchten den Wandel der nationalen und internationalen Energiemärkte mitgestalten und die Energiewende vorantreiben. Zugleich ergeben sich aus dem zunehmenden internationalen Ausbau von Erneuerbaren Energien für uns neue Geschäftschancen: Unsere Kompetenz bei der Umsetzung von Projekten und dem effizienten Betrieb von Anlagen wird zunehmend nachgefragt. Dank unserer langjährigen Erfahrung im Bereich Erneuerbare Energien können wir Lösungen anbieten, die sich an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren. Zudem verfolgen wir für uns relevante technologische Entwicklungen genau und werden auch weiterhin in innovative Technologien investieren. Das alles verschafft uns einen Wettbewerbsvorteil und wird uns ermöglichen, von den Veränderungen in einem zunehmend wettbewerbsintensiven und sich schnell wandelnden Markt zu profitieren.

Erneuerbare Energien ausbauen, technologische Innovationen fördern

Erneuerbare Energien sind ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. So wollen wir einen wesentlichen Beitrag zu einer klimafreundlichen Energieversorgung in den Märkten in Europa und Nordamerika leisten. Bei unseren Investitionen stehen vor allem mittlere und große On- und Offshore-Windenergieanlagen im Fokus. Aber auch das Solarenergiegeschäft wächst weiter, vor allem in Verbindung mit innovativen Speichertechnologien. Neben den großen Projekten im Gigawatt-Bereich realisieren wir auch für mittelständische Unternehmen und Privatkunden Lösungen, mit denen sie eigenen grünen Strom erzeugen und sich somit unabhängig mit Energie versorgen können. Wir entwickeln, errichten und betreiben erneuerbare Erzeugungsanlagen und bieten unseren Kunden umfangreiche Dienstleistungen rund um Betrieb, Wartung und Instandhaltung der Anlagen.

Bei unseren Projekten legen wir großen Wert darauf, die → Umwelt so wenig wie möglich zu beeinträchtigen und die Biodiversität zu erhalten. Außerdem möchten wir unsere → Stakeholder aktiv in unsere Arbeit einbeziehen.

Innovationen spielen für den weiteren Ausbau Erneuerbarer Energien eine große Rolle. Wir konzentrieren uns vor allem auf Technologien, mit denen wir die Stromerzeugungskosten von Windenergie- und Solaranlagen reduzieren können. Außerdem erforschen wir, wie Erneuerbare Energie noch besser genutzt werden kann, beispielsweise durch neue Speichertechnologien. Wir sind überzeugt: Nur mit marktorientierten Innovationen führt die Energiewende zu einer zukunftsfähigen Energieversorgung, die sicher, sozial ausgewogen und umweltfreundlich ist.

Verantwortlichkeiten

Unsere globale Einheit E.ON Climate and Renewables (EC&R) ist seit 2007 für Großprojekte im Bereich der Erneuerbaren Energien verantwortlich. Sie entwickelt, errichtet und betreibt große Anlagen wie Offshore- und Onshore-Windparks sowie Solarparks und große Energiespeicher. EC&R ist derzeit in Deutschland, Großbritannien, Polen, Dänemark, Schweden und den Vereinigten Staaten von Amerika aktiv.

Für unser Solargeschäft und die damit verbundenen Batteriespeicherlösungen im Bereich mittelständischer Unternehmen und Privatkunden ist zentral der Chief Operating Officer – Commercial verantwortlich. Ein weiteres überregionales Team koordiniert unsere Solaraktivitäten in den einzelnen Regionen. In jeder Region gibt es einen Verantwortlichen für die Umsetzung und den Vertrieb von Lösungen vor Ort. So können wir gezielt auf regionale Kundenbedürfnisse und Rahmenbedingungen eingehen.

Innovationsprojekte auf dem Gebiet der Erneuerbare Energien werden von unserem zentralen Bereich „Innovation“ koordiniert. Dort ist das Renewables Innovation Team für Themen, die die erneuerbare Energieerzeugung betreffen, zuständig.

Politischer Rahmen

Der Ausbau Erneuerbarer Energien wird durch eine Reihe von internationalen Beschlüssen und nationalen Gesetzgebungen unterstützt:

Beschlüsse zu den Europäischen Klima- und Energiezielen für 2030 (2014)

Im Rahmen ihrer Klima- und Energieziele für 2030 hat die EU das Ziel ausgegeben, den Anteil Erneuerbarer Energien am Energieverbrauch bis zum Jahr 2030 auf 27 Prozent zu erhöhen.

UN-Klimakonferenzen in Paris (COP 21) und Marrakesch (COP 22) (2015 beziehungsweise 2016)

Auf der UN-Klimakonferenz in Paris (COP 21) haben sich erstmals 195 Staaten zum Klimaschutz verpflichtet. Das Abkommen beinhaltet das ambitionierte Ziel, die Erderwärmung auf einen Wert deutlich unterhalb von 2° C zu begrenzen. Auf dem COP 22 in Marrakesch wurde das Pariser Abkommen ratifiziert. Erste Länder stellten ihre Klimaschutzpläne vor, in denen konkrete Ziele und Maßnahmen definiert sind. Dabei spielt die CO₂-arme Energieerzeugung aus Erneuerbaren Energien eine wichtige Rolle. Deutschland verabschiedete im Nachgang des COP 22 den nationalen „Klimaschutzplan 2050“.

„Renewable Portfolio Standard“

In den Vereinigten Staaten setzt der „Renewable Portfolio Standard“ (RPS) kurz- und langfristige Ziele bezüglich Erneuerbare Energien. Die Richtlinie besagt, dass einzelne Bundesstaaten spezifische Pläne entwickeln sollen, um die Energieversorgung zu diversifizieren, die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort voranzutreiben, Umweltverschmutzungen zu reduzieren und dem Verbraucher beim Sparen zu helfen. Bisher haben 29 Bundesstaaten RPS-Programme erlassen und sieben konkrete Ziele für den Ausbau Erneuerbarer Energien verabschiedet.

Deutscher Umsetzungsbericht zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN (2016)

Mit diesem freiwilligen Umsetzungsbericht unterstreicht die Bundesregierung die Bedeutung der → [Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung](#) der UN. Im Bericht werden deutsche Ansätze für alle 17 Ziele der Agenda bis spätestens zum Jahr 2030 dargestellt, darunter auch Ziele und Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen.

Externe Bekenntnisse und Verpflichtungen

Erklärung des Verbands der WindEurope (2016)

Mit der Unterzeichnung bekennen wir uns zusammen mit weiteren Unternehmen der Windindustrie dazu, die Kosten für Energie aus Offshore-Windparks zu reduzieren. Wir möchten so einen Beitrag dazu leisten, dass sich Windenergie weltweit im Wettbewerb mit anderen Energieträgern behaupten kann. Zudem rufen wir die Politik dazu auf, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die uns Investitionssicherheit geben.

Verfahren

Co-Investitionen in Start-ups (seit 2012)

Wir investieren regelmäßig in Unternehmen mit zukunftsweisenden Geschäftsmodellen oder Produkten. So erhalten wir Zugang zu neuen Geschäftsmodellen und können an der Wertsteigerung dieser Unternehmen teilhaben. Dabei konzentrieren wir uns unter anderem auch auf Energietechnologien im Bereich der Erneuerbaren Energien. Bisher haben wir uns an Start-ups in den USA, Europa und Australien beteiligt.

Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und Universitäten

Wir beteiligen uns an Forschungsprojekten mit Universitäten und Forschungseinrichtungen. Ziel ist es, langfristige Kompetenz für die Anforderungen der Energiewelt der Zukunft aufzubauen. Eine Schlüsselrolle spielt hierbei das E.ON Energy Research Center an der RWTH Aachen. Dort forschen wir vor allem zu den Themen Erneuerbare Energien, intelligente Netze und effiziente Gebäudetechnik.

Ziele und Erfolgskontrolle

Auch künftig werden wir unsere langjährige Erfahrung nutzen, um Projekte im Zeit- und Budgetrahmen abzuschließen. Im Jahr 2016 erzeugten die erneuerbaren Anlagen in unserem Besitz 13,0 TWh Strom. Dies entspricht einem Anstieg von 1,2 TWh (2015: 11,8 TWh). Davon wurden 9,4 TWh durch unsere Onshore- und Solaranlagen erzeugt – das sind 0,5 TWh mehr als 2015. Unsere Offshore-Windparks erzeugten 3,6 TWh Strom; im Vorjahr waren es nur 3 TWh.

Insgesamt lag die Erzeugungskapazität von Erneuerbaren Energien – unabhängig davon, ob diese sich in unserem Besitz befinden oder von uns nur betrieben werden – Ende 2016 bei über 5,3 GW. Davon befanden sich 4,6 GW in unserem eigenen Besitz. Der Großteil davon – 3,5 GW – sind Onshore- und Solarkapazitäten, 1,1 GW Offshore-Kapazitäten.

Managementansatz geprüft

Gaziantep wird grüner

Wir helfen Metropolen, nachhaltiger und klimafreundlicher zu werden. Jetzt ist Gaziantep an der Reihe – eine Stadt in der Südtürkei mit etwa zwei Millionen Einwohnern. Dafür hat Enerjisa, unsere Beteiligung in der Türkei, das Projekt KRITA entwickelt. Die Abkürzung steht sinngemäß für „kritisches Infrastrukturmanagement in Smart Cities“. KRITA ist das erste Demonstrationsprojekt für Smart-City-Lösungen in unserem türkischen Vertriebsgebiet. Es wird einen Freizeitpark im Stadtzentrum mit Erneuerbarer Energie, Energiespeichern, Beleuchtung, Verbrauchsmessung und Elektromobilen auf dem neuesten Stand der Technik versorgen. Die Laufzeit erstreckt sich von 2015 bis 2018.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

2016 haben wir bei unseren Investitionen in Erneuerbare Energien die 10-Mrd-Euro-Marke überschritten. Diese Summe haben wir seit der Gründung der Sparte EC&R im Jahr 2007 investiert – mehr als jeder andere deutsche Energieversorger. Mit unserem Portfolio gehören wir auch international zur Spitze: In der globalen Rangliste für Offshore-Windenergie der unabhängigen Organisation 4C Offshore liegen wir derzeit auf Platz zwei – für Onshore-Windenergie auf Platz 12.

Neue Onshore-Windparks

Einen Meilenstein erreichten wir 2016 mit der Fertigstellung des Onshore-Windparks Colbeck's Corner in Texas, USA. Der Bau begann 2015 und wurde 2016 fristgerecht abgeschlossen. Es ist uns gelungen, die Kosten für den Bau deutlich zu senken: Das Budget für das Projekt lag unter dem für den Windpark Pyron, den E.ON im Jahr 2009 gebaut hatte. Die 112 Turbinen können genug Energie erzeugen, um 64.000 Haushalte CO₂-neutral mit Strom zu versorgen. Das Projekt ist der 20. Windpark, den wir in den USA in Betrieb genommen haben. Insgesamt haben wir in Nordamerika Windprojekte mit einem Volumen von 3,1 GW gebaut. Damit gehören wir in den USA zu den wichtigsten Betreibern von Onshore-Windparks.

Wegbereiter grüner Städte

In unserem Klimavertrag mit der Stadt Malmö in Schweden haben wir angekündigt, den südlich der Stadtmitte gelegenen Bezirk Hyllie bis 2020 komplett auf Erneuerbare oder zurückgewonnene Energie umzustellen. Bis Ende 2016 haben wir hierbei schon viel erreicht: 100 Prozent der Wärme- und Kälteversorgung und 70 Prozent der Elektrizität stammen aus erneuerbarer oder zurückgewonnener Energie. Außerdem haben wir Hyllie mit unserer Plattform zur Energie- und Systemoptimierung für Kunden vernetzt. Sie steuert die Energieflüsse im Hinblick auf Preis und erneuerbare Herkunft. Die Erfahrungen aus Hyllie nutzen wir für weitere Projekte zur nachhaltigen Stadtentwicklung unter anderem in Stockholm.



Ausbau von Offshore-Windenergie schreitet voran

Schon 2015 wurden die Offshore-Windparks Humber Gateway und Amrumbank West fertiggestellt. 2016 haben wir unsere Arbeiten auf hoher See fortgesetzt. Anfang des Jahres konnten wir die ersten Fundamente für den Windpark Rampion in der britischen Nordsee legen. Auch unser Projekt im Arkona-Becken nordöstlich von Rügen trat 2016 von der Planungs- in die Bau-phase über. Den Windpark errichten wir gemeinsam mit dem norwegischen Energiekonzern Statoil. Beide Projekte zusammen werden nach ihrer Fertigstellung 785 MW Strom erzeugen. So können rechnerisch 700.000 Haushalte mit Strom versorgt werden. Insgesamt spart dies jährlich bis zu 1,8 Mio t CO₂. Der Offshore-Windpark Rampion wird voraussichtlich 2018 fertiggestellt; die Inbetriebnahme von Arkona ist für das Jahr 2019 geplant.

Investitionen in zukunftsweisende Windtechnologie

Wir investieren in die Entwicklung einer zukunftsweisenden Technik zur Nutzung von Windenergie: Dazu sind wir seit 2016 mit an dem britischen Unternehmen Kite Power Solutions (KPS) beteiligt. Das Start-up möchte Windenergie in Höhen von bis zu 450 Metern nutzen. Die Technologie beruht auf dem gleichen Prinzip wie Kitesurfing. Anstelle eines Rotors kommt ein Drachensegel zum Einsatz. Dieses System hat nach unserer Einschätzung das Potenzial, den weltweiten Offshore-Windenergiemarkt zu verändern. Im Vergleich zu konventionellen Windturbinen lassen sich Kite-Power-Anlagen kostengünstiger herstellen, einfacher installieren und leichter instand halten.

Solare „Grooves“

Pohoda („Relax“) – so heißt das größte jährliche Musikevent der Slowakei. Seit 20 Jahren zelebrieren Festivalbegeisterte, Musiker und andere Bühnenkünstler unter diesem Motto drei entspannte Juli-Tage und -Nächte unter freiem Himmel. Zuletzt standen 30.000 Besuchern 160 Bühnenacts gegenüber. Seit 2012 sorgt unsere slowakische Tochter ZSE mit 19 mobilen Solarpaneelen für einen Teil der Stromversorgung. 2016 ergänzten wir sie um einen Hybrid-Solar-Dieselmotor, eine CO₂-arme Alternative zu herkömmlichen Dieselmotoren. Dank diesen Lösungen konnte sich Pohoda für einen Umweltpreis bewerben.

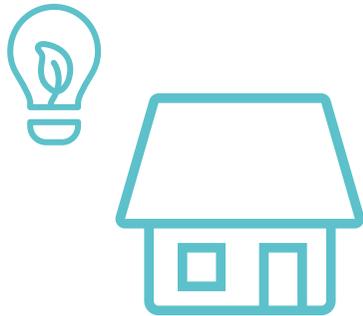


Solarenergie speichern

Seit April 2016 bieten wir Privatkunden in Deutschland eine Komplettlösung für die Erzeugung, Speicherung und Nutzung von Solarenergie an. „E.ON Aura“ setzt sich zusammen aus einer Photovoltaikanlage, einem Batteriespeicher und einer App für das intelligente Energiemanagement. So kann überschüssiger Strom gespeichert und bei Bedarf genutzt werden. Die Stromerzeugung und der Verbrauch werden über die App überwacht. Ein Privathaushalt kann so bis zu 70 Prozent seines Energiebedarfs decken.

In den USA planen wir, eine 10-MW-Batterie für einen Großkunden zu installieren. Diese soll überschüssige Energie aus einem Solarpark des amerikanischen Energieversorgers Tucson Electric Power aufnehmen. So wird die schwankende Stromerzeugung durch Solarenergie ausgeglichen. Der Einbau der Batterie ist für das erste Halbjahr 2017 geplant.

Energieeffizienz: Innovationen für den Klimaschutz



GRI-Aspekte
Emissionen, Energie, Forschung und Entwicklung

Energieeffizienz ist und bleibt für unsere Kunden ein wichtiges Thema. Ob Unternehmen, Organisationen des öffentlichen Sektors oder Privatkunden – sie alle fragen zunehmend nach innovativen Lösungen, die ihnen dabei helfen können, Energie zu sparen. Dies liegt vor allem an langfristig steigenden Energiekosten und immer strengeren regulatorischen Anforderungen.

Das Einsparpotenzial ist vor allem in Industrie, Gewerbe und dem öffentlichen Sektor hoch. Unsere Trendstudie zum Energiemanagement in Unternehmen hat 2016 gezeigt: Jedes zweite Unternehmen in Deutschland hat Interesse an dezentralen Lösungen wie Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK-Anlagen). Diese können Strom in Kombination mit Wärme direkt

dort erzeugen, wo die Energie gebraucht wird. Dadurch sind diese Anlagen besonders effizient. Auch die zunehmende Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten. Mit intelligenten Messsystemen – sogenannten Smart Metern – können zum Beispiel Verbrauchsdaten in Echtzeit ausgewertet werden.

Für uns sind solche Energieeffizienzlösungen ein wichtiger Zukunftsmarkt. Sie leisten einen zentralen Beitrag zum Klimaschutz: Denn sie helfen nicht nur, die Kosten für den Energieverbrauch zu senken, sondern sorgen auch für weniger CO₂-Emissionen.

Investitionen in den Zukunftsmarkt Energieeffizienz

Wir wollen für unsere Kunden der bevorzugte Partner für effiziente Energielösungen sein. Kunden aus Gewerbe, Industrie und dem öffentlichen Sektor bieten wir integrierte Energielösungen. Dazu zählen Lösungen zur dezentralen Erzeugung von Strom und Wärme sowie Energieeffizienzmaßnahmen, zum Beispiel die Optimierung von Beleuchtungs- und Klimaanlagen.

Für Geschäfts- wie für Privatkunden bieten wir digitale Energiemanagementlösungen an. Sie machen den Energieverbrauch transparent und helfen unseren Kunden zu verstehen, wie sie den Verbrauch reduzieren können. Mithilfe von Apps können Privatkunden beispielsweise sofort erkennen, wie sich Änderungen bei der Nutzung von elektronischen Haushaltsgeräten auf ihren Energieverbrauch und CO₂-Fußabdruck auswirken. Die notwendige Basis für solche digitalen Anwendungen schaffen wir durch die zunehmende Einführung von Smart Metern. Je nach Region haben wir die Einführung dieser intelligenten Zähler bereits begonnen oder bereiten sie derzeit vor.

Wir werden auch in den nächsten Jahren weiter in dieses wachsende Marktsegment investieren. Um unser Portfolio im Bereich der Energieeffizienz und dezentralen Energieversorgung kontinuierlich zu erweitern, verfolgen wir die technologische Entwicklung intensiv und beteiligen uns an innovativen Start-ups und Entwicklungsprojekten.

Verantwortlichkeiten

Für Kunden aus Gewerbe, Industrie und dem öffentlichen Sektor – sogenannte B2B-Kunden – bietet unsere Geschäftseinheit E.ON Connecting Energies integrierte, individuelle Energielösungen an. Wir sind mit solchen Lösungen in den Märkten Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Russland, Belgien, den Niederlanden, Schweden, Tschechien, Rumänien und Ungarn aktiv. Sie ist für das übergeordnete Angebotsmanagement und die Ausgestaltung der technischen Lösungen verantwortlich. Der direkte Kontakt zu den Kunden erfolgt in der Regel über unsere regionalen Vertriebseinheiten.

Diese regionalen Einheiten sind auch für die Entwicklung und den Vertrieb von digitalen Energiemanagementlösungen verantwortlich. Ihre Angebote – zum Beispiel Apps, die den Energieverbrauch aufzeigen – passen sie an, um die Rahmenbedingungen ihres jeweiligen Landes zu erfüllen. Ein überregionales Team koordiniert die Aktivitäten. Die übergeordnete Verantwortung für unsere kundenorientierten Geschäftsmodelle, inklusive unserer Energiemanagementlösungen, trägt unser Chief Operating Officer – Commercial.

Für die Installation von Smart Metern sind in Schweden, Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Rumänien unsere jeweiligen Netzgesellschaften (Distribution System Operators – DSO) zuständig. In Großbritannien koordiniert unsere Vertriebsgesellschaft die Einführung. In Deutschland liegt die Verantwortung entweder bei den Netzgesellschaften oder bei unserer Einheit E.ON Metering. Auf Konzernebene wird die Einführung von Smart Metern von unserem Smart Meter Rollout Committee gesteuert.

Für technische Innovationen ist zentral unser Bereich „Innovation“ zuständig. Dort entwickeln sogenannte Innovation Hubs neue Geschäftsmodelle für die dezentrale Energieversorgung und die Energieeffizienz.

Politischer Rahmen

Energieeffizienz ist ein wichtiger Baustein der europäischen Energie- und Klimapolitik. Die Europäische Union (EU) will den Primärenergieverbrauch in der EU bis zum Jahr 2020 im Vergleich zum prognostizierten Energieverbrauch im Jahr 2020 um 20 Prozent senken.

Europäische Energieeffizienz-Richtlinie (2012)

Die Richtlinie soll einen gemeinsamen Rahmen schaffen, um das 20-Prozent-Ziel der EU zu erreichen. Sie fordert die Mitgliedstaaten dazu auf, nationale Energieeffizienzziele für 2020 festzulegen. Außerdem sieht sie verschiedene Maßnahmen vor: Dazu gehören unter anderem die verpflichtende Durchführung von Energieaudits in großen Unternehmen oder eine transparentere Erfassung von Verbrauchsdaten. In vielen Ländern wurden die Vorgaben bereits in nationales Recht übersetzt. In Deutschland sind die Vorgaben in das Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) von 2015 eingeflossen.

EU-Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden (2010)

Die Richtlinie trägt zu den Zielen der Energieeffizienzrichtlinie bei. Sie legt Effizianz Anforderungen an neue und bestehende Gebäude fest. Hierunter fallen auch Anforderungen an Gebäudebestandteile wie Heizsysteme, die sich aus Boilern, Leitungen und Steuerungen zusammensetzen.

Europäische Energiebinnenmarkt-richtlinie (2009)

Die Richtlinie legt fest, dass – soweit technisch machbar und finanziell vertretbar – alle Kunden mit intelligenten Zählern zur Erfassung des Strom-, Gas-, Wasser- oder Wärmeverbrauchs ausgestattet werden. Diese Zähler müssen es ermöglichen, jederzeit Einsicht in aktuelle Verbrauchswerte zu nehmen. Die EU möchte so Anreize für mehr Energieeffizienz schaffen. Einige Mitgliedstaaten haben die EU-Empfehlungen bereits in nationales Recht überführt und sich zum Ziel gesetzt, 80 Prozent der Verbraucher bis zum Jahr 2020 mit Smart Metern auszustatten. In Deutschland sollen laut dem im Jahr 2016 verabschiedeten Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende alle Kunden mit intelligenten Strom- oder Gaszählern ausgestattet werden, die einen Mindestverbrauch von 6.000 kWh aufweisen, oder die selbst Strom mit einer installierten Leistung über 7 kW einspeisen. Die Vorgabe muss allerdings erst bis zum Jahr 2032 umgesetzt werden.

Programme und Projekte

Strategische Energiepartnerschaften

Beim Ausbau dezentraler Energielösungen und Effizienzlösungen für Geschäftskunden setzen wir auf langfristige Energiepartnerschaften mit Unternehmen. Im Rahmen dieser Partnerschaften helfen wir ihnen dabei, ihre Energie- und Betriebskosten über mehrere Jahre hinweg zu senken. Dabei beginnen wir mit einer umfassenden Bestandsaufnahme. Bei der Umsetzung optimieren wir beispielsweise zunächst den Energieverbrauch von Prozessen oder Gebäuden. Anschließend bauen wir eine kleinere dezentrale Erzeugungslösung, die den geringeren Energiebedarf effizient deckt.

„Saving Energy Toolkit“ (seit 2013)

Mit dem „Toolkit“ (dt. Werkzeugkasten) erhalten unsere Kunden in Großbritannien einen Einblick in ihren persönlichen Energieverbrauch und können diesen mit ähnlichen Haushalten vergleichen. Außerdem beraten wir sie beim Energiesparen. Ein ähnliches Beratungspaket steht in Großbritannien auch kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zur Verfügung.

<p>Apps für Privatkunden</p>	<p>Wir bieten unseren Privatkunden die Möglichkeit, ihren Energieverbrauch mithilfe von Apps zu überwachen. Die Apps sind auf die Rahmenbedingungen der jeweiligen Länder angepasst. Beispiele sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „E.ON App“ – vormals „100Koll“(seit 2014) Die App zeigt Kunden in Schweden ihre Energieverbrauchsdaten auf anschauliche Art und Weise auf. • „E.ON SmartCheck“ (seit 2015) Über diese Plattform werden unsere Kunden in Deutschland frühzeitig gewarnt, wenn sie einen hohen Stromverbrauch haben, der zu Nachzahlungen oder hohen Stromrechnungen führen kann.
<p>„EniM“ –Einführung neuer intelligenter Messsysteme (seit 2014)</p>	<p>Das zentrale Programm soll die Einführung intelligenter Messsysteme in Deutschland vorbereiten. Damit setzt es die gesetzliche Einbauverpflichtung intelligenter Messsysteme in Deutschland um. Das Projekt sieht derzeit vor, bis zum Jahr 2020 die Mindestzahl an Zählern auszutauschen, die laut Gesetz vorgeschrieben sind. Ähnliche Projekte gibt es in allen Regionen, in denen wir für die Einführung von Smart Metern zuständig sind.</p>
<p>Verfahren</p>	
<p>Co-Investitionen in Start-ups (seit 2012)</p>	<p>Wir investieren in junge Unternehmen, die mit intelligenten Lösungen den Energiemarkt von morgen mitgestalten. So können wir unsere Kunden zukünftig noch stärker beim Energiesparen und einer intelligenten Energienutzung unterstützen. Beispielsweise sind wir seit 2014 am US-Start-up AutoGrid Systems und am deutschen Start-up Thermondo beteiligt. AutoGrids ist ein Unternehmen für intelligentes Datenmanagement. Thermondo bietet effiziente Heizungs-lösungen aus einer Hand.</p>
<p>„:agile“-Inkubator (seit 2013)</p>	<p>Das Programm fördert junge Geschäftsideen und ergänzt so unsere Aktivitäten im Bereich Innovationsförderung. Als Mitarbeiterprogramm gestartet, werden mittlerweile quartalsweise zehn Projekte von Unternehmensgründern oder Studenten ausgewählt und unterstützt. Jedes Projekt erhält eine individuelle Förderung aus finanziellen Mitteln, Coaching, Engineeringexpertise sowie Beratung bei Marketing und Vertrieb. Geschäftsideen können bei Bedarf gemeinsam mit interessierten E.ON-Kunden getestet werden.</p>
<p>„Kooperationen mit Forschungseinrichtungen“ siehe Seite → Erneuerbare Energien</p>	

Ziele und Erfolgskontrolle

Unser erklärtes Ziel ist, zukunftsweisende Energielösungen für die Energiewelt von heute und morgen umzusetzen. So nehmen wir unsere Verantwortung wahr, den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden signifikant zu verringern und zugleich Kosten zu senken.

Bei unseren Projekten im B2B-Bereich werden verschiedene Kennzahlen zur Erfolgskontrolle erhoben. Hierzu gehören beispielweise die erzielten Energieeinsparungen in kWh pro Jahr, Kostensenkungen in Prozent sowie die jährliche CO₂-Reduzierung. Die Ergebnisse zeigen, dass wir für unsere Geschäftskunden Einsparungen in allen Dimensionen erreichen konnten.

In den kommenden zehn Jahren wollen wir etwa 14,2 Millionen Smart Meter installieren. Bis Ende 2016 haben wir bereits mehr als eine Million Smart Meter verbaut. Hinzu kommen eine Million Smart Meter der ersten Generation, die bei unseren schwedischen Kunden bereits zwischen 2004 und 2009 installiert wurden. Diese erste Generation erfüllt nicht alle aktuellen EU-Vorgaben für Smart Meter. Die neue, zweite Generation soll auch in Schweden bis 2025 eingeführt werden. Insgesamt wollen wir bis 2026 E.ON-weit über 85 Prozent der geplanten Smart Meter bei unseren Kunden verbaut haben.

In Großbritannien gibt es Verspätungen beim Roll-out von Smart Metern. Diese sind teilweise durch technische Probleme bei der Digital Communications Company (DCC) entstanden, die dort für die Dateninfrastruktur der intelligenten Zähler zuständig ist. Eine weitere Herausforderung liegt darin, dass gleichzeitig intelligente Strom- und Gaszähler installiert werden müssen.

☑ Managementansatz geprüft

Mehr Licht für hellere Köpfe

Der wohlmeinende Rat „Lesen im Dunkeln verdirbt die Augen“ wird von Medizinern nicht unbedingt geteilt. Unbestritten ist aber, dass gut beleuchtete Unterrichtsräume das Lernen fördern. Nicht jede Schule in Rumänien ist in der Lage, ihren Schützlingen diese Grundvoraussetzung zu bieten. E.ON România will dies ändern. Wir begannen deshalb 2014, die Beleuchtung von Klassenzimmern, Gängen und Sporthallen zu erneuern. 2016 wurden in neun Schulen insgesamt 15.000 LED-Lampen installiert. Für 6.500 Schüler und ihre Lehrer wurde die Lernumgebung damit entscheidend verbessert. Gleichzeitig können die Schulen mit der sparsamen Technik ihre Energiekosten senken. Seit dem Start des Projekts haben etwa 20.000 Menschen davon profitiert.



Fortschritte und Maßnahmen 2016

Im Jahr 2016 haben wir sowohl unser B2B-Geschäft als auch unsere digitalen Lösungen im Bereich der Energieeffizienz weiter ausgebaut. Durch unsere Projekte bei Industrie und Gewerbe konnten Geschäftskunden in den vergangenen Jahren zwischen 20 und 40 Prozent ihre Energiekosten einsparen. Im Jahr 2016 wurden durch unsere Projekte insgesamt rund 31,8 GWh Energie eingespart. Dies entspricht einer Emissionsreduktion von etwa 10.822,9 t CO₂.

Zu den zahlreichen Projekten, die wir 2016 bei namhaften Unternehmenskunden durchgeführt haben, zählen dezentrale, integrierte Energielösungen beim US-amerikanischen Konsumgüterkonzern Procter & Gamble und beim belgischen Unternehmen Promat. Auch beim italienischen Getränkehersteller Acqua Minerale San Benedetto haben wir 2016 eine KWK-Anlage in Betrieb genommen. Zudem haben wir unser B2B-Geschäft in weitere Märkte ausgedehnt, unter anderem nach Ungarn und Schweden.

Energieeffizienzprojekt ausgezeichnet

Im November 2016 zeichnete die Deutsche Energie-Agentur (dena) eines unserer Effizienzprojekte mit dem „Energy Efficiency Award“ aus. Das Projekt beim Glashersteller Pilkington Automotive wurde für die

„systematische und erfolgreiche Erschließung von Energiepotenzialen“ gewürdigt. Dort konnten wir mit verschiedenen Maßnahmen die Effizienz der Beleuchtung, der Klima- und Lüftungsanlagen sowie der Wärme- und Stromversorgung verbessern. Diese Maßnahmen reduzierten die Energiekosten in der Gebäudetechnik um 40 Prozent. Der „Energy Efficiency Award“ ist eine internationale Auszeichnung, die unter der Schirmherrschaft des Bundesministers für Wirtschaft und Energie (BMWi) steht und herausragende Energieeffizienzprojekte aus Industrie, Handel und Gewerbe honoriert.

Auszeichnung für „Saving Energy Toolkit“

Im Februar 2016 wurden wir im Rahmen des siebten europäischen „Smart Energy Summit“, auf dem sich jährlich hunderte Experten aus der Industrie treffen, für unser „Saving Energy Toolkit“ ausgezeichnet. Das Toolkit bietet unseren britischen Kunden einen personalisierten Überblick über ihren Energieverbrauch und ermöglicht einen Vergleich mit ähnlichen Haushalten. Außerdem können Kunden mit einem Test ermitteln, in welchen Bereichen in ihrem Haushalt die meisten Energiekosten entstehen. Mehr als 1,2 Millionen Kunden haben sich bisher auf der Plattform angemeldet, mehr als die Hälfte von ihnen hat den Verbrauchstest durchgeführt.

Start der Initiative „E.ON Marketplace“

In Zusammenarbeit mit Enervee, einem amerikanischen Unternehmen und strategischen Co-Investment von E.ON, haben wir die Onlineplattform „E.ON Marketplace“ für den britischen Markt entwickelt. Die Plattform startete 2016 und ist die erste ihrer Art in Großbritannien. Sie ermöglicht es Kunden, die Energieeffizienz und Preise von Haushaltsgeräten und Unterhaltungselektronik kostenlos zu vergleichen. Das Gerät der Wahl kann direkt auf der Plattform bezogen werden. So sollen Kunden bei ihrer Kaufentscheidung unterstützt werden. Die Plattform ist kostenfrei und unter → marketplace.eonenergy.com öffentlich zugänglich.



Energieeffizienz für Uni-Campus

E.ON unterstützt die Istanbuler Sabanci-Universität dabei, energieeffizienter und nachhaltiger zu wirtschaften und die Verwendung sauberer Energien zu fördern. Im Rahmen eines Zehnjahresvertrags entwickelt und installiert unsere türkische Beteiligung Enerjisa auf dem Campus KWK- und Photovoltaikanlagen mit einer Kapazität von 2,8 MW. Die Universität wird damit 85 Prozent ihres Bedarfs an Strom, Wärme und Warmwasser decken. Zugleich senkt sie ihre CO₂-Emissionen jährlich um 67 t und spart innerhalb der zehn Jahre rund 7,5 Mio Türkische Lira (etwa 2 Mio Euro) ein.

Schweden und Großbritannien: effizienter heizen

In zahlreichen schwedischen Einfamilienhäusern wird durch ineffiziente Heizsysteme zu viel Energie verbraucht. 2016 haben wir ein Angebot entwickelt, bei dem alte, ineffiziente Wärmepumpen ausgetauscht werden können. Damit haben wir gezielt Kunden mit hohem Energieverbrauch erreicht.

In Großbritannien hat die Regierung 2016 einen Energieeffizienzplan erlassen. Wir unterstützen die Vorgaben durch verschiedene neue Produkte und Dienstleistungen, mit denen unsere Kunden ihren Energieverbrauch senken können. Hierzu gehören unter anderem effizientere Warmwasserboiler sowie Zuschüsse für Wärmedämmungen und Heizkesselmodernisierungen.

Digitale Apps weiterentwickelt

2016 haben wir die schwedische App „100Koll“ überarbeitet und in „E.ON App“ umbenannt. Sie ist nun für alle schwedischen Kunden verfügbar.

Die App gibt ihnen einen Überblick über ihren aktuellen Verbrauch und vergleicht ihn mit vergangenen Jahren. Sie bietet weitere Funktionen, zum Beispiel einen Überblick über den eigenen Vertrag und die Möglichkeit, Angaben zum Wohnort in der App zu ändern. Außerdem wurde die Benutzeroberfläche individualisiert. Jeder Nutzer erhält nun automatisch auf seine Produkte und Tarife abgestimmte Informationen. Auch unsere deutsche App „SmartCheck“ haben wir um verschiedene Funktionen erweitert. Unter anderem können unsere Kunden nun einfach und spielerisch mehr über Energie und ihren Energieverbrauch erfahren.

Smart-Meter-Einführung fortgeführt

2016 haben wir in Deutschland eine Strategie für die Einführung von Smart Metern entwickelt. Die interne Genehmigung wird für das Frühjahr 2017 erwartet. Mit der Strategie berücksichtigen wir die Anforderungen aus dem Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende, das 2016 in Deutschland verabschiedet wurde. Für viele digitale Effizienzlösungen ist die Einführung von Smart Metern eine wichtige Voraussetzung. Die Strategie versetzt uns in die Lage, die Entwicklung solcher Lösungen zu beschleunigen, da sie einen klaren Rahmen für intelligente Messsysteme festlegt. Die Lösungen befinden sich derzeit in verschiedenen Entwicklungsphasen – von der Konzeption bis zu Pilotprojekten. Der Marktstart dieser Kundenlösungen ist mit der flächendeckenden Einführung von Smart Metern verknüpft.

In Rumänien haben wir im Jahr 2016 ein Pilotprojekt in der Region Moldawien gestartet. Bis Ende 2016 konnten wir dort mehr als 235.000 intelligente Zähler installieren. Das macht uns zum Spitzenreiter in dieser Region. Die Ergebnisse des Projekts waren positiv: Zum Beispiel konnten Netzverluste reduziert werden, da durch den regelmäßigen Austausch von Daten Unregelmäßigkeiten im Netz frühzeitig erkannt und schnell behoben werden können. Allerdings hat die rumänische Regulierungsbehörde entschieden, die Installation von Smart Metern in den kommenden zwei Jahren zu begrenzen. Wir werden uns daher zunächst auf die Entwicklung neuer Lösungen konzentrieren, die auf der Smart-Meter-Technologie basieren. 2016 haben wir unsere Kunden nach ihren Bedürfnissen befragt und auf Basis der Ergebnisse eine neue Smart-Home-Lösung entwickelt. Damit

können verschiedene Instrumente wie Thermostate und Rauchmelder über eine App gesteuert werden.

Installierte Smart Meter in den Regionen (in Tausend)

	2016	2015
Roll-out-Regionen		
Schweden	1.000	1.000
Großbritannien	800	580
Pilotregionen		
Rumänien	240	165
Slowakei	20	18
Ungarn	10	10
Deutschland	30	26
Tschechien	4	4
Summe	2.104	1.803¹⁾

1) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst



Stromversorgung der Zukunft sichern

GRI-Aspekte
Systemeffizienz, Verfügbarkeit, Forschung und Entwicklung

Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir sie zuverlässig mit Energie versorgen. Stromausfälle können unseren guten Ruf beschädigen. Vertrauen schaffen wir, wenn wir alle Störungen schnell beheben und unsere Kunden transparent darüber informieren.

Wir wollen auch in Zukunft eine sichere Stromversorgung gewährleisten. Eine Herausforderung besteht für uns darin, dass Strom immer häufiger nicht zentral in einem großen Kraftwerk erzeugt wird, sondern dezentral: zum Beispiel mit Solaranlagen auf den Dächern unserer Kunden oder in großen Windparks. Dadurch wird der Strom von vielen unterschiedlichen Punkten in unsere Netze eingespeist. Hinzu kommt: Je nach Wetterlage schwankt die Menge an Wind- oder Solarstrom. Schon heute fließt in

unseren Netzen ein Drittel des Stroms, der in Deutschland dezentral erzeugt wird.

Damit der dezentral erzeugte Strom optimal verteilt werden kann, müssen wir unsere Netze ausbauen. Gleichzeitig brauchen wir auch Lösungen, um Angebot und Nachfrage nach Strom besser aufeinander abzustimmen. Dabei setzen wir auf sogenannte Smart Grids (dt. intelligente Netze), in denen nicht nur Strom, sondern auch Daten fließen. So können wir die Erzeugung, Verteilung und Speicherung von Energie besser steuern. Diese Technologie bildet die Grundlage für verschiedene neue Geschäftsmodelle. Mit ihnen bereiten wir uns auf die nachhaltige Energiewelt von morgen vor.

Maßnahmen für eine sichere Energieversorgung

In unserer Unternehmensstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Verteilnetze auf eine dezentrale Energiewelt auszurichten. Dazu kombinieren wir die bisherigen, konventionellen Netze mit intelligenten Netzen. So sorgen wir auch in Zukunft für eine möglichst sichere und stabile Stromversorgung.

Außerdem entwickeln wir im Rahmen unserer Innovationsarbeit neue Lösungen für die intelligente Verteilung und Speicherung von Energie. Batteriespeicher werden unserer Einschätzung nach eine Schlüsselrolle dabei spielen, die schwankende Einspeisung durch Erneuerbare Energien auszugleichen. Batteriesysteme können bei einer Über- oder Unterversorgung sekundenschnell reagieren und Energie aufnehmen beziehungsweise ins Netz einspeisen. Lösungen zur Energiespeicherung sind bereits heute Bestandteil unseres breiten Portfolios an integrierten Energielösungen.

Verantwortlichkeiten

Für den sicheren und zuverlässigen Betrieb der Verteilnetze ist in jeder regionalen Netzgesellschaft die sogenannte Netzleitstelle der Einheit Operativer Netzbetrieb verantwortlich. Sollte es eine flächendeckende Großstörung geben, regelt unser [Krisenmanagement](#) die Zuständigkeiten und Abläufe.

Innovationsprojekte auf dem Gebiet der Energienetze werden von unserem zentralen Bereich Innovation koordiniert. Dort ist der „Innovation Hub: B2B/Distribution“ beispielsweise für Entwicklungen im Bereich der intelligenten Netze zuständig. Batteriespeicherlösungen für Kunden aus Gewerbe, Industrie und dem öffentlichen Sektor verantwortet unsere Geschäftseinheit [E.ON Connecting Energies](#). Batteriespeicher für Haushaltskunden werden hingegen von unseren regionalen Einheiten entwickelt und vertrieben.

Interne Richt- und Leitlinien

Als Netzbetreiber müssen wir uns in verschiedenen Ländern an die Auflagen der jeweiligen nationalen Regulierungsbehörden halten. Diese verpflichten uns dazu, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen, um eine sichere und zuverlässige Versorgung mit Elektrizität aufrechtzuerhalten. Ausfallzeiten müssen auf bestimmte Zeiten begrenzt sein. In den Ländern, in denen wir aktiv sind, setzen unsere regionalen Netzgesellschaften diese Vorgaben um. Dabei halten sie sich an ihre jeweiligen internen Betriebsrichtlinien.

Business-Governance-Konzernrichtlinie
„Ereignis- und Krisenmanagement“
(aktualisiert 2013)

Diese Konzernrichtlinie regelt grundlegende Strukturen und Prozesse, um Notfallsituation und Krisen zu verhindern beziehungsweise zu bewältigen. Hierzu gehört auch, wie wir mit flächendeckenden Großstörungen umgehen, zum Beispiel mit regionalen oder nationalen Stromausfällen.

Externe Bekenntnisse und Initiativen

„EDSO for Smart Grids“ (Mitglied seit
2016)

Wir sind Mitglied des Netzwerks „EDSO for Smart Grids“ (European Distribution System Operators – EDSO), in dem sich führende europäische Verteilnetzbetreiber zusammengeschlossen haben. Unser gemeinsames Ziel: die Entwicklung intelligenter Netze vorantreiben und uns für eine sichere Stromversorgung in Europa einsetzen.

Programme

Investitions- und Instandhaltungsprogramme

Für eine zuverlässige Stromversorgung müssen wir unsere Netze bei Bedarf ausbauen und sie regelmäßig instand halten. Dabei achten wir stets darauf, die hohe Qualität der Netze zu gewährleisten und gleichzeitig unsere finanziellen Mittel effizient einzusetzen. Die Maßnahmen werden von unseren verschiedenen Einheiten eigenverantwortlich umgesetzt. Die Höhe der Investitionen wird jedoch zentral genehmigt.

Verfahren

Auslastungsmonitoring (ALM) (Testbetrieb seit 2012; Regelbetrieb seit 2014)

Mit dem Auslastungsmonitoring (ALM) überwachen wir die Auslastung unserer Netze – also der Stromkreise und Umspannwerke. Dazu verwenden wir spezielle Messeinrichtungen. Droht eine Überlastung, können wir die Anlagen vollautomatisch und innerhalb von Sekunden abschalten. Vor der Einführung des ALM mussten wir die Betreiber händisch dazu auffordern, die Anlagen zeitweise zu drosseln. Bisher wird das ALM von unserer Tochtergesellschaft HanseWerk in Deutschland genutzt.

Virtuelles Kraftwerk (seit 2013)

Unser Virtuelles Kraftwerk haben wir entwickelt, um mehrere dezentrale Anlagen für Stromerzeugung und -verbrauch zu einem sogenannten Verbund zusammenzuschalten. In einem solchen Verbund werden beispielsweise Windkraftanlagen und Photovoltaikanlagen zusammengeschlossen. Dies hilft uns, Angebots- und Nachfrageschwankungen auszugleichen und das Stromnetz zu stabilisieren.

Regelbare Ortsnetztransformatoren (RONTs) (erste Pilotprojekte 2010; Regeleinsatz seit 2014)

Durch die dezentrale Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen kann es zu Spannungsschwankungen in den Verteilnetzen kommen. Unsere „Regelbaren Ortsnetztransformatoren“ (RONTs) helfen dabei, diese Spannungsschwankungen auszugleichen. Die RONTs messen die Spannungswerte in der Trafostation und vergleichen diese mit einem festgelegten Sollwert. Stimmen die verglichenen Werte nicht überein, regelt der Trafo die Spannung automatisch auf den Sollwert. Bisher sind sie hauptsächlich in unseren deutschen Netzen im Einsatz.

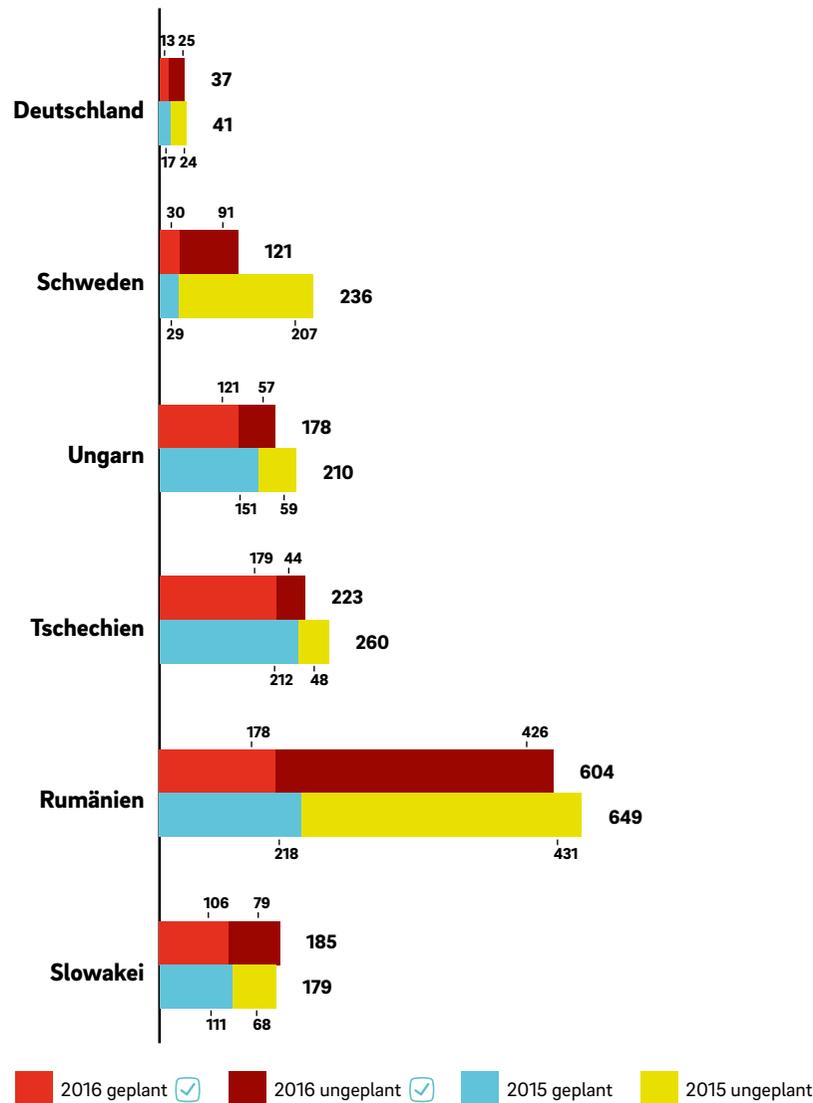
„Kooperationen mit Forschungseinrichtungen“ siehe Seite → [Erneuerbare Energien](#)

Ziele und Erfolgskontrolle

Eines unserer wichtigsten Ziele ist es, eine zuverlässige Energieversorgung für unsere Kunden sicherzustellen. Der „System Average Interruption Duration Index“ (SAIDI) Strom gibt die durchschnittliche Ausfalldauer je versorgtem Verbraucher pro Jahr an. Bei allen geplanten und ungeplanten Ausfällen in unseren Verteilnetzen berechnen wir diesen Wert.

So können wir ermitteln, wie zuverlässig unsere Stromversorgung ist. In einigen Ländern, in denen wir aktiv sind, gibt es strenge gesetzliche Zielwerte für den SAIDI. Falls wir die Vorgaben nicht erfüllen, müssen wir möglicherweise Straf- oder Kompensationszahlungen leisten. Unsere SAIDI-Ergebnisse vergleichen wir in allen Regionen einmal jährlich mit denen unserer Wettbewerber.

SAIDI Strom (in Minuten pro Jahr)¹⁾



1) Mögliche Abweichungen in der Summenbildung durch Rundung der Zahlen

In fast allen Regionen reduzierte sich die durchschnittliche Ausfalldauer je versorgtem Verbraucher pro Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr. Die Verfügbarkeit von Strom war wie in den Vorjahren im europäischen Vergleich in unseren deutschen Verteilnetzen am höchsten. Ein Grund für die in Rumänien im Vergleich relativ hohen Ausfallzeiten ist, dass die dort zu über 80 Prozent oberirdisch verlaufenden Stromnetze störanfälliger gegenüber Witterungen sind. 2016 war ein Kunde in Deutschland im Durchschnitt von etwa 0,6 Unterbrechungen betroffen.

SAIFI Strom (Unterbrechungen pro Kunde)

	2016		
	geplant	ungeplant	gesamt
Deutschland	0,1	0,5	0,6
Schweden	0,2	1,3	1,5
Ungarn	0,4	0,9	1,3
Tschechien	0,6	0,6	1,2
Rumänien	0,7	5,7	6,4
Slowakei	0,5	1,7	2,2

2016 haben wir in unsere Strom- und Gasnetze in Deutschland, Schweden, Tschechien, Ungarn und Rumänien etwa 1,4 Mrd Euro investiert. Die Netzinvestitionen bei unseren Beteiligungen in der Slowakei (49 Prozent Minderheitsbeteiligung) und in der Türkei (50/50-Joint-Venture) sind hier nicht enthalten. In den kommenden zwei Jahren (2017/2018) wollen wir 2,8 Mrd Euro in den weiteren Ausbau unserer Strom- und Gasnetze investieren.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Auch 2016 haben wir unsere Netze weiter ausgebaut. In allen Ländern ersetzen wir oberirdische Leitungen immer häufiger durch unterirdische Erdkabel. So werden wetterbedingte Störungen verhindert – zum Beispiel durch Bäume, die bei Sturm auf oberirdische Stromleitungen stürzen. Außerdem arbeiten wir weiter daran, Netze auf Mittel- und Niederspannungsebene zu automatisieren. Dadurch können wir Fehler schneller beheben und Ausfallzeiten reduzieren.

Unsere Stromverteilnetze nach Ländern (in Tausend km)

	2016
Deutschland	349
Schweden	136
Ungarn	85
Tschechien	65
Slowakei	38
Rumänien	81
Gesamt	754

Stabilere Netze dank RONTs

Bis Ende 2016 haben wir 250 RONTs im deutschen Verteilnetz installiert. Mit ihnen können wir Spannungsschwankungen ausgleichen. Auch in Tschechien und anderen Ländern haben wir Pilottests mit RONTs durchgeführt. In der nahen Zukunft erwarten wir allerdings noch keinen flächendeckenden

Einsatz in anderen Ländern. Die Technologie ist mittlerweile marktreif und wird inzwischen auch von unseren Wettbewerbern eingesetzt.

Investitionen in intelligente Netze

2015 haben wir das Strategieteilprojekt „Intelligente Netze“ durchgeführt. Basierend auf den Ergebnissen haben wir einen Investitionsplan zur Förderung intelligenter Netze erstellt. Er umfasst die Jahre 2016 bis 2018. In diesem Zeitraum sollen sechs Prozent unserer gesamten Netzinvestitionen dafür genutzt werden, die Netze Schritt für Schritt „smarter“ zu machen.



Autonome Gemeinde

2016 beschloss das südostschwedische Simris mit seinen 150 Einwohnern, zur landesweit ersten Gemeinde mit hundertprozentig erneuerbarer Stromversorgung zu werden. Bisher bezog sie jährlich rund 2,1 GWh Strom aus dem öffentlichen Netz. Ab 2017 wird sie sich in einem dreijährigen Testprogramm nur noch auf eine Windturbinen, Solarpaneele, Batterien und einen mit Biokraftstoff betriebenen Notstromgenerator verlassen. Mit Simris starten wir unser erstes autonomes Mikronetz und reduzieren den CO₂-Fußabdruck des Orts damit fast auf null. Das Projekt zeigt beispielhaft, wie Schweden von E.ON in seinem Bestreben unterstützt wird, weltweit der erste Industriestaat ohne fossile Energieversorgung zu werden.

Intelligente Zähler für intelligente Netze

Intelligente Stromzähler beim Kunden, sogenannte → Smart Meter, sind ein wichtiger Bestandteil intelligenter Netze (Smart Grids). Diese können digitale Daten empfangen – zum Beispiel aktuelle Stromtarife –, aber auch senden – beispielsweise den Stromverbrauch. Wir bereiten uns schon seit

einigen Jahren intensiv auf den Einsatz solcher intelligenten Zähler vor. Dazu entwickeln wir ein Konzept für die notwendige Kommunikationsinfrastruktur und setzen dieses um. Seit August 2016 gibt es in Deutschland ein neues Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende. Es regelt die Einführung von Smart Metern. Dadurch beschleunigt sich auch der Ausbau von Smart Grids in Deutschland.

Großprojekt der Bundesregierung

Strom aus erneuerbaren Quellen fließt unregelmäßig. Wie kann das deutsche Stromnetz daran angepasst werden? Eine Antwort auf diese Frage sucht seit 2016 das Projekt „ENSURE“ (neue Energienetzstrukturen für die Energiewende) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Als Projektpartner beteiligen wir uns an dieser Aufgabe und entwickeln technische Lösungen für die Stromnetze der Zukunft.

Erzeugung und Nachfrage ausbalancieren

Unsere türkische Beteiligung Enerjisa nimmt an dem internationalen Projekt „Smart Energy Aware Systems“ (SEAS) teil. Projektziel ist es, Systeme zu entwickeln und zu testen, die Energieproduktion und -nachfrage in Echtzeit miteinander ins Gleichgewicht bringen können. Insgesamt beteiligen sich 33 Partner aus sieben Ländern an dem Vorhaben. Es soll Geschäftsmodelle und Netzwerklösungen erkunden, die helfen, Mikronetze, energieoptimierte Gebäude und aktive Kunden in Energiesysteme zu integrieren. Enerjisa hat hierzu ein Demonstrationsprojekt für Mikronetzlösungen im Gazi Teknopark Campus in Ankara gestartet.



Bau eines Batteriegroßspeichers

Im Jahr 2016 haben wir den Auftrag erhalten, einen Batteriegroßspeicher für den britischen Stromnetzbetreiber National Grid zu bauen. Dieser soll Netzschwankungen, die durch die Einspeisung von Wind- und Solarenergie entstehen, abfedern. Die 10-MW-Batterie ist eine der ersten ihrer Art in Großbritannien und wird dazu beitragen, die Stromversorgung von Industrie, Gewerbe und Haushalten abzusichern.

Grüne Energie komplett aus einer Box

Einige Agrarbetriebe und Landhäuser in unserem ungarischen Versorgungsgebiet liegen sehr weit von unserem Netz entfernt. Sie anzuschließen wäre zu teuer. Deshalb haben wir eine innovative Alternative entwickelt: einen → kleinen Container, der sie vor Ort mit 100 Prozent grüner Energie versorgt. Auf dem Dach montierte Photovoltaikpaneele liefern dazu den Strom. Dieser kann entweder direkt genutzt oder in Batterien gespeichert werden. Wenn sie aufgeladen sind, wird er eingesetzt, um Wasserstoff zu erzeugen, der eine Brennstoffzelle betreibt. Der Container bedient die Nachfrage eines Durchschnittshaushalts in Höhe von 4.000 KWh pro Jahr und kann Reserveenergie für bis zu 15 Tage speichern.



Zuverlässige Gasversorgung gewährleisten

Das Gas-Großkundengeschäft ist zusammen mit dem Energiehandel Anfang 2016 an Uniper übergegangen. Die Verantwortung, für diversifizierte Beschaffungswege zu sorgen, liegt damit bei Uniper. In unseren Aufgabenbereich fällt jedoch nach wie vor der zuverlässige Betrieb unserer Gasverteilnetze, über die wir unsere Kunden mit Gas versorgen. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an deren Instandhaltung und Optimierung und bauen diese bedarfsgerecht aus. So ersetzen wir beispielsweise in Rumänien jährlich circa 300 bis 400 km Gasleitungen durch neue, um Gasaustritte zu vermeiden. Das verbessert nicht nur die Versorgungssicherheit, sondern verringert auch → Emissionen.

Unsere Gasverteilnetze nach Ländern (in Tausend km)

	2016
Deutschland	58
Schweden	2
Ungarn	18
Tschechien	5
Slowakei	-
Rumänien	21
Gesamt	104

Klimafreundlich unterwegs

Mobilität ist ein bedeutender Verursacher von CO₂-Emissionen: Allein in Deutschland waren im Jahr 2014 die Bereiche Transport und Verkehr für 18 Prozent der CO₂-Emissionen verantwortlich. Elektroantriebe ermöglichen eine saubere Mobilität, die unabhängiger von fossilen Energieträgern ist. Wir rechnen mit einem starken Wachstum dieses Marktsegments, weil die Batterien der Fahrzeuge zunehmend leistungsfähiger werden und die Hersteller dadurch Kundenwünsche besser erfüllen können. Zudem haben sich in vielen Ländern die Rahmenbedingungen für Elektromobilität verbessert, in Deutschland zum Beispiel durch das Elektromobilitätsgesetz (EMoG), die Ladesäulenverordnung (LSV) und die Förderrichtlinie Ladeinfrastruktur für Elektromobilität mit 300 Mio Euro Fördervolumen bis 2020.

Elektromobilität als strategischer Schwerpunkt

Elektromobilität wird für uns künftig ein wichtiger strategischer Schwerpunkt sein. Wir verfügen bereits heute über langjährige Erfahrung in diesem Bereich und ein breites Lösungsportfolio. Hierzu gehören zum Beispiel Ladesäulen, an denen Fahrzeuge mit grünem Strom geladen werden können, oder fixe Tarife pro Monat für uneingeschränkte Mobilität. Der Kunde zahlt einen monatlichen Beitrag und kann dann – je nach Vertrag – zu Hause, bei der Arbeit und im öffentlichen Raum unbegrenzt laden. Unser Ziel ist es, den Besitzern von Elektrofahrzeugen einen umfassenden Service zu bieten. Deshalb sichern wir unter anderem attraktive Standorte für Ladesäulen, um dort innovative Ladetechnik zu installieren und zu betreiben.

Bereits heute leisten wir mit einer Reihe von Projekten und Aktivitäten unseren Beitrag dazu, die Akzeptanz für Elektromobilität weiter zu fördern. Wir betreiben derzeit mehr als 2.500 öffentlich zugängliche Ladepunkte in Deutschland, Dänemark und Schweden und bauen unser Ladenetz weiter aus. Dank unserer Partnerschaft mit der Plattform „e-clearing.net“ haben Fahrer von Elektroautos in Skandinavien schon heute über das Navigationssystem eine stets aktuelle Übersicht über alle Ladesäulen von E.ON. Auch unser eigener Fuhrpark wird zunehmend auf Elektrofahrzeuge umgestellt. Unsere Gäste, Kunden und Mitarbeiter können ihre Elektrofahrzeuge auf unseren Parkplätzen kostenlos laden.

Kooperationen und Initiativen

„HanseE“ (seit 2015)

Das deutsche Förderprojekt in der Metropolregion Hamburg untersucht, welche Anforderungen Ladestationen erfüllen müssen und welcher Bedarf an Ladepunkten heute und in den kommenden Jahren besteht. Wir beteiligen uns mit dem Bau von bis zu 50 Ladepunkten in der Stadt und in umliegenden Gemeinden, von denen wir 2016 sechs errichtet haben. Das Gesamtprojekt hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird von der Bundesregierung mit rund 1,6 Mio Euro gefördert.

„FAST-E“ und „EAST-E“ (seit 2016)

Ziel der beiden komplementären Projekte ist es, knapp 300 Schnelllader in Deutschland, Belgien, Tschechien und der Slowakei zu errichten und zu betreiben. Damit ist das Projekt die größte privatwirtschaftliche Initiative zum Ausbau einer Basisladeinfrastruktur in Mitteleuropa. Mit einem Gesamtinvestitionsvolumen von rund 18 Mio Euro ist „FAST-E“ zudem das größte von der Europäischen Union (EU) geförderte Infrastrukturprojekt für Elektrofahrzeuge. E.ON ist hier durch die Regionaleinheiten in Osteuropa beteiligt.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Dänemark ist in Europa einer der am weitesten entwickelten Märkte für E-Mobilität. Mit über 300.000 Ladevorgängen waren wir dort im Jahr 2016 Marktführer. In Dänemark haben wir umfangreiche Erfahrungen gesammelt und das Kundenverhalten analysiert. Auf dieser Basis entwickeln wir auch für andere Märkte optimale Service- und Preismodelle. Im Herbst 2016 haben wir in Großbritannien und Schweden begonnen, ein Ladenetz aufzubauen. Dort bieten wir Kommunen und Privatkunden verschiedene E-Mobility-Produkte an.

Auch für unseren eigenen Fuhrpark legen wir den Schalter auf Elektromobilität um. Die Umstellung der 4.500 Pkw und Nutzfahrzeuge auf Elektromobilität hat 2016 begonnen. Seitdem sind bereits 150 Elektrofahrzeuge beschafft worden. Weitere Konzernbereiche werden folgen.

Kooperation mit Sixt Leasing

2016 haben wir eine Kooperation mit Sixt Leasing gestartet. Gemeinsam bieten wir in Deutschland ein Komplettpaket an, das ein Leasingangebot für Elektrofahrzeuge einschließlich Ladesäule, Wartungsservice und

Ökostromtarif von E.ON umfasst. Unternehmen und der öffentliche Sektor können mit diesem Modell sogar komplette Fahrzeugflotten auf umweltfreundliche Mobilität umstellen – Ladeinfrastruktur und Services inklusive.



Anschub für alternative Antriebe in Schweden

Fahrzeuge mit alternativem Antrieb konnten sich bisher nicht recht auf dem Massenmarkt durchsetzen. Was fehlt, ist ein dichtes Netz komfortabler Lade- beziehungsweise Tankstationen. Die Initiative „Green Regions with Alternative Fuels for Transport“ (GREAT) hat sich vorgenommen, diese bereitzustellen. Bis 2018 will sie an den Autobahnen zwischen Hamburg, Kopenhagen, Malmö, Stockholm und Oslo 70 leistungsfähige Ladestationen für Elektrofahrzeuge einrichten. Zudem sollen drei Erdgas-Zapfstellen für Lkw entstehen. E.ON Sverige hat sich deshalb verpflichtet, 50 der geplanten Schnellladestationen in Schweden zu installieren. E.ON Biofor 2 wird zwei der Erdgasstationen einrichten.

Strategische Partnerschaft mit Clever

Gemeinsam mit dem dänischen E-Mobilitätsdienstleister Clever wollen wir entlang den Hauptverkehrsadern Europas ein Netzwerk ultraschneller Ladestationen aufbauen. Dazu sind wir 2016 eine strategische Partnerschaft eingegangen. Konkret planen wir die Errichtung von mehreren Hundert ultraschnellen Ladepunkten. Die Ladestationen werden in Abständen von 120 bis 180 km entlang der Autobahnen platziert. Die erste Hochleistungsladestation soll 2017 aufgebaut werden. E.ON und Clever laden weitere Partner ein, sich der Initiative anzuschließen. Erste Gespräche laufen bereits.

Elektrisch durch den Sommer strömern

Elektrisch angetriebene Fahrzeuge sind in Tschechien noch nicht sehr weit verbreitet. In den letzten vier Jahren haben wir uns deshalb dafür eingesetzt, elektrische Fahrzeuge in Tschechien bekannter zu machen. Den Sommer über haben wir dazu an verschiedenen Standorten im ganzen Land E-Bikes, E-Roller oder Elektroautos zur Ausleihe angeboten. Je nach Fahrzeugtyp gab es dabei einen Rabatt von 10 bis 30 Prozent auf die übliche Leihgebühr. Die Rückmeldungen waren sehr positiv: Viele Menschen gaben an, dass sie dank unserer Aktion erstmals ein Elektrofahrzeug ausprobiert haben. Um längere Fahrten zu ermöglichen, haben wir zudem auf der Autobahn zwischen Prag und Brünn eine Schnellladestation aufgebaut.



Kennzahlen

Erneuerbare Energien

	2016	2015 ¹⁾
Umsatz Erneuerbare Energien (in Mio €)	1.357²⁾ ✓	1.481
In eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge aus Erneuerbaren Energien – Pro-rata View (in Mrd kWh)	13,0	11,8
Onshore-Wind und Solar	9,4	8,8
Offshore-Wind	3,6	3,0
Erzeugungskapazität Erneuerbare Energie – Pro-rata View (in GW)	4,6	4,4
Onshore-Wind und Solar	3,5	3,3
Offshore-Wind	1,1	1,0
Anlagenverfügbarkeit (in %)		
Onshore-Wind/Solar	94,2 ²⁾ ✓	95,8
Offshore-Wind/Sonstiges	96,7 ²⁾ ✓	94,5
Anteil Erneuerbarer Energien an der gesamten Eigenerzeugung (in %)	24,9	13,8³⁾

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

3) Kennzahlen inkl. nichtfortgeführte Aktivitäten (d.h. nicht bereinigt um Uniper)

Effizienzverbesserungen

	2016	2015
Installierte Smart Meter in den Regionen (in Mio)	2,1	1,8 ¹⁾
Eingesparte Energie bei Industrie und Gewerbe (in GWh)	31,8	–
Eingesparte CO ₂ -Emissionen bei Industrie und Gewerbe (in t)	10.822,9	–

1) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

Versorgungssicherheit

	2016	2015
Länge Stromverteilnetze (in Tausend km)	754	755
Länge Gasverteilnetze (in Tausend km)	104	105
Netzverluste bei Übertragung und Verteilung von Strom (in %)	4,6 <input checked="" type="checkbox"/>	4,7

Forschung und Entwicklung

	2016	2015 ¹⁾
Forschungs- und Entwicklungsaufwand (in Mio €)	14 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	20

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

Unsere Kunden stehen für uns an erster Stelle. Getreu unserem Markenversprechen „Let's Create a Better Tomorrow“ wollen wir mit ihnen gemeinsam die Zukunft gestalten. Wir hören ihnen gut zu: So können wir verstehen, was sie in einer dezentralen, grünen und vernetzten Energiewelt von uns erwarten. Neue Produkte wie Solaranlagen und Batteriespeicher werden direkt vor Ort bei den Kunden installiert. Damit rücken auch neue Sicherheitsaspekte in unseren Fokus. Die Sicherheit unserer Kunden liegt uns ebenso am Herzen wie der Schutz ihrer persönlichen Daten. Dieser gewinnt aufgrund der zunehmenden Digitalisierung ebenfalls an Bedeutung.



Kunden



Der Kunde an erster Stelle

GRI-Aspekt
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

Eine zuverlässige Strom- und Gasversorgung gehört zu den Grundbedürfnissen unseres Alltags. Zahlreiche Unternehmen streiten auf diesem Markt um die Gunst der Kunden. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir das Vertrauen unserer Kunden immer wieder aufs Neue gewinnen. Deshalb hören wir ihnen genau zu und nehmen ihre Anliegen sehr ernst. So erfahren wir, in welchen Bereichen wir uns noch verbessern müssen.

Globale Trends wie nachhaltiges Wirtschaften, Klimaschutz, die Digitalisierung und technologische Neuerungen verändern die Energielandschaft. Mit ihnen verändern sich auch die Bedürfnisse unserer Kunden. Wir wollen verstehen, was diese von uns erwarten, und langfristige Partnerschaften mit ihnen eingehen. Nur so wird es uns gelingen, innovative Ideen und neue Technologien in wertsteigernde → Energielösungen zu verwandeln. Diese sollen es unseren Kunden ermöglichen, von der neuen dezentralen, grünen und vernetzten Energiewelt zu profitieren.

Kundenorientierung im Fokus

Wir haben unser Geschäft grundlegend neu ausgerichtet auf die Energiewelt der Zukunft und denken nun nicht mehr vom Produkt her, sondern vom Kunden ausgehend. Mit unserem neuen Markenversprechen „Let´s create a better tomorrow“ wenden wir uns direkt an unsere Kunden. Denn diese stehen für uns – wie einer unserer zentralen Unternehmenswerte besagt – an erster Stelle. Was für unsere Kunden wichtig ist, ist auch für uns wichtig: hervorragende Erfahrungen und intelligente, nachhaltige Lösungen. Mit diesen zentralen Versprechen wollen wir unsere neue Marke unverwechselbar in allen Märkten, in denen wir tätig sind, machen.

Verantwortlichkeiten

Chief Operations Office koordiniert interne Zusammenarbeit

Alle Aktivitäten, mit denen wir die neue E.ON-Marke in den verschiedenen Märkten einführen, koordiniert das Chief Operations Office – Commercial (COO-C). Es fördert die Entwicklung und Einführung von Kundenlösungen mit seinem Wissen und Informationen aus der Unternehmensführung und sorgt dafür, dass unsere Kunden positive Erfahrungen machen. Das COO-C ist eine integrierte Konzernfunktion und unterstützt alle Einheiten und Geschäftsbereiche in sämtlichen Kundenbelangen.

Customer-Experience-Teams als Kundenzufriedenheitsbotschafter vor Ort

In den regionalen Einheiten sind unsere Customer-Experience-Teams Botschafter für das Thema Kundenzufriedenheit. Sie sind in ihrem jeweiligen Vertriebsgebiet die direkten Ansprechpartner unserer konzernweiten Customer-Experience-Organisation und treiben Projekte und Maßnahmen voran. Entsprechende Teams gibt es in Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Tschechien und Ungarn. Regelmäßig tauschen sie sich über erfolgreiche Maßnahmen und Fortschritte beim Kundenservice aus.

Kompetenzzentrum Kundenzufriedenheit

2014 haben wir das Kompetenzzentrum Kundenzufriedenheit (Center of Competence (CoC) Customer Experience) eingeführt. Es ist ein konzernweites Forum für den Austausch von Erfahrungen und erfolgreichen Projektbeispielen. Das CoC unterstützt und berät unseren Vorstand sowie unsere globalen Konzernfunktionen bei allen Veränderungen, die die Interessen unserer Kunden berühren.

Kundenbedürfnisse und Trends berücksichtigen

Wir setzen uns eingehend mit den vielfältigen Trends auseinander, die das Verhalten und die Einstellungen unserer Kunden künftig beeinflussen werden. Alle unsere Lösungen durchlaufen einen Entwicklungsprozess, der auf Einsichten und fortwährenden Prüfungs- und Lernprozessen beruht. Nur so können wir unseren Kunden stets die besten Lösungen bieten. Dafür müssen wir die Bedürfnisse und Einstellungen unserer Kunden genau kennenlernen und herausfinden, wie wir ihr Leben mit unseren Produkten und Dienstleistungen verbessern können. Wir stellen deshalb umfassende Verbraucherstudien und Marktanalysen an. Beispielsweise untersuchen wir, was unsere Kunden hinsichtlich digitaler Produkte erwarten und welche Serviceangebote sie sich rund um Photovoltaikanlagen und Elektromobilität wünschen. So lernen wir eine Menge darüber, was unsere Kunden nützlich finden und welche Bedenken sie haben. Dieses Wissen verbreiten wir im Unternehmen. Modernste Datenanalyse- und Modellierungstechniken helfen uns dabei, qualitative wie quantitative Erkenntnisse zu erhalten. Auf diese Weise verbessern wir die Kommunikation mit unseren Kunden und unsere Serviceangebote in allen Bereichen.

Interne Richt- und Leitlinien

Prinzipien „Kundenzufriedenheit“

Unsere Prinzipien zur Kundenzufriedenheit (engl. „Customer Experience Principles“) beschreiben, wie wir den Austausch mit unseren Kunden gestalten wollen. Sie lauten:

- Wir möchten Sie verstehen und fair behandeln.
- Wir wollen Ihre Sprache sprechen und uns verständlich ausdrücken.
- Wir sind die Experten – Sie brauchen es daher nicht zu sein.
- Wir verfolgen stets ehrenhafte Absichten.
- Wir werden stets auf Ihre sich verändernden Bedürfnisse eingehen.
- Wir werden Ihnen helfen, Energie effizienter zu nutzen.

Unsere konzernweit gültigen Prinzipien gelten als Rahmen. In all unseren Märkten passen wir dieses Rahmenwerk an die jeweiligen Bedingungen und individuellen Bedürfnisse unserer Kunden an. So können wir unterschiedliche Gegebenheiten, Bedürfnisse und Schwerpunkte in den verschiedenen Regionen berücksichtigen. Regionale Prinzipien definieren wir in einem konzernweit einheitlichen Prozess. Seit März 2015 haben Deutschland, Großbritannien, Italien, Schweden, Ungarn, Rumänien und Tschechien eigene Prinzipien zur Kundenzufriedenheit erarbeitet.

Programme

„Net Promoter Score“- (NPS-)Programm (seit 2013)

Wir wollen die Kundenzufriedenheit kontinuierlich steigern und Ideen voranbringen. Fortschritte messen wir mithilfe der „Net Promoter Scores“ (NPS). Die Werte messen, ob unsere Kunden uns ihren Freunden und Familien empfehlen würden. Der NPS hilft uns herauszufinden, welche Themen den Kunden wichtig sind und gibt uns Einblicke darin, was wir noch verbessern müssen. Außerdem ermöglicht er es, unsere Leistung mit der unserer Wettbewerber zu vergleichen. Seit 2013 haben wir das NPS-Programm schrittweise eingeführt. Es wird bei Einheiten in Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Tschechien und Ungarn eingesetzt. Fortschritte berichten die Einheiten der teilnehmenden Länder vierteljährlich an den Konzernvorstand. Seit 2014 hängt ein Teil der variablen Vergütung der Führungskräfte von den NPS-Werten ab, in dem ihre Einheit tätig ist. So wollen wir die Anreize für mehr Kundenorientierung verstärken.

„internes NPS-Programm“ (iNPS-Programm) (seit 2014)

Auch Mitarbeiter ohne direkten Kundenkontakt leisten einen wichtigen Beitrag zur Zufriedenheit unserer Kunden. Das iNPS-Programm zielt darauf ab, alle Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren, wie wichtig die Zufriedenheit unserer Kunden für unseren gemeinsamen Erfolg ist. Es wurde 2009 erstmals für einzelne Unternehmensbereiche eingeführt und 2014 dann konzernweit ausgerollt. Bisher wird das Programm in unserer IT, dem Personalwesen, Lieferkettenmanagement und Finanzwesen umgesetzt.

„CustomerFirst“-Programm (2014–2016)

Ziel unseres konzernweiten „CustomerFirst“-Programms war es, den Vertrieb noch stärker an den Bedürfnissen unserer Kunden auszurichten. Das ursprünglich auf drei Jahre angelegte Projekt startete Anfang 2014. Es unterstützte die verschiedenen Märkte bei ihrer Zusammenarbeit. So wurden zahlreiche konkrete Maßnahmen erarbeitet, die unseren Kundenservice und unsere Angebote verbessern sollten.

Das Programm ging Ende 2016 in eine neue Phase über und wird seitdem in unsere Geschäftsprozesse eingebettet. Die Ansprüche unserer Kunden nehmen weiter zu. Die Märkte werden zunehmend reguliert, und der Wettbewerb verschärft sich weiter. Deshalb werden wir die begonnenen Schritte fortführen und in unsere Maßnahmen für eine bessere Kundenorientierung integrieren. Mithilfe von „CustomerFirst“ wollen wir in allen unseren Märkten Potenziale für neue Initiativen zur Förderung der Kundenorientierung identifizieren.

„Customer Immersion“-Programm (seit 2013)

Im Zuge des Programms „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. Customer Immersion Programme) bringen wir Mitarbeiter direkt mit Privat- und Geschäftskunden zusammen. Dies hilft uns, die Sichtweise der Kunden zu verstehen und unseren Service und unsere Angebote noch besser an ihren Bedürfnissen auszurichten. Ziel dieser Begegnungen ist es nicht, konkrete Aktivitäten anzustoßen, sondern unser grundsätzliches Verständnis und Engagement für die Kunden zu fördern. Das Programm wird seit 2015 in all unseren Märkten angeboten. Seit 2016 wird das Thema „Customer Immersion“ auf Konzernebene durch die hierfür zentral zuständige Funktion im COO-C gesteuert.

Unterstützung für bedürftige Kunden

Einige Kunden sind besonders bedürftig, zum Beispiel ältere oder behinderte Menschen, Personen mit geringem Einkommen oder Patienten, die auf lebenserhaltende Geräte angewiesen sind. Bei ihnen ist es besonders wichtig, dass die Versorgung mit Strom oder Gas nicht abgebrochen wird. Deshalb bieten wir diesen Kunden besondere Hilfen an. In Regionen, in denen es keine öffentlichen Beihilfen gibt, unterstützen wir bei Zahlungsschwierigkeiten. Teilweise leisten wir zusammen mit Partnern Vorfinanzierungen für die Isolierung von Wohnräumen oder erstellen schrittweise Zahlungspläne.

Individuelle Tarife

Mit individuellen Tarifen und Zahlungsmodellen geben wir unseren Kunden die Möglichkeit, ihre Energierechnung stärker zu beeinflussen. Diese Angebote unterscheiden sich von Land zu Land – je nach Kundenanforderungen und gesetzlichen Vorgaben. Dazu gehören beispielsweise:

- Tarife mit Preisbegrenzung oder Fixpreisprodukte, um den Kunden Planungssicherheit zu geben
 - an Kundenvorlieben orientierte Produkte, beispielsweise an fallende Marktpreise angepasste „Tracker Prices“
 - gleichmäßig über das Jahr verteilte Raten, um hohe Rechnungen in kalten Wintern zu vermeiden
 - Gutschriften für das Erreichen bestimmter Energiesparziele
 - Vorkassemodelle wie die intelligenten „Pay as you go“-Stromzähler in Großbritannien
-

Verständliche Rechnungsgestaltung

Verständliche Preise und Rechnungen sind ein wichtiger Schlüssel zur Kundenzufriedenheit. Für Kunden ist oft schwierig nachzuvollziehen, wie sich die Energiepreise aus Umlagen, Entgelten und Steuern zusammensetzen. In den meisten Märkten haben wir daher unsere Rechnungen für Privatkunden kürzer und übersichtlicher gestaltet: In Großbritannien wurden sie beispielsweise von sieben auf eine Seite reduziert. In allen Ländern bieten wir außerdem elektronische Rechnungen an. Das dient dem Umweltschutz und senkt die Kosten.

Ziele und Erfolgskontrolle

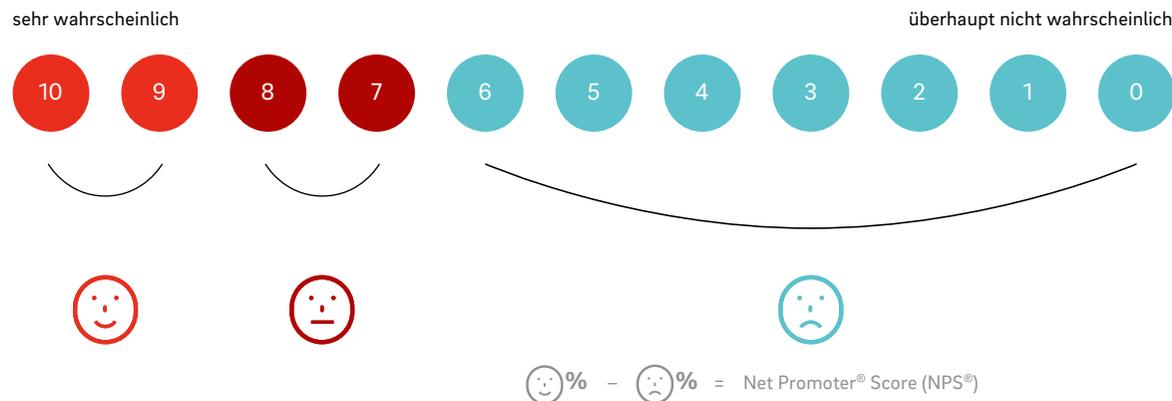
Wir ermitteln den NPS, um die Loyalität unserer Kunden zu messen. Er ist ein zentraler Leistungsindikator (Key Performance Indicator – KPI) für unseren Geschäftserfolg: Denn nur, wenn unsere Kunden zufrieden sind und uns weiterempfehlen, können wir unser Geschäft ausbauen.

Zur Berechnung des NPS stellen wir unseren Kunden die Frage: „Auf einer Skala von null bis zehn: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie E.ON an einen Freund oder Kollegen weiterempfehlen?“. Je nach Antwort teilen wir die Teilnehmer in die Kategorien „Kritiker“ (0–6), „Passive“ (7–8) und „Unter-

stützer“ (9–10) ein. Der NPS ergibt sich, indem der Prozentsatz der Kritiker von dem der Unterstützer abgezogen wird. Der Wert kann damit zwischen +100 (sehr gut) und -100 (sehr schlecht) liegen.

Alle drei Monate analysieren wir die Entwicklung des NPS. Dabei ermitteln wir auch, welche Faktoren die Zufriedenheit der Kunden aktuell besonders stark beeinflussen. So können wir unsere Maßnahmen an ihre aktuellen Bedürfnisse anpassen. In jedem Quartal führen wir Gespräche in unseren Märkten, in denen wir die Ergebnisse bewerten. Außerdem legen wir gemeinsam fest, welche Maßnahmen durchgeführt werden sollen, um das regionale NPS-Ziel zu erreichen.

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie E.ON an einen Freund oder Kollegen weiterempfehlen?



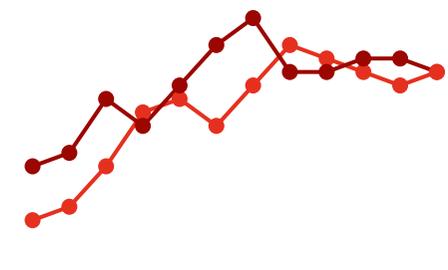
Unsere NPS-Ergebnisse für Haushaltskunden haben sich 2016 in fünf der sechs Marktregionen, in denen wir den NPS erheben, gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Die jeweils Branchenbesten (Best in Class – BiC) beziehungsweise der nach uns „nächstbeste“ Wettbewerber haben ihre NPS-Werte in vier der sechs Märkte leicht gesteigert. Unser globaler NPS für Haushaltskunden ging leicht zurück, lag am Ende des Jahres jedoch gleichauf mit dem der BiC-Wettbewerber.

Gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert haben sich unsere globalen NPS-Ergebnisse des Jahres 2016 für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). In drei der sechs Regionen ist der Wert angestiegen. Der globale Wert der BiC-Wettbewerber war im selben Zeitraum zurückgegangen.

Am erfolgreichsten waren wir 2016 auf dem italienischen Markt. Hier hat sich unser NPS sowohl für Haushaltskunden als auch für KMU verbessert.

Die globale COO-C-Funktion für Kundenerfahrung unterstützt die NPS-Aktivitäten wo immer nötig. Pro Quartal werden alle NPS-Ergebnisse konzernweit veröffentlicht. Unser Ziel ist es, in allen unseren Märkten das führende Unternehmen für Energielösungen zu werden und uns als die Nummer eins in der Kundenorientierung zu etablieren. Es ist für uns von großer Bedeutung, ein kundennahes, wachstumsorientiertes Unternehmen mit digitaler Agenda zu sein, das sich kontinuierlich erneuert und Innovation in Markterfolge verwandelt.

NPS Haushaltskunden



NPS kleine und mittlere Unternehmen (KMU)³⁾



2014

2015

2016

2014

2015

2016

● durchschnittliche NPS-Werte von E.ON¹⁾ ● durchschnittliche NPS-Werte BiC²⁾

1) anteilig gleiche Gewichtung der Top-Down-NPS-Werte von Deutschland, Schweden, Großbritannien, Tschechien, Italien und Rumänien; exklusive Ungarn, Slowakei und Türkei

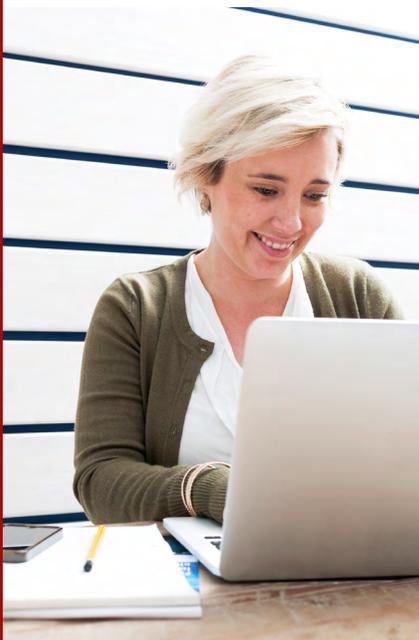
2) „Best in Class“ (BiC) in Bezug auf die NPS-Werte des besten beziehungsweise nächstbesten Wettbewerbers; Auswahl der Wettbewerber basierend auf durch die Regionalen Einheiten durchgeführten Benchmarks

3) halbjährliche Erhebung des NPS; Zwischenwerte interpoliert

Fortschritte und Maßnahmen 2016

„Customer Immersion“-Programm neu ausgerichtet

2016 haben wir uns dazu entschieden, einen konzernweit einheitlichen Ansatz für das Thema „Customer Immersion“ zu erarbeiten. Bislang wurden in all unseren Märkten individuelle Ansätze für den Austausch zwischen Mitarbeitern und Kunden umgesetzt. 2016 haben wir ein auf Konzernebene verantwortliches Gremium für das „Customer Immersion“-Programm etabliert. So haben wir den Ansatz in allen unseren Märkten angepasst und drei interne Treffen durchgeführt, um Erfahrungen auszutauschen. In allen Regionen fanden entsprechende Schulungen zum „Customer Immersion“-Programm statt. Insgesamt haben wir 2016 konzernweit 166 Online- oder Präsenztreffen mit Kunden durchgeführt. Daran nahmen rund 2.000 Mitarbeiter und etwa 1.000 Kunden teil.



Kundendialog per Live-Chat erfolgreich

Im Mai 2016 führten wir in Großbritannien eine Live-Chat-Plattform ein, auf der wir Kundenfragen sofort beantworten. Viele Kunden zeigten sich sehr zufrieden mit dem Angebot: Ihnen sei es lieber, mit uns online zu chatten, als uns per Telefon oder E-Mail zu kontaktieren. Allein in der ersten Woche führten wir 2.000 Chats durch, bis zum Jahresende waren es 75.000. 80 Prozent der beteiligten Kunden gaben an, mit dem Austausch zufrieden oder sehr zufrieden gewesen zu sein. 88 Prozent sagten, ihre Frage sei im Chat beantwortet worden. Wir werden Live-Chats künftig auch für mobile Endgeräte anbieten und erwarten mehr als 170.000 Chats für 2017.

Hilfe zur Selbsthilfe für Kunden in Geldnöten

Rund 350.000 Haushalte in Deutschland erleben jedes Jahr, dass ihnen der Strom abgeschaltet wird – häufig mit dramatischen Folgen. E.ON hat in Deutschland ein Programm aufgesetzt, um ihnen zu helfen. Unter anderem bieten wir ihnen an, die Schulden aus unbezahlten Rechnungen in kleinen Raten abuzahlen. Außerdem arbeiten wir eng mit der Bundesagentur für Arbeit und einigen gemeinnützigen Trägern zusammen. Ziel ist es, für jeden Kunden mit Finanzproblemen die passende Lösung zu finden, sodass alle letztlich ihre Energiekosten in den Griff bekommen. Programmbegleitend wurde eine Broschüre in 14 Sprachen herausgegeben.

Aktuelle Maßnahmen unseres Chief Operations Office – Commercial

2016 hat das COO-C ein neues Training zum Thema Kundenzufriedenheit angeboten, an dem mehr als 1.000 Mitarbeiter teilnahmen. Dabei wurde ein „Design Thinking“-Ansatz erprobt – eine innovative Methode, um kreative Lösungen für eine Aufgabenstellung zu finden. Darüber hinaus haben wir das Feedback unserer Kunden dafür genutzt, die Maßnahmen zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit neu auszurichten. Unsere Prinzipien zur Kundenzufriedenheit wurden bei der Erarbeitung unserer neuen Markenpositionierung und dem neuen Markenversprechen einbezogen. Wir haben außerdem sogenannte Dashboards eingerichtet, um Fortschritte anhand wichtiger kundenbezogener und weiterer Leistungsindikatoren nachzuvollziehen. Hierfür gibt es in jedem unserer Märkte ein Team aus verantwortlichen Managern. Regelmäßig teilen wir Erfahrungen, wie wir unsere Kunden von unseren Produkten überzeugen können. Ob uns dies gelingt, messen wir mit dem NPS.

Außerdem aktualisierten wir 2016 die „Top Customer Issues“, mit denen wir die wichtigsten Anliegen unserer Kunden ermitteln. Auf taktischer und strategischer Ebene haben wir Mechanismen, wie wir das Leben unserer Kunden verbessern können. 2017 wollen wir dafür nutzen, Veränderungen spürbarer zu machen und diese schneller beim Kunden ankommen zu lassen.



Sicherheit geht vor

GRI-Aspekt
Kundengesundheit und -sicherheit

Im letzten Jahr haben wir unser Geschäft strategisch neu ausgerichtet. Seitdem bieten wir unseren Kunden – neben der zuverlässigen Strom- und Gasversorgung – auch ein immer breiteres Spektrum an Dienstleistungen und Produkten rund um das Thema Energie. Dazu gehören beispielsweise Solaranlagen, Batteriespeicher, Heizungslösungen und Beleuchtungskon-

zepte. Mit vielen dieser Produkte sind wir ganz nah am Kunden: Unsere Solaranlagen werden auf ihren Dächern montiert, Speicherlösungen wie die „E.ON Aura“-Batterie in Technikräumen oder Kellern installiert. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden hat für uns eine hohe Priorität.

Konzernweite Standards setzen

Das Thema Sicherheit ist seit vielen Jahren über umfassende Richtlinien, Standards und Prozesse in unserem Unternehmen verankert – beispielsweise in Hinblick auf das Thema Arbeitssicherheit. Dabei gilt: Sicherheit hat für uns stets höchste Priorität. Diesen Anspruch übertragen wir auch auf die neuen Produkte, die wir unseren Kunden anbieten. Dafür wollen wir konzernweit einheitliche Standards setzen und somit gewährleisten, dass unsere Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus sicher sind. Selbstverständlich erfüllen wir dabei relevante rechtliche Auflagen und Sicherheitsanforderungen. Bei innovativen Produkten, bei denen rechtliche Auflagen möglicherweise nicht den aktuellen Stand der Technik wiedergeben, erfüllen wir zudem darüber hinausgehende Standards.

Darüber hinaus führen wir in unserem eigenen Prüflabor gelegentlich Sicherheitstests durch. Zusätzlich unterziehen wir bestimmte Produkte speziellen Risikobewertungen, um mögliche Sicherheitsprobleme zu identifizieren, die durch die Tests unserer Lieferanten eventuell nicht abgedeckt sind.

Verantwortlichkeiten

Der Bereich „B2C/B2SME Solution Management and Innovation“, die Organisation für Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security and Environment – HSSE) sowie die Nachhaltigkeitsorganisation in der Zentrale in Essen arbeiten eng mit den Produktentwicklungs- und Organisationen für → Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety and Environment – HSE) in unseren Regionen zusammen. Dabei berücksichtigen sie auch das Thema „Gesundheit und Sicherheit beim Kunden“. Unsere regionalen Einheiten kennen die Gegebenheiten und Anforderungen vor Ort genau und vertreiben die entsprechenden Produkte an unsere Kunden.

Kooperationen

E.ON-Partnerbetriebe

Bei der Planung und Errichtung von neuen Photovoltaikanlagen kooperieren wir in Deutschland mit ausgewählten Installationspartnern. Dank einem bundesweiten Netzwerk sind E.ON-Partnerbetriebe direkt vor Ort für unsere Kunden da. Unsere regionalen Servicepartner haben langjährige Erfahrung und sind technisch auf dem neuesten Stand. Auch nach der Installation stehen sie unseren Kunden zur Seite und führen fachgerechte Wartungen durch.

Programme und Projekte

Rückruf von Produkten

Sollte es doch einmal zu grundsätzlichen, sicherheitsrelevanten Problemen mit einem unserer Produkte kommen, müssen wir gewährleisten, dass das Produkt sofort zurückgerufen werden kann.

Bei unserem neuen → „E.ON Aura“-Batteriespeicher dokumentieren wir, welche Charge an welche Kunden ausgeliefert wurde, damit wir unsere Kunden bei sicherheitsrelevanten Problemen unverzüglich ansprechen können. Wir arbeiten daran, auch diese Prozesse kontinuierlich weiter zu verbessern.

Entwicklung von Produktkonzepten/
-ideen

Bei der Entwicklung unserer Produkte wollen wir von Beginn an sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte berücksichtigen. So haben wir bei der Entwicklung des von uns vertriebenen „E.ON Aura“-Speichers nicht nur die verpflichtenden Normen berücksichtigt, sondern darüber hinaus auch den Sicherheitsleitfaden für Lithium-Ionen-Heimspeicher. Dies war für uns das zentrale Kriterium bei der Auswahl des Herstellers. Die Einhaltung der Vorgaben des Sicherheitsleitfadens wurde durch Tests bei einem akkreditierten Prüfinstitut bestätigt. Darüber hinaus arbeiten wir daran, die Sicherheit während der gesamten Lebensdauer, einschließlich zum Beispiel Installations- und Wartungsarbeiten, kontinuierlich weiter zu verbessern.

Sicherheitstests für neue Produkte

Auf Anfrage unserer regionalen Einheiten führen wir für neue Produkte Sicherheitstests in unserem eigenen Prüflabor durch. So haben wir die Möglichkeit, eine eigene, umfassende Einschätzung im Hinblick auf die Sicherheit der von uns vertriebenen Produkte zu erhalten.

2014 beispielsweise ergaben interne Tests bei der Überprüfung einer für die Markteinführung vorgesehenen Charge von Smart-Plugs¹⁾ aus Fernost, dass der Zulieferer entgegen dem Vertrag ein Material verwendete, das die Anforderung an Nichtentflammbarkeit nicht erfüllte. In der Folge wurde die Markteinführung bis zur Lieferung einer fehlerfreien Charge verschoben und die fehlerhafte Charge vernichtet.

1) Smart-Plug-Produkte ermöglichen Kunden die Kontrolle über ihre gesamte Heimelektronik. Seit 2014 vertreiben wir entsprechende Produkte.

Dialog mit Partnerfirmen

Bei der Planung und Errichtung von Photovoltaikanlagen oder Speicherlösungen arbeiten wir mit ausgewählten Installationspartnern zusammen. Um sicherzugehen, dass sämtliche Vorgaben eingehalten werden, tauschen wir uns ständig mit ihnen aus. Beispielsweise schulen wir unsere Partnerfirmen in der Installation des „E.ON Aura“-Stromspeichers und begleiten die Installationen stichprobenhaft.

Präqualifizierung von Dienstleistern

Auf Basis bestimmter Auswahlkriterien durchlaufen unsere Dienstleister für Kundenlösungen einen → Präqualifizierungsprozess. Dienstleister für gefährliche Tätigkeiten, zum Beispiel Arbeiten an elektrischen Anlagen, werden auch hinsichtlich ihrer HSE-Performance bewertet.

Ziele und Erfolgskontrolle

Bislang erfassen wir sicherheits- und gesundheitsrelevante Vorfälle bei unseren Kunden nicht zentral. Wir erarbeiten derzeit einen Prozess, um Produktsicherheit von Anfang an zu berücksichtigen. Dieser beschreibt, welche Anforderungen zu erfüllen sind, und bezieht sich auf den gesam-

ten Produktlebenszyklus – von der Idee bis zur Verwertung. Unsere → HSE-Konzernrichtlinie wird zukünftig das Thema Produktsicherheit – und damit auch Aspekte zur Produktsicherheit beim Kunden – beinhalten. Wie alle Prozesse, bedarf es auch hier kontinuierlicher Verbesserungen.

Daten schützen, IT-Sicherheit gewährleisten

Die Energiebranche befindet sich in einem strukturellen Wandel. Neben veränderten politischen und regulatorischen Rahmenbedingungen ist die zunehmende Digitalisierung einer der zentralen Treiber dieser Transformation. Innovationen wie die sogenannten Smart Grids, Smart Meter oder virtuelle Kraftwerke eröffnen uns und unseren Kunden vielfältige neue Möglichkeiten: Mithilfe intelligenter Messsysteme können Privatkunden und Unternehmen etwa ihren Energieverbrauch besser steuern und die Energieeffizienz erhöhen. Für uns ergibt sich durch die Digitalisierung die Chance, neue Geschäftsmodelle zu schaffen und weitere Betätigungsfelder für unsere Mitarbeiter zu erschließen. Gleichzeitig entstehen aber auch höhere Anforderungen an den Datenschutz, da wir beispielsweise zunehmend individuelle Verbrauchsdaten unserer Kunden erfassen.

Die Gesetzgeber haben auf diese grundsätzlichen Entwicklungen reagiert und entsprechende Vorhaben für einen besseren Datenschutz auf den Weg gebracht: Die 2016 verabschiedete Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO) vereinheitlicht EU-weit die Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen. Sie gilt ab Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten. In Deutschland plant die Bundesregierung auf dieser Basis eine umfassende Datenschutzreform. Auch das 2016 verabschiedete deutsche Gesetz zur Digitalisierung der Energiewende enthält ein umfangreiches Regelwerk zu Datenschutz und -sicherheit. Es gibt uns den Rahmen für den Betrieb intelligenter Messsysteme vor.

Hohe Datenschutzstandards umsetzen

Der rechtskonforme und vertrauensvolle Umgang mit den Daten unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter spielt für uns eine große Rolle. Das Thema Datenschutz ist seit vielen Jahren über entsprechende Richtlinien, Standards und Prozesse in unserem Unternehmen verankert. Um für die künftige EU-DSGVO gewappnet zu sein, die ab dem 25. Mai 2018 gelten wird, hinterfragen und verbessern wir derzeit unsere Prozesse.

Grundsätzlich gilt: Neue Produkte prüfen wir vor ihrem Einsatz auf datenschutzrechtliche Aspekte. Um die personenbezogenen Daten unserer Kunden zu schützen, nutzen wir verständliche Datenschutzerklärungen und verschiedene Techniken zur Anonymisierung, Pseudonymisierung und Verschlüsselung. Ziel ist es, allen Kunden Transparenz über den Zweck und die Rechtsgrundlage der Verarbeitung ihrer Daten zu bieten.

Verantwortlichkeiten

Der Datenschutz ist bei E.ON dezentral organisiert: Alle Gesellschaften des Konzerns regeln das Thema eigenständig. Dabei berücksichtigen sie die jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben. Sämtliche datenschutzrechtlich relevanten Vorfälle, zum Beispiel Kundenbeschwerden, werden daher ebenfalls dezentral bearbeitet. Die Datenschutzverantwortlichen tauschen sich regelmäßig aus.

Auf Konzernebene ist unser Konzerndatenschutzbeauftragter zuständig. Zu seinen Aufgaben zählt die Koordination der Datenschutzaktivitäten im Konzern.

Interne Richt- und Leitlinien

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Informationssicherheit“ (aktualisiert 2014)

Die Richtlinie beschreibt, wie wir konzernweit die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen gewährleisten. Acht zum 1. Dezember 2014 in Kraft getretene Geschäftsanweisungen konkretisieren die Konzernrichtlinie vor allem in Bezug auf die Abwehr von Cyberangriffen. Sie geben unseren Mitarbeitern detaillierte Handlungsanweisungen.

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Datenschutz“ (2015)

Die Richtlinie regelt den Aufbau der Datenschutzorganisation für E.ON-Konzerngesellschaften in Deutschland. Sie schafft höhere Transparenz in Bezug auf unsere Datenschutzaktivitäten.

Programme

Programm „EniM“ (Einführung neuer intelligenter Messsysteme)

Unser 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 führen wir umfangreiche Geräte- und Systemtests durch. Dort testen wir alle Messsysteme, die in Deutschland auf dem Markt sind, auch unter Datensicherheitsgesichtspunkten.

Hierzu haben wir insbesondere die Software, die für den Systembetrieb erforderlich ist, umfangreichen Tests unterzogen. Dabei halten wir nach Sicherheitslücken und Schwachstellen Ausschau. So stellen wir sicher, dass alle Geräte und Systeme die hohen Sicherheitsanforderungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) einhalten. Die Systeme, mit denen Smart Meter aus der Ferne gesteuert werden können (Smart Meter Gateway Administration), wurden zudem gemäß ISO 27001 zertifiziert – inklusive der Zusatzanforderungen des BSI. Die Zuteilung des Zertifikats wird für April 2017 erwartet.

Schulungen für Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig alle zwei bis drei Jahre zum Thema Datenschutz geschult. Alle neuen Mitarbeiter erhalten im Regelfall innerhalb ihres ersten Jahres eine entsprechende Schulung. Die Schulungen werden in jedem Land auf die jeweiligen Anforderungen abgestimmt: In Deutschland ist die Teilnahme an den Schulungen beispielsweise freiwillig. Neben grundlegenden Datenschutzerfordernissen werden bei Bedarf auch Spezialthemen behandelt, falls dies von einzelnen Fachbereichen nachgefragt wird.

Kennzahlen

Kunden

	2016	2015 ¹⁾
Anzahl Strom- und Gaskunden (in Mio) ²⁾	21,4 ³⁾ ✓	22,7
Stromabsatz (in Mrd kWh)	143,4 ³⁾ ✓	147,2
Gasabsatz (in Mrd kWh)	146,5 ³⁾ ✓	170,4
Umsatz Kundenlösungen (in Mio €)	22.368 ³⁾ ✓	25.614

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

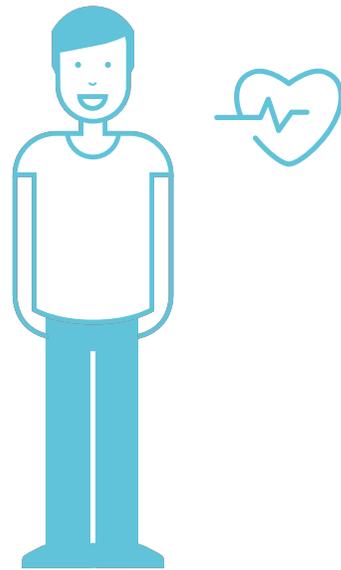
2) exklusive Kunden in der Türkei (50/50-Joint-Venture)

3) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

Mitarbeiter

Nur mit zufriedenen und gesunden Mitarbeitern können wir unsere Ziele umsetzen. Deshalb sorgen wir für Arbeitsbedingungen, die gesundheitliche Belastungen minimieren und uns dabei helfen, Arbeitsunfälle zu vermeiden. Die Vielfalt unserer Belegschaft begreifen wir als Chance. Ein respektvoller und offener Umgang miteinander bildet dafür das Fundament. Mit attraktiven Arbeitsbedingungen stellen wir sicher, dass uns auch künftig qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Dazu trägt auch eine gezielte Förderung und Weiterbildung bei.





Standards bei Sicherheit und Gesundheit

GRI-Aspekt
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbare Werte unserer Unternehmenskultur. Ein Schadensereignis kann die Gesundheit von Menschen gefährden und zudem auch Sachschäden, → Umweltbeeinträchtigungen, Ausfallzeiten und einen Reputationsverlust zur Folge haben. Hohe Sicherheitsstandards sind die Voraussetzung, um Betriebsgenehmigungen zu erhalten, und werden in vielen Geschäftsbeziehungen gefordert. Sorgfalt ist vor allem bei risikobehafteten Tätigkeiten an Strom- und Gasnetzen oder bei Arbeiten beim Kunden geboten sowie bei der Installation und dem Betrieb von Solaranlagen und Windparks.

Unser Ziel ist es, Schadensereignisse und Arbeitsunfälle zu vermeiden und gesundheitliche Belastungen zu minimieren. Wir möchten die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Dabei sind wir mit Herausforderungen konfrontiert: Durch den demografischen Wandel müssen wir die veränderten Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft berücksichtigen. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von älteren oder chronisch kranken Mitarbeitern steht daher zunehmend im Fokus. Auch das schnelle Tempo der Veränderungen in der Arbeitswelt und im Marktumfeld kann für Mitarbeiter belastend sein. Hier sind wir gefragt, die Sorgen unserer Mitarbeiter ernst zu nehmen, frühzeitig gesundheitliche Risikofaktoren zu identifizieren und entsprechende Präventionsmaßnahmen einzuleiten.

Präventiver Ansatz für Sicherheit und Gesundheit

Bei der Sicherheit gilt unser Grundsatz „Null Toleranz für Unfälle“. Wir verfolgen hierbei einen präventiven Ansatz. Unsere vorausschauenden Konzepte zur Unfallvermeidung passen wir kontinuierlich an aktuelle Herausforderungen an. Damit richten wir uns nicht nur an unsere eigenen Mitarbeiter, sondern auch an die Mitarbeiter unserer Partnerfirmen, die in unserem Auftrag Arbeiten ausführen. Unternehmensweit sind alle Einheiten verpflichtet, ein Managementsystem für Arbeitsschutz einzuführen. So können wir Arbeitsschutz systematisch, effizient und wirksam umsetzen.

Unser präventiver Ansatz gilt gleichermaßen für den Bereich Gesundheit. Die Gesundheitssysteme der Länder, in denen E.ON als Unternehmen tätig ist, sind sehr unterschiedlich. Überall führen jedoch die gleichen Krankheiten am häufigsten zu Arbeitsunfähigkeit: Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychische Störungen und Atemwegsinfekte. Auch die Krankheiten, die am häufigsten zum Tod führen, sind die gleichen: Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs. Eine moderne betriebliche Gesundheitspolitik muss daher einen Schwerpunkt darauf legen, diesen Erkrankungen vorzubeugen. Um wirkungsvolle Maßnahmen möglichst flächendeckend einzusetzen, tauschen wir uns länderübergreifend aus und lernen voneinander.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter steht in engem Zusammenhang damit, dass wir auch mögliche negative Auswirkungen auf die Umwelt beachten. Unsere Aktivitäten im Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment – HSE) werden daher gemeinsam zentral gesteuert.

Verantwortlichkeiten

Unser Vorstandsvorsitzender Johannes Teyssen ist zugleich auch Vorsitzender unseres HSE-Councils. Dies ist ein international zusammengesetztes Gremium aus oberen Führungskräften, Vertretern der Betriebsräte sowie einigen HSE-Bereichsleitern. Es berät sich zu strategischen Zielsetzungen für das gesamte Unternehmen sowie zu aktuellen Ereignissen wie Unfällen. Unsere Geschäftseinheiten stellen eigene Jahrespläne zur kontinuierlichen Verbesserung im Bereich HSE auf. Weitere Informationen zu unserer HSE-Organisation finden Sie im Kapitel → „Strategie und Governance“.

Prinzipien und Grundsätze

→ [HSE-Grundsatzerklärung](#) (2013; überarbeitet 2014)

Unser Anspruch lautet: Wir möchten alle Unfälle vermeiden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter proaktiv verbessern. Unsere Grundsatzerklärung unterstreicht dies; sie hat konzernweit Gültigkeit.

Interne Richt- und Leitlinien

Management-Konzernrichtlinie HSE (2013; überarbeitet 2015)

Die Konzernrichtlinie definiert Strukturen und -prozesse zu HSE-Themen. Hierzu gehören Rollen und Verantwortlichkeiten, Managementkonzepte und Berichtswege.

Business-Governance-Konzernrichtlinie „HSE-Management“ (2013)

Sie beschreibt Mindestanforderungen und Managementinstrumente, mit denen körperliche und psychische Schäden bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit vermieden werden sollen. Außerdem verpflichtet sie alle E.ON-Einheiten¹⁾, extern zertifizierte Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme gemäß dem internationalen Standard OHSAS 18001²⁾ einzuführen.

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)
2) künftig ISO 45001

Geschäftsanweisungen

Diese enthalten konkrete, verbindliche Geschäfts- und Verfahrensanweisungen, wie bestimmte Teilbereiche der Konzernrichtlinien zu HSE umzusetzen sind. Beispielsweise macht die Geschäftsanweisung „Ereignis-Management“ konkrete Vorgaben dazu, wie Vorfälle zu melden, zu untersuchen und Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen sind. Die Geschäftsanweisung „Internationaler Schutz für Mitarbeiter“ bereitet unsere Mitarbeiter auf Auslandsaufenthalte vor und klärt sie zu gesundheitlichen und sicherheitsrelevanten Risiken auf.

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Procurement“ (überarbeitet 2016)

Die Konzernrichtlinie stellt Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards in der Lieferkette sicher. Sie definiert Prozesse, mit denen Risiken beim Einkauf einer Dienstleistung ermittelt werden können. Je nach Risiko durchlaufen neue Lieferanten einen Qualifizierungsprozess und müssen festgestellte Lücken schließen. Abhängig von der Größe der Lieferanten verlangen wir teilweise auch Zertifikate nach OHSAS 18001¹⁾ oder führen Audits durch.

1) künftig ISO 45001

Konzernbetriebsvereinbarung „Gesundheit“ (2015)

Die Vereinbarung wurde zwischen der Unternehmensleitung und dem Konzernbetriebsrat in Deutschland getroffen. Sie soll dabei helfen, ein gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen und die Gesundheit jedes Mitarbeiters zu fördern. Dafür wurden vier Handlungsfelder definiert: betriebliches Gesundheitsmanagement, Suchtprävention und -intervention, betriebliches Eingliederungsmanagement und Mitarbeiterberatung.

Externe Verpflichtungen und Initiativen

„Luxemburger Deklaration“ (unterzeichnet 2009)

Mit der Deklaration verpflichten wir uns dazu, eine wirksame betriebliche Gesundheitsförderung nach EU-Standards umzusetzen.

„Düsseldorfer Statement“ der Erklärung von Seoul (unterzeichnet 2009)

In dieser Erklärung verpflichten wir uns dazu, eine Präventionskultur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzuführen.

„Enterprise for Health“ (EfH)

Das Netzwerk internationaler Unternehmen setzt sich dafür ein, eine partnerschaftliche Unternehmenskultur und eine moderne betriebliche Gesundheitspolitik zu entwickeln.

Verfahren

„HSE Improvement“-Pläne (HSE IP)
(seit 2010)

Die Pläne sind ein Steuerungsinstrument, mit dem wir unsere Aktivitäten im Bereich HSE kontinuierlich verbessern. Alle Pläne beinhalten konkrete, für ein Jahr gültige Zielvorgaben für jede Managementeinheit. Die Umsetzung wird regelmäßig durch sogenannte Management Reviews überprüft. Seit 2013 sind neben Vorgaben zum Umgang mit Unfällen auch Ziele aus dem Bereich Gesundheitsförderung und Umweltschutz integriert. Die Umsetzung der individuellen HSE-IP-Zielvorgaben ist seit 2014 Bestandteil der variablen Vergütung von Führungskräften.

Ereignismanagementsystem
„Prevent!“ (seit 2013)

In diesem Onlinesystem werden risikoträchtige Ereignisse und Unfälle der Mitarbeiter von E.ON und unserer Partnerfirmen zentral erfasst. Die erfassten Ereignisse oder Unfälle werden systematisch analysiert und die Ergebnisse dazu genutzt, Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Schwere Unfälle müssen je nach Art des Vorfalls innerhalb von 24 Stunden über das System an das HSE Group Management gemeldet werden. Das System wird unter anderem in Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, der Slowakei und Tschechien genutzt.

Interne HSE-Audits

Regelmäßig überprüfen wir mithilfe von Audits, ob die HSE-Managementsysteme unserer Einheiten wirksam sind. Dabei wird kontrolliert, ob sie den Standards entsprechen, die in unseren Konzernrichtlinien und Geschäftsanweisungen definiert sind. Nach jedem tödlichen Unfall sowie teilweise auch nach schweren Unfällen werden zudem gesonderte interne Audits durchgeführt.

Programme

H&S-Schulungen und Trainings

Unser Center of Competence Global Learning bietet in einem konzernweit einheitlichen Weiterbildungskatalog spezielle Schulungen und Trainings aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit an. Hierzu gehören beispielsweise auch Programme aus dem Bereich psychischer Gesundheit. Zusätzlich gibt es länderspezifische Konzepte und Trainingszentren. Auch Mitarbeiter von Partnerfirmen können an den Schulungen teilnehmen. Je nach Tätigkeitsfeld sind die Kurse teilweise verpflichtend.

Mitarbeiterberatung zu gesundheitlichen Fragen

Für gesundheitliche Fragestellungen steht unseren Mitarbeitern ein „Employee Assistance Program“ (EAP) zur Verfügung. Es kann von Mitarbeitern in Deutschland sowie in Großbritannien, Schweden, Tschechien und Ungarn in Anspruch genommen werden. EAP ist ein unabhängiger externer, streng vertraulicher Beratungsservice. Er soll auch psychischen Beanspruchungen vorbeugen.

Mitarbeiter auf Auslandsreisen können sich bei gesundheitlichen Fragen sowie Unterstützungsbedarf an eine weltweite, mehrsprachige Anlaufstelle wenden.

Konzernweite Sicherheitskampagne
„Safety F1RST!“ (seit 2011)

Mit der Kampagne möchten wir unsere Mitarbeiter für Sicherheitsthemen sensibilisieren und unsere drei zentralen Sicherheitsregeln verankern:

- Wir passen auf Kollegen auf.
- Wir stoppen unsicheres Arbeiten.
- Wir sprechen Fehler offen an.

Durch verständliche Comics und Videos sowie die hohe Präsenz des „Safety F1RST!“-Logos rufen wir unseren Mitarbeitern die Regeln regelmäßig in Erinnerung.

Ziele und Erfolgskontrolle

Unsere Leistung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bewerten wir anhand von Auditergebnissen. Kennzahlen zu Arbeitszeitausfällen, Unfällen und gefährlichen Ereignissen helfen uns bei der Ursachenforschung und ermöglichen eine umfassende Risikoanalyse. So können wir erkennen, in welchen Bereichen wir unsere Anstrengungen verstärken und präventive Maßnahmen ableiten müssen.

Die Auditergebnisse fielen 2016 insgesamt positiv aus. Wichtige Erkenntnis der Audits war, dass an manchen Standorten noch intensiver an der disziplinierten Umsetzung von schriftlichen Sicherheitsvorgaben gearbeitet werden muss. Hier sind vor allem unsere Führungskräfte gefragt. Daher werden wir spezielle Trainingsprogramme für Führungskräfte künftig ausweiten.

Unsere Unfallkennzahlen bewegen sich seit 2013 auf einem konstant niedrigen Niveau (siehe hierzu auch Fortschritte und Maßnahmen). Allerdings ist in den letzten Jahren beinahe eine Stagnation der Kennzahlen festzustellen.

Wir werden intensiv daran arbeiten, Unfälle noch weiter zu reduzieren. Im Gesundheitsmanagement messen wir unseren Erfolg daran, ob wir unsere Mitarbeiter mit unseren Informationen erreichen und inwiefern wir sie bei Aktionen zum Mitmachen motivieren können. So haben wir im Herbst 2016 erneut eine deutschlandweite Aktion zur Darmkrebsvorbeugung und -früherkennung durchgeführt. Dabei stellen wir unseren Mitarbeitern und ihren Angehörigen einen immunologischen Stuhltest zur Früherkennung von Darmkrebs zur Verfügung. Zielgruppe sind insbesondere Beschäftigte über 45 sowie Mitarbeiter, die durch ihre familiäre Vorgeschichte ein erhöhtes Darmkrebsrisiko aufweisen. 73 Prozent der 2.672 Mitarbeiter, die einen Test angefordert hatten, haben diesen auch eingereicht. Ab einer Rücksendequote von über 50 Prozent spricht die Felix Burda Stiftung, die sich der Prävention von Darmkrebs widmet, von einem sehr guten Ergebnis.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Auf Basis unserer Leistung im Bereich HSE im Jahr 2015 haben wir Anfang 2016 einen neuen Dreijahresplan aufgestellt – die „HSE Roadmap 2016–2018“. Dabei haben wir auch die strategische Neuausrichtung unseres Unternehmens berücksichtigt. Der Plan wurde in Zusammenarbeit mit den HSE-Managern aller Einheiten sowie dem HSE-Council erstellt. Er legt strategische Ambitionen, Ziele und Maßnahmen im Bereich HSE fest. Für alle Maßnahmen wurden Kernarbeitsgruppen gegründet.

Im Bereich Gesundheit haben wir das Jahr 2016 vor allem dazu genutzt, den konzernweiten Austausch zu verstärken. Zudem fanden erneut zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge statt. Hierzu gehörte die deutschlandweite Aktion „Ich mach mich stark“, mit der wir unsere Mitarbeiter



Im Notfall schnell und richtig reagieren

Unser wichtigstes Ziel in Sachen Sicherheit ist es, Unfälle zu verhindern. Doch auch, wenn lange kein Zwischenfall vorkommt, ist dies keine Garantie, dass es immer so bleibt. Deshalb müssen wir wissen, was im Notfall zu tun ist. Richtiges und schnelles Handeln kann Leben retten und Eigentum schützen. In diesem Bewusstsein hat E.ON România gemeinsam mit den beiden landesweit angesehensten Instituten für Arbeitsmedizin und -sicherheit einen neuen Lehrgang für Erste Hilfe und Krisenbewältigung entwickelt. 2016 belegten 500 Mitarbeiter und Beschäftigte von Vertragspartnern diesen Kursus. Sie lernten dort wichtige Erste-Hilfe-Techniken und übten den Umgang mit verschiedenen Krisenfällen.

zu mehr Bewegung motivieren und so Muskel- und Skelettsystemerkrankungen vorbeugen wollen. Das Konzept wurde vom Dachverband der betrieblichen Krankenversicherungen (BKK) entwickelt, und die Betriebe führen die Kampagne mit Aktionen und innerbetrieblichen Maßnahmen durch.

Interner Austausch zu Gesundheitsthemen verstärkt

Neben den bestehenden Gremien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) haben wir 2016 in Deutschland eine neue Schnittstellenfunktion ins Leben gerufen: „Betriebsärzte@eon“. Sie ergänzt die bestehende betriebsärztliche Betreuung, die gesetzlich vorgeschrieben ist. „Betriebsärzte@eon“ ist eine Gruppe leitender Betriebsärzte aller deutschen Einheiten. Sie tauschen sich regelmäßig mit den deutschen BGM-Expertenteams aus, um gemeinsam Gesundheitsmaßnahmen zu planen, durchzuführen und auszuwerten. Neben dem kontinuierlichen Austausch im Alltag finden jährlich zwei Treffen statt.

Auch international tauschen wir uns zu erfolgreichen Projekten und Maßnahmen aus. Unser 2016 gegründetes „Health Team E.ON“ umfasst die Gesundheitsmanager aller regionalen Einheiten außerhalb Deutschlands sowie unserer globalen Einheiten. Zusammen analysieren sie die Gesundheitsangebote vor Ort und lernen die verschiedenen Strukturen kennen, die sich aufgrund unterschiedlicher Gesetze und Versorgungsstrukturen ergeben. Ziel ist es, von erfolgreichen Beispielen anderer Länder zu lernen: Beispielsweise hat E.ON in Großbritannien zahlreiche wirksame Maßnahmen zum Thema psychische Gesundheit umgesetzt; E.ON Schweden ist hingegen Experte bei der betrieblichen Eingliederung (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM) von Mitarbeitern nach längeren Krankheiten.

Mitarbeiter schulen und sensibilisieren

Ende 2015 haben wir ein neues Trainingsprogramm für die oberen Führungsebenen gestartet. Mit Videos und Rollenspielen sollen sie darin geschult werden, HSE-Risiken besser zu erkennen und ihre Mitarbeiter zu

sensibilisieren. Seit der Einführung wurden 36 Trainings mit über 500 Teilnehmern in sieben verschiedenen Ländern durchgeführt.

2016 haben wir zudem erneut spezielle Onlineschulungen für Mitarbeiter durchgeführt, die in sogenannte Hochrisikoländer reisen, und einen unternehmensweiten Sicherheitstag veranstaltet. Im Rahmen von Workshops, Vorträgen und weiteren Angeboten informierten wir unsere Mitarbeiter über Arbeitssicherheit, Gesundheitsmaßnahmen, Brandschutz und andere Themen.

Grippe-Impfaktion mit modernem Impfstoff

2016 haben wir an allen Standorten in Deutschland eine Grippe-Impfaktion mit einem neuen Impfstoff durchgeführt, der bessere Schutzwirkung bei gleichzeitig besserer Verträglichkeit verspricht. Zwei Wochen lang war im Atrium der Konzernzentrale in Essen ein Impfstand platziert. Dort konnten Beschäftigte ohne Voranmeldung ihre Impfung erhalten und als Motivation an einer Tombola teilnehmen. So konnten wir mehr als 300 Mitarbeiter erreichen. Bis zum Ende des Jahres waren darüber hinaus Impfungen bei den betriebsärztlichen Diensten möglich. Etwa 2.000 Beschäftigte haben dieses Angebot genutzt. Die Aktion wird auch 2017 fortgeführt.

96,5 % – so hoch war die Gesundheitsquote unserer Mitarbeiter 2016. Sie gibt die geleisteten Arbeitstage im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit wieder. Mit 96,5 Prozent blieb der Wert auch 2016 auf einem hohen Niveau (2015: 96,5 %).

Entwicklung unserer Unfallkennzahlen

Maßgeblich für die Bewertung unserer Leistung im Bereich Arbeitssicherheit ist der „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF). Er misst die Gesamtzahl aller erfassten Unfälle (ohne Erste-Hilfe-Unfälle). Wir messen diese Kennzahl seit 2010. Seit 2011 beziehen wir dabei auch die für uns tätigen Vertragspartner und deren Mitarbeiter ein (kombinierter TRIF).

TRIF kombiniert^{1), 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) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierte Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
- 3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

TRIF kombiniert nach Bereichen^{1), 2)}

	2016
Erneuerbare Energien	5,7
Exploration und Produktion ³⁾	0
Deutschland	2,5
Weitere EU-Länder ⁴⁾	2,5
Konzernleitung/Sonstige ⁵⁾	1,2
Nicht-Kerngeschäft (PreussenElektra)	2,4
Gesamt	2,5

- 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) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierte Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
- 3) Die Einheit Exploration und Produktion wurde im Frühjahr 2016 verkauft. Bis zu diesem Zeitpunkt sind keine TRIF-relevanten Unfälle zu verzeichnen gewesen.
- 4) Großbritannien, Schweden, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Italien
- 5) E.ON SE, E.ON Business Service, E.ON Connecting Energies

Seit Anfang 2016 setzen sich unsere Einheiten selbstverpflichtend eigene Zielwerte für den kombinierten TRIF. Auf Basis dieser Einzelwerte haben wir konzernweit einen Zielwert von 2,5 festgesetzt, den wir Ende 2016 erreichen konnten. Insgesamt verschlechterte sich der Wert jedoch leicht. Der überdurchschnittlich hohe TRIF kombiniert im Bereich Erneuerbare Energien ist darauf zurückzuführen, dass 2016 große Off- und Onshore-Windparkprojekte durchgeführt und zwei Offshore-Windparks in Betrieb genommen wurden. Bei einem fand die Inbetriebnahme unter erschwerten Bedingungen statt. Die Meldungen von Unfallereignissen sind daher gestiegen. Bei einem Großteil der gemeldeten Ereignisse handelte es sich jedoch um keine schweren Unfälle.

Bei den E.ON-Mitarbeitern erhöhte sich der Wert von 2,3 auf 2,5. Es herrschen unterschiedliche Meldekulturen in unseren Einheiten. Die Unfallkennzahlen beziehen sich nur auf alle gemeldeten Unfälle. Wir gehen davon aus, dass die leichte Erhöhung des TRIF auch darauf zurückzuführen ist, dass wir in unseren regionalen Einheiten verstärkt dazu aufgerufen haben, jeden Unfall zu melden. Bei unseren Vertragspartnern war die entsprechende Kennziffer mit 2,6 identisch zum Vorjahreswert (2015: 2,6).

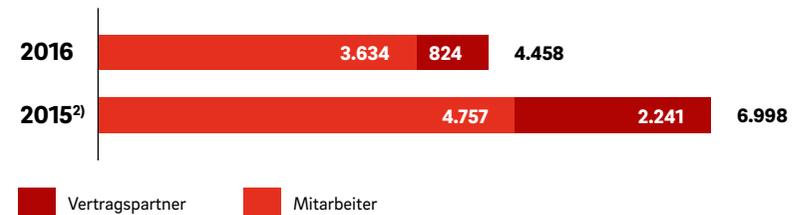
LTIF Mitarbeiter^{1), 2)}



- 1) Lost Time Injury Frequency – arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro Millionen Arbeitsstunden
- 2) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierte Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
- 3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Arbeitsunfälle mit Arbeitszeitausfällen messen wir mit dem „Lost Time Injury Frequency Index“ (LTIF). Ihre Zahl blieb 2016, im Vergleich zum Vorjahr, bei unseren Mitarbeitern konstant. Bei unseren Vertragspartnern lag der Wert 2016 bei 2,1 pro eine Million Arbeitsstunden und erhöhte sich somit im Vergleich zum Vorjahr (2015: 2,0) leicht. Grund dafür waren die vermehrten Meldungen von „leichteren“ Vorfällen mit Ausfallzeiten.

Beinaheunfälle¹⁾



- 1) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierte Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
- 2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Bei der Erfassung der meldepflichtigen Unfallereignisse setzen wir auch auf die Dokumentation der Beinaheunfälle (Near-Miss-Ereignisse). Darunter fallen Ereignisse, die zu Verletzungen hätten führen können. 2016 fiel die Anzahl an gemeldeten Beinaheunfälle von insgesamt 6.998 im Vorjahr auf 4.458 (Mitarbeiter und Partnerfirmen). Dieser Rückgang lässt sich darauf zurückführen, dass „Beobachtungen“ – also das reine Feststellen von unsicheren Zuständen – seit 2016 nicht mehr als Beinaheunfälle, sondern separat erfasst werden.



Chefs unterwegs für Sicherheitskultur

Die Sicherheit unserer Kollegen und der Mitarbeiter von Auftragnehmern hat bei uns oberste Priorität. Nur folgerichtig ist es daher, wenn unser oberes Management seine Vorbildrolle nutzt, um die Sicherheitskultur unseres Unternehmens zu fördern. 2016 nahmen deshalb alle Führungskräfte von E.ON Hungária an Sicherheitsrundgängen in unseren Anlagen teil. Die Rundgänge ermöglichen unseren Führungskräften, sich direkt mit den Mitarbeitern am Arbeitsplatz auszutauschen. Zudem zeigen die Besuche, dass unser Engagement für die Sicherheit vom Maschinenraum bis zur Chefetage reicht.

Tödliche Arbeitsunfälle

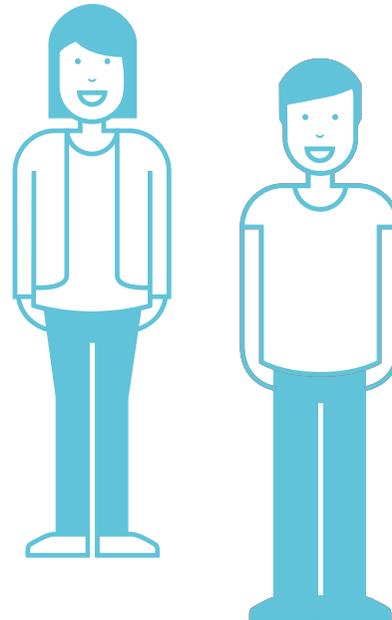
Trotz unseren intensiven Sicherheitsmaßnahmen verstarben 2016 tragi-scherweise vier unserer Mitarbeiter. Zwei Unfälle ereigneten sich aufgrund von elektrischen Zwischenfällen bei Netzgesellschaften in Deutschland und Tschechien, ein weiterer in Deutschland im Kernkraftwerk Grohnde: Bei Arbeiten an einem Hilfskessel im Werk trat heißer Dampf aus. Dadurch erlitt ein langjähriger Mitarbeiter tödliche Verbrühungen. Ein weiterer Mitarbeiter verunglückte in Großbritannien tödlich bei einem Verkehrsunfall. Bei tödlichen Unfällen leiten wir umgehend eine Untersuchung ein, um den genauen Hergang nachzuvollziehen. Ziel ist es, die Ursachen zu ermitteln und alle notwendigen Maßnahmen einzuleiten, um vergleichbare Unfälle in Zukunft zu verhindern.

Nicht-Kerngeschäft: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei PreussenElektra

Unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra (PEL) ist für den Betrieb, Nachbetrieb und Rückbau unserer Kernkraftwerke verantwortlich. In allen Phasen des Arbeitsprozesses stehen die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten, der Mitarbeiter unserer Partnerfirmen sowie der Schutz der Umwelt im Vordergrund. Unsere hohen Standards für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz gelten auch bei PEL. Alle unsere Kernkraftwerke sind nach den internationalen Umweltnormen ISO 14001 beziehungsweise EMAS zertifiziert. Unsere HSE-Managementsysteme werden regelmäßig rezertifiziert. Durch Prozess- und Betriebsreviews wollen wir kontinuierlich weitere Verbesserungen erreichen. Zudem setzen wir konsequent spezielle HSE-Verbesserungspläne um und entwickeln Präventions- und Schulungsmaßnahmen weiter.

Die Erfahrungen, die wir bisher beim Betrieb und Rückbau unserer Anlagen gemacht haben, helfen uns dabei, unsere Prozesse und Verfahren im Arbeitsschutz weiter zu optimieren. Sie tragen zum hohen Sicherheitsniveau in unseren Kernkraftwerken bei. In enger Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) und anderen Energieversorgungsunternehmen haben wir Lösungsansätze für einen erfolgreichen Arbeitsschutz im Rückbau entwickelt und als Leitfaden zusammengefasst.

Trotz allen Anstrengungen, höchste Arbeitssicherheitsstandards zu gewährleisten, wurde im August 2016 einer unserer Mitarbeiter infolge eines tragischen Arbeitsunfalls im nichtnuklearen Teil des Kernkraftwerks Grohnde tödlich verletzt. Die Verbesserungsmaßnahmen, die aus der Unfalluntersuchung abgeleitet wurden, werden derzeit umgesetzt.



Vielfalt als Chance

GRI-Aspekt
Vielfalt und Chancengleichheit

Die Menschen, die bei uns arbeiten, sind sehr vielfältig: Sie kommen aus verschiedenen Nationen und unterscheiden sich durch ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre Religion oder ihre kulturelle und soziale Herkunft. Diese Vielfalt wollen wir gezielt fördern und sie für uns nutzen. Studien belegen, dass gemischte Teams bessere Leistungen erbringen und höhere Erträge erwirtschaften als Gruppen, die sich sehr ähnlich sind. Darüber hinaus ist Vielfalt ein zentraler Treiber für Kreativität und Innovationen, wodurch wir auf die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kunden noch besser eingehen können.

Unser Engagement für Vielfalt hilft uns auch dabei, mit den Auswirkungen des demografischen Wandels umzugehen – also dem steigenden Altersdurchschnitt der Bevölkerung in den Industrienationen. Denn ein Unternehmen, das sich ausdrücklich für Vielfalt ausspricht, ist als Arbeitgeber attraktiv und kann so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorbeugen.

Ganzheitlicher Ansatz zur Förderung von Vielfalt

Vielfalt und Integration sind wesentliche Grundlagen unserer Vision und unserer Werte. Dabei sind ein verantwortungsvolles Verhalten und Offenheit unser Fundament für gelebte Vielfalt. Wir wollen allen unseren Mitarbeitern gleiche Chancen bieten, individuelle Unterschiede fördern und nutzen. Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist auch ein Fokusthema unserer neuen → [Nachhaltigkeitsstrategie](#).

Verantwortlichkeiten

Auf Konzernebene ist eine Person in Vollzeit für das Thema Vielfalt verantwortlich. Diese stellt eine Schnittstelle zu anderen Unternehmensbereichen dar und regt die Umsetzung von konzernweiten Maßnahmen an. Darüber hinaus gibt es in allen regionalen Unternehmenseinheiten ebenfalls lokale Verantwortliche, die Aktionen zum Thema Vielfalt umsetzen. Zudem gibt es eine Konzernschwerbehindertenvertretung für die Kommunikation und Begleitung von Maßnahmen zum Thema Behinderung und Inklusion. Vor Ort wird diese Aufgabe in den einzelnen Unternehmenseinheiten von Vertrauenspersonen und lokalen Schwerbehindertenvertretungen wahrgenommen.

Interne Richt- und Leitlinien

Gemeinsame Grundsatzerklärung „Vielfalt und Integration“ (2016)

Mit dieser Erklärung verpflichten wir uns dazu, ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiter sein Potenzial entfalten kann. Die Erklärung wurde 2016 gemeinsam vom E.ON-Vorstand und dem SE Betriebsrat der E.ON SE unterzeichnet.

Recruiting- und Besetzungsrichtlinie (2015)

Wir wollen Frauen gezielt Aufstiegsmöglichkeiten im Konzern eröffnen. Die Richtlinie legt konzernweit fest, dass bei der Besetzung einer neuen Führungsposition jeweils mindestens ein Mann und eine Frau auf die Kandidatenliste gesetzt werden.

Konzern-Integrationsvereinbarung (2016)

Die Konzern-Integrationsvereinbarung wurde zwischen der Unternehmensleitung, dem Konzernbetriebsrat und der Konzernschwerbehindertenvertretung geschlossen. Sie soll die betriebliche Integration und Gesundheitsvorsorge im gesamten Unternehmen vorantreiben. Die Richtlinie schafft einheitliche Rahmenbedingungen für den respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeitern.

Externe Bekenntnisse und Verpflichtungen

Erklärung der DAX30-Unternehmen (unterzeichnet 2011)

Mit der Erklärung bekräftigen wir unser Bekenntnis zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben und verpflichten uns, Frauen systematisch zu fördern und zu beteiligen.

Initiative „Charta der Vielfalt“ (unterzeichnet 2008)

Die „Charta der Vielfalt“ ist eine deutsche Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Mit unserer Unterzeichnung bekennen wir uns dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Programme, Netzwerke und Initiativen

Kooperation mit Femtec (seit 2007)

Wir sind Kooperationspartner der Berliner Karriereplattform für Frauen in Ingenieur- und Naturwissenschaften. Gemeinsam erarbeiten wir innovative Programme für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen, um diese für technische Berufe zu begeistern und ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern. Durch die Zusammenarbeit mit Femtec entdecken wir jedes Jahr junge Talente, die wir fördern möchten.

„Female Mentoring“-Programm
(seit 2015)

Das Programm bereitet weibliche Nachwuchskräfte in Deutschland gezielt auf Führungspositionen vor. Jeder Teilnehmerin des Programms steht eine erfahrene Managementkraft zur Seite, die ihre Karriere – zusätzlich zu der eigentlichen Führungskraft – beratend, coachend und unterstützend begleitet. Es zeigt sich, dass sich die Teilnehmerinnen überdurchschnittlich weiterentwickeln und einen Karriereschritt in eine Fach- oder Führungslaufbahn machen können.

„Äntligen Jobb“ („Endlich ein Job“)
(seit 2015)

Die Initiative von E.ON Schweden vermittelt arbeitslosen Akademikern, die nicht in Schweden geboren sind, Praktikumsplätze. Die Praktikanten können so ein tieferes Verständnis für die schwedische Kultur, Sprache und den Arbeitsmarkt entwickeln und erhalten damit eine Chance auf einen späteren Arbeitsplatz.

Frauennetzwerk „Womenergy“ (2007;
aktualisiert 2016)

Das konzerninterne Forum soll den Wissens- und Erfahrungsaustausch unter Mitarbeiterinnen fördern. Außerdem bietet es Beratung bei Berufs- und Karrierefragen. Im Mittelpunkt stehen die gegenseitige Unterstützung sowie die Förderung der Präsenz und des Einflusses von Frauen innerhalb des Unternehmens.

Weitere Initiativen und Netzwerke

Darüber hinaus sind wir Mitglied in zahlreichen nationalen und internationalen Netzwerken und Initiativen, beispielsweise:

- „Catalyst“: weltweite Gemeinschaft zur Verbesserung der Chancen für Frauen in Unternehmen
- *Mercer's Vanguard Diversity Network*: Netzwerk zum Erfahrungsaustausch hinsichtlich des Themas Vielfalt im Personalmanagement
- *Recruitment Industry Disability Initiative (RID)*: fördert gleichberechtigte Einstiegschancen von Behinderten
- *Initiative „Wir zusammen“*: Integrationsinitiative der deutschen Wirtschaft für Menschen, die vor Krieg und Verfolgung fliehen mussten
- *Netzwerkinitiative „Komm, mach MINT.“*: Initiative, um Frauen verstärkt für naturwissenschaftlich-technische und mathematische Berufe zu begeistern
- *LGBT Network UK*: internes Netzwerk in Großbritannien für homosexuelle, bisexuelle und Transgender-Mitarbeiter
- *Stonewall*: britische Initiative zur Unterstützung der LGBT-Community (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)
- *Equilibrium Mentoring Programme*: eine von E.ON in Tschechien initiierte Kooperation mit der britischen Handelskammer zur Förderung talentierter weiblicher Führungskräfte
- *Väternetzwerk*: Das Projekt soll Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigen. Im Rahmen dessen werden unter anderem Vorträge, Workshops und Vater-Kind-Aktivitäten angeboten.
- *The BAME*: Netzwerk der Black Asian Minority Ethnic in Großbritannien. Das Netzwerk bietet eine Plattform zum Austauschen bezüglich ethnischer Unterschiede.

Ziele und Erfolgskontrolle

Grundsätzlich gilt: Wir wollen bei Neueinstellungen konzernweit den Anteil unterrepräsentierter Gruppen erhöhen. Jede regionale Einheit legt zudem eigene Schwerpunkte bei ihrer Arbeit zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen.

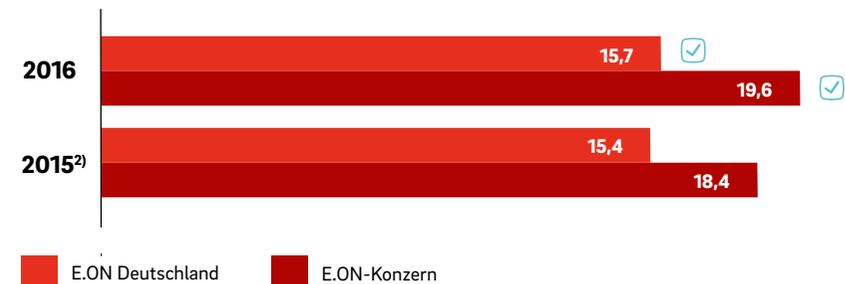
Beim Thema Geschlechtergerechtigkeit haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil an weiblichen Führungskräften im Unternehmen zu erhöhen. Jede regionale Einheit hat dazu konkrete Zielvorgaben, die regelmäßig überprüft werden. Die E.ON SE und weitere deutsche E.ON-Gesellschaften unterliegen dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ vom 1. Mai 2015. In diesem Rahmen verpflichten wir uns zu konkreten Zielen in Bezug auf den Anteil an Frauen in Führungspositionen in Deutschland. Dabei gehen wir über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, um alle Führungsebenen zu erfassen. Die Ziele lauten:

- Auf der ersten Führungsebene soll der Frauenanteil in Deutschland bis zum 30. Juni 2017 auf **23 Prozent** steigen.
- Auf der zweiten Führungsebene soll der Frauenanteil in Deutschland bis 30. Juni 2017 auf **17 Prozent** steigen.
- Im Aufsichtsrat wollen wir einen Frauenanteil von **30 Prozent** bis 2018 erreichen.
- Im Vorstand wollen wir einen Frauenanteil von **20 Prozent** bis 2021 erreichen.

Im Aufsichtsrat beträgt der Frauenanteil derzeit 27,8 Prozent. Die nächsten turnusmäßigen Neuwahlen stehen erst 2018 an. Wir wollen die 30-Prozent-Frauenquote im Aufsichtsrat spätestens dann erreichen.

Im Kontext unserer freiwilligen Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei E.ON überprüfen wir den aktuellen Status zweimal jährlich und berichten dies im → [Geschäftsbericht](#). 2016 konnten wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen weiter erhöhen. Dies ist unter anderem auf unsere umfangreichen Maßnahmen zur Karriereentwicklung von weiblichen Führungskräften zurückzuführen, zum Beispiel die Mentoring-Programme.

Anteil Frauen in Führungspositionen (in Prozent)¹⁾



1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Fortschritte und Maßnahmen 2016

2016 haben wir erneut zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, mit denen wir die Vielfalt in unserem Unternehmen fördern wollen. Unter anderem haben wir die interne Kommunikation dazu verstärkt: In unserem Intranet wurde eine eigene Seite speziell zum Thema Vielfalt eingerichtet.

Damit Gehörgeschädigte unsere Konzernvideos verstehen können, haben wir sie mit Untertiteln versehen. Es wurden ebenfalls Trainings durchgeführt, um unsere Mitarbeiter zum Thema Vielfalt zu sensibilisieren. Beim Austausch mit dem Betriebsrat der E.ON SE stand das Thema Vielfalt als regelmäßiger Punkt auf der Agenda.

Im Rahmen unserer Kooperationen, Initiativen und Netzwerke fanden ebenfalls zahlreiche Aktionen statt. Als Teil unserer Kooperation mit Femtec haben Studentinnen in einer Innovationswerkstatt über vier Monate einen Fall für E.ON bearbeitet, bei dem sie spannende und zukunftsweisende Projekte für die Energiewelt von morgen entwickelten.

In Großbritannien und Schweden war E.ON bei „Pride“-Paraden, die auf die Rechte und Vielfalt der LGBT-Community aufmerksam machen sollen, vertreten.

Aktionen zum jährlichen internationalen Frauentag

Am 8. März 2016, dem internationalen Frauentag, gab es bei E.ON konzernweit zahlreiche Veranstaltungen. Ziel war es, die zahlreichen Frauen im Unternehmen wertzuschätzen und eine Gelegenheit zum Austausch von Informationen beziehungsweise zum Netzwerken zu geben.

Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft lag zum 31. Dezember 2016 bei 32,1 Prozent. Damit ist er gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft nach Geschäftsfeldern (in Prozent)¹⁾

	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Energienetze ³⁾	20,1	21,5
Kundenlösungen ⁴⁾	43,0	39,4
Erneuerbare Energien	21,0	22,7
Konzernleitung/Sonstiges ⁵⁾	45,2	45,5
Kerngeschäft	33,1	32,9
Nicht-Kerngeschäft (Preussen-Elektra)	13,2	12,4
Sonstige (veräußerte Aktivitäten)	–	35,8
E.ON-Konzern	32,1	32,0

1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

3) einschließlich Deutschland, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Slowakei, Schweden

4) einschließlich Deutschland, Tschechien, Ungarn, Italien, Rumänien, Schweden, Großbritannien, ECT

5) einschließlich E.ON SE, EBS (IT+EBUS), andere

Fotoausstellung zum Leben mit Behinderung und Krankheit

Von April bis Mai 2016 fand an unserem Geschäftssitz in Essen eine ungewöhnliche Fotoausstellung statt: Gezeigt wurden Porträts von Menschen mit einer Behinderung oder einer schweren Erkrankung, darunter auch E.ON-Kollegen. Die Fotos rückten die Schönheit der Person in den Vordergrund und verzichteten bewusst darauf, die Krankheit oder Behinderung hervorzuheben. So wollten wir dafür sensibilisieren, einen unvoreingenommenen Blick auf andere Menschen zu richten. Ergänzende Texte unterhalb der Bilder gaben Auskunft über die Vita und Krankengeschichte der Dargestellten. Die Ausstellung wurde sehr gut angenommen. Sie ist als Wanderausstellung angelegt und steht allen regionalen Einheiten bei E.ON zur Verfügung.

2016 waren in deutschen E.ON-Gesellschaften 934 Schwerbehinderte oder Personen mit einer gleichgestellten Behinderung beschäftigt. Ihre Zahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr sowohl absolut als auch bezogen auf den Anteil an der Gesamtbelegschaft gesunken. Die Schwerbehindertenquote liegt bei uns jedoch nach wie vor über dem bundesweiten Durchschnitt von 4,7 Prozent (Stand 2015 gemäß Bundesagentur für Arbeit).

Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt

Die große Zahl von Flüchtlingen, die auf der Suche nach Sicherheit und einer besseren Zukunft nach Europa kommen, stellt uns vor eine historische Herausforderung. Sie bietet aber auch große Chancen, wenn es gelingt, die Menschen in unsere Gesellschaft zu integrieren. Wir glauben, dass eine Integration vor allem durch den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gelingen wird.

97 – aus so vielen verschiedenen Nationalitäten setzte sich unsere Belegschaft 2016 zusammen (2015: 96).

Anteil schwerbehinderte Mitarbeiter in Deutschland (in Prozent)¹⁾

	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Energienetze ³⁾	6,3	6,5
Kundenlösungen ⁴⁾	3,9	4,4
Erneuerbare Energien	0,2	–
Konzernleitung/Sonstiges ⁵⁾	3,1	3,3
Kerngeschäft	5,1	5,3
Nicht-Kerngeschäft (Preussen-Elektra)	7,8	7,8
Sonstige (veräußerte Aktivitäten)	–	–
E.ON-Konzern	5,4	5,7

1) exklusive Vorstände/Geschäftsführer

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

3) einschließlich Deutschland

4) einschließlich Deutschland, ECT

5) einschließlich E.ON SE, EBS (IT+EBUS), andere

In Deutschland haben wir mit unseren Tochterunternehmen Avacon, Bayernwerk, E.DIS und HanseWerk die Patenschaft für das deutsche Programm „Durchstarten mit Energie“ übernommen. Das Programm unterstützt Flüchtlinge beim Start ins Berufsleben. In Berufsvorbereitungskursen stehen zunächst die Weiterentwicklung der Deutschkenntnisse sowie die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche im Vordergrund. Bei guten Deutschkenntnissen können die Teilnehmer im nächsten Schritt eine Berufsausbildung bei E.ON beginnen. In Bewerbertrainings informieren wir darüber, wie ein Vorstellungsgespräch in Deutschland abläuft und wie Bewerbungsunterlagen gestaltet sein sollten.

Austausch von Jung und Alt fördern

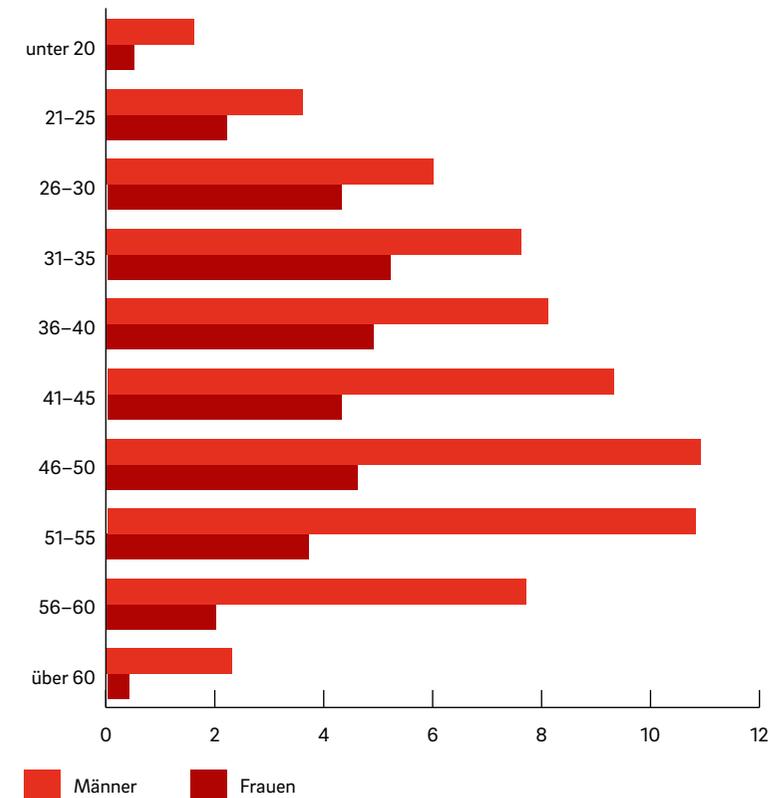
Seit 2016 können sich junge und ältere Mitarbeiter im Rahmen unseres „Reverse Mentoring Programms“ miteinander über ihre Fähigkeiten und ihr Wissen austauschen. Ziel ist es, ein generationenübergreifendes Verständnis zu schaffen und die Vernetzung zu fördern. Das Programm steht derzeit Mitarbeitern von E.ON Business Services (EBS) und unseren regionalen Einheiten Schweden und Großbritannien zur Verfügung. Ziel ist es, das Programm auf alle Einheiten auszuweiten.

Das Durchschnittsalter im E.ON-Konzern betrug zum Jahresende 42 Jahre. Es ist vergleichbar mit dem durchschnittlichen Alter in anderen DAX-30-Unternehmen. Die Altersstruktur der Mitarbeiter bei E.ON spiegelt die demografische Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland wider: Im Jahr 2016 waren rund 18 Prozent unserer Beschäftigten bis zu 30 Jahre alt, 55 Prozent zwischen 31 und 50 Jahre sowie rund 27 Prozent älter als 50 Jahre.

Auszeichnungen für Vielfalt

2016 haben wir bereits zum dritten Mal in Folge das „Total-E-Quality-Prädikat“ erhalten: Damit wurden wir für eine vorbildliche Personalpolitik ausgezeichnet, die sich für Vielfalt und Chancengleichheit einsetzt. In Schweden wurden wir 2016 als bester Mehrgenerationen-Arbeitgeber ausgezeichnet.

Altersstruktur der Gesamtbelegschaft 2016 (in Prozent)¹⁾



¹⁾ einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

Talente fördern, Entwicklung stärken

Wir wollen auch in Zukunft im Wettbewerb bestehen und neue Wachstumsfelder erschließen. Dazu sind wir vor allem auf das Know-how unserer Mitarbeiter angewiesen. Unser Ziel ist es, stets die richtigen Menschen an den richtigen Stellen im Konzern einzusetzen. Die aktuellen Veränderungen auf den Energiemärkten stellen auch unser Personalmanagement vor neue Herausforderungen. Zugleich eröffnet die zunehmende Digitalisierung die Chance, Talente aus verschiedenen und vielseitigeren Bereichen anzusprechen.

Integrativer Weiterbildungsansatz

Wir möchten die passenden Mitarbeiter für unser Unternehmen finden, sie für uns gewinnen und ihre Fähigkeiten zielgerichtet weiterentwickeln. Damit uns dies gelingt, brauchen wir ein effizientes Personalmanagement. Mit verschiedenen Entwicklungsprogrammen stellen wir sicher, dass uns auch in Zukunft ausreichend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Unser konzernweites Talentmanagement eröffnet besonders qualifizierten Fachkräften und angehenden Führungskräften attraktive Karriereperspektiven. Künftig wollen wir verstärkt nicht nur die „klassische“ Führungslaufbahn in den Blick nehmen, sondern unseren Mitarbeitern einen individuellen und flexiblen Karriereweg ermöglichen – auch solche für Experten und Projektmanager.

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist ein Grundpfeiler unseres Personalmanagements. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter ihre Weiterbildung in Bezug auf Inhalte, Dauer, Ort, Tempo und Methode eigenständig gestalten können. Durch ein breites Angebot an berufsbegleitenden Programmen, Kursen, Workshops und Materialien zum Selbststudium fördern wir eine selbstverantwortliche Lernkultur.

Verantwortlichkeiten

Unser Kompetenzzentrum „Global Learning“ bietet seit 2013 neben virtuellen Lernangeboten Trainings und Schulungen an und stellt dafür einen konzernweiten Weiterbildungskatalog zur Verfügung. Das Business Service Center in Berlin ist verantwortlich für übergreifende Lernangebote.

Die Förderung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist eine zentrale Aufgabe der Führungskräfte von E.ON. Dabei werden sie durch verschiedene Instrumente unterstützt: Unser „Leadership Guide“ gibt ihnen beispielsweise Hilfestellung bei der Vorbereitung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen.

Interne Richt- und Leitlinien

Richtlinie „International Transfer Policy“
(2011)

Die Richtlinie regelt zeitweilige Einsätze unserer Mitarbeiter im Ausland. Die durchschnittliche Dauer eines Auslandsaufenthalts beträgt zwei bis drei Jahre.

Verfahren

Verfahren für die globale Besetzung von
Führungskräften (2015 überarbeitet)

Ziel des konzernweit gültigen Verfahrens ist es, die Vergabe von Führungspositionen zu optimieren, Besetzungsverfahren transparenter zu gestalten und Chancengleichheit zu fördern. Hauptelement ist die „Placement Conference“. Auf dieser Konferenz besprechen Personalvertreter unterschiedlicher Bereiche des Unternehmens freie Positionen und mögliche Kandidaten.

Talent Reporting und Management-
Review-Prozess

Wir kontrollieren die Vielfalt und den Erfolg unserer Talentpools vierteljährlich. Zusätzlich führen wir jährlich einen Management-Review-Prozess durch. In diesem bewerten wir die Führungsfähigkeiten unserer Talente und das Potenzial unserer Nachfolgeplanung.

Programme und Projekte

E.ON-Ausbildungsinitiative (seit 2003)

Die Initiative leistet einen Beitrag zum deutschlandweiten Ausbildungspakt. Sie unterstützt Jugendliche beim Übergang von Schule zu Beruf durch Schulprojekte, Praktika und Lehrgänge. Dazu gehören auch Programme für → [Flüchtlinge](#).

„E.ON Graduate“-Programm (EGP)

Das EGP stellt hochqualifizierte Hochschulabsolventen für ein 24-monatiges Programm ein. Die Trainees durchlaufen währenddessen drei bis sechs Stationen in verschiedenen Unternehmenseinheiten und Abteilungen. So können sie unser Unternehmen aus unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen. Das EGP wird in sechs Ländern angeboten (Deutschland, Großbritannien, Schweden, Tschechische Republik, Ungarn und Rumänien).

Weitere Aus- und Weiterbildungsange-
bote

Folgende Angebote geben nur eine Auswahl wieder:

- *getAbstract*: Das weltweit größte Angebot von Zusammenfassungen zu Fach-, Führungs- und Karrierebüchern steht unseren Mitarbeitern kostenfrei zur Verfügung.
 - *Talent Breakfast*: Die Veranstaltung ermöglicht in Deutschland den Austausch zwischen Talenten und Führungskräften.
 - *Einstiegsprogramm für Hochschulabsolventen*: Das Traineeprogramm ist auf die Regionalversorger zugeschnitten. Es bildet Trainees in verschiedenen spezifischen Fachrichtungen aus.
-

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Auch 2016 haben wir erfolgreich zahlreiche Anstrengungen unternommen, um qualifizierte Talente für unseren Konzern zu gewinnen und unsere Mitarbeiter kontinuierlich weiterzubilden. Im Schnitt nahm 2016 jeder Mitarbeiter 1,7 Tage an Klassenraumtrainings teil (gemessen an der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft). Die Ausgaben für Trainings pro Mitarbeiter lagen bei 811 Euro. Eine der begehrtesten Einstiegsmöglichkeiten war erneut unser „E.ON Graduate Program“: 2016 starteten konzernweit 64 Trainees in das Programm. Wir erhielten über 3.500 Bewerbungen.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wurde 2016 auch von Experten bestätigt. Unter anderem wurden wir in Deutschland vom Top Employer Institut erneut als „Top Employer“ ausgezeichnet. Diese Zertifizierung berücksichtigt auch unsere Talentstrategie sowie die verschiedenen Lern- und Entwicklungsangebote.

„Learning Take Away Days“ – unser neues Fortbildungsformat

2016 haben wir an mehreren Standorten in Deutschland und Rumänien ein innovatives Fortbildungsformat angeboten: die „Learning Take Away Days“. Das Format besteht aus 25 kurzen, 90-minütigen Lernelementen. Damit bieten wir Mitarbeitern „Grab & Go“-Lerneinheiten, also kurze Lernelemente. Insgesamt nahmen 2016 etwa 1.000 Mitarbeiter an diesen Trainingssessions teil. Der Schwerpunkt der Schulungen liegt auf praktischen Tipps für den Berufsalltag und der Steigerung der Produktivität. Das Besondere: In den Schulungen lernten Top-Führungskräfte Seite an Seite mit Auszubildenden.

Learning-App informiert über Weiterbildungsangebote

Mit unserer Learning-App führten wir 2016 ein neues „Learning Management System“ ein. Mit diesem Tool können sich unsere Mitarbeiter unter anderem über unser vielfältiges Weiterbildungsangebot informieren und

selbstgesteuert interne Trainings buchen, stornieren oder vormerken. Ziel der App ist es, alle Mitarbeiter anzuregen, sich kontinuierlich fortzubilden.

Persönliche wie fachliche Weiterentwicklung durch das neue Kompetenzmodell

Im Jahr 2016 verabschiedeten wir das neue konzernweite Kompetenzmodell, das wir seit 2015 entwickelt haben: „grow@E.ON“. Es fasst abteilungs- und länderübergreifend zusammen, welche Kompetenzen unsere Mitarbeiter und Führungskräfte benötigen. Hierzu definierten wir Kernkompetenzen, die für alle Mitarbeiter gelten. Zudem wurden beispielsweise für Führungskräfte und Projektmanager zusätzliche Anforderungen definiert. Themen wie Kundenorientierung und Verantwortung stehen dabei noch stärker als bisher im Fokus. Das Modell schafft Transparenz, welche Erwartungen wir an unsere Mitarbeiter stellen und bietet konkrete Hilfestellung an, um sich persönlich wie fachlich weiterzuentwickeln. Das neue Kompetenzmodell bildet nicht nur die Grundlage für die Mitarbeiterentwicklung, sondern auch für die Bewerberauswahl und Stellenbesetzung. „grow@E.ON“ wird schrittweise eingeführt. Derzeit bereiten wir ein begleitendes E-Learning-Angebot vor, das alle Mitarbeiter bis Mitte 2017 durchlaufen werden.

Neues Führungskräfteprogramm „2020 Leadership“

Die strategische Neuausrichtung unseres Unternehmens stellt unsere Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Um sie gezielt zu unterstützen, haben wir auch 2016 gemeinsam mit dem international renommierten Anbieter Duke Corporate Education ein Entwicklungsprogramm durchgeführt. Kern des Programms war ein dreieinhalbtägiges Trainingsmodul. In interaktiven Lerneinheiten wurden aktuelle Fragestellungen bearbeitet, zum Beispiel: Wie vermittele ich die neue Vision, Werte und Ziele von E.ON an meine Mitarbeiter? Wie baue ich Verständnis für Kundenbeziehungen auf und treibe die Digitalisierung voran?

„E.ON Abroad“

Im Berichtsjahr startete das von E.ON Deutschland ins Leben gerufene Pilotprojekt „E.ON Abroad“. Zwischen Juni und November 2016 hatten Auszubildende und duale Studenten die Möglichkeit, in Rumänien internationale Berufskompetenzen zu erwerben. Sie durchliefen für jeweils circa sechs Wochen verschiedene Abteilungen, um Einblicke in die Arbeitsabläufe vor Ort zu erhalten.

Anzahl Auszubildende in Deutschland



1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Wir beschäftigten zum Jahresende insgesamt 971 Auszubildende und duale Studenten in Deutschland. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 5,3 Prozent (Vorjahr: 5,5 Prozent). Die Übernahme der Auszubildenden in unbefristete und befristete Verträge ist, wie im Vorjahr, sehr hoch (274 von 303 = 90 Prozent; Vorjahr 331 von 370 = 89 Prozent). Damit wirken wir dem Fachkräftemangel entgegen.

Den Wandel gestalten

Angesichts globalisierter Märkte und eines zunehmenden Fachkräftemangels in Europa wird es für Unternehmen immer wichtiger, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Nur so können sie qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für sich gewinnen und langfristig halten. Die Personalarbeit muss sich zudem auf eine globalere Arbeitswelt und eine veränderte Altersstruktur der Beschäftigten in den Industriestaaten aufgrund des demografischen Wandels einstellen. 2016 stand zudem ganz im Zeichen der strategischen Neuausrichtung unseres Unternehmens. Unsere Aufgabe ist es, unsere Mitarbeiter bei den Veränderungen zu begleiten, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und veränderten Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Flexible Arbeitsmodelle, attraktive Vergütung

Wir möchten optimale Arbeitsbedingungen schaffen, damit unsere Mitarbeiter effektiv arbeiten und Beruf und Privatleben optimal miteinander verbinden können. Flexible Arbeitszeitmodelle sind bei uns bereits seit Jahren etabliert. Mit verschiedenen Programmen unterstützen wir unsere Mitarbeiter zudem in Lebensphasen, in denen sie im Privatleben erhöhten Anforderungen ausgesetzt sind.

Wir erkennen Leistung an – denn das motiviert. Eine attraktive Vergütung sowie zusätzliche betriebliche Leistungen sind daher für uns selbstverständlich. Darüber hinaus gibt es bei uns verschiedene Belohnungs- und Vergütungssysteme, mit denen wir besondere Leistungen wertschätzen.

Interne Richt- und Leitlinien

Konzernbetriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ (2015)

In der deutschlandweit gültigen Vereinbarung ist unter anderem festgehalten, dass alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, per Telearbeit von zu Hause aus zu arbeiten (Homeoffice). Außerdem können sie längere Auszeiten (Sabbaticals) wahrnehmen. Wir bieten konzernweit flexible Arbeitszeiten an.

Gesamt-Betriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ (2010; überarbeitet 2011)

Die Betriebsvereinbarung definiert, auf welche Weise wir Teilzeit und Telearbeit fördern und welche Angebote wir unseren Mitarbeitern bei E.ON für die Kinderbetreuung, den Mutterschutz, die Elternzeit, das Sabbatical und die Pflege weiterer Familienangehöriger machen. Außerdem regelt sie unsere Kooperation mit dem pme Familienservice und legt fest, wie unsere Mitarbeiter die Angebote des Services nutzen können.

Kooperation

pme Familienservice

Zusammen mit unserem Kooperationspartner pme Familienservice bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland Zugang zu verschiedenen Beratungsangeboten und Services rund um die Vereinbarung von Beruf und Privatleben. Unter anderem unterstützen wir sie bei der Organisation und Finanzierung von Pflegedienstleistungen und bieten psychosoziale Unterstützung an.

Programme und Projekte

Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf

Nach längerer Abwesenheit – sei es durch Elternzeit oder Krankheit – unterstützen wir unsere Mitarbeiter beim Wiedereinstieg ins Berufsleben. Mitarbeitern in Elternzeit bieten wir an, bei Interesse Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu übernehmen, damit sie aktuelle Entwicklungen im Unternehmen verfolgen können. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter in Deutschland ihre Elternzeit um ein viertes Jahr verlängern.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

In Kooperation mit Kindertagesstätten und Krippen stellen wir geförderte Betreuungsplätze für Kleinkinder bereit. Außerdem vermitteln wir Ad-hoc-Betreuung in Notfällen und bieten in Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice ein umfangreiches Ferienprogramm für die Kinder unserer Mitarbeiter an. Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können sich zu den Themen stationäre und ambulante Pflege beraten lassen. In Kooperation mit dem pme Familienservice vermitteln wir Pflegekräfte, Seniorenbetreuer oder Haushaltshilfen.

Mitarbeiterbindung

Wir binden unsere Mitarbeiter eng in die Unternehmensprozesse ein. Dazu haben wir unter anderem folgende Maßnahmen etabliert:

- obligatorische Mitarbeitergespräche
 - regelmäßige Mitarbeiterbefragungen (Pulse-Check)
 - das Diskussionsforum „Ask the Board“, bei dem der Vorstand alle Mitarbeiter regelmäßig zum Live-Chat einlädt
 - verschiedene Blogs, in denen sich Mitarbeiter mit Führungskräften und Kollegen austauschen können
-

Betriebliche Leistungen

Neben dem Gehalt bieten wir unter anderem folgende freiwillige Sozialleistungen und andere Angebote:

- betriebliche Altersvorsorge
 - arbeitgeberfinanzierte Gruppenunfallversicherung, die neben Arbeits- und Wegeunfällen auch Unfälle in der Freizeit absichert
 - individuelle Vermögensbildung mit Mitarbeiteraktienprogrammen
-

Fortschritte und Maßnahmen 2016

2016 war in unserer Personalarbeit die strategische → Neuaustrichtung von E.ON vorrangiges Thema. Im Zuge dieser Neuaustrichtung wird das bisherige E.ON-Geschäft in den zwei eigenständigen Unternehmen E.ON und Uniper weitergeführt. Wir wollen unsere Mitarbeiter bei allen Veränderungen bestmöglich begleiten und haben dazu drei Schwerpunkte für unsere Personalarbeit definiert: die Mitarbeiter auf das Kommende vorbereiten, neue Möglichkeiten schaffen und ihre Leistung anerkennen.

Vereinbarung zur neuen Strategie

Zwischen dem Vorstand der E.ON, dem Betriebsrat der E.ON SE sowie dem Konzernbetriebsrat (Mitbestimmung) wurde im November 2014 eine „Gemeinsame Erklärung“ zur Neuaufstellung von E.ON vereinbart. Die darin getroffenen folgenden Vereinbarungen wurden eingehalten:

- Anlässlich der Abspaltung von Uniper fand kein Personalabbau statt.
- An bestehenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen haben wir festgehalten.
- Pensionsvereinbarungen blieben unverändert.
- Laufende Personalentwicklungs- und Trainingsmaßnahmen wurden weitergeführt.
- Im Rahmen der bewährten Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Mitbestimmung wurde die Mitbestimmung frühzeitig und umfassend in die Projektarbeit eingebunden. Hierfür wurde ein Projektbeirat aus führenden Vertretern der europäischen und deutschen Mitbestimmung besetzt.

Restrukturierung unserer Prozesse: das Programm „Phoenix“

Nach der erfolgreichen Abspaltung von Uniper richtet sich der Fokus auf das neu aufgestellte Unternehmen. Um E.ON fit für die Zukunft zu machen, haben wir 2016 das „Phoenix“-Programm aufgesetzt. Es soll der Optimierung von Strukturen und Prozessen dienen, Bürokratie und Komplexität

reduzieren, Entscheidungsfreiheit, Geschwindigkeit und Agilität erhöhen und die Nähe zum Kunden steigern. Das Ergebnis ist ein schlankeres Unternehmen. Im Rahmen des Programms hat der Vorstand auch ein klares Einsparziel gesetzt, das wir durch eine bessere Aufstellung anstreben: Bis 2018 wollen wir unsere Kosten nachhaltig in der Größenordnung von 400 Mio Euro senken. Der Abbau von Arbeitsplätzen steht nicht im Fokus des Programms – gleichwohl können wir ihn nicht ausschließen. Aus diesem Grund werden wir während der Veränderungsphase im Interesse aller Mitarbeiter Neueinstellungen aktiv begrenzen. Angesichts der rasanten Veränderungen der Märkte und des zunehmenden Wettbewerbs müssen wir unsere Transformation schnell und konsequent umsetzen. Wir arbeiten im Projekt „Phoenix“ eng mit unseren Mitbestimmungsgremien zusammen. Den Grundstein dafür haben wir durch den Beschluss eines gemeinsamen Eckpunktepapiers gelegt. Die vereinbarte frühzeitige Einbindung des Projektbeirats ist auch hier von besonderer Bedeutung, um gemeinsam konstruktive Lösungen zu erarbeiten, die von beiden Seiten getragen werden.

Überarbeitung unserer „People Strategie“

Unsere „People Strategie“ beschreibt, wie wir das Potenzial unserer Mitarbeiter bestmöglich aktivieren, um unsere unternehmerischen Ziele zu erreichen. Anfang 2016 wurde deutlich, dass wir diese Strategie vor dem Hintergrund der Neuaufstellung von E.ON hinterfragen und anpassen müssen. Daher haben wir im Laufe des Jahres unsere „People Strategie“ überarbeitet. Sie stellt die fünf Werte unserer Unternehmensvision – „Der Kunde steht an erster Stelle“, „Zusammen arbeiten“, „Verbessern und erneuern“, „Gemeinsam gewinnen“ und „Verantwortungsbewusst und offen sein“ – nun noch stärker in den Vordergrund. Um unsere Mitarbeiter für die Veränderungen zu begeistern, haben wir einen Film konzipiert, der die Botschaften der „neuen E.ON“ emotional transportiert. In einer Studie der Unternehmensberatung Promerit wurde der Film als gutes Beispiel aufgeführt, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter bei Veränderungen informieren und begeistern können.

Neue Intranet-Plattform eingeführt

Mehr als 43.000 Kollegen haben seit November 2016 konzernweit Zugriff auf unsere neue Intranet-Plattform „Connect“. Sie ähnelt einer Social-Media-Plattform: Unsere Mitarbeiter können sich beispielsweise in Gruppen zum Austausch und zur Zusammenarbeit zusammenfinden. Seit der Einführung wurden bereits über 1.000 solcher „Communities“ gegründet. Auch der Bereich Personal (Human Resources – HR) hat eine eigene geschlossene Diskussionsplattform – die „Global HR Community“. Diese bietet spezielle, für das HR-Team aktuelle News, Informationen und Diskussionsmöglichkeiten.

Mitarbeiterbefragung „Pulse Check“

Mit dem vierten „Pulse Check“ – der Ende 2016 durchgeführt wurde – haben wir unsere Mitarbeiter erneut zu verschiedenen Aspekten unserer Arbeit befragt: zu unserer Vision und unserer Strategie, der Arbeit mit unseren Kunden und der Teamarbeit, zum Verantwortungsbewusstsein sowie allgemeinem Verbesserungspotenzial. An der Umfrage nahmen mehr als 11.000 Mitarbeiter teil. Die Themen wurden auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) bewertet. Unsere Werte für die verschiedenen Kategorien lagen zwischen 3,5 und 4,3. Die Ergebnisse des Checks wurden intern kommuniziert, um eventuellen Handlungsbedarf aufzuzeigen und potenzielle Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können.

Kennzahlen

Mitarbeiter (allgemein)^{1), 2)}

	2016	2015 ³⁾
Anzahl Mitarbeiter	43.138 ✓	43.162
Anzahl Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern		
Energienetze ⁴⁾	16.814 ✓	14.932
Kundenlösungen ⁵⁾	19.106 ✓	20.860
Erneuerbare Energien	1.082 ✓	913
Konzernleitung/Sonstiges ⁶⁾	4.102 ✓	4.237
Mitarbeiter Kerngeschäft	41.104 ✓	40.942
Nicht-Kerngeschäft (PreussenElektra)	2.034 ✓	1.998
Sonstiges (veräußerte Aktivitäten) ⁷⁾	- ✓	222

1) ohne Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

2) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

4) einschließlich Deutschland, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Slowakei und Schweden

5) einschließlich Deutschland, Tschechien, Ungarn, Italien, Rumänien, Schweden, Großbritannien, ECT

6) einschließlich E.ON SE, EBS (IT+EBUS), andere

7) einschließlich Polen, Italien, Dänemark und diverse andere Länder

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

	2016	2015 ¹⁾
TRIFE.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner^{2), 3)}	2,5	2,4
E.ON-Mitarbeiter	2,5 <input checked="" type="checkbox"/>	2,3
Vertragspartner	2,6	2,6
LTIF^{2), 4)}		
E.ON-Mitarbeiter	1,9 <input checked="" type="checkbox"/>	1,9
Vertragspartner	2,1	2,0
Beinaheunfälle E.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner²⁾	4.458	6.998
E.ON-Mitarbeiter	3.634	4.757
Vertragspartner	824	2.241
Anzahl tödlicher Unfälle bei E.ON-Mitarbeitern und Vertragspartnern²⁾	4 <input checked="" type="checkbox"/>	2
Gesundheitsquote E.ON-Mitarbeiter (in %)⁵⁾	96,5⁶⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	96,5

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierte Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat

3) Total Recordable Injury Frequency – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen pro eine Million Arbeitsstunden

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

5) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

6) Zahlen übernommen aus geprüfem Teil des Geschäftsberichts

Vielfalt und Chancengleichheit¹⁾

	2016	2015 ²⁾
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft (in %) ³⁾	32,1 <input checked="" type="checkbox"/>	32,0
Anteil Frauen in Führungspositionen, konzernweit (in %) ⁴⁾	19,6 <input checked="" type="checkbox"/>	18,4
Anteil Frauen in Führungspositionen in Deutschland (in %) ⁴⁾	15,7 <input checked="" type="checkbox"/>	15,4
Anzahl schwerbehinderte Mitarbeiter in Deutschland ⁵⁾	934 <input checked="" type="checkbox"/>	970
Anzahl schwerbehinderte Auszubildende in Deutschland ⁵⁾	6 <input checked="" type="checkbox"/>	6
Anteil schwerbehinderte Mitarbeiter in Deutschland (in %) ⁵⁾	5,4 <input checked="" type="checkbox"/>	5,7
Anzahl Nationalitäten	97 <input checked="" type="checkbox"/>	96

1) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

3) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

4) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer

5) exklusive Vorstände/Geschäftsführer, einschließlich Auszubildende

Mitarbeiterentwicklung¹⁾

	2016	2015 ²⁾
Auszubildende in Deutschland	971 <input checked="" type="checkbox"/>	990
Ausbildungsquote in Deutschland (in %)	5,3 <input checked="" type="checkbox"/>	5,5

1) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Arbeitsbedingungen

	2016	2015 ¹⁾
Mitarbeiter mit Vollzeitarbeitsverträgen (in %) ²⁾	92	91
Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen (in %) ²⁾	95	96
Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit	3.517 ³⁾ ✓	3.937
Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag auf tarifvertraglicher Basis (in %)	84	84
Mitarbeiterfluktuation (in %) ²⁾	5,3 ³⁾ ✓	3,5
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren) ²⁾	14,2 ³⁾ ✓	14,3
Neueinstellungen		
Neueinstellungen (Köpfe)	4.451	4.207
Neueinstellungen (FTE)	4.346	4.042
Neueinstellungen unbefristet (in %)	67	67
Personalaufwand (in Mio €)	2.839³⁾ ✓	2.995

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

3) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

A photograph of an offshore wind farm at sunset. The sun is low on the horizon, casting a golden glow over the sea and the silhouettes of the wind turbines. The water is dark blue with white-capped waves. In the foreground on the left, a large, cylindrical concrete structure, likely a wind turbine foundation, is visible. The sky is a mix of orange, yellow, and blue.

Umwelt

Als Energieunternehmen spielen wir beim Klimaschutz eine Schlüsselrolle. Denn durch die Erzeugung und Nutzung von konventioneller Energie entstehen große Mengen an Treibhausgasen. Wir veröffentlichen unseren CO₂-Fußabdruck und berichten transparent darüber, welche Maßnahmen wir ergreifen, um ihn zu verkleinern. Im Rahmen unseres Umweltmanagements nehmen wir zudem mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Biodiversität in den Blick. Unser Ziel ist es, unseren Ressourcen- und Energieverbrauch zu reduzieren und die Arten- und Lebensraumvielfalt durch unsere Anlagen und Netze nicht zu gefährden.

Schlüsselrolle für den Klimaschutz

2016 wurde auf der Klimakonferenz der Vereinten Nationen (United Nations – UN) in Marrakesch das Pariser Klimaabkommen aus dem Vorjahr ratifiziert. Erstmals verpflichteten sich mehr als 190 Staaten gemeinsam dazu, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2° C zu begrenzen – ein klares Signal für den Klimaschutz. Das Zwei-Grad-Ziel ist nur zu erreichen, wenn weltweit ambitionierte Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen ergriffen werden. Die CO₂-arme Energieerzeugung spielt dabei eine zentrale Rolle. Denn 40 Prozent aller Treibhausgasemissionen weltweit entstehen durch die Erzeugung von Energie.

Als Energieunternehmen tragen wir eine große Verantwortung für den Klimaschutz. Durch die Überführung des konventionellen Erzeugungsgeschäfts zum 1. Januar 2016 in die Gesellschaft Uniper und durch unseren neuen strategischen Fokus auf → Erneuerbare Energien reduzieren sich die direkten CO₂-Emissionen aus unserer Stromerzeugung deutlich. Nach wie vor hoch sind jedoch die indirekten Emissionen, die durch den Verbrauch von Strom und Gas bei unseren Kunden entstehen. Mit innovativen → Energielösungen helfen wir deshalb unseren Kunden dabei, ihren Energieverbrauch zu reduzieren. Klimaschutz ist nicht zuletzt deshalb ein zentrales Thema für uns, weil sich ein fortschreitender Klimawandel auch negativ auf unser Geschäft auswirken kann: Wetterextreme können Störungen oder Ausfälle beim Betrieb unserer Kraftwerke hervorrufen. Starke Stürme beeinträchtigen beispielsweise den Betrieb von Windkraftanlagen.

Transparente Klimaberichterstattung

Um unsere Fortschritte im Klimaschutz zu belegen und uns dem direkten Vergleich mit unseren Wettbewerbern zu stellen, berichten wir seit Jahren transparent über unsere CO₂-Emissionen. Seit 2004 veröffentlichen wir die CO₂-Emissionen aus der Stromerzeugung bei der unabhängigen und gemeinnützigen Organisation CDP (vormals Carbon Disclosure Project). Im nunmehr fünften Jahr legen wir dabei den gesamten CO₂-Fußabdruck des E.ON-Konzerns offen.

2016 wurden wir bei der Klimaberichterstattung von CDP erneut als eines der führenden Unternehmen der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) → ausgezeichnet. CDP würdigte die Qualität, den Prozess und Transparenz der Daten, die wir im Rahmen des jährlichen CDP-Klimawandelberichts veröffentlichen. Mit einem Rating von A- sind wir führendes Unternehmen der Branche im „Leadership Index“, in den es nur zehn Prozent der untersuchten Unternehmen aus allen Industriesektoren schaffen. Die CO₂-Daten, die wir hierfür bereitgestellt haben, wurden von unabhängiger Stelle bewertet.

CDP ist einer der größten Zusammenschlüsse von internationalen Investoren. Jedes Jahr werden Konzerne auf der ganzen Welt aufgefordert, ihre CO₂-Emissionen und ihre Strategien im Umgang mit dem Klimawandel offenzulegen. Das CDP-Rating beurteilt die Transparenz und Ausführlichkeit der CO₂-Berichterstattung von Unternehmen.

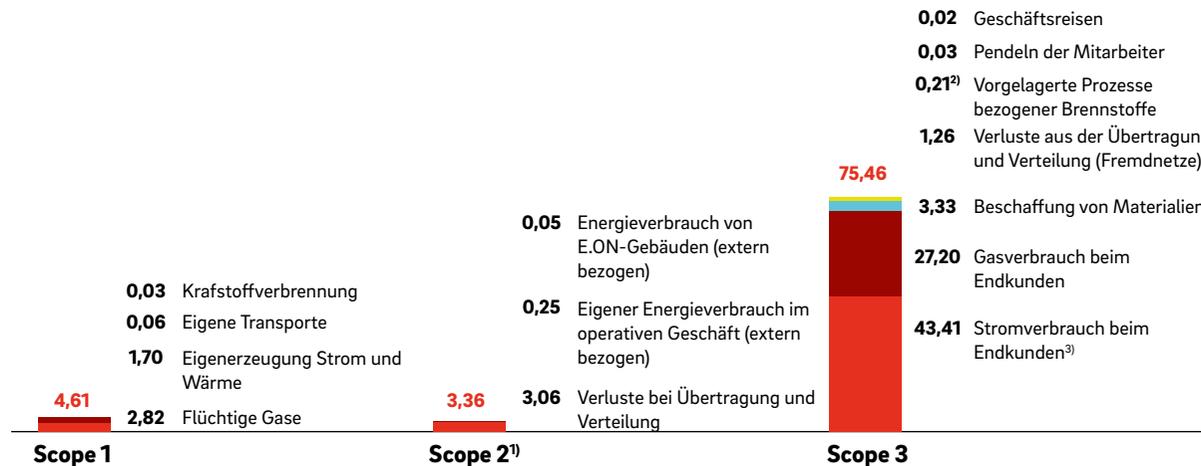
Umfassende CO₂-Bilanzierung

Bei der Berechnung unserer CO₂-Emissionen beziehen wir die komplette Wertschöpfungskette mit ein – von unseren Lieferanten bis zum Endkunden. Neben den CO₂-Emissionen aus unserer Strom- und Wärmeerzeugung

berücksichtigen wir hierbei den CO₂-Ausstoß unserer alltäglichen, nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit. Ende 2016 lagen unsere gesamten direkten und indirekten CO₂-Emissionen bei rund 83,43 Mio t CO₂.

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 auch von Bedeutung, treten aber im Verhältnis zu direktem CO₂ in geringeren Mengen auf.

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 und Fernwärme. Aus diesen resultiert der größte Anteil der Scope-2-Emissionen.

2) Wert wurde auf Basis der Vorjahreswerte abgeschätzt

3) Werte beinhalten Privat-, Gewerbe- und Industriekunden

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](#)).

Scope 1 (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)

	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ¹⁾
Eigenerzeugung Strom und Wärme	1,70	77,09
Flüchtige Gase	2,82	2,76
Kraftstoffverbrennung	0,03	0,08
Eigene Transporte	0,06	0,06
Gesamt	4,61	79,99

¹⁾ Kennzahlen nicht bereinigt um nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. nicht bereinigt um Uniper)

Unsere Scope-1-Emissionen lagen 2016 bei insgesamt 4,61 Mio t CO₂. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Vorjahren erheblich gesunken. Hintergrund ist die Überführung des konventionellen Erzeugungsgeschäfts zum 1. Januar in eine eigene Gesellschaft. Durch unseren Fokus auf die Stromerzeugung aus → [Erneuerbaren Energien](#) fiel der Wert für die CO₂-Emissionen aus der Eigenerzeugung von Strom und Wärme auf 1,7 Mio t. Gemäß „Greenhouse Gas Protokoll“ und DEFRA entstehen keine direkten CO₂-Emissionen aus Erneuerbaren Energien und werden mit einem Wert von „0“ angesetzt. Die Restmengen von 1,7 Mio t lassen sich auf Emissionen von Anlagen wie Gasanlagen zur Wärmeerzeugung und Blockheizkraftwerke, die sich nach wie vor in unserem Besitz befinden, zurückführen.

Bei diesen Anlagen unterscheiden wir zwischen solchen mit einer Leistung über 20 MW, die im Rahmen des Europäischen Emissionsrechtehandels (European Union Emission Trading System – EU-ETS) erfasst sind, und solchen mit einer Leistung unter 20 MW wie Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK-Anlagen). Für die Emissionen unserer über das EU-ETS erfassten Anlagen mussten wir 2016 Zertifikate in Höhe von 1,2 Mio t CO₂ vorweisen. Diese Menge entsprach auf Basis des durchschnittlichen CO₂-Preises einem Marktwert von 7 Mio Euro.

Zudem entstanden 2,82 Mio t Emissionen durch flüchtige Gase, die hauptsächlich von Gasaustritten aus unseren Netzen herrühren. Durch die stetige Modernisierung der → [Gasleitungen](#) wollen wir Austritte künftig vermeiden. Um die Emissionen, die durch den Kraftstoffverbrauch von unternehmens-eigenen Fahrzeugen (eigene Transporte) entstehen, zu reduzieren, haben wir 2016 außerdem damit begonnen, unseren eigenen Fuhrpark auf → [Elektromobilität](#) umzustellen.

Über die CO₂-Intensität der Stromerzeugung berichten wir nicht mehr, da diese durch den zuvor beschriebenen Rückgang der Emissionen aus der Strom- und Wärmeerzeugung gering und somit nicht mehr wesentlich für uns ist.

Indirekte Emissionen in Verbindung mit unserem Strom- und Wärmeverbrauch (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, oder durch Verluste bei der Verteilung von Strom in unseren eigenen Netzen.

Scope 2 (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)¹⁾

	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Eigener Energieverbrauch im operativen Geschäft (extern bezogen)	0,25	0,46
Verluste bei Übertragung und Verteilung ³⁾	3,06	3,19
Energieverbrauch von E.ON-Gebäuden (extern bezogen)	0,05	0,04
Gesamt	3,36	3,69

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

2) Kennzahlen nicht bereinigt um nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. nicht bereinigt um Uniper)

3) Die Werte für die vorgelagerten CO₂-Emissionen wurden nach geografischen Regionen ermittelt („Location-based“-Methode).

Unsere Scope-2-Emissionen lagen 2016 mit 3,36 Mio t CO₂ leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Im Vergleich zu unseren weiteren indirekten Emissionen ist die Menge von geringerer Relevanz. Aber auch hier wollen wir Verbesserungen erzielen: Um Verluste bei der Übertragung und Verteilung von Strom zu minimieren, investieren wir in die → Optimierung unserer Stromnetze. Zudem wollen wir die → Energieeffizienz unserer eigenen Gebäude erhöhen.

Nach der 2015 erweiterten „Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance“ wird der Wert für den im Scope 2 enthaltenen Strombezug auf zwei Arten ermittelt. Bei der „Location-based“-Methode werden die Emissionen basierend auf Emissionsfaktoren für bestimmte geografische Regionen ermittelt, das heißt ohne Berücksichtigung des individuellen Strommixes eines Unternehmens. Bei der „Market-based“-Methode werden dagegen tatsächlich entstehende Emissionen mithilfe eines Emissionsfaktors, der die Verträge der Energielieferanten berücksichtigt, berechnet. Ist die genaue Herkunft des extern bezogenen Stroms und damit der Emissionsfaktor nicht genau zu ermitteln, wird der sogenannte Residualmixfaktor genutzt. Dieser gibt die Treibhausgasemissionen wieder, die nicht eindeutig einer bestimmten Quelle zugeordnet werden können, und liegt teilweise deutlich über dem regionalen Strommixfaktor.

Erstmals berichten wir in der unterstehenden Tabelle die Emissionen, die durch die Verluste bei Übertragung und Verteilung entstehen und den Großteil unserer Scope-2-Emissionen ausmachen, differenziert nach beiden Methoden. In unserem CO₂-Fußabdruck nutzen wir den nach „Location-based“-Methode ermittelten Wert.

Scope 2 GHG Protocol Guidance (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)

	2016 <input checked="" type="checkbox"/>
Verluste bei Übertragung und Verteilung (Location-based)	3,06
Verluste bei Übertragung und Verteilung (Market-based)	4,20 ¹⁾

1) Ein Großteil der in Schweden entstandenen Verluste aus der Übertragung und Verteilung von Strom wurden durch den Einkauf von Grünstrom kompensiert.

Weitere indirekte Emissionen (Scope 3)

Scope 3 beinhaltet weitere indirekte Emissionen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten auftreten. Sie entstehen vor allem durch den Strom- und Gasverbrauch unserer Kunden, aber unter anderem auch durch die Beschaffung von Materialien und durch Verluste aus der Übertragung und Verteilung von Strom in Fremdnetzen.

Scope 3 (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)

	2016 	2015 ¹⁾
Stromverbrauch beim Endkunden ²⁾	43,41	55,31
Gasverbrauch beim Endkunden ²⁾	27,20	45,15
Beschaffung von Materialien	3,33	3,88 ³⁾
Verluste aus der Übertragung und Verteilung (Fremdnetze)	1,26	2,72
Vorgelagerte Prozesse bezogener Brennstoffe	0,21 ⁴⁾	9,40 ⁵⁾
Pendeln der Mitarbeiter	0,03	0,03
Geschäftsreisen	0,02	0,02
Gesamt	75,46	116,51

1) Kennzahlen nicht bereinigt um nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. nicht bereinigt um Uniper)

2) Werte beinhalten Privat-, Gewerbe- und Industriekunden

3) inklusive Beschaffung von Brennstoffen

4) Wert auf Basis der Vorjahreswerte abgeschätzt

5) inklusive Kohle

Unsere Scope-3-Emissionen lagen 2016 bei insgesamt 75,45 Mio t CO₂. Der Großteil der Scope-3-Emissionen – und mittlerweile sogar unseres gesamten CO₂-Fußabdrucks – wird durch den Verbrauch von Strom und



Betriebliche Mobilität für den Klimaschutz

In Deutschland entstehen etwa 18 Prozent der CO₂-Emissionen allein im Transportsektor. Der betriebliche Verkehr von Unternehmen hat hieran großen Anteil. Mit einem verbesserten Mobilitätsmanagement können wir daher wirksam zum Klimaschutz beitragen. Um hierfür die vielversprechendsten Maßnahmen zu bestimmen, beteiligten wir uns im Jahr 2016 mit drei deutschen Standorten an einem Modellprojekt des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) namens „Mobil.Pro.Fit.®“: Wir befragten unsere Mitarbeiter nach ihrem Mobilitätsbedarf, den von ihnen genutzten Verkehrsmitteln und möglichen Verbesserungen. Anschließend starteten wir zahlreiche Maßnahmen, wie den Ausbau unserer Ladestationen, Arbeit im Homeoffice, Einrichtung von Duschräumen für Fahrradfahrer, eine ÖPNV-Förderung oder Aktionstage zur klimafreundlichen Mobilität.

Gas bei unseren Kunden verursacht. Der Rückgang der CO₂-Emissionen aus dem Gasverbrauch lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass mit der Ausgliederung des Energiehandels auch das Gas-Großkunden-Geschäft an die Gesellschaft Uniper übergegangen ist. Der Rückgang der Emissionen aus dem Endverbrauch des Strombezugs ist hauptsächlich Folge des im Berichtsjahr 2016 um 3,6 Mrd kWh gesunkenen Stromabsatzes. Die Verringerung der CO₂-Emissionen bei unseren Kunden ist durch unsere Neuaufstellung für uns in den Fokus gerückt. Deshalb entwickeln wir neue → Lösungen, mit denen wir unsere Kunden dabei unterstützen, weniger Energie zu verbrauchen. Daneben arbeiten wir natürlich auch daran, Scope-3-Emissionen, die nicht aus dem Verbrauch von Strom und Gas beim Kunden entstehen, zu reduzieren. So fördert unsere Reiserichtlinie die Nutzung CO₂-armer Verkehrsmittel. Mitarbeitern, die von Düsseldorf nach Essen pendeln, stellen wir seit 2016 einen E.ON-eigenen Shuttlebus zur Verfügung.

Ressourcen schonen, Umwelt schützen

Mit dem Wachstum der Weltbevölkerung nimmt auch der globale Verbrauch von wertvollen Ressourcen weiter zu. Die Politik reagiert auf diese Entwicklungen mit ambitionierten gesetzlichen Vorgaben, vor allem in Europa: Seit 2008 stellt die europäische Abfallrahmenrichtlinie beispielsweise klare Anforderungen an die Vermeidung und das Recycling von Abfällen. Die EU-Energieeffizienz-Richtlinie aus dem Jahr 2012 hat zum Ziel, den Energieverbrauch europaweit zu senken. Vor diesem Hintergrund analysieren wir kontinuierlich unseren eigenen Ressourcen- und Energieverbrauch und ermitteln Einsparpotenzial. So kommen wir gesetzlichen Anforderungen nach und können Ressourcen schonen, unseren CO₂-Fußabdruck verringern und zugleich Kosten sparen.

Ein weiterer Fokus unseres Umweltmanagements liegt darauf, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu verringern. Beim weiteren Ausbau der Erneuerbaren Energien gilt es, Umweltauflagen zu berücksichtigen und beispielsweise auszuschließen, dass Offshore-Windkraftanlagen Fischarten gefährden. Mit dem Ausbau der Erneuerbaren Energien geht zugleich ein weiterer Ausbau unserer Netze einher. Auch hier müssen wir mögliche Auswirkungen auf die Umwelt im Blick haben und gewährleisten, dass unsere Geschäftstätigkeit die Arten- und Lebensraumvielfalt nicht gefährdet. Nur durch einen ökologisch verträglichen Ausbau können wir die öffentliche Akzeptanz für diese Projekte sichern.

Umweltmanagement nach dem Vorsorgeprinzip

Wir wollen ein umweltbewusster Energiepartner sein. Das bedeutet für uns, unsere Umweltauswirkungen möglichst niedrig zu halten und unseren Kunden energieeffiziente Lösungen zu bieten. Dabei ist das von den Vereinten Nationen (United Nations – UN) geprägte Vorsorgeprinzip für uns maßgeblich: Deshalb setzen wir uns stetig dafür ein, dass Umweltschäden nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen. Mit unseren → [Energieslösungen](#) leisten wir bereits einen entscheidenden Beitrag zur ressourcenschonenden Stromerzeugung und helfen unseren Kunden dabei, Energie zu sparen. Doch auch unseren eigenen Energieverbrauch möchten wir kontinuierlich reduzieren. Zudem achten wir darauf, Ressourcen wie Frischwasser und Büromaterial effizient zu nutzen und Abfälle zu vermeiden. Dabei sorgen wir selbstverständlich dafür, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Zusätzlich haben wir eigene Umweltstandards definiert, die für den gesamten Konzern gelten und auf deren Einhaltung wir auch unsere Partner verpflichten.

Für uns 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 and Environment – HSE) organisatorisch unter einem Dach zusammengefasst.

Verantwortlichkeiten

Unser Vorstand und die leitenden HSE-Management-Teams tragen gemeinsam die Verantwortung für unsere Leistungen im Bereich HSE. Sie sind verantwortlich für unsere Strategien und treiben kontinuierliche Verbesserungen voran. Zudem sind alle Mitarbeiter aktiv an HSE-Aktivitäten beteiligt und engagieren sich dafür, unsere Ziele zu erreichen. Eine Erläuterung unserer HSE-Organisationsstruktur finden Sie auch im Kapitel → [Nachhaltigkeitsorganisation](#).

Trotz allen Vorkehrungen und Maßnahmen sind umweltrelevante Vorfälle nicht gänzlich auszuschließen. In diesen Fällen gewährleistet unser → [Ereignis- und Krisenmanagement](#), dass die Auswirkungen bestmöglich reduziert werden.

Prinzipien und Grundsätze

→ [E.ON-Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt](#) (2013; überarbeitet 2014)

Mit der Grundsatzerklärung bekennen wir uns unter anderem dazu, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und betriebliche Effizienz zu gewährleisten. Wir betrachten den gesamten Lebenszyklus einer Anlage – also von der Planung bis zur Stilllegung. So wollen wir eine möglichst effiziente Nutzung von Ressourcen erreichen.

Interne Richt- und Leitlinien

Management-Konzernrichtlinie HSE (2013; überarbeitet 2015)

Die Richtlinie definiert konzernweit Rollen, Verantwortlichkeiten, Managementkonzepte und Berichtswege zu den Bereichen HSE.

Business-Governance-Konzernrichtlinie „HSE-Management“ (2013)

Die konzernweite Richtlinie definiert Mindestanforderungen und Managementinstrumente für einheitliche Prozesse in den Bereichen HSE. Sie verpflichtet alle globalen und regionalen Einheiten¹⁾, ein extern zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß den internationalen Standards ISO 14001 oder EMAS einzuführen.

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)

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Procurement“ (2016)

Die Richtlinie definiert Prozesse, mit denen wir HSE-Risiken beim Einkauf einer Dienstleistung beziehungsweise eines Produkts identifizieren. Neue Lieferanten durchlaufen je nach Risiko einen Qualifizierungsprozess. Eventuelle Lücken müssen geschlossen werden. Je nach Größe des Lieferanten verlangen wir unter anderem Zertifikate nach ISO 14001 oder EMAS III oder führen HSE-Audits durch.

Externe Rahmenwerke und Verpflichtungen

Zehn Prinzipien des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen (seit 2005)

Mit unserem Bekenntnis zu den „Global Compact“-Prinzipien verpflichten wir uns auch zur Einhaltung von Umweltschutzstandards.

Verfahren

Umweltverträglichkeitsprüfungen und -kontrollen

Mögliche Umweltrisiken bei der Planung, dem Bau und dem Betrieb unserer Energieerzeugungsanlagen und Verteilnetze erfassen wir kontinuierlich. Wir führen zudem regelmäßig Umweltverträglichkeitsprüfungen (Environmental Impact Assessments – EIAs) durch. Dabei erfüllen wir konsequent die Auflagen der Behörden und ziehen bei Bedarf externe Umweltexperten hinzu. Die Ergebnisse der EIAs müssen von allen Projektmanagern angemessen berücksichtigt werden.

Ereignismanagementsystem „Prevent!“ (seit 2013)

Mit dem Onlinesystem erfassen unsere Einheiten risikoträchtige Ereignisse und umweltrelevante Vorfälle. So können wir die Ereignisse systematisch analysieren und gezielt Maßnahmen zur Risikominimierung entwickeln. Bei umweltrelevanten Vorfällen unterscheiden wir anhand bestimmter Merkmale zwischen vier Schweregraden: 0 (kein tatsächlicher Schaden), 1, 2 sowie 3 (schwerwiegende Auswirkungen). Alle schweren Vorfälle unterliegen einer 24-Stunden-Meldepflicht. Zu schweren Vorfällen gehören beispielsweise irreparable Schäden an geschützten Lebensräumen.

Zentrale Genehmigungsplattform für den Bau und Betrieb von Anlagen (seit 2012)

Mithilfe dieser Plattform beobachten und bewerten wir gesetzliche Änderungen auf nationaler, europäischer und außereuropäischer Ebene, die potenziell Auswirkungen auf unsere Anlagen haben. Jede regionale Einheit hat eine Kontaktperson benannt: Sie macht rechtlich relevante Neuerungen mit größeren Auswirkungen auf unser Unternehmen auf der Plattform bekannt. Außerdem schätzt sie ein, welche Herausforderungen sich daraus für uns ergeben.

Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz von E.ON-Gebäuden

Wir ermitteln Energie-Einsparpotenziale, indem wir unseren Energieverbrauch auswerten und unseren Bedarf analysieren. Im Ergebnis werden Empfehlungen für Einsparprojekte ausgesprochen. Diese umfassen auch Wirtschaftlichkeitsrechnungen. Auf Basis dieser Empfehlungen planen wir entsprechende Effizienzmaßnahmen.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Das Jahr 2016 haben wir vor allem dazu genutzt, um den aktuellen Stand der Umwelt- und Energiemanagementsysteme unserer globalen und regionalen Einheiten zu prüfen. Außerdem haben wir uns für 2016 bis 2018 konkrete Ziele für das Umwelt- und Energiemanagement gesetzt. Zu diesen Zielen gehört, dass wir in allen Einheiten bis 2018 ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sowie ein allgemeines Energiemanagement einführen wollen (entweder nach ISO 50001 oder nach DIN EN 16247-1). 2016 konnten bereits 95 Prozent unserer Gesellschaften nach ISO 14001 zertifiziert werden. Außerdem möchten wir alle Mitarbeiter dazu motivieren, sich für Umweltschutz und Energieeffizienz im Unternehmen zu engagieren. Alle Ziele haben wir in unserem HSE-Arbeitsprogramm 2016–2018 festgehalten.

Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 eingeführt

2016 haben wir in allen deutschen E.ON-Gesellschaften Energiemanagementsysteme nach dem Standard ISO 50001 eingeführt. Diese helfen uns dabei, Energie-Einsparpotenzial zu ermitteln und unsere Effizienz systematisch zu verbessern. Dazu haben alle Gesellschaften eigene Energieeffizienzziele formuliert. Einige der eingeführten Energiemanagementsysteme wurden 2016 bereits extern zertifiziert. Zuvor hatten Mitarbeiter von uns – sogenannte interne Auditoren – eigene Prüfungen durchgeführt, ob wir die Anforderungen des ISO-Standards erfüllen. Die betreffenden Kollegen wurden mithilfe von webbasierten Seminaren zu den Anforderungen des Standards geschult.

Mit der Einführung erfüllen wir die Umsetzungsverpflichtung der EU-Energieeffizienz-Richtlinie durch das deutsche Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G). Auch in Tschechien und Ungarn haben wir 2016 Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 eingeführt und erfolgreich zertifiziert.

Stromnetze für Vögel sicherer machen

Stromleitungen sind für Vögel sehr gefährlich. Wir errichten die Leitungen, daher ist es auch unser Job, sie überall, wo wir tätig sind, sicherer zu machen. Zusammen mit der Tschechischen Ornithologen-Vereinigung (Czech Society for Ornithology – CSO) haben wir untersucht, wo unsere Vogelschutzmaßnahmen an unseren tschechischen Verteilnetzen – zum Beispiel auffällige, abschreckende Leitungsmarkierungen – besonders wirkungsvoll sind. Dabei arbeiten wir auch mit engagierten Hobbyornithologen zusammen. Und auch unsere Tochtergesellschaft ZSE in der Westslowakei kooperiert eng mit einer Vogelschutzorganisation, der slowakischen Raptor Protection of Slovakia – RPS. Seit 2013 unterstützen wir deren Leuchtturmprojekt → „[LIFE Energiea](#)“. In seinem Rahmen werden Leitungen markiert, Nistkästen auf Masten montiert und verletzte Raubvögel kuriert.



Konzernweiter Austausch verbessert

2016 haben wir ein konzernweites Kompetenznetzwerk von Energieexperten gegründet. Darin tauschen sich die Mitarbeiter aus, die für die Energiemanagementsysteme in unseren Einheiten verantwortlich sind. Durch diesen Austausch haben sich bereits gemeinsame Arbeitsschwerpunkte im Bereich Energieeffizienz herauskristallisiert.

Außerdem hat das „E.ON Energieteam“ im Berichtszeitraum Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit der Erfassung unserer Energiedaten beschäftigen. Das Energieteam setzt sich aus den Energiekoordinatoren unserer deutschen Gesellschaften zusammen. Die Arbeitsgruppen möchten unter anderem die Bedienungsfreundlichkeit der Datensysteme verbessern. 2017 planen wir, den internationalen Erfahrungsaustausch zwischen unseren Umwelt-

experten fortzuführen. Zusätzlich möchten wir ein Beteiligungsnetzwerk für unsere Mitarbeiter etablieren, um relevante Umweltthemen zu identifizieren.

Energieeffizienz von Gebäuden erhöht

Um unseren Energieverbrauch zu reduzieren, müssen wir vor allem die Effizienz unserer Gebäude erhöhen. Dazu trägt auch der verstärkte Einsatz von LED-Beleuchtungen bei. Seit 2016 wurden an ausgewählten Standorten in Großbritannien, Italien, Ungarn und Rumänien intelligente LED-Lichtsysteme eingesetzt. Außerdem haben wir an einem Standort in Großbritannien ein modernes Gebäudeenergiemanagement eingeführt. Damit sparen wir jährlich mehr als 76.000 Euro Stromkosten ein. An unserem Hauptsitz in Essen haben wir 2016 eine Lösung installiert, die es erlaubt, den Energieverbrauch von Beleuchtung, Lüftung, Aufzügen sowie anderer Gebäudetechnik und Geräte in Echtzeit darzustellen. So können wir nicht nur unseren Energieverbrauch, sondern auch die Kostenentwicklung besser steuern. Die Lösung befindet sich derzeit im Testbetrieb. Um auch unsere Mitarbeiter zum Energiesparen zu motivieren, werden wir innerhalb unserer Tochterunternehmen der E.ON Deutschland die Motivationskampagne „mission E“ der EnergieAgentur.NRW durchführen.

Effizienz von Windparks gesteigert

Erneuerbare Energien sind im Vergleich zu konventionellen Erzeugungsanlagen mit weniger CO₂-Emissionen und Schadstoffausstößen verbunden. Die Effizienz bestehender Windkraftanlagen lässt sich dennoch weiter verbessern. Insbesondere bei Onshore-Windparks kann der Ersatz von alten Anlagen durch neue (engl. Repowering) die Leistung erhöhen. 2016 haben wir uns entschieden, bei zwei deutschen Windparks, die bereits älter als 15 Jahre sind, einige alte Anlagen zu ersetzen. Durch die Repowering-Maßnahme wird sich die Leistung des einen Windparks mehr als verdoppeln, beim zweiten Windpark sogar mehr als verdreifachen. Der Energieertrag wird um den Faktor sechs beziehungsweise acht steigen. Gleichzeitig wird die Zahl der Windkraftanlagen reduziert. Wir prüfen kontinuierlich weitere Möglichkeiten, die Effizienz unserer Bestandwindparks zu verbessern.

Umwelt- und Klimaprogramm für Schulen

Kinder gehen zur Schule, um schlauer zu werden. Wir helfen ihnen, auch ihre Schulgebäude „intelligenter“ zu machen. Hierzu ging unsere Tochter ZSE in der Slowakei eine Partnerschaft mit Živica, einer führenden slowakischen Umweltorganisation ein. Gemeinsam helfen wir Schulen, mit pädagogischen und praktischen Maßnahmen ihren Energieverbrauch und CO₂-Fußabdruck zu reduzieren und die Umweltsituation in der Umgebung zu verbessern. 2016 beteiligten sich fünf Schulen aus der Westslowakei mit zusammen zehn Energiespar- und Umweltprojekten an dem Programm. 2017 soll es auf weitere Schulen ausgedehnt werden.



Den gesamten Lebensweg betrachten

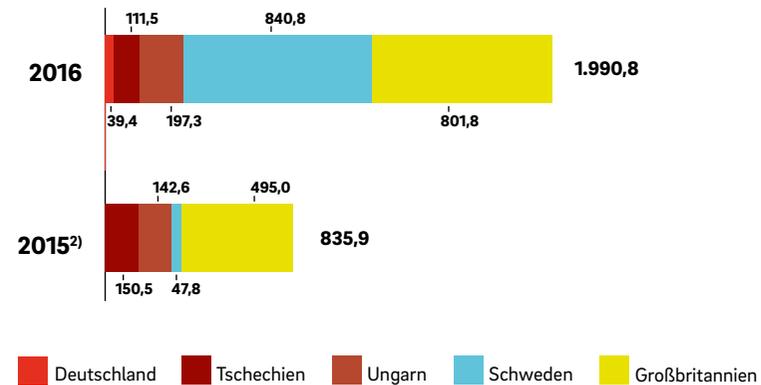
2015 wurde eine überarbeitete Version der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 veröffentlicht. Sie fordert nun von Unternehmen verstärkt, den gesamten Lebensweg zu betrachten. Dabei sollen vor allem solche Prozesse in den Blick genommen werden, die außerhalb eines Unternehmens stattfinden, von diesem aber dennoch gesteuert und beeinflusst werden können. Um den neuen Anforderungen zu entsprechen, haben wir 2016 eine Bewertungsmethode entwickelt und sie bei unseren deutschen Gesellschaften getestet. Damit können wir in einem ersten Schritt prüfen, welche Abschnitte des Lebenswegs innerhalb der betrachteten Tätigkeiten beziehungsweise Abteilungen in unserem Einflussbereich liegen. Die Methode soll 2017 über die entsprechenden Umweltexperten-Arbeitskreise gruppenweit umgesetzt werden.

Ausgestoßene Luftemissionen

Durch die Überführung des konventionellen Erzeugungsgeschäfts zum 1. Januar 2016 in die Gesellschaft Uniper ergaben sich auch hinsichtlich unserer Luftemissionen wesentliche Änderungen. So waren Kohlekraftwerke, die mit dem konventionellen Erzeugungsgeschäft an Uniper übergegangen sind, bisher Hauptemissionsquelle für Schwefeldioxid (SO₂), Stickoxid (NO_x), Staub und Quecksilber. Verbleibende Mengen an SO₂- und NO_x-Emissionen in die Luft lassen sich auf Gasanlagen zur Wärmeerzeugung wie Blockheizkraftwerke und Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK-Anlagen), die sich nach wie vor in unserem Besitz befinden, zurückführen.

Vorjahreswerte haben wir entsprechend unserem → [Berichtsansatz](#) um nicht fortgeführten Aktivitäten – das heißt um Uniper – bereinigt.

NO_x-Emissionen (in t)¹⁾



1) mögliche Abweichungen in der Summenbildung durch Rundung der Zahlen
2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

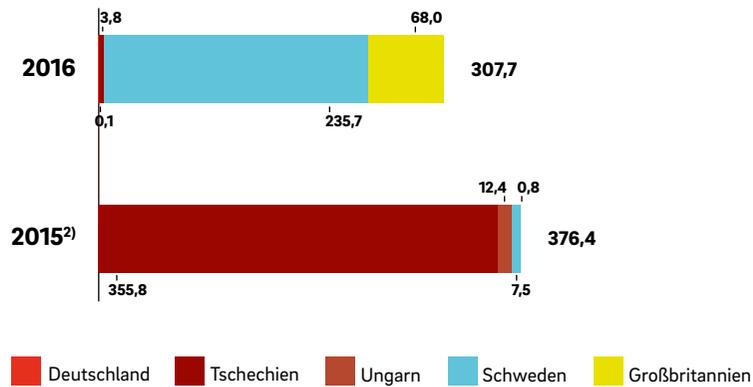
Die NO_x-Emissionen stiegen 2016 von 835,9 t im Vorjahr auf 1.990,8 t. Diese scheinbar starke Erhöhung um mehr als das Doppelte lässt sich jedoch vorwiegend auf eine veränderte Datenerfassung zurückführen. Erstmals wurden 2016 auch Kraftwerke unter 20 MW, die nicht im Rahmen des Europäischen Emissionsrechtehandels (European Union Emission Trading System – EU-ETS) erfasst sind, wie KWK-Anlagen, in die Abfrage einbezogen. Die Vergleichbarkeit der beiden Werte ist daher begrenzt. Der tatsächliche Trend wird sich erst im nächsten Jahr zuverlässig beurteilen lassen.



Die E.ON-Wälder wachsen weiter

Umweltaktivisten sagen: „Pflanze einen Baum – rette den Planeten.“ E.ON Italia trägt ihren Teil dazu bei. Seit 2011 haben wir für jeden neuen Kunden, der bei uns einen „E.ON Green Gas“-Vertrag abgeschlossen hat, drei Bäume gepflanzt. Bestandskunden können außerdem über sogenannte Loyalitätspunkte Bäume pflanzen lassen. Aufforstung kompensiert CO₂-Emissionen, fördert die Biodiversität und verschönert die Landschaft.
→ „I boschi E.ON“ (Die E.ON-Wälder) bestehen inzwischen aus 28.000 Bäumen in neun italienischen Regionen. Bis Ende 2017 sollen es 60.000 sein und die E.ON-Wälder damit zu einem der größten Wiederaufforstungsprojekte werden.

SO₂-Emissionen (in t)¹⁾



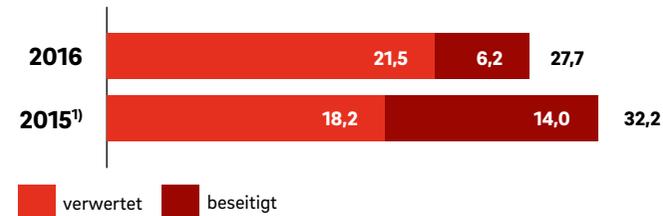
1) mögliche Abweichungen in der Summenbildung durch Rundung der Zahlen
 2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Mit 307,7 t lag die insgesamt ausgestoßene Menge an SO₂ im Jahr 2016 um 68,7 t oder 18,2 Prozent unter dem Wert des Vorjahres. Der Rückgang lässt sich auf die Transferierung eines großen Heizkraftwerks in Tschechien von E.ON zurückführen. In Schweden und Großbritannien erhöhten sich die SO₂-Emissionen, was wie bei den NO_x-Emissionen auf eine veränderte Datenabfrage zurückzuführen ist.

Abfälle reduzieren

Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle sowie Asche und Schlacke und Gips entstanden bisher ebenfalls in erheblichen Mengen im konventionellen Erzeugungsgeschäft. Über die Menge an angefallener Asche und Schlacke sowie Gips berichten wir daher nicht mehr. Nach wie vor treten jedoch gefährliche und nicht gefährliche Abfälle sowohl in unserem operativen als auch im projektbezogenen Geschäft auf – wie beispielweise im Netzgeschäft oder beim Rückbau unserer deutschen → Kernkraftwerke. Bei der Betrachtung der Abfälle unterscheiden wir zwischen Abfällen zur Entsorgung und solchen zur Verwertung.

Gefährliche Abfälle (in kt)

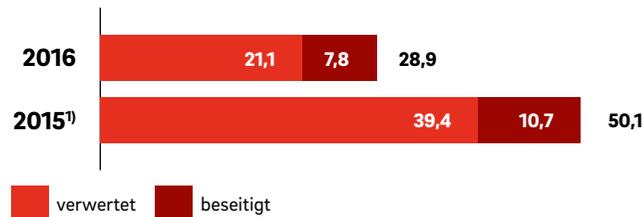


1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Die Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle ist im Jahr 2016 auf 27,7 kt gesunken und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 14,2 Prozent reduziert. Insgesamt konnten 77,6 Prozent des angefallenen gefährlichen Abfalls verwertet werden.

Die Erhöhung der Menge an verwertetem Abfall um 3,2 kt lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass es 2016 in Großbritannien zum Ausfall des Biomassekraftwerks Stevens Croft kam. Im Zuge dessen mussten einige Bestandteile des Kraftwerks ausgetauscht und diverse Wartungsarbeiten durchgeführt werden. Deshalb stieg die Menge des dort im operativen Geschäft angefallenen verwerteten Abfalls an. Grund für den starken Rückgang des beseitigten Abfalls um 7,8 kt ist der Rückgang des gefährlichen Abfalls, der bei unserer operativen Einheit PreussenElektra beim Rückbau der Kernkraftwerke angefallen ist.

Nicht gefährliche Abfälle (in kt)



¹⁾ Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Die Menge der nicht gefährlichen Abfälle fiel 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 42,3 Prozent auf 28,9 kt. 72,9 Prozent davon wurden verwertet. Der starke Rückgang in beiden Dimensionen – verwertet und beseitigt – lässt sich erneut vor allem darauf zurückführen, dass weniger nicht gefährliche Abfälle bei unseren Aktivitäten zum Kernkraftrückbau sowohl im operativen als auch projektbezogenen Geschäft im Jahr 2016 anfielen.

Informationen zu radioaktiven Abfällen finden Sie im Kapitel → [Kernkraft](#).

Nicht-Kerngeschäft: Wassermanagement bei PreussenElektra

Unser bisheriges konventionelles Erzeugungsgeschäft – inklusive Wasserkraft – wird seit Anfang 2016 von Uniper weitergeführt. Daher spielt die Ressource Wasser nur noch im Rahmen der Stromerzeugung aus Kernenergie eine Rolle. In den Kernkraftwerken, die von PreussenElektra (PE) betrieben werden, wird Wasser sowohl als Kühlwasser wie auch als Prozesswasser für die Stromerzeugung genutzt.

PE will die Ressource Wasser nachhaltig und effizient nutzen. Hierzu gehört es den Wasserverbrauch zu verringern und eine hohe Wasserqualität an Kernkraftwerken zu gewährleisten. Dabei ist es selbstverständlich, alle rechtlichen Rahmenbedingungen für die Entnahme und Rückführung von Wasser zu beachten. Mechanische Reinigungsverfahren, der Verzicht auf Biozide und eine ständige Temperaturüberwachung der Kühlwasserrück-

gabe schützen die Ökosysteme in den Gewässern. 2016 beliefen sich die Kosten für die Wassernutzung bei Kernkraftwerken der PE auf circa 22 Mio Euro. Die Instandhaltungskosten für Wassersysteme beliefen sich auf 4,8 Mio Euro. Auch Auftragnehmer sollen schonend mit Wasser umgehen. Dies fordert PE im Rahmen verbindlicher Zusatzbedingungen für Lieferungen und Leistungen.

PE fasst ihre Wasserdaten in einer Gesamtwasserbilanz zusammen. Dies verschafft einen Überblick über die entnommenen und abgegebenen Wassermengen.

Wasserbilanz von PreussenElektra (in Mio m³)

	2016	2015 ¹⁾
Süßwasserentnahme	2.355,5	2.409,0
Einleitung von Süßwasser	2.329,3	2.374,2
Süßwasserverbrauch	26,2	34,8

¹⁾ Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Das entnommene und überwiegend als Kühlwasser genutzte Süßwasser entstammt fast ausschließlich aus Flüssen. Das Volumen des im Jahr 2016 entnommenen Süßwassers ging aufgrund von Betriebsstillständen verglichen mit dem Vorjahr um 54 Mio m³ zurück. Von den insgesamt 2.355,5 Mio m³ entnommenem Süßwasser leitete PE 98,8 Prozent wieder in Flüsse ein. Rund 26 Mio m³ Süßwasser wurden über die Kühltürme der Kernkraftwerke in die Atmosphäre verdunstet.

Kennzahlen

CO₂-Emissionen

	2016	2015 ¹⁾
CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente in Mio t)		
Scope 1	4,61 <input checked="" type="checkbox"/>	79,98
Scope 2	3,36 <input checked="" type="checkbox"/>	3,68
Scope 3	75,46 <input checked="" type="checkbox"/>	116,52
Gesamt (CO₂-Äquivalente in Mio t)	83,43 <input checked="" type="checkbox"/>	200,18

1) Kennzahlenerhebung inklusive nicht fortgeführter Aktivitäten (d. h. nicht bereinigt um Uniper)

Energie

	2016	2015 ¹⁾
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (in Mio GJ)	382,0	540,0

1) Kennzahlenerhebung inklusive nicht fortgeführter Aktivitäten (d. h. nicht bereinigt um Uniper)

Umweltmanagement

	2016	2015 ¹⁾
Anteil der Standorte mit ISO-14001-Zertifizierung (in %)	95	–
Rückstellungen für Umweltschutzmaßnahmen und ähnliche Verpflichtungen (Mio EUR) ²⁾	469 ³⁾ ✓	851
kurzfristig	23 ³⁾ ✓	76
langfristig	446 ³⁾ ✓	775
Umweltrelevante Vorfälle, nach Kategorien		
Kategorie 3 (schwerwiegende Auswirkungen)	0	0
Kategorie 2	10	29
Kategorie 1	119	102
Kategorie 0 (kein tatsächlicher Schaden)	369	304
Ereignisse auf der siebenstufigen Internationalen Nuklearen und Radiologischen Ereignis-Skala (INES)⁴⁾	0	0

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2) zur Gewährleistung von finanziellen Mitteln für eventuelle Sanierungs- und Gewässerschutzmaßnahmen sowie die Beseitigung von Altlasten

3) Zahlen übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

4) weitere Informationen im Kapitel → „Kernkraft“

Luftemissionen

	2016	2015 ¹⁾
SO ₂ -Emissionen (in t)	307,7	376,4
NO _x -Emissionen (in t)	1.990,8	835,9

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Abfälle

	2016	2015 ¹⁾
Gesamtmenge an Abfall (in kt) ²⁾	57,0	82,9
Anteil der verwerteten Menge an Abfall an der Gesamtmenge an Abfall (in %) ³⁾	74,7	69,6
Gefährliche Abfälle (in kt)	27,7	32,2
Nicht gefährliche Abfälle (in kt)	28,9	50,1
Schwach- und mittelradioaktive Abfälle (in t) ⁴⁾	423,8	490,0
Hochradioaktive Abfälle (in t) ⁴⁾	20,4	105,4

1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2) setzt sich zusammen aus: radioaktiven, gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen

3) setzt sich zusammen aus: verwerteter Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

4) weitere Informationen im Kapitel → „Kernkraft“

Wasser¹⁾

	2016	2015 ²⁾
Süßwasserentnahme (in Mio m ³)	2.355,5	2.409,0
Einleitung von Süßwasser (in Mio m ³)	2.329,3	2.374,2
Süßwasserverbrauch (in Mio m ³)	26,2	34,8

1) Kennzahlenerhebung nur für Nicht-Kerngeschäft (siehe → [Wasserbilanz PreussenElektra](#))

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Lieferkette



Wir legen großen Wert darauf, dass soziale und ökologische Standards eingehalten werden – das gilt auch in unserer Lieferkette. Bei unseren Lieferanten gilt es, angemessene Arbeitsbedingungen, ethische Geschäftspraktiken und die Einhaltung von Menschenrechten sicherzustellen. Dazu identifizieren wir mögliche Risiken und begegnen ihnen im Rahmen unseres Lieferantenmanagements mit entsprechenden Maßnahmen.

Einsatz für eine nachhaltige Lieferkette

Wir sind auf zahlreiche Lieferanten angewiesen, die uns unterschiedliche Produkte und Dienstleistungen (Non-Fuels) sowie Biomasse (Fuel) zur Verfügung stellen. Nur wenn sie uns zuverlässig und vertragsgemäß beliefern, können wir wirtschaftlich erfolgreich sein. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Lieferanten hohe soziale und ökologische Standards einhalten. Dies gilt insbesondere für Zulieferer aus Ländern, die nicht Mitglied der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) sind. Dort gibt es ein größeres Risiko für Verstöße gegen soziale und ökologische Standards. Jeder Verstoß kann einen enormen Reputationsschaden für uns zur Folge haben.

In unseren Heizkraftwerken nutzen wir unter anderem holzige Biomasse. Als alternativer Brennstoff leistet sie hier einen wesentlichen Beitrag für die → CO₂-Reduktion. Bei der Beschaffung der holzigen Biomasse muss jedoch gewährleistet sein, dass sich das Mikroklima nicht durch die Abholzungen verändert, keine Lebensräume für Tiere und Pflanzen verloren gehen und sich das Landschaftsbild nicht verändert.

Hohe Anforderungen an alle Lieferanten

Unser Anspruch lautet: Wir wollen angemessene Arbeitsbedingungen sicherstellen, ethische Geschäftspraktiken anwenden und Menschenrechtsverletzungen ausschließen. Diesen Anspruch stellen wir auch an unsere Geschäftspartner in der Lieferkette. Dazu haben wir konzernweit gültige Richtlinien erarbeitet und verschiedene Managementprozesse eingeführt. In unseren Richtlinien sind die Verhaltensregeln und Standards unseres Verhaltenskodexes sowie die Prinzipien des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN) verankert. Mit den Richtlinien zur Beschaffung von Non-Fuels erkennen wir zudem die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ (AEMR) der UN sowie die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) an.

Interne Richt- und Leitlinien

Allgemeine Einkaufsbedingungen (AEB)¹⁾
(überarbeitet 2015)

Für Einkaufsverträge mit Non-Fuel-Lieferanten gelten unsere Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB). Sie enthalten unter anderem Klauseln zum Themenkomplex Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment – HSE) sowie zur Qualitätssicherung. Die AEB verpflichten unsere Non-Fuel-Lieferanten dazu, den „E.ON Verhaltenskodex für Lieferanten“ und die Prinzipien des „UN Global Compacts“ einzuhalten. Seit 2015 enthalten sie zudem die Zusicherung, dass sowohl E.ON als auch unsere Non-Fuel-Lieferanten alle notwendigen Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um Compliance-Risiken zu minimieren.

→ Verhaltenskodex für Lieferanten¹⁾
(vormals „Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung“ 2008; überarbeitet 2016)

Der Verhaltenskodex enthält konzernweit verbindliche Standards zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltbelastungen sowie ethische Geschäftspraktiken. Er ist für alle Non-Fuel-Lieferanten verbindlich; außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse¹⁾ ihre Einhaltung vertraglich zu.

¹⁾ mit Ausnahme der Biomasse-Lieferanten aus Schweden

Business-Governance-Konzernrichtlinie
„Procurement“¹⁾ (überarbeitet 2016)

Diese Richtlinie legt konzernweit gültige Grundsätze, Prozesse und Verantwortlichkeiten für die Non-Fuel-Beschaffung fest. Sie definiert unter anderem, wie wir bei der Beschaffung potenzielle HSE-Risiken aufdecken und minimieren. Zudem sind darin Prozesse zur Lieferantenqualifizierung, Lieferantenbewertung sowie Risikobewertung geregelt. Je nach Größe des Lieferanten verlangen wir unter anderem Zertifikate nach OHSAS 18001 oder führen ein → HSE-Audit durch.

→ Zusatz zur „Procurement“-Richtlinie für die Beschaffung von Biomasse²⁾ (2010)

In diesem Dokument definieren wir unsere Nachhaltigkeitsanforderungen für die Beschaffung von Biomasse. Dies umfasst auch Risikobewertungen, Lieferantenaudits sowie Vorschriften für Joint Ventures. Der Zusatz ist Bestandteil aller Verträge mit Biomasse-Lieferanten. Sie verpflichten sich dazu, die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten und die Lebensbedingungen der Personen zu schützen, die von der Biomasse-Produktion betroffen sind. Zudem müssen sie die biologische Vielfalt und Umweltqualität sicherstellen.

Prozesse

Lieferantenqualifizierung¹⁾

Neue Non-Fuel-Lieferanten, die eines der folgenden Kriterien erfüllen, müssen eine Lieferantenqualifizierung durchlaufen:

- ein erwartetes, jährliches Geschäftsvolumen von 500.000 Euro bei Produkten beziehungsweise 100.000 Euro bei Dienstleistungen
- Lieferanten mit einem mittleren bis hohen Risikopotenzial im Bereich HSE, unabhängig vom erwarteten Geschäftsvolumen

Der Prozess besteht aus einer Präqualifizierung und einer Qualifizierung. Hinzu kommen weitere, optionale Maßnahmen wie Produkt- und Servicetests, Auditierungen der Produktionsstätten beziehungsweise Lieferantenstandorte oder Probeaufträge. Risiken in Bezug auf die Umwelt, soziale Aspekte oder die Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – ESG) fließen in die Beurteilung mit ein.

Lieferanten-Risikobewertungen („Risk Assessments“)¹⁾

Non-Fuel-Lieferanten mit einem jährlichen Auftragsvolumen von mehr als 5 Mio Euro sind von besonderer strategischer Bedeutung für uns. Sie werden einer zweijährlichen Risikobewertung in den Bereichen Umwelt, nachhaltige Beschaffung, faire Geschäftspraktiken und Arbeitsbedingungen unterzogen.

Lieferantenbewertung und -entwicklung^{1), 2)}

Bei Aufträgen mit einem Volumen über 500.000 Euro wird der Lieferant im Anschluss an die Leistungserbringung nach zwölf Kriterien bewertet. Zwei dieser Kriterien betreffen Nachhaltigkeitsaspekte: Umweltbestimmungen und vorgeschriebene Sicherheitsanforderungen. Darüber hinaus werden beispielsweise die Produkt- und Servicequalität sowie Termintreue bewertet. Ergebnisse von Selbstauskünften des Lieferanten und Audits vor Ort fließen ebenfalls in das Ergebnis ein. Gemeinsam mit dem Lieferanten wird ermittelt, in welchen Bereichen noch Verbesserungspotenzial besteht; anschließend werden Maßnahmen und Fristen zur Umsetzung vereinbart. Bei Biomasse-Lieferanten ist diese Lieferantenbewertung ab einem Auftragsvolumen von mehr als fünf GWh erforderlich.

„Lieferanten-Compliance-Check“¹⁾ (seit 2015)

Mithilfe des „Lieferanten-Compliance-Checks“ prüfen wir bei neuen Lieferanten, ob diese unseren Anforderungen im Hinblick auf das Kartell- und Strafrecht gerecht werden. Diese Prüfung, die im Rahmen der Non-Fuel-Lieferanten-Präqualifizierung stattfindet, wurde 2015 konzernweit verpflichtend eingeführt, um Reputations- und Haftungsrisiken zu mindern.

„E.ON Wärme Sverige“²⁾ (seit 2014)

Mit diesem Modell bewerten wir seit 2014 unsere Biomasse-Lieferanten in Schweden hinsichtlich ihrer Leistung im Bereich unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR).

Brancheninitiativen

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.^{1), 2)} (seit 2010)

econsense ist ein Zusammenschluss führender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die weltweit tätig sind. Seit der Gründung des Forums engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen, unter anderem zum Thema „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“. Im Rahmen des „Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) wirkten wir 2016 in der Arbeitsgruppe „Supply Chain Management“ an der Konzeption und Entwicklung eines Human-Rights-Trainingsmoduls mit.

1) gilt für Non-Fuel-Lieferanten

2) gilt für Fuel-Lieferanten

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Zentraler Schwerpunkt unserer Arbeit war 2016 die Weiterentwicklung unserer Non-Fuel-Lieferantenqualifizierung und unseres Risikobewertungsmodells. Dazu haben wir eine Reihe verschiedener Maßnahmen gestartet: Unter anderem haben wir den Leitfaden und den Fragebogen für die Lieferantenqualifizierung überarbeitet. Auch der Leitfaden und die Schulungsunterlagen für das Risikobewertungsmodell wurden aktualisiert sowie Definition und Verantwortlichkeiten für die Durchführung der Risikobewertungen geschärft. Erstmals wurden zudem konzernweit alle Non-Fuel-Lieferantenbewertungen konsolidiert und ausgewertet, um auf der Basis dieser Daten die Lieferantenleistungen nachhaltig zu überwachen und fallweise geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Zudem haben wir begonnen für alle Einkaufsmitarbeiter ein spezielles Training zum Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu entwickeln. Ziel ist es, Wissen zu vermitteln und das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für nachhaltigkeitsrelevante Themen zu schärfen.

CSR-Rating unserer wichtigsten Non-Fuel-Lieferanten

2016 haben wir ein Pilotprojekt mit EcoVadis durchgeführt, einem externen Anbieter für CSR-Ratings. Zwischen Juli und Dezember 2016 hat EcoVadis mehr als 200 unserer wichtigsten Non-Fuel-Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von mehr als 5 Mio Euro analysiert. So konnten wir einen umfassenden Überblick über die CSR-Aktivitäten unserer Schlüssellieferanten gewinnen, Stärken-Schwächen-Profile erstellen und bei Bedarf hieraus Maßnahmenpläne zur Verbesserung ableiten. 2017 wollen wir die Arbeit an diesem Thema fortsetzen.

Nachhaltigkeitskennzahlen aufgenommen

Im Jahr 2016 haben wir unsere Einkaufskennzahlen weiterentwickelt und sie um neue Nachhaltigkeitskennzahlen ergänzt: Dazu gehören unter anderem die Anzahl der Non-Fuel-Lieferantenbewertungen sowie sicher-

heitsrelevante Kennzahlen. Damit steuern wir unsere Einkaufsaktivitäten. Die Kennzahlen werden konzernweit erfasst und quartalsweise ausgewertet. 2016 haben wir nahezu 600 Non-Fuel-Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen anhand unserer Lieferantenqualifizierung in Bezug auf Umwelt- und Menschenrechtskriterien pre- oder qualifiziert.

Aktionspläne für eine nachhaltigere Lieferkette

Unsere neuen → Aktionspläne sehen vor, dass wir neue Ziele und Maßnahmen für eine nachhaltigere Lieferkette entwickeln. Auch das Thema lokale Beschaffung spielt bei der nachhaltigen Gestaltung unserer Lieferkette eine wichtige Rolle. Kürzere Transportwege sparen CO₂-Emissionen und verbessern somit unsere → CO₂-Bilanz. 2016 bezogen wir 88 Prozent unseres Einkaufsvolumens aus Ländern, in denen wir vertreten sind.

Erster „Supplier Innovation Day“ in Essen

Im Oktober 2016 nahmen rund 20 unserer Non-Fuel-Lieferanten am ersten „E.ON Supplier Innovation Day“ in Essen teil. Etwa 150 Mitarbeiter und ausgesuchte Kunden aus zwölf verschiedenen Ländern besuchten diese Veranstaltung. Gemeinsam mit den Lieferanten diskutierten wir dort über innovative und nachhaltige Lösungen. Zum Abschluss der Veranstaltung erhielten vier Non-Fuel-Lieferanten für ihre vorgestellten Ideen und Konzepte den „E.ON Supplier Innovation Award“. Insgesamt wurden drei Preise für Innovation und ein Kundenpreis vergeben. Der Gewinner des Kundenpreises, NetThings, erhielt bereits einen Vertrag zur Zusammenarbeit mit EON.



Bewertung aller Biomasse-Lieferanten in Schweden

Im Jahr 2016 haben wir 42 unserer Biomasse-Lieferanten in Schweden mithilfe des „E.ON Värme Sverige“-Modells überprüft. Diese liefern uns über 95 Prozent des Volumens der in Schweden benötigten Biomasse. Dabei wurden keine Umwelt- oder Geschäftsrisiken identifiziert. Im Laufe des Jahres führten wir darüber hinaus bei zwei der Fuel-Lieferanten erfolgreich Audits durch.

Nicht-Kerngeschäft: Uranbeschaffung für PreussenElektra

Für die Stromerzeugung in unseren Kernkraftwerken benötigen wir den Brennstoff Uran. Bei seiner Beschaffung müssen wir sicherstellen, dass hohe Standards eingehalten werden. Unser „Verhaltenskodex für Lieferanten“ ist daher auch Teil bestehender Lieferverträge für Uran und von Verträgen zur Fertigung von Brennelementen. Er wird durch einen Zusatz, das → „Nuclear Fuel Purchasing Amendment“, ergänzt und in Bezug auf Kernbrennstoffe konkretisiert. Das Vorgehen bei der Auswahl und Überprüfung neuer Uranlieferanten ist in den → „Grundsätzen für die nachhaltige Beschaffung von Kernbrennstoffen“ aus dem Jahr 2014 geregelt. Wir beziehen Uran ausschließlich von etablierten Lieferanten, die im Wesentlichen in stabilen Ländern produzieren. Die Situation in den Beschaffungsländern verfolgen wir kontinuierlich über Medienanalysen. Bei neuen Langzeitlieferanten und bei Vorliegen eines begründeten Verdachts gegen bestehende Lieferanten führen wir Überprüfungen und Vor-Ort-Audits durch. Da unser Bedarf an Uran in den kommenden Jahren sinken wird, wurden auch 2016 keine Neuverträge abgeschlossen. Minen oder Uranverarbeitungsstätten wurden nicht auditiert.



Stakeholder

Unsere Stakeholder sollen unser unternehmerisches Handeln verstehen und akzeptieren. Daher ist es für uns sehr wichtig, mit ihnen in den Dialog zu treten und sie in unsere Geschäftsprozesse einzubinden. Nur so können wir ihre Erwartungen an uns verstehen und die Energiewelt von morgen im Konsens mit ihnen gestalten. Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements wollen wir zudem in den Regionen, in denen wir tätig sind, einen Beitrag zum Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung leisten.

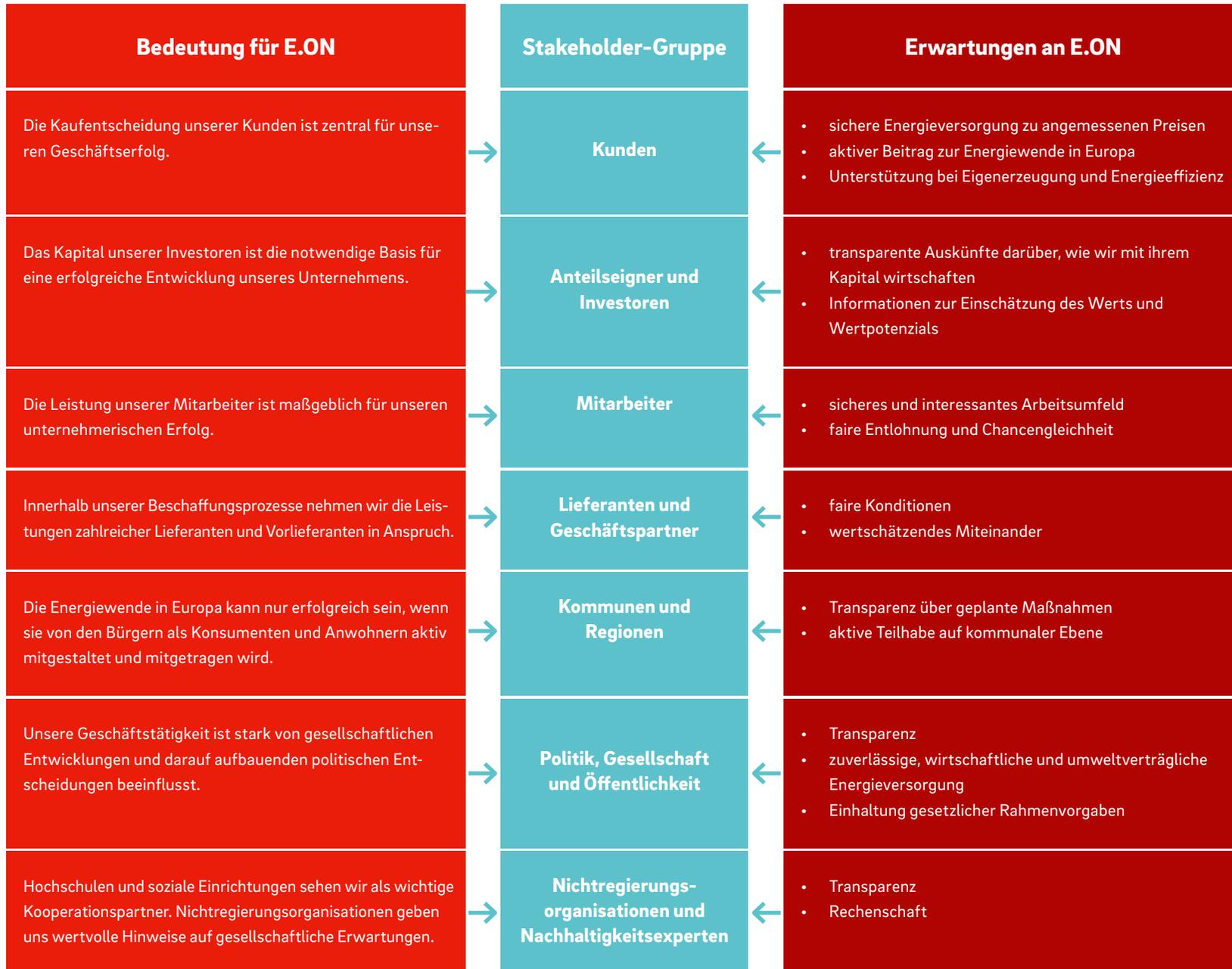
Wir nehmen Stakeholder- Interessen ernst

Wir handeln in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Ansprüche und Interessen – global wie regional. Unser Ziel ist es, zu erreichen, dass unsere Kunden, Mitarbeiter, die Bevölkerung, Politik und weitere Interessengruppen unser unternehmerisches Handeln verstehen und akzeptieren („license to build and operate“). Dazu wollen wir ihre Ansprüche und Interessen erfahren und diese in unseren Geschäftsprozessen berücksichtigen. Nur so sichern wir das Vertrauen unserer Interessengruppen (Stakeholder), unsere Reputation und unseren langfristigen Geschäftserfolg. Diese Aufgabe gilt es, in einem herausfordernden Marktumfeld zu meistern, das von regulatorischen Eingriffen ebenso geprägt ist wie von Technologieumbrüchen.

Durch den Ausbau → Erneuerbarer Energien beteiligen wir uns an der Energiewende, die von einem gesellschaftlichen Konsens getragen wird. Sie erfordert viele kleine und große Infrastrukturprojekte, die nicht nur behördlich genehmigt, sondern auch in enger Abstimmung mit unseren Anspruchsgruppen gestaltet werden müssen. Deshalb suchen wir den Kontakt zu regionalen Interessengruppen und beziehen diese in unsere Planungs- und Genehmigungsprozesse ein. Bürger, Kommunen, Umweltorganisationen und Behörden machen nicht selten ökologische, gesundheitliche oder finanzielle Bedenken gegen den Aus- oder Umbau von

Energienetzen und Erzeugungsanlagen geltend. Ein offener und transparenter Austausch hilft uns, solche Bedenken rechtzeitig zu erkennen, diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen und so eine größere Planungssicherheit für unsere Bauprojekte zu erhalten.

Unter unseren Stakeholdern verstehen wir alle Personen, die ein Interesse an unserem Unternehmen haben. Die Übersicht auf der nächsten Seite fasst unsere wesentlichen Stakeholder-Gruppen, ihre Bedeutung für uns sowie ihre Erwartungen an uns zusammen.



Unser Ziel: ein konstruktiver und lösungsorientierter Dialog

Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist täglicher Bestandteil unserer Arbeit auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene. Um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, haben wir das Stakeholder-Management zu einem Kernprozess unserer Unternehmensführung gemacht. Dabei berücksichtigen wir sowohl kurz- als auch langfristige Auswirkungen auf unsere Stakeholder. Je nach Zielgruppe und Thema stehen wir mit unseren Anspruchsgruppen auf unterschiedliche Weise im Austausch. Dies reicht von reinen Informationen über die Diskussion bis hin zur Einbindung in Entscheidungsprozesse oder zur direkten Beteiligung an Projekten. Auch im Rahmen verschiedener → nationaler und internationaler Initiativen treten wir in den Dialog mit Stakeholdern, etwa mit Vertretern aus Politik und Behörden.

Die Pflege unserer Stakeholder-Beziehungen ist für uns auch Bestandteil unseres Risikomanagements: Im Dialog erkennen wir 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.

Verantwortlichkeiten

Die Konzernleitung legt Argumentationslinien und Positionen für konzernweite Themen fest und setzt einen Handlungsrahmen für unsere Aktivitäten. Das → Sustainability Council berät den Vorstand zur Einbeziehung externer Stakeholder. Es analysiert Trends und Erwartungen und ist für den Vertrauensaufbau zu externen Stakeholdern verantwortlich. Die eigentlichen Treiber für unseren Stakeholder-Dialog sind jedoch unsere regionalen Einheiten, da sie die Bedürfnisse und Voraussetzungen vor Ort am besten kennen. Bei der Konzeption und Umsetzung von Projekten steht ihnen die Konzernleitung (Group Management) beratend zur Seite. Je nach Thema sind außerdem verschiedene Fachbereiche an den Projekten beteiligt. Vereinzelt führen auch die globalen Einheiten Stakeholder-Dialoge.

Interne Richt- und Leitlinien

Management-Konzernrichtlinie
„Stakeholder-Management“
(2013; aktualisiert 2015)

Diese Richtlinie definiert wesentliche Stakeholder-Gruppen (ohne Beteiligte des Kapitalmarkts) und enthält Grundsätze für den Austausch sowie Rollenbeschreibungen und Aufgabenprofile. Diese gelten sowohl für die interne und externe Kommunikation als auch für das Nachhaltigkeitsmanagement.

Business-Governance-Konzernrichtlinie
„Stakeholder- Management“ (aktualisiert
2015)

Diese Richtlinie legt Verantwortlichkeiten, Prozesse und Instrumente sowie Standards für zu übermittelnde Informationen fest. Sie regelt die Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und den offenen, inhaltlich konsistenten Umgang mit unseren Stakeholdern.

Verfahren

Dialogforen und Informationsveranstaltungen

Diese Veranstaltungen werden von unseren regionalen Einheiten durchgeführt. Dabei beziehen wir Stakeholder in der Nähe unserer Anlagen in unsere Bau- und Planungsprozesse ein. Der offene Austausch von Perspektiven, Interessen, Bedenken und Fakten hilft uns dabei, unsere Herangehensweise vor Ort zu überprüfen.

Sustainability-Council-Meetings

An den regelmäßigen Treffen unseres → [Sustainability Councils](#) nehmen auch externe Stakeholder teil. So können wir externe Perspektiven bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten berücksichtigen.

Social-Media-Kanäle

Über Social-Media-Kanäle treten wir vor allem mit folgenden Interessengruppen in den Dialog:

- Twitter: politische Vertreter, Medien, Verbände, Wissenschaft
- Facebook: interessierte Öffentlichkeit, Kunden

Zusammen haben wir auf beiden Kanälen über 165.000 Follower mit leicht steigender Tendenz. Außerdem nutzen wir Instagram, YouTube, Google+, LinkedIn und SnapChat.

Direkte Beteiligung an Neubauprojekten

Kommunen möchten an der Energiewende aktiv teilnehmen. Die Investitionshürden und -risiken sind jedoch oft sehr hoch. Zudem fehlt es oft an energiewirtschaftlichem Fachwissen, um Erneuerbare Energieanlagen zu betreiben. In manchen Regionen geben wir Bürgern beziehungsweise Bürgervereinigungen die Möglichkeit, sich finanziell an Projekten wie Windparks zu beteiligen. So wollen wir die Akzeptanz für solche Projekte fördern.

Wesentlichkeitsanalyse (seit 2006)

In systematischen → [Materialitätsprozessen](#) befragen wir unsere Anspruchsgruppen, wie sie die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unsere Nachhaltigkeitsleistungen einschätzen. Anhand der Ergebnisse überprüfen wir unsere Handlungsfelder und bestimmen die Themen unserer Berichterstattung.

Programme

„Customer Immersion“-Programm (seit 2013)

2016 haben wir uns dazu entschieden, einen konzernweit einheitlichen Ansatz für den Austausch zwischen Mitarbeitern und Kunden zu erarbeiten. Im Rahmen des Programms treten unsere Mitarbeiter über verschiedene Formate wie persönliche Gespräche und Onlinechats in den Kontakt mit → [unseren Kunden](#).

„E.ON im Dialog“ (seit 2006)

Im Rahmen dieser Kommunikationskampagne kommen unsere Mitarbeiter auf Kongressen, Messen und anderen publikumsintensiven Veranstaltungen mit Stakeholdern ins Gespräch. Dort nehmen „E.ON-Botschafter“ Fragen, Anregungen und Kritik auf. Auf größeren Messen bieten wir bereits seit 2014 eine Reihe von Kurzvorträgen für die Messtage an. Bei diesen sogenannten Mikrokonferenzen auf dem Messestand informieren E.ON-Experten über Projekte, Kundenlösungen und Produkte.

Fortschritte und Maßnahmen 2016

Im Rahmen der Neuausrichtung unserer → Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 2016 auch unsere Stakeholder intensiv einbezogen. In 14 Workshops mit über 60 Mitarbeitern aus dem gesamten Unternehmen haben wir unseren neuen Nachhaltigkeitsansatz entwickelt. Dieser wurde im Folgenden mit anderen Unternehmen, Nachhaltigkeitsexperten, Vertretern von Nichtregierungsorganisationen und Geschäftskunden aus Stakeholder-Sicht geprüft und die Fokusthemen gewichtet. Im Zuge einer Onlineumfrage unter mehr als 3.600 Privatkunden aus Großbritannien wurden die Themen ebenfalls bewertet. So haben wir die Erfahrungen unserer Stakeholder genutzt, um unseren neuen Nachhaltigkeitsansatz zu überprüfen und aus ihren Rückmeldungen zu lernen.

Kreative Ideen belohnen und öffentlich würdigen

Gute Ideen verdienen Anerkennung – vor allem, wenn sie uns dabei helfen, Energie zu sparen und den Klimaschutz voranzutreiben. In Tschechien, Ungarn und Rumänien setzen wir uns mit dem „E.ON Energy Globe Award“ (E.ON EGA) für genau solche Ideen ein. Der E.ON EGA ist der begehrteste Umweltpreis dieser drei Länder. 2016 wurden in Tschechien mehr als 300 Projekte eingereicht. In Rumänien und Ungarn, wo der Preis das erste Mal vergeben wurde, waren über 160 beziehungsweise 100 Projektideen bei uns eingegangen. Die Gewinner erhalten Geld- oder Sachpreise. Die Awards werden im Rahmen einer feierlichen Zeremonie verliehen, die in nationalen Fernsehkanälen ausgestrahlt wird. In Tschechien ist die Sendung bei den Zuschauern sehr beliebt. E.ON România hofft, in ihrem Land ähnlich hohe Beliebtheitswerte zu erreichen und verspricht, den E.ON EGA für zwei weitere Jahre auszurichten.



Unterwegs für „E.ON im Dialog“

Auch 2016 waren unsere Mitarbeiter wieder im Rahmen der Kommunikationskampagne „E.ON im Dialog“ unterwegs. Mehr als 100 Kollegen suchten auf neun externen Veranstaltungen das Gespräch mit den Besuchern, um unsere Haltung zu aktuellen energiepolitischen Fragen darzulegen und über technische und wirtschaftliche Zusammenhänge zu informieren. Gesprächspartner waren unter anderem Vertreter von Universitäten, Instituten, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen, aber auch Energie-, Investment- und Innovationsberater sowie politische Entscheidungsträger.

Highlights im Jahr 2016 waren die Teilnahme an der Hannover Messe Industrie und der Messe Wind Energy Hamburg. Der Austausch mit den Standbesuchern lieferte uns wichtige Hinweise auf aktuelle Trends und Einstellungen in der Bevölkerung. Das Thema, das unsere Gäste am stärksten bewegte, war die Energiewende und die Frage, wie mit zunehmendem Anteil Erneuerbarer Energien eine verlässliche Stromversorgung sichergestellt werden kann. An allen Messetagen fanden Mikrokonferenzen statt, auf denen insgesamt mehr als 90 Expertenvorträge mit Fragenrunden angeboten wurden.

Stakeholder bei Neubau von Offshore-Windpark einbeziehen

2016 haben wir mit dem Bau des → Offshore-Windparks Rampion an der Südküste Großbritanniens begonnen. Die Küstenregion ist ein beliebtes Ziel für Sporttaucher. Dies brachte im Vergleich zu vorherigen Projekten neue Herausforderungen mit sich. Wenn die Pfähle der Windkraftanlagen in den Meeresboden gerammt werden, entsteht ein Unterwasserschall, der beachtliche Weiten erreichen kann. Die Projektgenehmigungen erforderten eine aktive Strategie, um Gefährdungen und Störungen der lokalen Taucher zu minimieren. Diese erfüllten wir, indem wir einen Ansprechpartner für die Taucher benannten, aktiv Informationen zu den Arbeiten kommunizierten und operative Sicherheitsvorkehrungen trafen. Konkrete Maßnahmen umfassten die Verteilung eines Fact Sheets an relevante Stakeholder, eine Auftaktveranstaltung vor dem Beginn der Bauarbeiten Anfang 2016, das Ausweisen von Sperrzonen zum Schutz der Taucher, regelmäßige Mittei-

lungen an Seeleute sowie eine Wachboot-Patrouille im Baugebiet. Ferner wurden Kooperationsabkommen mit Charter-Boot-Besitzern geschlossen, die Tauchausflüge organisieren. So konnten wir die Sicherheit gewährleisten und die vorübergehende Beeinträchtigung ihres Geschäfts berücksichtigen. Dank der engen Zusammenarbeit verlief die Installation des Fundaments des Windparks nach Plan und mit geringstmöglichen Störungen für die Taucher und das Projekt.

Nicht-Kerngeschäft: Stakeholder-Dialog zum Rückbau der Kernkraftwerke

Der Betrieb und Rückbau unserer Kernkraftwerke liegt in der Verantwortung unserer Tochtergesellschaft PreussenElektra. Der Dialog mit den Stakeholdern an den Kraftwerksstandorten ist uns ein wichtiges Anliegen.

Das Interesse an transparenten Informationen – insbesondere zum Rückbau unserer Kernkraftwerke – ist groß. Wir haben daher ein Kommunikationskonzept entwickelt, das vorsieht, den Dialog mit den verschiedenen Zielgruppen auszubauen. Neben klassischen Kommunikationsmitteln wie Newslettern, Pressemitteilungen und Pressegesprächen steht der persönliche Kontakt mit Medien und Politik zu ausgewählten Themen im Vordergrund. Zudem sind Informationstage für Anwohner, Medien und Politik ein zentrales Element: Mitarbeiter stehen dabei Rede und Antwort und vermitteln komplexe Sachverhalte anschaulich. Ein erster Informationstag wurde im Oktober 2016 im Kernkraftwerk Unterweser durchgeführt.

Vor Ort aktiv

Als Unternehmen sind wir ein Teil der Gesellschaft. Damit geht für uns die Verpflichtung einher, uns für unser Umfeld zu engagieren. Wir möchten in den Regionen, in denen wir aktiv sind, einen Beitrag zu Wohlstand und wirtschaftlicher Entwicklung leisten. Mit unserem gesellschaftlichen Engagement leisten wir auch einen Beitrag zu den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (→ **Sustainable Development Goals – SDGs**). 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 den Zugang zu Energie. Ein weiterer Baustein unseres gesellschaftlichen Engagements ist der freiwillige Einsatz unserer 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. Unsere regionalen Einheiten kennen die Bedürfnisse vor Ort seit vielen Jahren. Deshalb bestimmen sie je nach Bedarf, für welche Projekte sie sich einsetzen möchten. Auch 2016 haben wir uns erneut im Rahmen verschiedener Aktivitäten gesellschaftlich engagiert. Im Folgenden finden Sie ausgewählte Beispiele aus den Regionen.



Lücken schließen in MINT-Fächern

Wie in vielen Ländern haben junge Menschen auch in Großbritannien Wissenslücken in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Wir wollen helfen, sie zu schließen. 2016 startete E.ON UK hierfür das Bildungsprogramm „Energise Anything“. Es ermöglicht Kindern und Jugendlichen, positive Erfahrungen mit MINT zu machen, und ermutigt sie, entsprechende Laufbahnen einzuschlagen. Das Programm besteht aus einer Website, praktischen Aktivitäten für die Schule und zu Hause sowie einem landesweiten Wettbewerb, der den Austausch von Energieideen fördern soll. 2016 erreichte „Energise Anything“ mehr als 230.000 Menschen. Über 17.000 Schüler beteiligten sich an den interaktiven Workshops des Programms.

Hilfe bei der Rückkehr zur Normalität

Zum Glück sehen wir Naturkatastrophen meist nur im Fernsehen. Im Sommer 2016 waren allerdings Tausende unserer Kunden direkt davon betroffen, als in der Gemeinde Rottal-Inn – 125 Kilometer nordöstlich von München – der Inn über seine Ufer trat. Das Hochwasser unterbrach die Stromversorgung von rund 10.000 Haushalten. Drei Tage dauerte es, bis wir die Verbindungen wieder hergestellt hatten. Anschließend spendeten wir 70.000 Euro, um lokalen Hilfsorganisation bei der Versorgung der Opfer zu helfen. Außerdem boten wir jedem betroffenen Kunden einen Kredit über 200 Euro an, um zusätzliche Stromkosten für Reparaturarbeiten zu finanzieren. Hiervon wurden insgesamt 220.000 Euro in Anspruch genommen.

Weniger Stromdiebstahl dank sozialer Unterstützung

Auch schlechte Vorbilder können ansteckend wirken, so zum Beispiel beim Stromdiebstahl. In einigen Vierteln Tatabányas, einer ungarischen Kleinstadt 50 Kilometer westlich von Budapest, in denen große Armut herrscht, hatte der Stromdiebstahl 2014 epidemische Ausmaße angenommen. 90 Prozent des Strombezugs erfolgten illegal. Gemeinsam mit dem Malteser Hilfsdienst und der lokalen Regierung entwickelten wir daher ein umfangreiches Hilfsprogramm. In dessen Rahmen erhielten Kunden mit Geldsorgen über einen längeren Zeitraum hinweg Unterstützung beim Umgang mit Energie und Finanzen. Zusammen mit dem Diebstahlschutz, den wir in unsere Verteilnetze einbauten, konnten wir die Verluste so bis 2016 auf zwei Prozent reduzieren. Die Zahl fälliger Rechnungen sank um fast zwei Drittel. Für unseren Erfolg in Tatabánya erhielten wir auf dem Budapester Energiegipfel 2016 den „Corporate Social Responsibility Project of the Year“-Award.

Gesunder Wettkampf über Stradas und Piazzas

Bei E.ON Italia ist es seit Langem Tradition, überall in Italien gesundheitsförderliche Aktivitäten wie Radfahren, Laufen oder Fußball zu unterstützen. 2016 sponserten wir eine Serie von Zehnkilometerläufen in den norditalienischen Städten Venedig, Monza, Milano, Bergamo und Verbania, in denen wir jeweils eine E.ON-Niederlassung betreiben. Wir wollten damit Kunden und Bürger zu gesunden, energie- und spaßbetonten Aktivitäten in attraktiver urbaner Umgebung ermuntern und dabei die Wahrnehmung unserer Marke verbessern. E.ON-Kunden, die an drei von fünf Wettläufen teilnahmen, erhielten ein Fitnessarmband.



Partnerschaft mit der Alzheimer Gesellschaft

Ungefähr 850.000 Menschen leiden in Großbritannien an Demenz. Darunter befinden sich Kunden von uns ebenso wie Familienmitglieder und Freunde unserer Mitarbeiter. 2016 entschieden sich Beschäftigte von E.ON UK, die Alzheimer Gesellschaft zu unserem Förderpartner in Großbritannien zu machen. Innerhalb von zwei Jahren wollen wir 200.000 Pfund Spendengelder sammeln. Bis Jahresende kamen bereits 40.000 Pfund zusammen. Wir arbeiten außerdem mit der Alzheimer Gesellschaft zusammen, um unsere Mitarbeiter für das Thema Demenz zu sensibilisieren. Hierzu laden wir sie ein, an einer Informationsveranstaltung der Demenzfreunde teilzunehmen, einer Initiative, die dazu ermuntern will, Demenzkranken aktiv zu helfen.



Starthilfe für Flüchtlinge

Auch 2016 kamen wieder viele Menschen auf der Flucht vor Krieg und Verfolgung nach Deutschland. Bei ihrer Ankunft brauchen sie ein Dach über dem Kopf, Kleidung und Nahrung. Der nächste Schritt besteht darin, sie in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. E.ON hilft Flüchtlingen mit verschiedenen Angeboten. So konnten sich 2016 beispielweise Mitarbeiter von E.ON Deutschland fünf Tage freistellen lassen für ehrenamtliche Arbeiten wie Sammeln von Kleiderspenden, Vorbereitung von Flüchtlingen auf eine Berufsausbildung oder Deutschunterricht. Darüber hinaus hat sich E.ON zusammen mit mehr als 100 Unternehmen, dazu verpflichtet, Geflüchteten dabei zu helfen, eine → Berufsausbildung oder Arbeit zu finden.

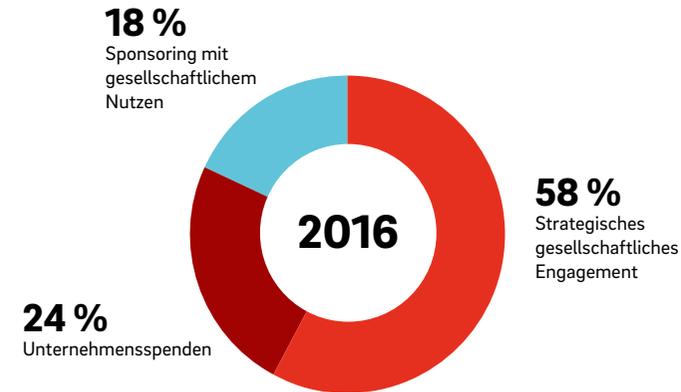
Unsere gesellschaftlichen Investitionen 2016

Im Jahr 2016 ist das Volumen der gesellschaftlichen Investitionen von 14,7 Mio Euro im Vorjahr auf 18 Mio Euro gestiegen. Der Anstieg resultiert vorwiegend aus einem Fonds, den wir in Großbritannien aufgesetzt haben. Wie hoch unsere gesellschaftlichen Investitionen in verschiedenen thematischen Bereichen waren, veröffentlichen wir jährlich für acht Kategorien.

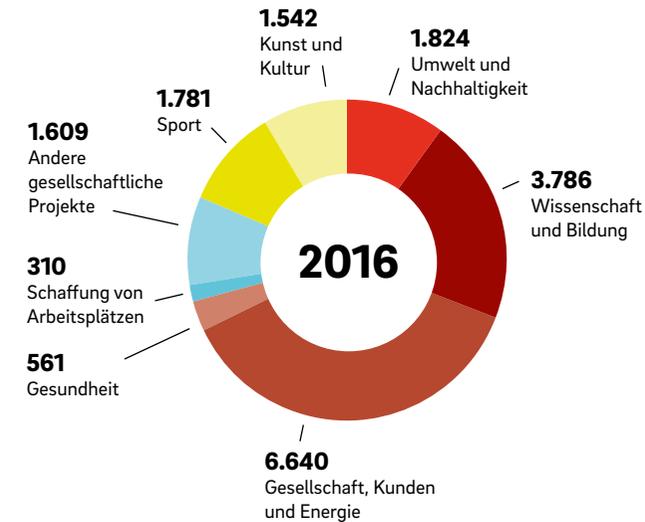
Ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter

Seit 2009 engagieren sich unsere Mitarbeiter in allen Ländern, in denen wir tätig sind, für gemeinnützige Projekte. Der Umfang variiert jedoch von Land zu Land. Im vergangenen Jahr leisteten über 2.365 E.ON-Mitarbeiter konzernweit rund 11.828 Arbeitsstunden in einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Insgesamt stellte der Konzern damit umgerechnet rund 295.700 Euro an Arbeitsleistung zur Verfügung.

Gesellschaftliche Investitionen nach Typ



Gesellschaftliche Investitionen nach Projekt (in Tausend Euro)



Kernkraft

Unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra – ehemals E.ON Kernkraft – betreibt acht Kernkraftwerke in Deutschland. Ziel von PreussenElektra ist es, eine klimaschonende, zuverlässige und bezahlbare Stromerzeugung in Deutschland sowie den sicheren und zuverlässigen Rückbau der stillgelegten Anlagen zu gewährleisten. Dabei sind wir uns der hohen Verantwortung bewusst, die mit dem Betrieb und Rückbau der Kernkraftwerke sowie mit der Lagerung von radioaktiven Abfällen einhergeht.

Höchste Sicherheit gewährleisten

Die Sicherheit unserer Kernkraftwerke hat beim Betrieb, Nachbetrieb und Rückbau unserer Kraftwerke oberste Priorität. Sie ist von zentraler Bedeutung für den Schutz der Bevölkerung, unserer eigenen Mitarbeiter und der unserer Partnerfirmen sowie der Umwelt.

Der nukleare Rückbau des Kernkraftwerks Würgassen wurde bereits im August 2014 erfolgreich abgeschlossen. Das Kernkraftwerk Stade befindet sich derzeit in der Endphase des Rückbaus. Damit verfügen wir über umfangreiche Kompetenz bei der sicheren und erfolgreichen Demontage kerntechnischer Anlagen. Dies wird bei künftigen Projekten sehr hilfreich sein.

Das deutsche Atomgesetz sieht vor, dass alle noch laufenden Kernkraftwerke bis spätestens Ende 2022 in Deutschland vom Netz genommen werden müssen. Bis Ende 2015 haben wir drei weitere (Isar 1, Unterweser und Grafenrheinfeld) der von uns betriebsgeführten Kernkraftwerke

aufgrund gesetzlicher Vorgaben vom Netz genommen. Die Kernkraftwerke Unterweser und Grafenrheinfeld befinden sich derzeit im Nachbetrieb – also in dem Zeitraum zwischen Abschaltung und dem Vorliegen einer Genehmigung für Stilllegung und Abbau. Die erforderlichen Genehmigungsanträge wurden gestellt. Für das Kernkraftwerk Isar 1 liegt seit Anfang 2017 eine Genehmigung zur Stilllegung und zum Abbau vor. Für die drei Kernkraftwerke ist ein direkter Rückbau geplant, bei dem der Abbau unmittelbar nach der Genehmigung beginnt. Unsere Kernkraftwerke Brokdorf, Grohnde und Isar 2 werden schrittweise bis zum im Atomgesetz vorgesehenen Ende der Laufzeit vom Netz gehen. Bis dahin werden diese weiter zuverlässig betrieben.

Klare Sicherheitsvorgaben

Unser oberster Sicherheitsgrundsatz lautet: „Leben, Gesundheit und Sachgüter vor den Gefahren der Kernenergie und der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlen schützen“. Außerdem ist es unser Ziel, weitere Einflüsse auf Personen und Umwelt zu minimieren. Mensch, Technik und Organisation sind entsprechend aufeinander abgestimmt. Ein wirksames Managementsystem stellt sicher, dass die technischen, organisatorischen und administrativen Voraussetzungen für höchste Sicherheit jederzeit gegeben sind und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Dies wird uns regelmäßig durch externe Audits und Prüfungen bestätigt.

In den Sicherheitsleitlinien der PreussenElektra sind die wichtigsten Grundsätze für ein sicheres Handeln in unseren Kernkraftwerken fortgeschrieben. Sie ergänzen beziehungsweise konkretisieren die übergeordneten konzernweiten Unternehmensgrundsätze um besondere Aspekte der Kernkraft. Die Leitlinien sind bindend für alle Mitarbeiter einschließlich der Beschäftigten von Auftragnehmern, die in unseren Kernkraftwerken tätig werden. Mit den Leitlinien wird die bestehende Unternehmens- und Sicherheitskultur bekräftigt, in der Sicherheit stets absoluten Vorrang hat.

Hohe Anlagenverfügbarkeit

Seit Jahren liegt die Verfügbarkeit unsere Anlagen bei circa 90 Prozent. Unsere Kernkraftwerke belegen bis heute vordere Plätze in der internationalen Stromproduktion. Dies ist nicht nur das Ergebnis des hohen Sicherheitsniveaus und der sorgfältigen Wartung unserer Anlagen, sondern zudem ein Ausdruck der Kompetenz und Motivation unserer Mitarbeiter. Unsere Expertise ist auch international gefragt: Mit unseren Lösungen tragen wir dazu bei, Kernkraft weltweit noch sicherer und zuverlässiger zu machen.

2016: keine sicherheits- oder umweltrelevanten Vorfälle

Wie in den Vorjahren gab es in unseren Kernkraftwerken 2016 kein Ereignis der Kategorien eins bis sieben auf der siebenstufigen Internationalen Nuklearen und Radiologischen Ereignis-Skala (International Nuclear and Radiological Event Scale – INES). Ebenso kam es in keinem Fall zu umweltrelevanten Vorfällen, die über unser Ereignismanagementsystem → „Prevent!“ erfasst werden.

Zu weiteren Themen, die im Bereich Kernkraft → wesentlich sind, berichten wir in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts (ausgewiesen als „Nicht-Kerngeschäft“):

- Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern
- Wassermanagement
- Beschaffung von Uran
- Stakeholder einbeziehen

Sicherer Umgang mit radioaktiven Abfällen

Radioaktive Abfälle fallen beim Betrieb und Rückbau unserer Kernkraftwerke an. Bis zur Bereitstellung der erforderlichen Endlager durch den Bund werden alle anfallenden radioaktiven Abfälle sicher zwischengelagert. Diese Verpflichtung erfüllen wir nach den strengen Vorgaben der bestehenden Regelwerke. Hierbei werden wir durch die zuständigen Aufsichtsbehörden überwacht.

Gesetzlicher Rahmen und Neuerungen

Im April 2016 stellte die „Kommission zur Überprüfung der Finanzierung des Kernenergieausstiegs“ (KFK) ihren Abschlussbericht (KFK-Bericht) vor. Die Expertenkommission wurde 2015 vom deutschen Bundeskabinett eingesetzt. Ihre Aufgabe war es, Empfehlungen zu erarbeiten, wie die Finanzierung von Stilllegung, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke in Deutschland gesichert werden kann. Mit ihrem Abschlussbericht verabschiedete die Kommission Empfehlungen, wie unter anderem die Zwischen- und Endlagerung von radioaktiven Abfällen finanziert werden soll. Auf Basis der Empfehlungen dieses Entsorgungskonsenses wurde 2016 das Gesetz zur Neuordnung der Verantwortung in der kerntechnischen Entsorgung verabschiedet. Das Gesetz sieht auch vor, dass ein Vertrag zwischen dem Bund und den Energieversorgungsunternehmen als Betreiber der Kernkraftwerke geschlossen werden soll. Gesetz und Vertrag regeln

dann die Verantwortung für die nukleare Entsorgung und die Finanzierung zwischen dem Staat und den Betreibern der Kernkraftwerke.

In dem neuen Gesetz ist festgelegt, dass die Durchführung und Finanzierung der Endlagerung radioaktiver Abfälle in der Verantwortung des Bundes liegt. Zudem regelt es, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen radioaktive Abfälle konditioniert und übergeben sowie die Zwischenlager für radioaktive Abfälle an den Bund übertragen werden. Die finanziellen Mittel für Zwischen- und Endlagerung werden dem Bund einschließlich eines Risikozuschlags von über 35 Prozent von den Betreibern zur Verfügung gestellt (Näheres hierzu siehe → [Geschäftsbericht](#)). Die Betreiber bleiben weiterhin für die Abwicklung und Finanzierung der Stilllegung und für den Rückbau ihrer Anlagen sowie für die fachgerechte Verpackung radioaktiver Abfälle zuständig.

Unser Ziel: radioaktive Abfälle auf ein Minimum reduzieren

Unser Ziel ist es, das radioaktive Abfallvolumen auf ein Minimum zu reduzieren. Zugleich soll der Anteil der Reststoffe, die wieder dem Wertstoffkreislauf zugeführt werden können, erhöht werden. Dies gelingt uns unter anderem, indem wir Reststoffe aussortieren, die nicht kontaminiert sind, und indem wir radioaktive Abfälle vor der Zwischenlagerung bestimmten Behandlungsschritten und Verfahren unterziehen, die das Volumen reduzieren.

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen radioaktiven Abfällen mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung (schwach- und mittelradioaktive Abfälle) und wärmeentwickelnden hochradioaktiven Abfällen:

- **Schwach- und mittelradioaktive Abfälle:** Diese stellen masse- und volumenmäßig den größten Anteil der radioaktiven Abfälle dar. Hierzu gehören beispielsweise hausmüllähnliche Mischabfälle wie Schutzkleidung, Holz, Kabel etc. und Bauschutt aus dem Kontrollbereich der Anlagen. Diese Abfälle beinhalten jedoch weniger als ein Prozent der gesamten Radioaktivität eines Kernkraftwerks.
- **Hochradioaktive Abfälle:** Diese enthalten mehr als 99 Prozent der Gesamtradioaktivität eines Kernkraftwerks und sind vorrangig die Spaltprodukte von Uran in den bestrahlten Brennelementen, die bei der Kernspaltung im Kernreaktor entstehen.

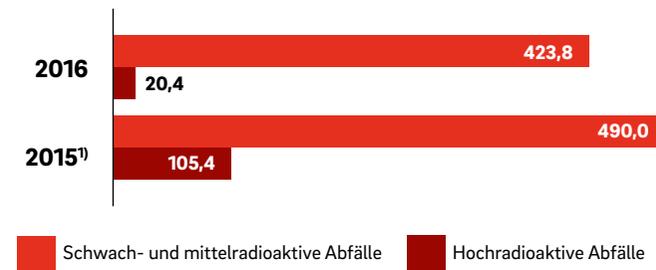
Sichere Entsorgung und Lagerung radioaktiver Abfälle

Schwach- und mittelradioaktive Abfälle werden getrennt von den hochradioaktiven Abfällen bis zur Endlagerung in Zwischenlagern gelagert. Durch die Betreiber fachgerecht verpackte Abfälle gehen künftig mit Einlagerung in ein Zwischenlager in den Verantwortungsbereich des Bundes über. In Deutschland gibt es überregional genutzte Lagerstandorte (Abfalllager in Gorleben und Ahaus), für bayerische Anlagen das Zwischenlager Mitterteich sowie lokale Zwischenlager an einigen Kernkraftwerksstandorten (zum Beispiel an den Standorten der Kernkraftwerke Stade, Würgassen und Unterweser). Das Endlager Konrad für schwach- und mittelradioaktive

Abfälle wird derzeit durch den Bund errichtet. Es soll nach Aussage des Bundesamts für Strahlenschutz (BfS) nicht vor 2022 betriebsbereit sein.

Bestrahlte Brennelemente werden in speziellen Transport- und Lagerbehältern in Standortzwischenlagern am jeweiligen Kraftwerksstandort sicher aufbewahrt: Dies gilt seit Inkrafttreten des Verbots der Abgabe bestrahlter Brennelemente zur Wiederaufarbeitung (§ 9a Absatz 1 Atomgesetz) am 1. Juli 2005. In diesen Standortzwischenlagern 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 beim Bund.

Radioaktive Abfälle (in t)



¹⁾ Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

2016 kam es zu einer leichten Abnahme der Menge an schwach- und mittelradioaktivem Abfall: Im Vergleich zum Vorjahr fielen 66 t weniger schwach- und mittelradioaktive Abfälle an; dies entspricht einer Abnahme um 15,6 Prozent. Voraussichtlich wird dieser Wert in den nächsten Jahren aufgrund der anstehenden Rückbauprojekte jedoch wieder ansteigen.

Die starke Abnahme der Menge an hochradioaktiven Abfällen um 85 t auf 20,4 t lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass 2016 weniger Brennelemente ausgetauscht wurden. Vermutlich wird auch dieser Wert im nächsten Jahr wieder ansteigen.

Anhang

Unser Bericht

Seit 2004 veröffentlicht E.ON jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Schwerpunkte bilden jene Themen, die für unsere Stakeholder und für uns selbst wesentlich sind und damit unmittelbare Geschäftsrelevanz haben. Um herauszufinden, welche Themen dies sind, führen wir jedes Jahr eine → Wesentlichkeitsanalyse durch. Bei der Aufbereitung der Themen legen wir Wert darauf, sowohl Stärken als auch Schwierigkeiten transparent zu machen. Seit 2008 veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich online. Die aktuelle Ausgabe liegt als PDF-Datei zum Download im → Nachhaltigkeits-Channel unserer Corporate Website bereit. Die Berichte der Vorjahre sind dort im Archiv zu finden.

Berichtsgrundlagen und redaktionelle Hinweise

Anfang Mai 2017 erschien mit der vorliegenden Publikation der inzwischen 13. Nachhaltigkeitsbericht von E.ON in Folge. Er bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 und deckt die drei Hauptgeschäftsfelder der E.ON SE – Energienetze, Kundenlösungen und Erneuerbare Energien – ab. Zudem informiert er über unsere nicht strategischen Aktivitäten: den Betrieb der deutschen Kernkraftwerke durch unsere operative Einheit PreussenElektra. Redaktionsschluss war der 31. März 2017. 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 jeweils an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der aktuelle Bericht erfüllt zudem die Anforderungen des „Deutschen Nachhaltigkeitskodex“ (DNK) und dient als Fortschrittsbericht im Rahmen des UN Global Compacts der Vereinten Nationen (UN).

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

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

Berichtsstruktur

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2016 gliedert sich in ein Kapitel zum Thema „Strategie und Governance“ und sieben Kapitel zu unseren Handlungsfeldern: „Energielösungen“, „Kunden“, „Mitarbeiter“, „Umwelt“, „Lieferkette“, „Stakeholder“ und „Kernkraft“. Ergänzt werden diese Hauptkapitel durch einen Anhang mit komprimierten Informationen zu unserem Wesentlichkeitsprozess sowie zu Kennzahlen und Standards. Für jedes Handlungsfeld erläutern wir, wie wir die dazugehörigen wesentlichen

Themen managen, und informieren über unsere Ziele und Maßnahmen sowie den Stand ihrer Umsetzung. Zudem stellen wir aktuelle und geplante Projekte vor, darunter auch Beispiele aus den neun Regionen, in denen wir aktiv sind. Zur Darstellung der regionalen Aktivitäten haben wir die Abschnitte in den Handlungsfeldern an geeigneter Stelle in Form von Infoboxen integriert.

In geringerem Umfang berichten wir innerhalb der Hauptkapitel auch über die, laut Wesentlichkeitsanalyse, weniger relevanten Themen. Hiermit wollen wir den vielfältigen Anliegen unserer Stakeholder gerecht werden und Anforderungen von Nachhaltigkeitsrankings und Ratingagenturen erfüllen.

Berichtsgegenstand

Gegenstand des Nachhaltigkeitsberichts 2016 ist die E.ON SE einschließlich ihrer direkt gehaltenen Beteiligungen. Die Angaben des Berichts beziehen sich stets auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist und die im Konzernabschluss voll konsolidiert sind. Abweichungen wurden entsprechend gekennzeichnet. Im Abschnitt „Arbeitssicherheit“ beispielsweise berücksichtigen wir auch Einheiten, in denen wir für die Betriebsführung verantwortlich sind, aber keine mehrheitliche Beteiligung haben.

Die Geschäftsfelder konventionelle Erzeugung, globaler Energiehandel, Exploration und Produktion, die Anfang 2016 auf die Gesellschaft Uniper übertragen wurden, sind nicht mehr Gegenstand unserer Berichterstattung. Kennzahlen, bei denen Vorjahreswerte wegen der Beendigung der Aktivitäten nachträglich angepasst wurden, machen wir mit Fußnoten kenntlich. Aus Gründen der Vergleichbarkeit berichten wir Kennzahlen in diesem Jahr zudem nur für zwei Jahre (2015 und 2016).

Unsere Datenerhebung konzentriert sich auf Indikatoren, die wir aufgrund der Geschäftstätigkeit der jeweiligen Geschäftseinheit 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 2016 wurden – wie schon in den vergangenen Jahren – durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) mit „begrenzter Sicherheit“ (Limited Assurance) geprüft. Grundlage war der Standard „International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (revised)“ der International Federation of Accountants (IFAC). Geprüfte sind jeweils mit dem Symbol  gekennzeichnet. Der genaue Prüfungsumfang wird aus dem [Prüfvermerk](#) ersichtlich. Grundlage für die Prüfung sind die Texte in deutscher Sprache.

Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche

Welche Themen sind für unsere Nachhaltigkeitsarbeit wichtig? Wo können wir uns noch verbessern? Und welche Erwartungen und Bedenken unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) müssen wir berücksichtigen? Diese Fragen stellen wir uns, wenn wir die Schwerpunktthemen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auswählen. Seit 2006 führen wir dazu jedes Jahr eine systematische „Wesentlichkeitsanalyse“ durch. So ermitteln wir die Themen, die uns und unseren Stakeholdern derzeit besonders wichtig sind. In diesem Bericht informieren wir vor allem über diese wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. In geringerem Umfang berichten wir auch über weitere Nachhaltigkeitsaspekte.

Unsere interne Perspektive

2016 haben wir unsere → Nachhaltigkeitsarbeit neu ausgerichtet. Dazu haben wir unter anderem Workshops mit mehr als 60 Mitarbeitern aus verschiedenen Fachbereichen und Hierarchiestufen durchgeführt und untersucht, wie sich bestimmte Nachhaltigkeitsthemen auf unsere Wertschöpfung auswirken. Unser Fokus lag dabei auf zentralen „Werttreibern“ wie Umsatz, Reputation und Innovation (siehe Infobox), die unsere Wertschöpfung besonders stark beeinflussen.

Außerdem wollten wir wissen, in welchen Bereichen der Nachhaltigkeit wir uns noch verbessern können. Diese Ergebnisse haben wir mit unserer Wesentlichkeitsanalyse 2015 abgeglichen und eine vorläufige Reihenfolge der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen 2016 erstellt.

Stakeholder-Perspektive

Nur die interne Sicht reicht jedoch nicht aus. Deshalb prüften wir im nächsten Schritt, wie wichtig die ermittelten Themen für unsere Stakeholder sind. Dafür haben wir Medienberichte, Intranet-News und Beiträge auf Social-Media-Kanälen ausgewertet und Erwartungen von Ratingagenturen und

Standardorganisationen berücksichtigt. Das Resultat haben wir der vorläufigen Themenreihenfolge gegenübergestellt und so zu einer abschließenden Themenliste zusammengefasst. Unsere Nachhaltigkeitsthemen haben wir nach Wichtigkeit absteigend sortiert („Themenranking“).

Welche Werttreiber von E.ON werden durch Nachhaltigkeitsthemen beeinflusst?

Werttreiber	Nachhaltigkeitsthemen beeinflussen die Fähigkeit von E.ON ...
Umsatz	... den Ertrag zu verbessern
Reputation	... unseren Ruf als Unternehmen zu sichern beziehungsweise zu verbessern
Arbeitgeberattraktivität	... Mitarbeiter zu gewinnen beziehungsweise zu halten
Effizienz und Kosten	... Prozesse zu verbessern und Kosten zu verringern beziehungsweise zu vermeiden
Innovation	... neue Produkte und Dienstleistungen sowie Technologien zu entwickeln
Regulatorische Robustheit	... Geschäftsmodelle zu entwickeln, die möglichst geringen regulatorischen Risiken unterliegen

Vorgehensweise Wesentlichkeitsanalyse



Bestimmung der wesentlichen Themen

Die ersten neun Themen dieses Themenrankings sind für uns die wesentlichen Themen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung 2016 – wir haben also die sogenannte „Wesentlichkeitsschwelle“ bestimmt. Alle neun Themen haben Bezug zu unseren → Fokusthemen und sind die Themen, die konzernweit als wichtig eingestuft wurden.

Unser Vice President Sustainability stellte die Vorgehensweise der Wesentlichkeitsanalyse und die Ergebnisse im → Sustainability Council vor. Die Ergebnisse wurden im Anschluss an das Treffen vom Vice President Sustainability bestätigt.

Aus unseren neun wesentlichen Themen (siehe Übersicht auf der nächsten Seite) wurden neun Aspekte des Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) abgeleitet. Auf diese Aspekte gehen wir in diesem Bericht und im → GRI-Index ein. Zu Beginn jedes Kapitels verweisen wir auf die GRI-Aspekte, die darin behandelt werden. In den einzelnen Kapiteln werden wesentlichen Themen zum Teil gebündelt behandelt.

Wesentliche Themen für PreussenElektra

Unsere Kernenergiesparte, die von unserer Tochtergesellschaft PreussenElektra (PE) geführt wird, steht vor anderen Nachhaltigkeitsherausforderungen. Daher haben wir für PE eine eigene Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden die gleichen Analyseschritte durchgeführt wie beim Mutterkonzern E.ON. Aus dieser Wesentlichkeitsanalyse gingen folgende wesentliche Themen für PE hervor:

- Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern
- Anlagenverfügbarkeit sicherstellen
- Gesellschaft einbeziehen und Akzeptanz durch Aufklärung steigern
- Fair mit Partnern und Zulieferern umgehen
- Nukleare Sicherung und Sicherheit gewährleisten
- Rechtssicheres Handeln gewährleisten und Korruption verhindern
- Entwicklung unserer Mitarbeiter fördern
- Einflüsse auf die Umwelt und Biodiversität minimieren

Auf die Themen gehen wir im gesonderten Kapitel → „Kernkraft“ beziehungsweise in den anderen thematisch passenden Kapiteln des Berichts ein.

Wesentliche und weitere Themen nach Handlungsfeldern

	Wesentliche Themen (GRI-Aspekte)	Weitere Themen
Energie- lösungen	<ul style="list-style-type: none"> → <u>Erneuerbare Energien ausbauen (Energie, Emissionen, Forschung und Entwicklung)</u> → <u>Energieeffizienz beim Kunden fördern (Energie, Emissionen, Forschung und Entwicklung)</u> → <u>Energieversorgung sicherstellen (Systemeffizienz, Verfügbarkeit, Forschung und Entwicklung)</u> → <u>Netze optimieren (Systemeffizienz, Verfügbarkeit, Forschung und Entwicklung)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> → <u>Klimafreundliche Mobilität vorantreiben</u>
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> → <u>Fair mit Kunden umgehen (Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen)</u> → <u>Kundenzufriedenheit fördern (Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen)</u> → <u>Sicherheit und Gesundheit von Kunden sicherstellen (Kundengesundheit und Sicherheit)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> → <u>Datenschutz gewährleisten</u>
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> → <u>Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)</u> → <u>Vielfalt und Inklusion vorantreiben (Vielfalt und Chancengleichheit)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> → <u>Entwicklung unserer Mitarbeiter unterstützen</u> → <u>Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen</u> → <u>Personalarbeit digitalisieren</u>
Umwelt		<ul style="list-style-type: none"> → <u>CO₂-Fußabdruck verkleinern</u> → <u>Ressourcen effizient nutzen</u> → <u>Energieeffizienz von E.ON-Gebäuden verbessern</u> → <u>Einflüsse auf die Umwelt und Biodiversität minimieren</u>
Lieferkette		<ul style="list-style-type: none"> → <u>Soziale und ökologische Standards bei Zulieferern sicherstellen</u> → <u>Lieferantenmanagement nachhaltig gestalten</u>
Stakeholder		<ul style="list-style-type: none"> → <u>Erwartungen unserer Stakeholder berücksichtigen</u> → <u>Zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen</u>
Governance		<ul style="list-style-type: none"> → <u>Rechtssicheres Handeln gewährleisten und Korruption verhindern</u> → <u>Verantwortungsvolle Interessenvertretung betreiben</u> → <u>Krisen managen</u>

Berichterstattung nach den Leitlinien der „Global Reporting Initiative“

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich seit 2014 an den Leitlinien „G4“ der „Global Reporting Initiative“ (GRI). Dabei beziehen wir die „Electric Utilities Sector Disclosures“ vom Mai 2013 ein. Die Berichterstattung 2016 von E.ON entspricht nach eigener Einschätzung – wie auch der Bericht 2015 – 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. Für verschiedene Sektoren existieren außerdem „Sector Disclosures“, in denen branchenspezifische Aspekte und Zusatzindikatoren definiert sind.

GRI-Content-Index

Übereinstimmend mit der GRI-G4-Richtlinie wählten wir die Berichtsinhalte 2016 erneut auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse aus. Wie wir die GRI-Anforderungen mit unseren Aktivitäten erfüllen, stellen wir im folgenden GRI-Content-Index dar.

Der Index 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 2016. 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.

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Allgemeine Standardangaben			
Strategie und Analyse			
G4-01 – Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	→ <u>Vorwort*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 4 f.)		
G4-02 – Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen	→ <u>Strategie und Ziele</u> → <u>Vorwort*</u> → <u>Gute Unternehmensführung*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 18 f., S. 62 ff.)	Wesentliche Marktentwicklungen und mit ihnen verbundene Chancen und Risiken werden im Geschäftsbericht, in den Kapiteln „Strategie und Ziele“ sowie im Vorwort adressiert. Eine knappe Beschreibung bestehender Unternehmensführungsmechanismen zur Steuerung von Risiken und Chancen erfolgt im Kapitel „Gute Unternehmensführung“. Zudem beschreiben wir zum Einstieg in jedes Kapitel, welche Auswirkungen, Chancen und Risiken mit den jeweiligen Themen verbunden sind.	<input checked="" type="checkbox"/>
Organisationsprofil			
G4-03 – Name der Organisation	→ <u>E.ON auf einen Blick*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 22)	E.ON SE	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-04 – Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	→ <u>E.ON auf einen Blick*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 22 ff.) → <u>www.eon.com*</u>		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-05 – Hauptsitz der Organisation	→ <u>E.ON auf einen Blick*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 22)	Essen	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-06 – Länder der Geschäftstätigkeit	→ <u>E.ON auf einen Blick*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 22, S. 55, S. 203)		<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
G4-07 – Eigentümerstruktur und Rechtsform	<ul style="list-style-type: none"> → Geschäftsbericht 2016 (S. 15) → www.eon.com* 	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.	
G4-08 – Märkte, die bedient werden	<ul style="list-style-type: none"> → Geschäftsbericht 2016 (S. 22, S. 30 ff.) → www.eon.com* 	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.	☑
G4-09 – Größe der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> → E.ON auf einen Blick* → Geschäftsbericht 2016 (S. 22, S. 31 ff., S. 43 ff., S. 55, S. 108 ff., S. 148) → www.eon.com* 		☑
G4-10 – Gesamtzahl der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> → E.ON auf einen Blick* → Mitarbeiter (Kennzahlen)* → Geschäftsbericht 2016 (S.18 f., S. 54 f.) → www.eon.com* 		☑
G4-12 – Lieferkette der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> → Lieferkette* 		
G4-13 – Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> → E.ON auf einen Blick* → Vorwort* → Über den Bericht* → Geschäftsbericht 2016 (S. 7, S. 10 f., S. 18 f., S. 203) 		☑

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
G4-14 – Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	<ul style="list-style-type: none"> → Gute Unternehmensführung* → Energielösungen* → Kunden* → Mitarbeiter* → Umwelt* → Stakeholder* → Lieferkette* → Kernkraft* → Geschäftsbericht 2016 (S. 62 ff.) 	<p>Wir handeln 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.</p>	
G4-15 – Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien und Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> → Gute Unternehmensführung* → Interessenvertretung* → Menschenrechte* → Erneuerbare Energien → Klimafreundliche Mobilität → Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz → Vielfalt & Chancengleichheit → Umwelt* → Lieferkette* 		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-16 – Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	<ul style="list-style-type: none"> → Gute Unternehmensführung* → Interessenvertretung* → Menschenrechte* → Erneuerbare Energien → Klimafreundliche Mobilität → Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz → Vielfalt & Chancengleichheit → Umwelt* → Lieferkette* 	<p>Bei der Beschreibung von Initiativen, Branchenverbänden und anderen Organisationen im Bericht handelt es sich um eine Aufführung der im Nachhaltigkeitskontext wichtigsten Beispiele. Unsere globalen und regionalen Einheiten sind zusätzlich in lokale Initiativen und Netzwerke eingebunden.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-EU1 – Installierte Leistung	<ul style="list-style-type: none"> → Geschäftsbericht 2016 (S. 34 ff.) → Facts & Figures 2017* (S. 9, S. 13 ff.) 		

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
G4-EU2 – Eigenerzeugung nach Primärenergieträgern und Regionen	→ Geschäftsbericht 2016 (S. 34 ff.) → Facts & Figures 2017* (S. 9, S. 61 ff.)		
G4-EU3 – Anzahl Privat-, Geschäfts- und Industriekunden	→ E.ON auf einen Blick* → Geschäftsbericht 2016 (S. 32 f.) → Facts & Figures 2017* (S. 5, S. 43 f.)	E.ON berichtet über ihren Strom- und Gasabsatz aufgeteilt nach Kundensegment. Eine Aufteilung der Kundenzahlen erfolgt nach Ländern, in der Außenkommunikation jedoch nicht nach Kundensegment.	
G4-EU4 – Länge der Transport- und Verteilleitungen nach Region	→ Versorgungssicherheit		
G4-EU5 – Anzahl der CO ₂ -Emissionszertifikate	→ CO₂-Fußabdruck*		
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17 – Im Jahresabschluss konsolidierte Unternehmen	→ Über den Bericht → Geschäftsbericht 2016 (S. 135)		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-18 – Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	→ Wesentlichkeitsanalyse → Über den Bericht		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-19 – Ermittelte wesentliche Aspekte	→ Wesentlichkeitsanalyse		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-20 – Abgrenzung der Aspekte innerhalb der Organisation	→ Wesentlichkeitsanalyse → Erneuerbare Energien → Effizienzverbesserungen → Versorgungssicherheit → Kundenzufriedenheit → Sicherheit & Gesundheit von Kunden → Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz → Vielfalt & Chancengleichheit → CO₂-Fußabdruck*		<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
G4-21 – Abgrenzung der Aspekte außerhalb der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse → Erneuerbare Energien → Effizienzverbesserungen → Versorgungssicherheit → Kundenzufriedenheit → Sicherheit & Gesundheit von Kunden → Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz → Vielfalt & Chancengleichheit → CO₂-Fußabdruck* 	Beim Einstieg in jedes Kapitel, beschreiben wir, ob, inwieweit und für welche Stakeholder die im jeweiligen Kapitel behandelten wesentlichen Themen auch außerhalb von E.ON relevant sind.	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-22 – Neudarstellung von Informationen	→ Über den Bericht	Rückwirkende Veränderungen werden an entsprechender Stelle bei der Kennzahl in Form von Fußnoten ausgewiesen.	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-23 – Wesentliche Veränderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen der Aspekte gegenüber Vorjahren	→ Über den Bericht		<input checked="" type="checkbox"/>
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24 – Stakeholder-Gruppen	→ Stakeholder-Einbeziehung*		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-25 – Grundlage für Auswahl der Stakeholder	→ Stakeholder-Einbeziehung*		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-26 – Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> → Strategie und Ziele → Wesentlichkeitsanalyse → Kundenzufriedenheit → Stakeholder-Einbeziehung* 		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-27 – Fragen und Bedenken von Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> → Wesentlichkeitsanalyse → Stakeholder-Einbeziehung* 		<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Berichtsparameter			
G4-28 – Berichtszeitraum	→ Über den Bericht	1. Januar bis 31. Dezember 2016	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-29 – Veröffentlichung des letzten Berichts		Der vorhergegangene Nachhaltigkeitsbericht 2015 erschien im Mai 2016.	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-30 – Berichtszyklus		E.ON berichtet jährlich über ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im zweiten Quartal 2018 erscheinen.	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-31 – Ansprechpartner für Fragen zum Bericht/Inhalt	→ www.eon.com *		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-32 – Gewählte „In Übereinstimmung“-Option; GRI-Index und externe Prüfung	→ GRI-Index		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-33 – Externe Prüfung des Berichts	→ Über den Bericht → Prüfungsvermerk		<input checked="" type="checkbox"/>
Unternehmensführung			
G4-34 – Führungsstruktur der Organisation	→ Gute Unternehmensführung * → Nachhaltigkeitsorganisation → Geschäftsbericht 2016 (S. 75 ff.)		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-36 – Verortung von Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene	→ Nachhaltigkeitsorganisation		<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
G4-38 – Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	→ <u>Gute Unternehmensführung*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 78 f.) → <u>www.eon.com</u>		
G4-39 – Funktion des höchsten Kontrollorgans	→ <u>Gute Unternehmensführung*</u> → <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 6 ff.) → <u>www.eon.com</u>		
G4-40 – Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 9, S. 78, S. 81)		
G4-41 – Mechanismen des höchsten Kontrollorgans zur Vermeidung von Interessenkonflikten	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 76 ff.)		
G4-42 – Rolle höchster Managementebenen bei der Entwicklungen der Unternehmensstrategie	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 76 ff.)		
G4-46 – Rolle des höchsten Kontrollorgans beim Risikomanagement	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 62 ff., S. 78 ff.)		
G4-47 – Häufigkeit der Überprüfung von Auswirkungen, Risiken und Chancen	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 78 ff.)		
G4-48 – Prüfung und Bewilligung des Nachhaltigkeitsberichts		Der Vorstand prüft und bewilligt den Nachhaltigkeitsbericht.	
G4-51 – Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 82 ff.)		
G4-52 – Festlegung der Vergütung	→ <u>Geschäftsbericht 2016</u> (S. 82 ff.)		

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Ethik und Integrität			
G4-56 – Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen der Organisation	→ <u>Gute Unternehmensführung</u> * → <u>Compliance & Antikorruption</u> *		
G4-57 – Interne und externe Verfahren, zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten sowie zu Fragen der Integrität der Organisation Rat zu suchen	→ <u>Compliance & Antikorruption</u> *		
G4-58 – Mechanismen, um unethisches oder gesetzeswidriges Verhalten zu melden	→ <u>Compliance & Antikorruption</u> *		

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Spezifische Standardangaben			
Kategorie: wirtschaftlich			
Wesentlicher Aspekt: Forschung und Entwicklung (sektorspezifisch)		<i>Abgrenzung: innerhalb der Organisation</i>	
G4-DMA – Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> → Erneuerbare Energien → Effizienzverbesserungen → Versorgungssicherheit 	Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung wurden im Rahmen des Geschäftsberichts 2016 geprüft. Eine Aufschlüsselung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Kategorien, die aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten relevant sind, ist in diesem Jahr leider nicht möglich.	<input checked="" type="checkbox"/>
Wesentlicher Aspekt: Systemeffizienz (sektorspezifisch)		<i>Abgrenzung: innerhalb der Organisation</i>	
G4-EU12 – Anteil der Energieverluste bei der Verteilung (Core)	→ Versorgungssicherheit	Die Verluste lagen 2016 in unseren Verteilnetzen im Durchschnitt bei 4,6%. Eine Aufschlüsselung der Angaben nach technischen und nicht technischen Verlusten betrachtet E.ON als nicht relevant. Dies wird daher nicht berichtet.	<input checked="" type="checkbox"/>
Kategorie: ökologisch			
Wesentlicher Aspekt: Energie		<i>Abgrenzung: innerhalb der Organisation</i>	
G4-DMA – Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> → Erneuerbare Energien → Effizienzverbesserungen 		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-EN03 – Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Core)	→ Umweltmanagement*	Von größerer Relevanz als der Energieverbrauch innerhalb der Organisation ist für uns die in eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge aus Erneuerbaren Energien.	

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Wesentlicher Aspekt: Emissionen		<i>Abgrenzung: innerhalb und außerhalb der Organisation</i>	
G4-DMA – Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> → Erneuerbare Energien → Effizienzverbesserungen 		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-EN15 – Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	→ CO₂-Fußabdruck	<p>In die Berechnung wurden folgende Treibhausgase einbezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CH₄-Emissionen (aus der Stromerzeugung) • N₂O-Emissionen (aus der Stromerzeugung) • CH₄-Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von Biogas) • CH₄-Emissionen (resultierend aus der Handhabung, dem Transport und der Verteilung von Erdgas) • CO₂-Emissionen (aus der Strom- und Wärmeerzeugung) • 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 ist gemäß Kyoto-Protokoll das Jahr 1990. 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> <p>Es werden keine Angaben zu biogenen CO₂-Emissionen gemacht.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
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) 	☑
G4-EN17 – Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) (Core)	→ CO₂-Fußabdruck	<p>Basisjahr und Konsolidierungsansatz: vgl. G4-EN15 Berücksichtigung der 2015 erweiterten „GHG Protocol Scope 2 Guidance“</p> <p>Es werden keine Angaben zu biogenen CO₂-Emissionen gemacht.</p>	☑
G4-EN18 – Intensität der THG-Emissionen	→ CO₂-Fußabdruck	<p>Basisjahr und Konsolidierungsansatz: vgl. G4-EN15</p> <p>Es werden keine Angaben zu biogenen CO₂-Emissionen gemacht.</p> <p>Über die CO₂-Intensität der Stromerzeugung berichten wir nicht mehr, da diese durch den zuvor beschriebenen Rückgang der Emissionen aus der Strom- und Wärmeerzeugung gering und somit nicht mehr wesentlich für uns ist.</p>	
G4-EN19 – Verringerung der THG-Emissionen	→ CO₂-Fußabdruck	<p>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.</p>	

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Kategorie: gesellschaftlich			
Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Wesentlicher Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		<i>Abgrenzung: innerhalb und außerhalb der Organisation</i>	
G4-DMA – Managementansatz	→ <u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u>		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-LA06 – Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit (Core)	→ <u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u>	<p>Bei E.ON erfolgt die Berichterstattung der Unfallzahlen über folgende Kennzahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> „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 <p>Beide Indikatoren werden sowohl für E.ON-Mitarbeiter als auch für Vertragspartner berichtet. Geprüft wurden jeweils nur die Zahlen für E.ON-Mitarbeiter sowie die Anzahl der tödlichen Unfälle.</p> <p>Anstatt einer Aufteilung nach Regionen findet eine Aufteilung nach Geschäftsfeldern statt. Eine Aufteilung nach Geschlecht wird als nicht zielführend angesehen.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
G4-LA07 – Berufsgruppen mit erhöhter Erkrankungsrate/-gefährdung	→ <u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u>		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-LA08 – Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	→ <u>Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz</u>	In Ländern, in denen Gewerkschaften Mitarbeiter direkt vertreten, sind Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen mit eingeschlossen.	<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
Wesentlicher Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit			<i>Abgrenzung: innerhalb der Organisation</i>
G4-DMA – Managementansatz	→ Vielfalt & Chancengleichheit		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-LA12 – Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach verschiedenen Diversitätsindikatoren (Core)	→ Vielfalt & Chancengleichheit		<input checked="" type="checkbox"/>
Unterkategorie: Produktverantwortung			
Wesentlicher Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit			<i>Abgrenzung: innerhalb und außerhalb der Organisation</i>
G4-DMA – Managementansatz	→ Gesundheit & Sicherheit von Kunden → Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz → Krisenmanagement* → Kernkraft*	Das Thema Sicherheit und Gesundheit von Kunden in Bezug auf Produktsicherheit gewinnt für uns erst jüngst an Bedeutung. Prozesse hierzu befinden sich daher derzeit noch im Aufbau. Eine qualitative und quantitative Aussage dazu, wie wir den Erfolg in diesem Bereich messen, ist daher derzeit noch nicht detailliert möglich. Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Gemeinschaften, die durch unsere Geschäftsaktivitäten entstehen, berücksichtigen wir im Rahmen unseres Managements von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE). So definiert unsere Business-Governance-Konzernrichtlinie HSE Mindestanforderungen und Prozesse, um den Einfluss auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt möglichst gering zu halten. Hierzu zählt auch, dass wir die Sicherheit unserer Anlagen und Prozesse gewährleisten, um Menschen und Umwelt zu schützen und gesetzliche Anforderungen (HSE-Compliance) einhalten.	<input checked="" type="checkbox"/>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
<p>G4-PR02 – Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit (Core)</p>	<p>→ Gesundheit & Sicherheit von Kunden</p>	<p>E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist.</p>	
<p>Wesentlicher Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</p>		<p><i>Abgrenzung: innerhalb und außerhalb der Organisation</i></p>	
<p>G4-DMA – Managementansatz</p>	<p>→ Kundenzufriedenheit</p>		<p><input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>G4-PR04 – Verstoß gegen Verhaltensregeln zur Kennzeichnung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen</p>	<p>→ Kundenzufriedenheit</p>	<p>E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist. 2016 kam es zu keinen uns bekannten Verstößen gegen Verhaltensregeln zur Kennzeichnung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen.</p>	
<p>G4-PR05 – Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit (Core)</p>	<p>→ Kundenzufriedenheit</p>		<p><input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>Wesentlicher Aspekt: Verfügbarkeit (sektorspezifisch)</p>		<p><i>Abgrenzung: innerhalb und außerhalb der Organisation</i></p>	
<p>G4-DMA – Managementansatz</p>	<p>→ Versorgungssicherheit</p>	<p>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.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>

GRI-Indikatoren	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen	Ext. Prüfung
G4-EU28 – Häufigkeit von Stromausfällen (SAIFI)	→ Versorgungssicherheit		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-EU29 – Dauer von Stromausfällen (SAIDI) (Core)	→ Versorgungssicherheit		<input checked="" type="checkbox"/>
G4-EU30 – Durchschnittliche Verfügbarkeit der Kraftwerke	→ Versorgungssicherheit → Geschäftsbericht 2016 (S. 35)	Im Bereich Onshore-Wind/Solar lag die Anlagenverfügbarkeit im Geschäftsjahr 2016 mit 94,2 % vor allem wegen ungeplanter Anlagenausfälle unter dem Vorjahreswert (95,8 %). Im Bereich Offshore-Wind/Sonstiges lag diese mit 96,7 %, insbesondere aufgrund geringerer Ausfallzeiten von Robin Rigg und einer verbesserten Performance bei Amrumbank und Humber, über dem Vorjahreswert (94,5 %).	

Alle mit einem * gekennzeichneten Seiten wurden keiner beziehungsweise nur in Teilen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



Bekenntnis zum UN Global Compact

Wir bekennen uns 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 9.000 Teilnehmern aus über 164 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 unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, interne „Compliance“-Systeme und die Vorqualifizierung von neuen Lieferanten an diesem Rahmen aus. Mit unserer Teilnahme an nationalen wie internationalen „Global Compact“-Netzwerken 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 sind in der folgenden Tabelle enthalten.

Menschenrechte

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

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

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

Korruptionsbekämpfung

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

Querverweise in den Bericht

- [Gute Unternehmensführung](#)
 - [Menschenrechte](#)
 - [Compliance und Antikorruption](#)
 - [Lieferantenmanagement](#)
 - [Vielfalt und Chancengleichheit](#)
-

- [Gute Unternehmensführung](#)
 - [Menschenrechte](#)
 - [Compliance und Antikorruption](#)
 - [Lieferantenmanagement](#)
 - [Vielfalt und Chancengleichheit](#)
 - [Arbeitsbedingungen](#)
-

- [Strategie und Ziele](#)
 - [Gute Unternehmensführung](#)
 - [Erneuerbare Energien](#)
 - [Effizienzverbesserungen](#)
 - [Klimafreundliche Mobilität](#)
 - [CO₂-Fußabdruck](#)
 - [Umweltmanagement](#)
 - [Nukleare Sicherung und Sicherheit](#)
 - [Radioaktive Abfälle](#)
-

- [Gute Unternehmensführung](#)
 - [Compliance und Antikorruption](#)
 - [Interessenvertretung](#)
-

Download-Dokumente

- [E.ON-Bekennnis zu Menschenrechten](#)
 - [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
 - [E.ON-Verhaltenskodex](#)
 - [Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft](#)
 - [Zusatz zur „Procurement“-Richtlinie für die Beschaffung von Biomasse](#)
-

- [E.ON-Bekennnis zu Menschenrechten](#)
 - [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
 - [E.ON-Verhaltenskodex](#)
 - [Gemeinsame Grundsatzerklärung „Vielfalt und Integration“](#)
-

- [E.ON-Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt](#)
-

- [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
 - [E.ON-Verhaltenskodex](#)
 - [Verhaltenskodex Anlage 1: Checkliste Compliance](#)
 - [Verhaltenskodex Anlage 3: Leitlinie Zuwendungen](#)
-

ESG-Kennzahlen

Um den Erfolg unserer Strategien und Maßnahmen beurteilen zu können, erfassen wir betriebswirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch relevante Kennzahlen. Insbesondere standardisierte Indikatoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance & Integrität (Environment, Social and Governance – ESG) werden auch zunehmend am Kapitalmarkt nachgefragt. Daher stellen wir unsere Kennzahlen schon seit mehreren Jahren entsprechend der ESG-Logik dar.

Im Folgenden finden Sie ausgewählte ESG-Kennzahlen aus diesem Bericht. Einige Kennzahlen wurden einer externen betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen und sind jeweils mit dem Symbol gekennzeichnet. Weiterführende Angaben zu den Kennzahlen – beispielsweise detailliertere Aufschlüsselungen – finden Sie auf folgenden Seiten des Berichts:

Umwelt

→ Erneuerbare Energien

→ Effizienzverbesserungen

→ Klimafreundliche Mobilität

→ CO₂-Fußabdruck

→ Umweltmanagement

→ Wassermanagement

→ Nukleare Sicherung und Sicherheit

→ Radioaktive Abfälle

Soziales

→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

→ Vielfalt und Chancengleichheit

→ Mitarbeiterentwicklung

→ Arbeitsbedingungen

→ Stakeholder-Einbeziehung

→ Gesellschaftliches Engagement

Governance & Integrität

→ Gute Unternehmensführung

→ Compliance und Antikorruption

→ Menschenrechte

→ Krisenmanagement

→ Versorgungssicherheit

→ Kundenzufriedenheit

→ Sicherheit und Gesundheit von Kunden

→ Datenschutz

→ Lieferantenmanagement

Umwelt

	2016	2015
CO₂-Fußabdruck des E.ON-Konzerns (in Mio t)		
Scope-1-Emissionen	4,6 <input checked="" type="checkbox"/>	80,0 ¹⁾
Scope-2-Emissionen	3,4 <input checked="" type="checkbox"/>	3,7 ¹⁾
Scope-3-Emissionen	75,5 <input checked="" type="checkbox"/>	116,5 ¹⁾
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (in Mio GJ)	382	540
SO₂-Emissionen (in kt)	307,7	376,4²⁾
NO_x-Emissionen (in kt)	1.990,8	835,9²⁾
Nicht gefährliche Abfälle (in kt)		
Verwertet	21,1	39,4 ²⁾
Beseitigt	7,8	10,7 ²⁾
Gefährliche Abfälle (in kt)		
Verwertet	21,5	18,2 ²⁾
Beseitigt	6,2	14,0 ²⁾
Radioaktive Abfälle (in t)		
Schwach- und mittelradioaktive Abfälle	423,8	490,0 ²⁾
Hochradioaktive Abfälle	20,4	105,4 ²⁾

1) Werte gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Soziales

	2016	2015
Anzahl Mitarbeiter ¹⁾	43.138 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	43.162 ³⁾
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren) ⁴⁾	14,2 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	14,3 ³⁾
Mitarbeiterfluktuation (in %) ⁴⁾	5,3 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	3,5 ³⁾
Durchschnittsalter (in Jahren) ⁴⁾	42 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	42 ³⁾
Ausbildungsquote in Deutschland (in %)	5,3 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	5,5 ³⁾
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft (in %) ⁴⁾	32,1 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	32,0 ³⁾
Anteil Frauen in Führungspositionen (in %) ⁵⁾	19,6 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	18,4 ³⁾
Anteil schwerbehinderte Mitarbeiter in Deutschland (in %) ⁵⁾	5,4 ²⁾ <input checked="" type="checkbox"/>	5,7 ³⁾
TRIF ⁶⁾ E.ON-Mitarbeiter und Vertragspartner (Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden) ⁷⁾	2,5	2,4 ³⁾
LTIF ⁸⁾ E.ON-Mitarbeiter (Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden) ⁷⁾	1,9 <input checked="" type="checkbox"/>	1,9 ³⁾
LTIF ⁸⁾ Vertragspartner (Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden) ⁷⁾	2,1	2,0 ³⁾
Tödliche Unfälle bei E.ON-Mitarbeitern und Vertragspartnern ⁷⁾	4 <input checked="" type="checkbox"/>	2 ³⁾
Gesamtvolumen gesellschaftlicher Investitionen (in Mio €)	18,1	14,7
Ehrenamtliches Engagement E.ON-Mitarbeiter (Anzahl Arbeitsstunden)	11.828	12.747

1) ohne Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

2) Zahlen übernommen aus geprüfem Teil des Geschäftsberichts

3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

4) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

5) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer

6) Total Recordable Injury Frequency

7) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierter Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat

8) Lost Time Injury Frequency

Governance & Integrität

	2016	2015
Strom- und Gaskunden (in Mio)¹⁾	21,4²⁾ ✓	22,7³⁾
Installierte Smart Meter in den Regionen (in Mio)	2,1	1,8⁴⁾
Stromverteilnetze (in Tausend km)	754	755
Gasverteilnetze (in Tausend km)	104	105
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (in Mio €)	14²⁾ ✓	20³⁾
Anteil der Primärenergieträger an der Eigenerzeugung (in %)	4,6	4,4
Windkraft und Solar	24,9	5,7
Erdgas/Öl	1,8	33,7
Kernkraft	69,5	26,4
Braun- und Steinkohle	–	26
Wasserkraft	–	7,8
Sonstiges (inkl. Biomasse)	3,8	0,4
Anteil des Umsatzes in Ländern mit Korruptionsrisiken (in %)	14,6	6,6
Anzahl Compliance-Meldungen⁵⁾	75	75

1) exklusive Kunden in der Türkei (50/50-Joint-Venture)

2) Zahlen übernommen aus geprüfem Teil des Geschäftsberichts

3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

4) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

5) Die erhobene Zahl der Meldungen bezieht sich auf zentral erfasste Fälle, die Ermittlungen nach sich zogen und sich nicht als Falschmeldungen herausgestellt haben.

DVFA/EFFAS-KPIs

Wir berichten über ESG-Kennzahlen bereits seit 2010 nach dem Standard der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS). Diese nicht finanziellen Indikatoren sind europaweit gültig und beinhalten auch branchenspezifische Kriterien. Der Auswahl der folgenden Kennzahlen liegt die dritte Generation der DVFA/EFFAS-KPIs zugrunde.

		2016	2015
E01-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (in Mio GJ)	382	540
E02-01	CO ₂ -Emissionen Scope 1 (in Mio t)	4,6	80,0 ¹⁾
	CO ₂ -Emissionen Scope 2 (in Mio t)	3,4	3,7 ¹⁾
	CO ₂ -Emissionen Scope 3 (in Mio t)	75,5	116,5 ¹⁾
E03-01	CO ₂ -Emissionen gesamt (in Mio t)	83,4	200,2 ¹⁾
	NO _x -Emissionen (in kt)	1.990,8	835,9 ²⁾
	SO ₂ -Emissionen (in kt)	307,7	376,4 ²⁾
E04-01	Gesamtmenge an Abfall (in kt) ³⁾	57,0	82,9 ²⁾
E05-01	Anteil der verwerteten Gesamtmenge an Abfall (in %) ⁴⁾	74,7	69,6 ²⁾

1) Werte gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

3) setzt sich zusammen aus: radioaktiven, gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

4) setzt sich zusammen aus: verwerteter Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

5) zur Gewährleistung von finanziellen Mitteln für eventuelle Sanierungs- und Gewässerschutzmaßnahmen sowie die Beseitigung von Altlasten

6) Kennzahlenerhebung nur für Nicht-Kerngeschäft (siehe → [Wasserbilanz PreussenElektra](#))

7) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

		2016	2015
E06-01	Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle (in kt)	27,7	32,2 ²⁾
E08-01	Schwach- und mittelradioaktive Abfälle (in t)	423,8	490,0 ²⁾
E08-02			
E08-03	Hochradioaktive Abfälle (in t)	20,4	105,4 ²⁾
E12-05	Rücklagen für zukünftige Umweltmaßnahmen (in Mio €) ⁵⁾	469,0	851,0 ²⁾
E26-01	Anteil der Primärenergieträger an der Eigenerzeugung (in %)		
	Windkraft und Solar	24,9	5,7
	Erdgas/Öl	1,8	33,7
	Kernkraft	69,5	26,4
	Braun- und Steinkohle	–	26,0
	Wasserkraft	–	7,8
	Sonstiges (inkl. Biomasse)	3,8	0,4
E28-01	Gesamtwasserkonsum (in Mio m ³) ⁶⁾	26,2	34,8 ²⁾
E33-01	Anteil der Standorte mit ISO-14001-Zertifizierung (in %)	95	–
S01-01	Fluktuationsrate der Gesamtbelegschaft (in %) ⁷⁾	5,3	3,5 ²⁾

1) Werte gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

3) setzt sich zusammen aus: radioaktiven, gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

4) setzt sich zusammen aus: verwerteter Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

5) zur Gewährleistung von finanziellen Mitteln für eventuelle Sanierungs- und Gewässerschutzmaßnahmen sowie die Beseitigung von Altlasten

6) Kennzahlenerhebung nur für Nicht-Kerngeschäft (siehe → [Wasserbilanz PreussenElektra](#))

7) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

		2016	2015
S02-02	Durchschnittliche Ausgaben für Trainings pro Mitarbeiter (in €)	811	1.052
S03-01	Altersstruktur der Belegschaft (in %)⁷⁾		
	< 30	18	17 ²⁾
	31–50	55	55 ²⁾
	> 50	27	28 ²⁾
S08-03	Berücksichtigung von ESG-Leistungen in Zielvereinbarungen	→ „Gute Unternehmensführung“	
V02-01	Korruptionsrisiken: Anteil des Umsatzes in Ländern mit CPI unter 60 Punkten (in %)	14,6	6,6 ²⁾
V04-01	Gesamte Ausgaben F&E (in Mio €)	14	20 ²⁾
V06-01	Entwicklung der Kundenzufriedenheit (in %)	→ „Kundenzufriedenheit“	
V11-02	Kunden, die mit „Smart Metern“ ausgestattet sind (in Mio)	2,1	1,8 ¹⁾
V28-04	Lieferkette: Beschreibung der Performance	→ „Lieferantenmanagement“	
G01-01	Spenden an politische Parteien (in %)	→ „Interessenvertretung“	

1) Werte gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

3) setzt sich zusammen aus: radioaktiven, gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

4) setzt sich zusammen aus: verwerteter Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

5) zur Gewährleistung von finanziellen Mitteln für eventuelle Sanierungs- und Gewässerschutzmaßnahmen sowie die Beseitigung von Altlasten

6) Kennzahlenerhebung nur für Nicht-Kerngeschäft (siehe → Wasserbilanz PreussenElektra)

7) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

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

An die E.ON SE, Essen

Wir haben die mit einem „“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der E.ON SE (im Folgenden: „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2016 (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 Nachhaltigkeitsberichterstattung 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 des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW)

¹⁾ Unser Prüfungsauftrag erstreckt sich auf die deutsche Fassung des Nachhaltigkeitsberichts. Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 erscheint online unter <http://www.eon.com/de/nachhaltigkeit.html>

herausgegebenen Entwurfs eines IDW-Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW EQS 1) – 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.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung der mit einem „“ 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 einem „“ 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:
 - E.DIS AG in Fürstenwalde/Spree, Deutschland
 - PreussenElektra GmbH in Hannover, Deutschland
 - E.ON Hungária Zrt in Budapest, Ungarn
- Analytische Prüfungshandlungen ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungssicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2016 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:

- Stärkere Standardisierung und Formalisierung des internen Kontrollsystems für Nachhaltigkeitsinformationen
- Weitere Harmonisierung sowie Automatisierung der konzernweiten Berichterstattungsprozesse für nicht finanzielle Informationen

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.

München, den 24. April 2017

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Robert Prengel

Ratings und Rankings

Wir sind seit Jahren mit guten Ergebnissen in zahlreichen Nachhaltigkeitsratings und -rankings vertreten. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf Ratings und Rankings sowie Auszeichnungen mit konzernweiter Bedeutung.

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

Als Unternehmen des Industriesektors „Multi and Water Utilities“ sind wir in den → „[Dow Jones Sustainability Indices](#)“ World und Europe (DJSI) vertreten. Die Leistung von E.ON wurde in vielen Bereichen als weit überdurchschnittlich bewertet („Percentile Ranking“ 2016: 97).



ROBECOSAM
Sustainability Award
Silver Class 2017

Im → „[RobecoSAM Sustainability Yearbook](#)“ waren wir 2016 in unserem Industriesektor in der Bronze-Klasse und sind 2017 in die Silber-Klasse aufgestiegen – damit gehören wir zu den Top-15-Prozent bei den „Multi and Water Utilities“. Zudem sind wir als „Industry Mover 2017“ ausgezeichnet worden, da wir uns innerhalb unseres Sektors im Vergleich zum Vorjahr am deutlichsten verbessert haben.



DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

2016 hat uns → [CDP](#) (vormals „Carbon Disclosure Project“) für unsere Klimaberichterstattung mit einem Rating von A- erneut als ein Unternehmen der Leadership-Gruppe der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) ausgezeichnet.



EURONEXT
vigeo eiris

INDICES

Wir sind 2016 zum wiederholten Mal im „Euronext Vigeo Eurozone 120“ und im „Euronext Vigeo Europe 120“ vertreten. Erstmals wurden wir auch im „Euronext Vigeo World 120“ gelistet. Die Indexfamilie Euronext Vigeo des ESG-Research-Anbieters → [Vigeo Eiris](#) führt Unternehmen auf, die in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) hervorragende Leistungen erzielt haben.

Weitere Informationen

Erfahren Sie mehr über unsere Aktivitäten in unserem → [Nachhaltigkeits-Channel](#).

Impressum

Herausgeber

E.ON SE
Brüsseler Platz 1
45131 Essen

Konzept, Text und Layout

Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg

Foto

E.ON SE, Essen