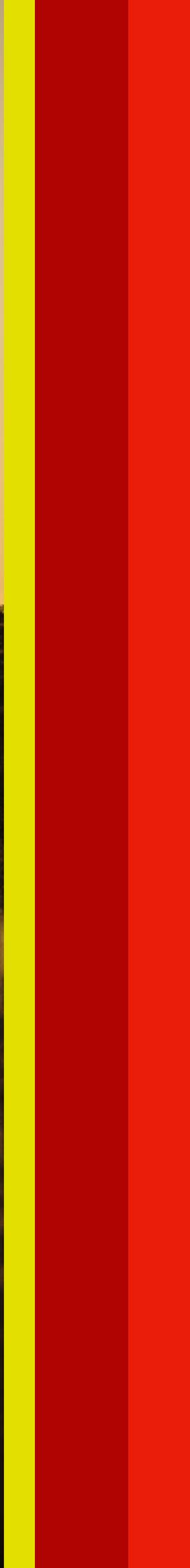




**Nachhaltigkeitsbericht
2017**

e.on



E.ON auf einen Blick

Unsere Geschäftsfelder

Seit 2016 konzentrieren wir uns auf die Geschäftsbereiche Energienetze, Kundenlösungen und Erneuerbare Energien. Damit richten wir uns konsequent auf die neue Energiewelt aus.

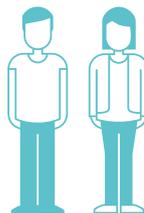
Neben diesen Kerngeschäftsfeldern sind wir über unsere operative Einheit PreussenElektra in Deutschland auch im Bereich der Kernenergie aktiv. Dies ist für uns allerdings kein strategisches Geschäftsfeld.



Über unsere regionalen Einheiten sind wir in acht Ländern in Europa vertreten: Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Slowakei, Tschechien und Ungarn. Hinzu kommen Aktivitäten im Bereich Erneuerbare Energien in den USA und ein Joint Venture in der Türkei. Unser Hauptsitz befindet sich in Essen in Deutschland.

Wo wir aktiv sind

42.699
Mitarbeiter
(31.12.2017)



10
Länder



Inhalt

4	Vorwort
6	Strategie
9	Wesentlichkeitsanalyse
12	Kunden
14	Kundenorientierung
20	Effizienzlösungen
27	Sicherheit und Gesundheit von Kunden
30	Datenschutz
32	Energielösungen
34	Erneuerbare Energien
40	Versorgungssicherheit
47	Klimafreundliche Mobilität
50	Mitarbeiter
52	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
60	Vielfalt und Chancengleichheit
66	Mitarbeiterentwicklung
69	Arbeitsbedingungen
72	Klima und Umwelt
74	Klimaschutz
81	Umweltmanagement
85	Abfälle
88	Gute Unternehmensführung
93	Nachhaltigkeitsorganisation
95	Compliance und Antikorruption
100	Menschenrechte
102	Interessenvertretung
104	Lieferantenmanagement
107	Krisenmanagement
108	Stakeholder-Management
111	Gesellschaftliches Engagement
114	Daten und Fakten
115	Berichtsprofil
117	GRI-Index
124	UN Global Compact
126	Kennzahlen
132	Prüfungsvermerk

Liebe Leserinnen und Leser,



**Dr. Johannes Teysen,
Vorstandsvorsitzender**

ein wichtiger Wendepunkt in unserer Unternehmensgeschichte liegt nun genau ein Jahr zurück: 2016 haben wir uns als erstes großes europäisches Energieunternehmen vollständig auf die neue Energiewelt ausgerichtet. Seither konzentrieren wir uns auf die Geschäftsfelder Energienetze, Kundenlösungen und Erneuerbare Energien und verfolgen außerdem eine neue Nachhaltigkeitsstrategie. 2017 haben wir diese Strategie weiter mit Leben gefüllt. Dafür setzten unsere Geschäftseinheiten ihre Arbeit an spezifischen Aktionsplänen fort, mit denen sie konkrete Ziele und Maßnahmen verfolgen. Künftig wird mein Vorstandskollege Leonhard Birnbaum unsere Nachhaltigkeitsarbeit verantworten. An ihn habe ich im November dieses Jahres die Rolle des Chief Sustainability Officers übergeben.

Klare Klimaziele bis 2030

Als Energieunternehmen kommt uns in Sachen Klimaschutz eine wichtige Rolle zu. Um hier einen wirkungsvollen Beitrag zu leisten, haben wir nach Ausgliederung des konventionellen Erzeugungsgeschäfts an Uniper im Juni 2017 eine neue Klimastrategie verabschiedet. Sie trägt unserem neuen Geschäftsmodell Rechnung und enthält Klimaziele für das Jahr 2030. Der Fokus liegt dabei auf der Reduzierung der CO₂-Emissionen, die im Zusammenhang mit der Beschaffung und Nutzung von Strom und Gas im Kundengeschäft entstehen. Denn diese indirekten Emissionen bilden den Großteil unseres CO₂-Fußabdrucks. In den nächsten Jahren werden wir intensiv daran arbeiten, unsere Ziele zu erreichen.

Wir möchten, dass unsere Stakeholder genau darüber Bescheid wissen, wie wir beim Klimaschutz vorankommen. Deshalb berichten wir transparent über unsere Fortschritte und unsere Strategie im Umgang mit dem Klimawandel – sowohl in Berichten wie diesem als auch bereits seit 2004 an die Organisation CDP. Mit Erfolg: 2017 listete uns CDP in ihrem Ranking erneut als eines der führenden Unternehmen in der Klimaberichterstattung. Mit einer Bewertung von A- konnten wir unsere sehr gute Positionierung vom Vorjahr halten.

So gestalten wir die Energiewelt von morgen

Wir begleiten unsere Kunden in die Energiewelt von morgen – eine Welt, in der Strom überwiegend aus nachhaltigen Quellen stammt und dezentral erzeugt wird. Dafür investieren wir unter anderem in den weiteren Ausbau Erneuerbarer Energien. 2017 haben unser Offshore-Windpark Rampion in Großbritannien sowie zwei Onshore-Windparks in den USA den Betrieb aufgenommen. Außerdem hat der Bau des Offshore-Windparks Arkona in der deutschen Ostsee begonnen, bei dem wir neue Standards in Sachen Umweltschutz setzen. Bei allen 60 Stahlfundamenten der Anlage kommt ein neues Korrosionsschutzverfahren zum Einsatz, das Emissionen ins Meer erheblich reduziert. Diese von uns entwickelte Technologie wurde beim German Renewables Award 2017 als Innovation des Jahres ausgezeichnet.

Für eine nachhaltige Energiewelt sind auch die Verteilnetze ein entscheidender Baustein. Die Herausforderung: Um unsere Kunden zuverlässig mit Strom aus erneuerbaren Quellen versorgen zu können, müssen die Netze immer intelligenter werden. Die Entwicklung sogenannter Smart Grids fördern wir mit verschiedenen Maßnahmen. Unter anderem beteiligen wir uns am europäischen Smart-Grid-Projekt „InterFlex“. Dabei zeigen wir zusammen mit Partnern neue Wege auf, um die Stromversorgung auf lokaler Ebene zu optimieren und flexibler zu gestalten.

Ein wichtiger Hebel für den Klimaschutz sind auch unsere Effizienzlösungen. Sie helfen Kunden dabei, Energie einzusparen. Bei mehreren namhaften Unternehmenskunden haben wir 2017 maßgeschneiderte Energielösungen installiert, die deren Energie- und Betriebskosten nachhaltig senken. Auch unsere digitalen Lösungen haben wir 2017 weiterentwickelt. Mit dem neuen Angebot „E.ON Plus“ können unsere Kunden beispielsweise verschiedene Strom- und Erdgasprodukte flexibel mit den Energiesparlösungen namhafter europäischer Hersteller kombinieren. Mit unseren Solarprodukten wie E.ON Aura und SolarCloud ermöglichen wir unseren Kunden außerdem, Solarstrom selbst zu erzeugen und zu nutzen. Gespeichert wird der Strom direkt vor Ort oder in einem virtuellen Konto.

Im Austausch mit unseren Kunden

Bei allem, was wir tun, denken wir zuerst an unsere Kunden. Gemeinsam mit ihnen möchten wir die Zukunft nachhaltig gestalten und innovative Energielösungen entwickeln. Was unsere Kunden bewegt und welche Erwartungen sie an uns haben, erfahren wir am besten im persönlichen Gespräch. Auch 2017 suchten wir mit den Customer Immersion Sessions wieder gezielt diesen direkten Dialog: In 600 Treffen tauschten sich konzernweit über 3.000 Kollegen mit insgesamt über 1.500 Kunden aus. Auch meine Vorstandskollegen und ich haben zwei große Customer Immersion Sessions besucht und dabei interessante Einblicke gewonnen.

Verantwortung für unsere Mitarbeiter

Wir nehmen die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sehr ernst und setzen uns mit zahlreichen Maßnahmen dafür ein. 2017 haben wir den internen Austausch zu Gesundheitsfragen verstärkt und uns unter anderem mit Themen wie Sucht und psychischen Erkrankungen auseinandergesetzt. Wir haben zudem ein neues Arbeitssicherheitstraining für Führungskräfte aus dem unteren und mittleren Management entwickelt. Es schult die Teilnehmer darin, Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und ihre Mitarbeiter darauf hinzuweisen. Trotz unseren kontinuierlichen Anstrengungen mussten wir 2017 leider Rückschläge verzeichnen und betrauern fünf Todesfälle. Ergänzend zu unseren detaillierten Unfallanalysen und den abgeleiteten Maßnahmen legen wir den Fokus auf die nachhaltige Verbesserung der Sicherheitskultur. Das heißt, wir fahren eine Null-Toleranz-Linie gegenüber Fehlverhalten und sorgen dafür, dass auch kleinere Gefahren und Beinaheunfälle noch konsequenter angesprochen werden und Kollegen aufeinander aufpassen.

Nicht nur bei E.ON, sondern auch um uns herum ist viel in Bewegung: Der gesellschaftliche Wandel hin zu einer nachhaltigen Entwicklung ist in vollem Gange und fordert Unternehmen, Politik und Zivilgesellschaft gleichermaßen heraus. Mit unserer Neuausrichtung haben wir die Weichen gestellt, um unseren Beitrag dafür zu leisten. Aber wir wissen auch, dass es noch viel zu tun gibt. Deshalb wollen wir bei E.ON auch in Zukunft nachhaltiges Handeln und Denken vorantreiben und unsere Kunden mit innovativen Ideen für die neue Energiewelt begeistern. Welche Fortschritte wir 2017 gemacht haben, erfahren Sie in diesem Bericht und in unserem gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht. Beide Dokumente finden Sie im Nachhaltigkeitsbereich unserer Konzernwebsite. Sie haben Fragen oder Feedback? Dann freuen wir uns, von Ihnen zu hören. Denn die Energiewelt von morgen können wir nur gemeinsam gestalten.

Herzliche Grüße



Dr. Johannes Teyssens



Strategie

Die Energiewelt von morgen gestalten

Als erstes großes europäisches Energieunternehmen haben wir uns 2016 vollständig auf die neue Energiewelt ausgerichtet. Seitdem liegt unser Fokus auf den drei Geschäftsfeldern Energienetze, Kundenlösungen und Erneuerbare Energien. Damit leisten wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Zukunft und greifen zentrale Marktentwicklungen auf. Wir investieren in klimafreundliche Windkraft und Solarenergie und bringen den Strom über intelligente Netze zu den Verbrauchern. Mit innovativen Lösungen unterstützen wir unsere Kunden außerdem dabei, ihren Energieverbrauch zu senken. So können sie an der neuen Energiewelt teilnehmen – und zwar ganz nach ihren Wünschen.

Die konsequent nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens ist fest in unserer Geschäftsstrategie verankert. Sie ermöglicht uns, neue Geschäftsfelder zu erschließen und macht uns so zukunftsfähig. Unser Ziel: Wir wollen in allen relevanten Handlungsfeldern noch nachhaltiger und zum Vorreiter unserer Branche werden.

Das ist uns wichtig: unsere Fokusthemen

2016 haben wir fünf Fokusthemen formuliert, die im Einklang mit unserer Geschäftsstrategie stehen. Bei der Festlegung dieser Themen haben wir nicht nur unsere Mitarbeiter intensiv eingebunden, sondern auch externe Stakeholder. In einem weiteren internen Workshop 2017 haben unsere Mitarbeiter die Gewichtung und Aktualität dieser Fokusthemen bestätigt. Sie bilden somit weiterhin den Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit und gelten für den gesamten Konzern.



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.

Von der Strategie zur Maßnahme

Um die fünf Fokusthemen mit Leben zu füllen, haben unsere Unternehmenseinheiten bis Ende 2016 Aktionspläne entworfen. Anfang 2017 wurden diese ersten Entwürfe weiter ausgearbeitet und im → [Sustainability Council](#), unserem zentralen Nachhaltigkeitsgremium, vorgestellt und verabschiedet. In den Aktionsplänen legen unsere Unternehmenseinheiten – entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und Besonderheiten – konkrete Maßnahmen und Ziele fest. Diese orientieren sich nicht nur an den Fokusthemen, sondern beziehen auch weitere Nachhaltigkeitsaspekte mit ein, die für den jeweiligen Geschäftsbereich relevant sind. Damit stellen wir sicher, dass sich die Maßnahmen optimal in bestehende Prozesse integrieren lassen. Demzufolge hat unsere dortige Einheit ambitionierte Ziele für den Klimaschutz entwickelt. Unter dem Titel „Clean 2025“ will sie bis 2025 auf 100 Prozent rückgewonnene oder Erneuerbare Energie umsteigen und hat entsprechende Maßnahmen entwickelt, um dieses Ziel zu erreichen.

Fortschritte transparent machen

Unsere zentralen Nachhaltigkeitsverantwortlichen – das Sustainability Council und der Organisationsbereich Nachhaltigkeit – haben alle Einheiten bei der Erstellung der Aktionspläne unterstützt und verfolgen seither auch, welche Fortschritte sie bei der Umsetzung der Maßnahmen machen. Dies geschieht in direktem Austausch zwischen der Nachhaltigkeitsabteilung und den Verantwortlichen vor Ort. Die Mehrzahl der Aktivitäten liegt im Zeitplan und hat bereits sichtbare Fortschritte erzielt. Wir werden die Erreichung der Ziele weiterhin verfolgen und diese zusammen mit den Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickeln. Mit Berichten wie dem vorliegenden informieren wir auch zukünftig transparent über unsere Nachhaltigkeitsarbeit.



Wir unterstützen die Sustainable Development Goals

2015 haben die Vereinten Nationen mit den sogenannten → [Sustainable Development Goals](#) (kurz SDGs) der „Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung“ einen Ansatz geschaffen, um globale Herausforderungen weltweit geschlossen anzugehen. Auch wir unterstützen die SDGs. Mit unseren Aktivitäten leisten wir insbesondere einen Beitrag zu den Zielen 7, „Bezahlbare und saubere Energie“, und 13, „Maßnahmen zum Klimaschutz“. In diesem Bericht machen wir an verschiedenen Stellen mit einem SDG-Symbol kenntlich, mit welchen Aktivitäten wir einen Beitrag zu den SDGs leisten.

Aktivitäten von PreussenElektra

Unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra steuert den Betrieb und Rückbau unserer deutschen Kernkraftwerke – ein Bereich, der für uns kein strategisches Geschäftsfeld mehr ist. Dennoch haben wir auch hier einen Aktionsplan festgelegt, wengleich mit anderer Schwerpunktsetzung. Mithilfe dieses Plans arbeiten wir an den Nachhaltigkeitsthemen, die für unsere Tochtergesellschaft von zentraler Bedeutung sind.

Das Wesentliche im Blick

Um herauszufinden, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns und unsere Stakeholder besonders wichtig sind, führen wir einmal jährlich eine systematische Wesentlichkeitsanalyse durch. Aus den Ergebnissen leiten wir im Anschluss die Schwerpunktthemen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ab.

Damit erfüllen wir auch die Anforderungen der → [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#), nach deren internationalem Standard wir diesen Bericht erstellt haben. Die GRI fordert berichterstattende Unternehmen dazu auf darzulegen, wie sie die Themen in ihrem Bericht ausgewählt haben. Außerdem sollen insbesondere solche Themen im Nachhaltigkeitsbericht behandelt werden, die die wesentlichen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Organisation widerspiegeln oder die die Entscheidungen von Stakeholdern maßgeblich beeinflussen. Auf diese wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen konzentrieren wir uns in diesem Bericht. In geringerem Umfang berichten wir aber auch über weitere Themen.

Der Blick von außen: Onlineumfrage unter Stakeholdern

Welche Themen sind in den Augen unserer Anspruchsgruppen besonders wichtig für E.ON als verantwortlich wirtschaftendes Unternehmen? Das wollten wir wissen und haben daher im August 2017 eine Onlineumfrage durchgeführt – auf eon.com, in den sozialen Netzwerken, im Intranet sowie über die gezielte Ansprache von Kunden in unseren wichtigen Märkten Deutschland und Großbritannien. Auf einer Skala von „weniger wichtig“ bis „sehr wichtig“ konnten die Teilnehmer Themen aus verschiedenen Handlungsfeldern nach ihrer Bedeutung bewerten. Rund 1.500 Personen – darunter Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und Investoren – haben an der Umfrage teilgenommen. Aus den Ergebnissen der Umfrage haben wir eine Rangliste der Themen erstellt. Dafür haben wir ermittelt, wie wichtig ein Thema durchschnittlich für die Befragten ist und die Liste absteigend sortiert. Anschließend haben wir eine sogenannte Wesentlichkeitsschwelle festgelegt: Die zwölf Themen, die sich im Ranking oberhalb dieser Schwelle befanden, haben wir als wesentlich, die 17 darunter als weitere Themen eingestuft.

Unsere Perspektive: interne Workshops mit Fachverantwortlichen

Für jedes der fünf Handlungsfelder, die in der Onlineumfrage bewertet wurden, wurde eine Diskussion mit Verantwortlichen aus dem jeweils zuständigen Fachbereich aufgesetzt. Dabei wurden die Umfrageergebnisse vorgestellt und die Themen anschließend aus Sicht der Fachverantwortlichen bewertet und mit der Perspektive der Stakeholder abgeglichen. Das Ergebnis: Mit wenigen Ausnahmen stimmte die Sicht der Befragten mit der des Unternehmens überein. So konnten wir abschließend elf wesentliche und 18 weitere Themen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung identifizieren. Sie korrespondieren mit zehn Aspekten der „GRI Sustainability Reporting Standards“ (GRI-SRS). In den folgenden Kapiteln berichten wir, welche Managementansätze wir zu den Themen verfolgen. Die Ansätze zu wesentlichen Themen sind mit der jeweiligen GRI-SRS-Kennung am rechten Seitenrand gekennzeichnet.

Die Vorgehensweise der Wesentlichkeitsanalyse und die Ergebnisse wurden im September im → [Sustainability Council](#) vorgestellt. Die Ergebnisse wurden sowohl vom Council als auch vom Chief Sustainability Officer bestätigt.

Wesentliche und weitere Themen nach Handlungsfeldern

		Wesentliche Themen	Weitere Themen
Handlungsfelder	→ <u>Kunden</u>	Kundenorientierung <i>(GRI 102)</i> Effizienzlösungen <i>(GRI 302; Forschung & Entwicklung*)</i> Sicherheit und Gesundheit <i>(GRI 416)</i> Datenschutz <i>(GRI 418)</i>	
	→ <u>Energie-lösungen</u>	Erneuerbare Energien <i>(GRI 302; Forschung & Entwicklung*)</i> Versorgungssicherheit <i>inkl. Stromverteilnetze optimieren (Verfügbarkeit*; Forschung & Entwicklung*)</i>	Klimafreundliche Mobilität
	→ <u>Mitarbeiter</u>	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz <i>(GRI 403)</i> Vielfalt und Chancengleichheit <i>(GRI 405)</i>	Mitarbeiterentwicklung Arbeitsbedingungen <i>inkl. Mitarbeiterbindung</i>
	→ <u>Klima und Umwelt</u>	Klimaschutz <i>(GRI 305)</i>	Umweltmanagement <i>inkl. Energieeffizienz, Luftemissionen, Wassermanagement, Biodiversitätsschutz</i> Abfälle
Fundament	→ <u>Gute Unternehmensführung</u>	Compliance und Antikorruption <i>(GRI 205)</i> Menschenrechte <i>(GRI 412)</i>	Interessenvertretung Krisenmanagement Lieferantenmanagement <i>inkl. Standards in der Lieferkette, lokale Beschaffung, fairer Umgang mit Partnern</i> Stakeholder-Management Gesellschaftliches Engagement

Abb. 1: Die Grafik zeigt unsere fünf Handlungsfelder – wobei wir „Gute Unternehmensführung“ als Fundament unseres nachhaltigen Handelns ansehen – sowie alle dazugehörigen wesentlichen und weiteren Themen. In Klammern hinter den wesentlichen Themen finden Sie jeweils die zugeordneten Aspekte der „GRI Sustainability Reporting Standards“ 2016; solche mit „*“ sind sektorspezifische Aspekte. Zum Teil führen wir Themen in einem Kapitel zusammen, was mit „inklusive XX“ kenntlich gemacht wird.

Wesentliche Themen für PreussenElektra

Für die Kernenergiesparte, die von unserer Tochtergesellschaft PreussenElektra (PEL) geführt wird, ergeben sich andere Nachhaltigkeitsherausforderungen. Dementsprechend unterscheidet sich auch die Auswahl der wesentlichen Themen, die im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben sind:

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

Durch den Betrieb der Kernkraftwerke leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Wirtschaftlichkeit und Versorgungssicherheit, sondern auch zur CO₂-neutralen Stromerzeugung. Auf diese oder andere darüber hinausgehende Themen gehen wir in den thematisch passenden Kapiteln des Berichts ein. Bei Inhalten, die ausschließlich PEL betreffen, machen wir dies mit dem Hinweis „Nicht-Kerngeschäft“ deutlich.



Kunden

Effizienz- lösungen



Wir helfen unseren Kunden mit intelligenten Lösungen dabei, ihren Energieverbrauch zu senken – und damit auch Kosten und Emissionen.

Kunden- orientierung

Unsere Kunden stehen für uns an erster Stelle, denn gemeinsam mit ihnen wollen wir die Zukunft gestalten.



Die Daten unserer Kunden zu schützen, ist uns sehr wichtig. Mit der zunehmenden Digitalisierung steigen die Anforderungen an den Datenschutz.

Datenschutz

Sicherheit und Gesundheit



Wir übernehmen Verantwortung dafür, dass unsere Produkte wie Solaranlagen oder Batteriespeicher, die in privaten Haushalten installiert werden, sicher sind.



Der Kunde als Partner: Vertrauen und Loyalität gewinnen



Globale Trends wie Nachhaltigkeit und Klimaschutz, Digitalisierung und technologische Neuerungen bringen spannende Veränderungen für die Energielandschaft mit sich. Konkret bedeutet das: Die Energiewelt wird schrittweise grüner, dezentraler und vernetzter. Ob Haushalte, Unternehmen, Kommunen oder staatliche Einrichtungen, alle Kunden wollen an diesen neuen Entwicklungen teilhaben und von den damit verbundenen Vorteilen profitieren. Indem wir eng mit unseren Kunden zusammenarbeiten, helfen wir ihnen dabei, sich in der neuen Energiewelt zurechtzufinden. Jedem Kunden bieten wir eine innovative und nachhaltige Energielösung, die genau auf seine Bedürfnisse abgestimmt ist. So können wir ihr Vertrauen und ihre Zufriedenheit gewinnen und unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg sicherstellen.

7 BEZAHLBARE UND
SAUBERE ENERGIE



Wir ermöglichen den Zugang zu bezahlbarer und nachhaltiger Energie.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

Im Jahr 2017 haben wir beschlossen, uns von einem kundenorientierten zu einem kundenfokussierten Unternehmen zu entwickeln. Bei diesem radikaleren Ansatz geht es darum, bei der Gestaltung unserer Leistungen und über die gesamte Dauer der Kundenbeziehung die Interessen und Bedürfnisse des Kunden in den Mittelpunkt zu stellen. 2017 haben wir dafür wichtige Schritte im Rahmen verschiedener Programme, wie dem „Customer Immersion“- und dem „Net Promoter Score“-Programm, unternommen.

2017 haben wir zudem sogenannte „Signature Actions“ eingeführt. Dabei handelt es sich um ein Bündel an spezifischen Schlüsselmaßnahmen zur Verbesserung des Kundenerlebnisses und der Kundenansprache in den verschiedenen Einheiten. Diese werden vom jeweiligen Vorstand, der persönlich für die Verbesserung der Kundenzufriedenheit in seiner Einheit verantwortlich ist, initiiert und geleitet.

E.ON belegt den **1. Platz** beim Kundenservice bei der Studie „Deutschland Test“ des Nachrichtenmagazins Focus. Befragt wurden mehr als 300.000 Verbraucher in 40 Städten in ganz Deutschland. E.ON wurde zum dritten Mal in Folge zum Energieunternehmen mit dem besten Kundenservice gekürt.

Direkter Kontakt mit dem Kunden

Im Rahmen des Programms „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. „Customer Immersion Programme“) treten unsere Mitarbeiter in den ehrlichen Dialog mit unseren Kunden – auch jene Mitarbeiter, die sonst keinen Kontakt zu Kunden haben. 2017 haben konzernweit über 3.000 unserer Mitarbeiter in 600 Immersion Sessions mit insgesamt über 1.500 Kunden gesprochen. Von den 600 Gesprächen fanden 400 persönlich statt und 200 online. Viele unserer Führungskräfte haben sich im Laufe des Jahres aktiv an dem Austausch beteiligt. So haben beispielsweise der Vorstandsvorsitzende Johannes Teysen und Vorstandsmitglied Karsten Wildberger im April beziehungsweise Oktober zu Sitzungen eingeladen. Darüber hinaus fand im Oktober ein Treffen mit Kunden im Rahmen einer Konferenz unserer 100 Top-Führungskräfte in Kopenhagen statt.

Kreative Lösungen mithilfe von Design Thinking

Das Jahr 2016 hatten wir dafür genutzt, die Hauptanliegen unserer Kunden zu verstehen. 2017 haben wir nun konkrete Schritte unternommen, um diese Anliegen schnellstmöglich anzugehen. So sollen unsere Kunden früher von Verbesserungen profitieren. Im Jahr 2017 haben wir mit Schulungen zur Design-Thinking-Methode eine neue Möglichkeit geschaffen unsere Kompetenzen auszubauen. Die Methode fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit und hilft dabei, Innovationen eine nutzerorientierte Denkweise zugrunde zu legen. Auf diese Weise wird der Kunde in den Mittelpunkt von Entwicklungsprozessen gestellt. Bis zum Jahresende haben E.ON-weit über 1.500 Mitarbeiter verschiedene Design-Thinking-Schulungen absolviert. Unsere Mitarbeiter nutzen das Gelernte auch in ihrer täglichen Arbeit, um die Erfahrungen unserer Kunden zu verbessern und Produkte und Angebote aus deren Perspektive zu entwickeln.

Kundenzufriedenheit messen und verbessern mit dem Net Promoter Score

Mithilfe des sogenannten Net Promoter Scores (NPS) messen wir die Kundenzufriedenheit und steuern Verbesserungen im Kundenerlebnis (engl. Customer Experience). Der NPS zeigt die Bereitschaft unserer Kunden, uns an Familie und Freunde weiterzuempfehlen. Wir nutzen ihn auf verschiedenen Ebenen innerhalb unserer Organisation. Auf strategischer Ebene beurteilen wir damit unsere Leistung und vergleichen sie mit der unserer Wettbewerber. Auf operativer Ebene erfahren wir mithilfe des NPS mehr über die alltäglichen Erlebnisse, die unsere Kunden mit uns haben. Daraus lernen wir und leiten Verbesserungen ab. Auf strategischer Ebene haben wir 2017 das Set an relevanten Wettbewerbern erweitert, mit denen wir unsere Leistung vergleichen. Diese umfasst nun neben unseren wichtigsten Wettbewerbern auch neue Marktteilnehmer. So können wir uns ein genaues Bild davon machen, wie wir im Vergleich zu unseren Wettbewerbern abschneiden und welche strategischen Maßnahmen wir zur Verbesserung unserer Leistung ergreifen müssen. Zudem kommt dem NPS nun eine größere Bedeutung bei der variablen Vergütung unserer Führungskräfte zu. Das hilft uns auch dabei, den Stellenwert des NPS im Unternehmen zu erhöhen.

Beschwerdemanagement im Leistungskcheck

Eine wichtige Maßnahme zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit ist die schnelle und effiziente Bearbeitung von Beschwerden. Im Jahr 2017 haben wir unsere Leistungen im Beschwerdemanagement in allen unseren Märkten eingehend überprüft. Basierend auf den Ergebnissen der Prüfung haben alle unsere regionalen Einheiten Aktionspläne entwickelt und umgesetzt. Wir werden im zweiten Quartal 2018 prüfen, welche Fortschritte die Einheiten bei der Umsetzung gemacht haben.

Digitale Interaktion mit Kunden verbessern

Einer unserer strategischen Schwerpunkte liegt darauf, die digitalen Interaktionen, die wir mit unseren Kunden haben, zu verbessern. So wollen wir unseren Kunden einen schnelleren und flexibleren Service bieten, der eine einfachere Kommunikation mit uns ermöglicht. Ziel ist es, ihnen das gleiche digitale Erlebnis zu bieten, das sie von Onlinehändlern und Banken gewohnt sind. Im Jahr 2017 haben wir unsere digitalen Interaktionen mit Kunden im Servicebereich im Vergleich zu 2016 mehr als verdoppelt. Die Anzahl der Interaktionen auf unserem Kundenportal hat sich konzernweit mehr als verdreifacht. Auch die Zahl der Onlineverkäufe war dreimal so hoch wie im Jahr 2016. Im Durchschnitt hat jeder Kunde 2017 mehr als einmal mit uns digital interagiert. Jeder zweite Kunde hat sich mindestens einmal in unserem Kundenportal angemeldet.

Das ist unser Ansatz

Zufriedene Kunden halten uns die Treue, kaufen weitere Produkte und Dienstleistungen ein und empfehlen uns an Verwandte und Freunde weiter. Deshalb wollen wir die Zufriedenheit unserer Kunden fördern und sie bei allem, was wir tun, in den Mittelpunkt stellen. Zu diesem Zweck haben wir unser Geschäft grundlegend neu ausgerichtet: Heute denken wir nicht mehr ausgehend vom Produkt, sondern betrachten zuerst den Kunden. Dieses Selbstverständnis als kundenfokussiertes Unternehmen spiegelt sich auch in unserer Markenidee „Let’s Create a Better Tomorrow“ wider. Gemäß unserem Markenversprechen geben wir dem Kunden das, was er in der neuen Energiewelt erwartet: hervorragende Erlebnisse und intelligente, nachhaltige Lösungen. So machen wir uns unverwechselbar auf dem Markt und sorgen für Unternehmenswachstum. Unser Bestreben ist es, in unseren Märkten die Nummer eins unter den Energieanbietern zu werden.

GRI 417/103

Verantwortlichkeiten

Chief Operating Office

Alle unsere Marketingaktivitäten werden vom Chief Operating Office – Commercial (COO-C) in unserer Konzernzentrale in Essen koordiniert. Ziel ist es, E.ON als lebendige Marke im Bewusstsein der Menschen zu verankern. Das COO-C hilft dabei, neue Kundenlösungen auf den Markt zu bringen und zu verbreiten. Zudem liefert es datenbasierte Bedarfsanalysen und sucht stetig nach neuen Möglichkeiten, das Kundenerlebnisse zu verbessern. Die Konzernfunktion unterstützt außerdem unsere Vertriebs- und Serviceaktivitäten in sämtlichen Kundenbereichen und Märkten.

Botschafter für Kundenbindung

In Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Tschechien und Ungarn beschäftigen wir sogenannte Customer Experience Teams. Sie fungieren als Botschafter für Kundenzufriedenheit in ihrer Region, arbeiten direkt mit unserer konzernweiten Organisation für Kundenerlebnisse zusammen und verantworten entsprechende Projekte und Aktivitäten. Die Teams tauschen sich regelmäßig untereinander aus, sodass erfolgreiche Programme und Serviceverbesserungen aus einem Vertriebsgebiet auch in andere übertragen werden können.

Customer Advocacy Councils

In allen unseren Märkten haben wir sogenannte Customer Advocacy Councils eingerichtet. Sie werden von den Vorstandsvorsitzenden der jeweiligen regionalen Einheit geleitet und setzen sich aus dortigen Führungskräften zusammen. 2017 trafen sich die Räte einmal im Monat. Sie haben das Ziel, die jeweilige Einheit auf dem Weg zum Energieanbieter Nummer eins voranzubringen und die Geschäftsaktivitäten aus der Kundenperspektive zu betrachten. Die Räte verfolgen die Leistung der Einheiten über Indikatoren wie den NPS, überwachen die Wirksamkeit von Maßnahmen und passen diese falls nötig an. Außerdem prüfen sie die Fortschritte von Initiativen zur besseren Kundenansprache.

Interne Richt- und Leitlinien

Prinzipien „Kundenerlebnis“
(engl. „Customer Experience Principles“)

Unsere konzernweit gültigen Prinzipien zum Kundenerlebnis (engl. „Customer Experience Principles“) legen fest, wie wir mit unseren Kunden umgehen wollen. Sie leiten sich aus den Eigenschaften unserer Markenpersönlichkeit ab: einfach, authentisch, kollaborativ und kreativ. Wir möchten unseren Kunden hervorragende Erlebnisse ermöglichen. Bei der Gestaltung unserer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen ist das unsere wichtigste Inspiration. Wir versprechen unseren Kunden:

- 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 sind immer ehrlich und direkt
- Wir gehen stets auf Ihre sich verändernden Bedürfnisse ein
- Wir helfen Ihnen, Energie effizienter zu nutzen

Diese Prinzipien bilden den Rahmen für den Umgang mit unseren Kunden. Jede Vertriebsseinheit passt dieses Rahmenwerk in einem konzernweit einheitlichen Prozess an die Kundenbedürfnisse und Bedingungen in den jeweiligen Märkten an. So haben unsere Einheiten in Deutschland, Großbritannien, Schweden, Tschechien, Italien, Ungarn und Rumänien bereits seit 2015 eigene Prinzipien zur Kundenzufriedenheit.

Methoden und Prozesse

Berücksichtigung von Kundenbedürfnissen und Trends

Wir verfolgen sorgfältig alle Trends, die die Einstellungen und Verhaltensweisen unserer Kunden künftig beeinflussen werden. Hierbei verfolgen wir einen erkenntnisgetriebenen, auf kontinuierlichen Prüf- und Lernschritten basierenden Innovationsprozess. Auf diese Weise wollen wir beste Kundenerlebnisse ermöglichen – sowohl beim Vertrieb von Energie als auch im Bereich Kundenlösungen. Ein genaues Verständnis der Bedürfnisse und Einstellungen unserer Kunden ist für uns entscheidend, um ihr Leben mit maßgeschneiderten Produkten und Dienstleistungen verbessern zu können. Verbraucherstudien und breite Marktforschung helfen uns, neue Trends zu identifizieren. Beispiele dafür sind die wachsende Nachfrage nach digitalen Lösungen oder die Einstellung zu neuen Solar-energie- oder E-Mobilität-Services. So erfahren wir, was unsere Kunden begeistert und welche Sorgen sie haben. Wir teilen diese Informationen konzernweit und analysieren sie mithilfe von Marktforschungsmethoden sowie mit fortgeschrittenen Datenanalyse- und Modellierungstechniken. So können wir unsere Kommunikations- und Serviceangebote verbessern.

Programme

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

Wir wollen die Zufriedenheit unserer Kunden kontinuierlich steigern. Fortschritte messen wir mithilfe des Net Promoter Scores (NPS) (siehe auch „Ziele und Erfolgskontrolle“). Der NPS hilft uns herauszufinden, welche Themen den Kunden wichtig sind und was wir noch verbessern müssen. Wir messen drei Arten des NPS. Der strategische NPS (Top-Down-NPS) vergleicht unsere Leistung mit der unserer Wettbewerber und basiert auf dem Feedback von Kunden, unabhängig davon, ob sie mit uns interagiert haben oder nicht. Er liefert uns Erkenntnisse zur allgemeinen Kundensicht. Der Bottom-up NPS basiert auf dem Feedback von Kunden, die eine spezifische Interaktion mit uns hatten, beispielsweise ein Gespräch mit einem Mitarbeiter aus einem unserer Callcenter. Er hilft uns, die Erfahrungen unserer Kunden zu verstehen und zu verbessern. Der sogenannte Journey NPS misst die Loyalität von Kunden, die eine intensivere Erfahrung mit uns hatten – etwa, wenn wir sie nach einem Umzug dabei unterstützt haben, ihren Energievertrag zu ändern.

Seit 2013 haben wir das NPS-Programm schrittweise eingeführt. Inzwischen wird es in allen unseren Einheiten (Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Tschechien und Ungarn) eingesetzt. Während das konzernweite NPS-Ziel zentral festgelegt wird, setzt sich jede Einheit in Abstimmung mit dem COO-C auch eigene Ziele, die die Gegebenheiten im jeweiligen Markt widerspiegeln (das konzernweite Ziel wird zentral festgelegt). Fortschritte berichten die Einheiten vierteljährlich an den Konzernvorstand. Seit 2014 hängt ein Teil der variablen Vergütung der Führungskräfte von der Erreichung der NPS-Ziele ab. Über die letzten Jahre ist dieser Anteil schrittweise gestiegen: 2017 machte er 20 Prozent der variablen Vergütung aus. Auf diese Weise wollen wir mehr Anreize für Kundenorientierung schaffen.

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 Unternehmenserfolg 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.

„Customer Immersion“- Programm
(seit 2013)

Das Programm „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. „Customer Immersion Programme“) trägt dazu bei, die Stimme unserer Kunden stärker im gesamten Unternehmen zu verankern und uns öfter in den Kontakt mit Kunden zu bringen. So können wir ihnen das anbieten, was sie wirklich wollen. Das Programm wird seit 2015 in all unseren Märkten angeboten. Seit 2016 wird es auf Konzernebene durch die hierfür zentral zuständige Funktion im COO-C gesteuert.

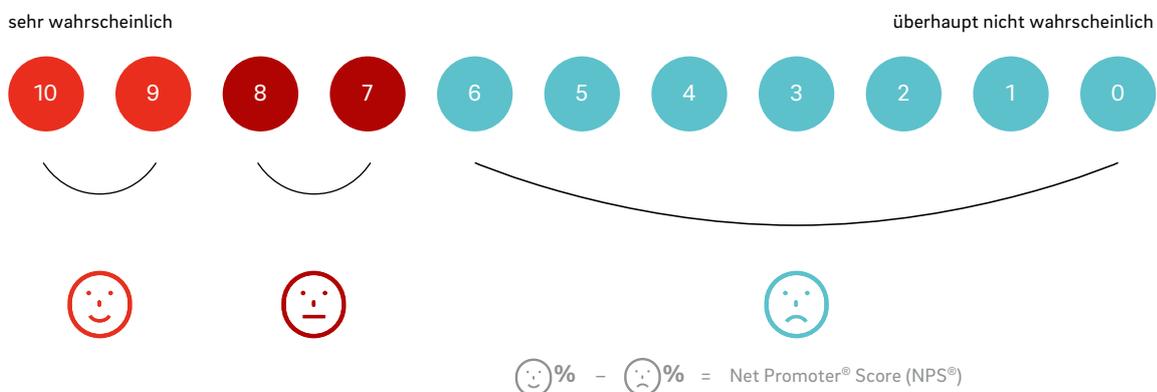
<p>Unterstützung für bedürftige Kunden</p>	<p>Wir setzen uns für bedürftige Kunden ein. Hierzu gehören ältere Menschen, Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung, Personen mit niedrigem Einkommen oder solche, die lebenserhaltende medizinische Geräte benötigen. Wir wollen sicherstellen, dass deren Energieversorgung – insbesondere im Winter – nicht unterbrochen wird, falls sie Schwierigkeiten haben, ihre Rechnungen zu bezahlen. Unsere Unterstützung für bedürftige Kunden variiert je nachdem, welche Sozialprogramme in den jeweiligen Ländern zur Verfügung stehen. Beispielsweise helfen wir Kunden, die für staatliche Förderprogramme infrage kommen, bei der Kontaktaufnahme mit Jobcentern und Finanzberatern. Anschließend erarbeiten wir gemeinsam mit ihnen individuelle Zahlungspläne. Zudem bestehen Partnerschaften mit verschiedenen Organisationen, um beispielsweise Hausisolierungen unserer Kunden vorzufinanzieren und so ihre Energiekosten zu senken.</p>
<p>Individuelle Tarife</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarife mit Preisobergrenzen sowie Festpreisprodukte, die den Kunden vor steigenden Energiepreisen schützen • Produkte, die den durchschnittlichen Preis aller Tarife auf dem Markt verfolgen und den Preis unter dem Marktdurchschnitt halten • gleichmäßig über das Jahr verteilte Zahlungen, um hohe Rechnungen in kalten Wintern zu vermeiden • Gutscheine für das Erreichen individueller Energiesparziele • Modelle wie „Pay as you go“ in Großbritannien, die es unseren Kunden ermöglichen, ihr Energiekonto direkt mit ihrem Handy oder anderen Geräten aufzuladen
<p>Verständliche Rechnungsgestaltung</p>	<p>Der Energiepreis setzt sich aus einer für unsere Kunden manchmal verwirrenden Anzahl an Komponenten zusammen: den Kosten für die Energie selbst, Netzentgelten, Steuern und Abgaben. Wir gestalten unsere Rechnungen für Privatkunden daher möglichst kurz und leicht verständlich. In Großbritannien beispielsweise ist die Rechnung der meisten Kunden nur eine Seite lang. Kunden, die sich für eine papierlose Rechnung entscheiden, bekommen einen Rabatt. Leicht verständliche Rechnungen sparen unseren Kunden Zeit und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass sie uns treu bleiben.</p>

Ziele und Erfolgskontrolle

Um die Zufriedenheit unserer Kunden zu messen, ermitteln wir den NPS. Er ist ein zentraler Leistungsindikator für unseren Geschäftserfolg: Denn nur, wenn unsere Kunden zufrieden sind und uns weiterempfehlen, können wir als Unternehmen erfolgreich sein.

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 Kunden in die Kategorien „Kritiker“ (0-6), „Passive“ (7-8) und „Unterstützer“ (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.

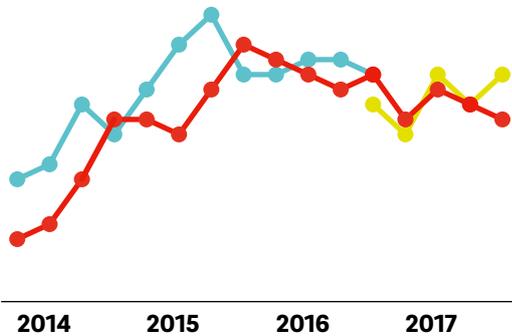
Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie E.ON an einen Freund oder Kollegen weiterempfehlen?



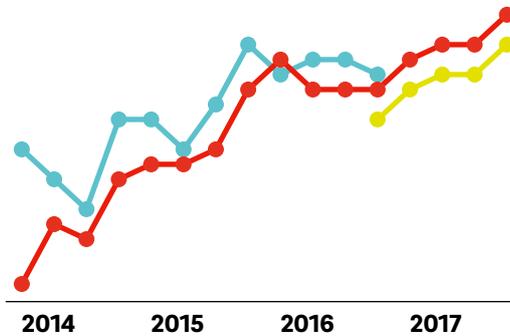
Alle drei Monate analysieren wir die Entwicklung des NPS. Dabei ermitteln wir auch, welche Faktoren die Zufriedenheit der Kunden aktuell besonders stark beeinflussen. So können wir unsere Maßnahmen an ihre aktuellen Bedürfnisse anpassen. In jedem Quartal führen wir Gespräche mit unseren regionalen Vertriebsor-

ganisationen, um die Ergebnisse auszuwerten und zu ermitteln, welche Schritte wir unternehmen sollten, um das regionale NPS-Ziel zu erreichen. Das COO-C, die globale Konzernfunktion für Kundenerlebnisse, leistet bei Bedarf Unterstützung.

Strategischer NPS Haushaltskunden



Strategischer NPS kleine und mittlere Unternehmen



● durchschnittliche NPS-Werte von E.ON¹⁾ ● durchschnittliche NPS-Werte BiC²⁾ ● durchschnittliche NPS-Werte des „Competitor Basket“³⁾

- 1) anteilig gleiche Gewichtung der E.ON Top-down-NPS-Werte von Deutschland, Großbritannien, Schweden, Tschechien, Italien und Rumänien; exklusive Ungarn, Slowakei und Türkei
- 2) „Best in Class“ (BiC) bezieht sich auf die NPS-Werte des besten beziehungsweise nächstbesten Wettbewerbers aus der Gruppe vergleichbarer Wettbewerber.
- 3) Umstellung vom Benchmark des BiC der größten Energieversorger hin zum sogenannten Competitor Basket – Set an relevanten Wettbewerbern, das neben den größten Energieversorgern auch neue Marktteilnehmer umfasst

Unser durchschnittlicher NPS für Haushaltskunden hat sich 2017 gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Obwohl wir in zwei Regionen besser abschnitten als das Set an Wettbewerbern („Competitor Basket“), mit dem wir uns dort vergleichen, lagen die Werte in vier Regionen unter dem des dortigen „Competitor Basket“. Eine eingehende Marktanalyse hat jedoch gezeigt, dass E.ON im Vergleich zu den traditionellen, großen Energieversorgern tendenziell gut abschnitt, während eine Reihe weiterer Wettbewerber besser als der Marktdurchschnitt war.

Unser NPS-Wert für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) hat sich wie der unserer Wettbewerber im Vergleich zum Vorjahr weiter verbessert. Fünf von sechs Regionen, in denen wir den Top-down-NPS messen, konnten ihre Werte gegenüber 2016 steigern – in zwei Märkten sind wir damit führend in Bezug auf die Kundenzufriedenheit.

Ab 2018 werden wir eine neue NPS-Methodik verwenden. Der zentral gesteuerte Ansatz wird für mehr Vergleichbarkeit sorgen, denn wir werden mit nur einem Forschungspartner in allen regionalen Einheiten zusammenarbeiten. Dazu gehört auch, dass wir künftig ein Online-Kundenforschungspanel nutzen und uns mit dem gesamten Markt und nicht nur mit ausgewählten Wettbewerbern vergleichen. Aus diesem Grund wird es im Nachhaltigkeitsbericht 2018 nicht mehr möglich sein, einen historischen Vergleich der NPS-Werte grafisch darzustellen.

Energie sparen: smart, digital, vernetzt



Wer Energie effizient nutzt, kann damit gleich mehrere positive Effekte erzielen. Denn ein geringerer Verbrauch spart nicht nur Kosten, sondern schont auch das → Klima. Unsere Kunden suchen zunehmend nach Lösungen für die effizientere Nutzung von Energie. Wir unterstützen sie daher mit innovativen Ideen dabei, ihren Verbrauch zu senken. Zu unserem Portfolio gehören dezentrale Lösungen, mit denen sich Energie direkt dort erzeugen lässt, wo sie gebraucht wird. Auch die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten: Digitale Energiemanagementlösungen machen den Energieverbrauch transparent. Grundlage hierfür sind intelligente Messsysteme, sogenannte Smart Meter, mit denen Verbrauchsdaten in Echtzeit ausgewertet werden können.



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ

Mit dezentralen und digitalen Lösungen helfen wir unseren Kunden, ihren Energieverbrauch zu reduzieren und so CO₂-Emissionen zu vermeiden. Durch intelligente Konzepte helfen wir auch Städten und Gemeinden, Energie effizient zu nutzen.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

Im Jahr 2017 konnten wir unser Angebot an Effizienzlösungen weiter ausbauen. So haben wir bei mehreren namhaften Unternehmenskunden Projekte durchgeführt, die deren Energie- und Betriebskosten nachhaltig senken. Dazu zählt etwa die Installation von dezentralen Anlagen zur Stromerzeugung. Durch solche Projekte in Industrie und Gewerbe konnten wir für unsere Geschäftskunden in den vergangenen Jahren durchschnittliche Energiekosten-Einsparungen von 20 bis 40 Prozent erreichen.

Auch für unsere Privatkunden haben wir zahlreiche neue Effizienzlösungen in den verschiedenen Regionen entwickelt. Hierzu gehören vor allem neue digitale Angebote, die dabei helfen, den eigenen Energieverbrauch zu optimieren. Auch bei der flächendeckenden Installation der Smart Meter, die für viele digitale Anwendungen notwendig sind, haben wir Fortschritte gemacht. So haben wir strategische Entscheidungen getroffen, die den Rahmen für die Einführung von Smart Metern in Deutschland setzen.

Geschäftskunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten

2017 haben wir für das Frankfurter Radisson Blu Hotel eine Brennstoffzelle errichtet. Mit dieser innovativen Lösung kann der Großteil der für den Hotelbetrieb benötigten Energie schadstofffrei vor Ort erzeugt werden. Die hocheffiziente Brennstoffzellen-Technologie ermöglicht Radisson Blu, die CO₂-Emissionen jährlich um rund 600 t zu senken. Das entspricht dem CO₂-Ausstoß von circa 50.000 Mittelklassewagen auf 100 km.

In den Niederlanden haben wir 2017 unser erstes großes Geschäftskundenprojekt angestoßen. Für das Chemieunternehmen Dow Benelux werden wir im kommenden Jahr einen neuen, hocheffizienten Dampferzeuger am größten europäischen Produktionsstandort des Unternehmens, in Terneuzen, errichten und betreiben.

Und auch für unseren langjährigen Energiepartner DSM Nutritional Products, ein weltweit tätiges Unternehmen aus dem Ernährungs- und Gesundheitssektor, waren wir 2017 aktiv. So haben wir die Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (KWK-Anlage), die das Unternehmen bereits seit 13 Jahren an seinem Standort in Baden-Württemberg einsetzt, umfassend modernisiert. Auf diese Weise kann die Anlage den Energiebedarf des Standorts weitere 15 Jahre effizient und nachhaltig decken und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Standortsicherung unseres Partners.

Durch unsere Projekte in Industrie und Gewerbe konnten unsere Kunden 2017 insgesamt 2.215 GWh Energie einsparen. Das bedeutet, dass sie 731 kt weniger CO₂ in die Atmosphäre ausstießen. Diese Einsparungen verdanken wir hauptsächlich der Erhöhung des Brennstoff-Nutzungsgrads im B2B-Geschäft und dem Ausbau von digitalen Lösungen.

Das Haus der Zukunft im Praxistest

Wie lebt es sich eigentlich in der neuen Energiewelt? Das hat unser Tochterunternehmen Avacon im Rahmen des Forschungsprojekts „e-Home“ testen lassen. Schon 2011 wurden dafür 32 Haushalte in der Nähe von Bremen mit modernster Technik ausgestattet – von Solaranlagen über intelligente Stromzähler und Batteriespeicher bis hin zu Elektrofahrzeugen. 2017 haben wir das Projekt abgeschlossen und die Ergebnisse ausgewertet. Sie zeigen zum Beispiel, dass Teilnehmer mehr Strecke mit ihren Elektrofahrzeugen zurücklegten als erwartet. Über die Projektlaufzeit hinweg nahm die Nutzung sogar kontinuierlich zu – ein gutes Indiz für die Alltagstauglichkeit der E-Autos. Mit dem Projekt konnten wir wertvolles Wissen über das Verhalten und die Bedürfnisse unserer Kunden in der neuen Energiewelt sammeln.



Neue digitale Angebote für ein smartes Zuhause

2017 haben wir ein neues Angebot in unser Portfolio aufgenommen, das Kunden dabei unterstützt, ihr Zuhause energieeffizient und vernetzt zu gestalten. „E.ON Plus“ bietet die Möglichkeit, verschiedene Strom- und Erdgasprodukte mit smarten Energiesparlösungen namhafter europäischer Hersteller zu kombinieren. Beispiele für solche Lösungen sind das intelligente Beleuchtungssystem „Hue“ oder die smarten Thermostate von tado. Mit „Hue“ lassen sich bis zu 50 Leuchten digital steuern und der Energieverbrauch durch LED-Lampen um bis zu 80 Prozent reduzieren. Die Thermostate von tado ermöglichen Nutzern, bis zu 30 Prozent Heizkosten einzusparen. Unter www.eonplus.de [www.eonplus.de] können Kunden die verschiedenen Komponenten des „E.ON Plus“-Angebots nach ihren Bedürfnissen zusammenstellen – von der Stromversorgung bis hin zu Leistungen im Bereich → Elektromobilität. „E.ON Plus“ soll in den kommenden Monaten um weitere Produkte und Dienstleistungen ergänzt werden.

Im Berichtszeitraum haben wir zudem daran gearbeitet, den in Deutschland angebotenen „E.ON SmartCheck“ um verschiedene Funktionalitäten zu erweitern. Kunden mit einem Smart Meter können beispielsweise künftig über eine Web-App den eigenen Stromverbrauch rund um die Uhr in Echtzeit einsehen. Schon jetzt haben Kunden die Möglichkeit, mithilfe der Plattform auch ohne intelligenten Zähler ihren Energieverbrauch mit dem ähnlicher Haushalte zu vergleichen und individuelle Energiespartipps zu erhalten.

Auch in weiteren Regionen haben wir bestehende digitale Angebote weiter verbessert. In Großbritannien führten wir 2017 die „E.ON SEE App“ ein. Sie ersetzt das dort bisher angebotene „Saving Energy Toolkit“. Mithilfe der App erhalten Kunden einen Überblick über ihren Energieverbrauch, können individuelle Energiespartipps einholen und nachvollziehen, wie sich Energiesparmaßnahmen auf ihren Verbrauch auswirken. Ähnliche Möglichkeiten bietet auch die „E.ON App“ für unsere schwedischen Kunden. Seit 2017 berücksichtigt sie Informationen zum Lebensstil, um passgenaue Energiespartipps geben zu können.



Stromsparen leicht gemacht in der Türkei

CO₂-Emissionen zu verhindern geht ganz leicht: Verbrauche weniger Energie. Lass deinen Fernseher nicht im Stand-by-Modus stehen, ersetze Stromfresser durch neue, energieeffiziente Geräte und schalte das Licht aus, wenn du einen Raum verlässt. Enerjisa, unsere Beteiligung in der Türkei, hilft Haushaltskunden, Energiekosten zu senken und ihren CO₂-Fußabdruck zu verkleinern. Mit der Aufklärungskampagne „Save Your Energy“ liefert sie ihnen Energiespartipps per Website und App.

Willkommen im intelligenten Haus der Zukunft

Mit der neuen Beteiligung an Cuculus, einem Softwareunternehmen mit Sitz in Ilmenau, erweitern wir unser Know-how zu digitalen und vernetzten Kundenlösungen. Gemeinsam mit Cuculus entwickeln wir Lösungen für das intelligente Haus der Zukunft. Die Grundlage hierfür ist das Internet der Dinge (Internet of Things). Dabei kommunizieren unterschiedliche Geräte und Systeme online miteinander und lassen sich so flexibel steuern.

Effizient und nachhaltig heizen

Auch mit effizienteren Heizsystemen lässt sich eine Menge Energie einsparen. Unseren Kunden in Großbritannien bieten wir in diesem Zusammenhang verschiedene Optionen. Dazu zählen etwa praktische Ratenzahlungen bei der Anschaffung eines hocheffizienten Boilers sowie eine kostenlose oder vergünstigte Gebäudeisolierung. Seit 2017 können Kunden in Großbritannien außerdem eine CO₂-arme Heiztechnologie nutzen. Mit einer sogenannten Luftwärmepumpe lässt sich das eigene Zuhause durch die in der Umgebungsluft gespeicherte Energie heizen. Das ist insbesondere für Hausbesitzer in ländlichen Regionen interessant, die bisher auf Öl oder Flüssiggas (LPG) zum Heizen angewiesen waren.

In Deutschland ermöglicht der neue „E.ON WärmeManager“ seit 2017 die Optimierung von Nachtspeicherheizungen. Die Anwendung analysiert täglich die Wettervorhersage und legt auf dieser Basis fest, wie viel Strom geladen werden muss, um im Zuhause des Kunden eine bestimmte Wunschtemperatur zu erreichen. Mit einer App lässt sich der Nachtspeicherofen zudem bequem vom Sofa aus steuern.

Massenhaft Daten, smarte Lösungen

Smart Meter produzieren große Datenmengen. Nützlich sind die Daten aber nur, wenn deutlich wird, wie sie miteinander in Beziehung stehen. 2017 lud unsere slowakische Tochtergesellschaft ZSE Studenten, Datenexperten und Webdesigner ein, um dies herauszufinden. Sie analysierten die Daten von 1.000 vernetzten Verbrauchszählern und nutzen sie, um eine Energiespar-App für Kunden zu entwickeln. ZSE gab ihnen dafür nicht mehr als 24 Stunden Zeit. 80 Teilnehmer, verteilt auf elf Teams, stellten sich der Herausforderung. Das Gewinnerteam erhielt für seine clevere Idee 2.000 Euro Preisgeld. Der Wettbewerb namens „Energy Hack“ liefert ein gutes Beispiel, wie wir Big Data für intelligente nachhaltige Lösungen nutzen.



Strategische Leitplanken für die Einführung von Smart Metern

Im Frühjahr 2017 hat der Vorstand unsere Strategie für die Einführung von Smart Metern in Deutschland verabschiedet. Sie gibt einen klaren Rahmen vor – sowohl für die in Deutschland vom Gesetzgeber vorgeschriebene Ausstattung unserer Kunden mit intelligenten Messsystemen als auch für darüber hinausgehende Produkte und Dienstleistungen rund um das Thema Energieeffizienz. Der eigentlich für 2017 geplante Start der gesetzlichen Einbauverpflichtung für die intelligenten Zähler verzögert sich aktuell. Grund dafür ist eine noch ausstehende Entscheidung des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) über die Zertifizierung von unabhängigen Smart-Meter-Herstellern.

Installierte Smart Meter in den Regionen (in Tausend)

	2017	2016	2015
Rollout-Regionen			
Schweden	1.035	1.000	1.000
Großbritannien	1.002	800	580
Pilotregionen			
Rumänien	252	240	165
Slowakei ¹⁾	33	20	18
Ungarn	26	10	10
Deutschland	30	30	26
Tschechien	0,3 ²⁾	4	4
Summe	2.378	2.104	1.803³⁾

1) 49 Prozent Minderheitsbeteiligung

2) geringere Anzahl als im Vorjahr aufgrund der Beendigung eines staatlich geförderten Pilotprojekts

3) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

Intelligente Zähler im Praxistest: Pilotprojekte in Deutschland gestartet

2017 haben wir in vier ausgewählten Regionen in Deutschland Pilotprojekte für den Rollout von Smart Metern gestartet. Auf Fehmarn und Rügen im Norden Deutschlands, in Sachsen-Anhalt sowie in Niederbayern nehmen insgesamt mehrere hundert Kunden an den Projekten teil. Die gesammelten Erfahrungen sollen uns helfen, die Leistungsfähigkeit der Geräte zu optimieren und die Technik noch besser an die Wünsche unserer Kunden anzupassen. Die von E.ON zur Verfügung gestellten intelligenten Messsysteme entsprechen den hohen Schutzprofilen und technischen Richtlinien des → [BSI](#).

Hunderttausende smarte Zähler installiert: Rollout in weiteren Ländern geht voran

In Schweden haben wir uns 2017 intensiv darauf vorbereitet, die zweite Generation an Smart Metern einzuführen. Denn die bis zum Jahr 2009 installierten Zähler erfüllen nicht alle aktuellen EU-Vorgaben für Smart Meter und müssen daher ausgetauscht werden. Der flächendeckende Einbau der neuen Gerätegeneration soll 2019 starten und bis 2025 abgeschlossen sein.

Rund 250.000 intelligente Messsysteme konnten wir bis Ende 2017 bereits in der rumänischen Region Moldawien installieren. Das entspricht etwa 18 Prozent unserer Netzkunden in dem Land. Die rumänische Regulierungsbehörde hat 2017 entschieden, die Einführung doch nicht wie ursprünglich geplant bis 2022 abzuschließen. Der neue Plan sieht vor, dass bis Ende 2020 rund 30 Prozent der Verbraucher über ein intelligentes Messsystem verfügen. Als erstes Energieunternehmen, das in Rumänien mit der Einführung begonnen hat, befinden wir uns in einer guten Ausgangsposition, um den neuen Rahmenbedingungen gerecht werden zu können; wir gehen davon aus, dass bis Ende 2020 bereits 37 Prozent unserer Kunden mit Smart Metern ausgestattet sein werden.

Das ist unser Ansatz

Ob Privatkunden oder solche aus Industrie, Gewerbe und dem öffentlichen Sektor, für sie alle rückt die effiziente Nutzung von Energie aufgrund regulatorischer Anforderungen und langfristig steigender Energiekosten immer mehr in den Fokus. Mit unserer Expertise unterstützen wir sie dabei, Energie zu sparen. Für gewerbliche Kunden bieten wir integrierte Energielösungen. Dazu zählen Produkte und Dienstleistungen zur dezentralen Erzeugung von Strom und Wärme wie KWK-Anlagen sowie Energieeffizienzmaßnahmen, zum Beispiel die Optimierung von Beleuchtungs- und Klimaanlageanlagen.

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 (siehe „Was wir 2017 erreicht haben“).

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 unsere B2B-Kunden bietet unsere Geschäftseinheit E.ON Connecting Energies (ECT) integrierte, individuelle Energielösungen an. Wir sind mit solchen Lösungen in den Märkten Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Belgien, den Niederlanden, Schweden, Tschechien, Rumänien und Ungarn aktiv. ECT 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 Vertriebsseinheiten.

Für die Installation von Smart Metern sind in Deutschland, Schweden, Tschechien, der Slowakei, Ungarn und Rumänien unsere jeweiligen Netzgesellschaften (Distribution System Operators) zuständig. In Großbritannien koordiniert unsere Vertriebsgesellschaft die Einführung. Für den deutschen Markt bieten unsere Vertriebsgesellschaften sowie die Einheit E.ON Metering außerdem Lösungen an, die über die gesetzliche Einbaupflicht hinausgehen. Auf Konzernebene steuert unser Smart Meter Rollout Committee die Einführung von Smart Metern.

Die regionalen Vertriebsseinheiten sind für die Entwicklung und den Vertrieb von digitalen Energiemanagementlösungen verantwortlich. Sie passen ihre Angebote – zum Beispiel Apps, die den Energieverbrauch aufzeigen – an die Rahmenbedingungen ihres jeweiligen Landes an. Ein überregionales Team koordiniert die Aktivitäten. Die zentrale Verantwortung für unsere kundenorientierten Geschäftsmodelle, inklusive unserer Energiemanagementlösungen, trägt unser Chief Operating Office Commercial.

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

Zur Umsetzung der ambitionierten europäischen Energie-, Umwelt- und Klimaziele hat die Europäische Union (EU) verschiedene Richtlinien und Verordnungen verabschiedet. Diese Vorgaben sind für alle EU-Mitgliedstaaten bindend. Sie müssen jedoch in nationales Recht umgewandelt werden, um den spezifischen Anforderungen der einzelnen Länder gerecht zu werden.

Energieeffizienz spielt bei der europäischen Energie- und Klimapolitik eine wichtige Rolle. Die 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 (2012/27/EU)

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. 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 (2010/31/EU)

Die Richtlinie trägt zu den Zielen der Energieeffizienzrichtlinie bei. Sie legt Effizianzforderungen 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 (2009/72/EG)

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 Energieberatung. 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.

EniM – Einführung neuer intelligenter Messsysteme (seit 2014)

Das zentrale Programm soll die Einführung intelligenter Messsysteme in Deutschland vorbereiten. Damit setzt es die gesetzliche Einbaupflichtung intelligenter Messsysteme in Deutschland um. Ähnliche Projekte gibt es in allen Regionen, in denen wir für die Einführung von Smart Metern zuständig sind.

Apps für Privatkunden

Wir bieten unseren Privatkunden die Möglichkeit, ihren Energieverbrauch mithilfe von Apps zu überwachen. Die Anwendungen sind an die Anforderungen in den jeweiligen Ländern angepasst. Beispiele sind:

- „E.ON Plus“ (seit 2017): Dieses Angebot ermöglicht Kunden, verschiedene Strom- und Gasprodukte variabel mit intelligenten Lösungen zur Kontrolle des Energieverbrauchs zu verbinden.
 - „E.ON SEE App“ (seit 2017) – vormals „Saving Energy Toolkit“ (seit 2013): Mithilfe dieser App erhalten Kunden in Großbritannien auf einfache, informative und ansprechende Art und Weise einen Überblick über ihren Energieverbrauch.
 - „E.ON App“ (seit 2016): Die App zeigt Kunden in Schweden anschaulich ihre Energieverbrauchsdaten auf.
 - „E.ON SmartCheck“ (seit 2015): Diese Plattform bietet Kunden in Deutschland verschiedene Funktionalitäten – je nachdem, ob sie bereits mit einem intelligenten Zähler ausgestattet sind oder nicht. Dazu zählen die tagesgenaue Anzeige des Energieverbrauchs und individuelle Energiespartipps.
-

Verfahren

**Co-Investitionen in Start-ups
(seit 2012)**

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. AutoGrid Systems ist ein Unternehmen für intelligentes Datenmanagement. Thermondo bietet effiziente Heizungslösungen aus einer Hand.

**„agile“-Inkubator
(seit 2013)**

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.

Für nähere Informationen zu Kooperationen mit Forschungseinrichtungen siehe → [Erneuerbare Energien](#)

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 14,5 Millionen Smart Meter installieren. Bis 2026 sollen E.ON-weit über 85 Prozent der geplanten Smart Meter bei unseren Kunden verbaut worden sein. 17 Prozent konnten wir bereits bis Ende 2017 einrichten – das entspricht etwa 2,4 Millionen Smart Metern. In Deutschland war es 2017 nicht möglich, wie geplant mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Einbau von Smart Metern zu beginnen. Grund hierfür sind ausstehende Entscheidungen des BSI (siehe „Was wir 2017 erreicht haben“). Der Einbau musste auf 2018 verschoben werden.

Sichere Produkte – von Anfang an



Seit unserer strategischen Neuausrichtung 2016 bieten wir unseren Kunden ein immer breiteres Spektrum an Dienstleistungen und Produkten rund um das Thema Energie. Dazu gehören beispielsweise Solaranlagen, Batteriespeicher, Heizungslösungen und Beleuchtungskonzepte. Hinzu kommen immer mehr Lösungen für Elektromobilität und integriertes Energiemanagement. Mit vielen dieser Produkte sind wir ganz nah am Kunden: Unsere Solaranlagen werden auf Dächern montiert, Speicherlösungen wie die E.ON Aura-Batterie in Technikräumen oder Kellern installiert. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden nehmen wir dabei sehr ernst. Sie sind die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



Wir schützen die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Das ist unser Ansatz

Ob mit Blick auf unsere Mitarbeiter oder in Bezug auf unsere Kunden: Sicherheit hat für uns stets höchste Priorität. Das Thema ist bereits seit vielen Jahren über umfassende Richtlinien, Standards und Prozesse in unserem Unternehmen verankert. Den hohen Anspruch, den wir etwa in puncto Arbeitssicherheit verfolgen, 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.

GRI 416/103

Verantwortlichkeiten

Für die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden arbeiten mehrere zentrale Abteilungen eng mit den zuständigen Bereichen in den regionalen Einheiten zusammen. Die lokalen Teams vertreiben die entsprechenden Produkte an unsere Kunden und kennen die Gegebenheiten und Anforderungen vor Ort deshalb genau. Der Bereich „B2C/B2SME Solution Management and Innovation“, die Organisation für Gesundheit, Arbeitsschutz und Umwelt (Health, Safety and Environment – HSE) sowie die Nachhaltigkeitsverantwortlichen in der Zentrale in Essen stehen in engem Austausch mit den regionalen Einheiten. Dort sind insbesondere die Abteilungen für Produktentwicklung sowie für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt eingebunden.

Kooperationen

E.ON-Partnerbetriebe

Bei der Planung und Errichtung von neuen Photovoltaikanlagen oder Speicherlösungen 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. Um sicherzugehen, dass sämtliche Vorgaben eingehalten werden, tauschen wir uns ständig mit unseren Partnerbetrieben aus.

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 → [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 berücksichtigen wir von Beginn an sicherheits- und gesundheitsrelevante Aspekte. Wir beobachten neue Entwicklungen genau und richten uns jeweils nach den aktuell geltenden Normen und Richtlinien, zum Beispiel der neuen → [VDE-Norm](#) für Lithium-Ionen-Heimspeicher. Darüber hinaus arbeiten wir daran, die Sicherheit unserer Produkte während ihrer gesamten Lebensdauer kontinuierlich weiter zu verbessern – das umfasst auch die Zeiträume, in denen unsere Produkte installiert oder gewartet werden.

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. Um auch Lösungen für Elektromobilität untersuchen zu können, haben wir unser Prüflabor 2017 erweitert. Zusätzlich unterziehen wir bestimmte Produkte speziellen Risikobewertungen, um mögliche Sicherheitsprobleme zu identifizieren, die durch die Tests unserer Lieferanten eventuell nicht abgedeckt sind.

Präqualifizierung von Dienstleistern

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

Ziele und Erfolgskontrolle

Sicherheits- und gesundheitsrelevante Vorfälle bei unseren Kunden erfassen wir sowohl lokal als auch auf Konzernebene. Die Untersuchung der Vorkommnisse hilft uns dabei, die Ursachen dafür zu ermitteln und herauszufinden, wie sich solche Ereignisse künftig vermeiden lassen. Die dabei gewonnen Erkenntnisse legen wir konzernweit offen.

Um Produktsicherheit von Anfang an zu berücksichtigen, erarbeiten wir derzeit einen neuen Prozess. Dieser beschreibt, welche Anforderungen zu erfüllen sind, und bezieht sich auf den gesamten Produktlebenszyklus – von der Idee bis zur Verwertung. Weiterhin wurde entschieden, im zentralen B2C-Bereich ein Team für Produktsicherheit und -konformität aufzubauen.

Sicherheitskultur in Rumänien fördern

Strom und Erdgas bringen Energie ins Leben unserer Kunden. Falsch eingesetzt, können sie jedoch gefährlich oder gar tödlich sein. E.ON Romania setzt sich deshalb für eine sichere Energienutzung ein. Unter anderem arbeitet das Unternehmen seit 2012 mit der nationalen Aufsichtsbehörde für Krisensituationen zusammen, um in seinem Marktgebiet die Sicherheitskultur zu fördern. Mitarbeiter besuchen als ehrenamtliche Berater Schulen und Behörden, verteilen Faltblätter auf Marktplätzen und sprechen mit den Leuten über Energiesicherheit. Bisher wurden so 3,2 Millionen Sicherheitsinfos verbreitet und ungefähr fünf Millionen Menschen erreicht.



Verantwortungs- voller Umgang mit Daten



Dekarbonisierung, Dezentralisierung und Digitalisierung: Das sind die Megatrends, die die Energiewelt heute bewegen. Mit digitalen Technologien wie den sogenannten → Smart Grids, → Smart Metern oder → virtuellen Kraftwerken entstehen vielfältige neue Möglichkeiten. Intelligente Messsysteme können unsere Kunden beispielsweise dabei unterstützen, ihren Energieverbrauch besser zu steuern und die Energieeffizienz zu erhöhen. Für uns bietet die Digitalisierung die Chance, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Gleichzeitig ergeben sich daraus aber auch höhere Anforderungen an den Datenschutz – etwa weil wir zunehmend individuelle Verbrauchsdaten unserer Kunden erfassen.

Das ist unser Ansatz

Der rechtskonforme und vertrauensvolle Umgang mit den Daten unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter spielt für uns eine wichtige Rolle. Das Thema Datenschutz ist seit vielen Jahren über entsprechende Richtlinien, Standards und Prozesse in unserem Unternehmen verankert. Um für die sogenannte Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO), die ab Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten gelten wird, gewappnet zu sein, hinterfragen und verbessern wir derzeit unsere Prozesse.

Die 2016 verabschiedete EU-DSGVO vereinheitlicht in der gesamten europäischen Union weitestgehend die Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen. In Deutschland ist 2017 zudem ein neues Bundesdatenschutzgesetz verabschiedet worden. Es berücksichtigt die Anpassungen, die nach der EU-DSGVO erforderlich geworden sind und tritt zeitgleich mit ihr in Kraft. 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. Ab demselben Zeitpunkt wie die EU-DSGVO wird voraussichtlich auch die E-Privacy-Verordnung gelten. Sie vereinheitlicht europaweit den Datenschutz im Internet sowie beim Online- und Direktmarketing. Die Verordnung befindet sich derzeit noch im europäischen Gesetzgebungsverfahren.

Grundsätzlich gilt: Neue Produkte prüfen wir vor ihrem Einsatz auf datenschutzfreundliche Gestaltung. Um die personenbezogenen Daten unserer Kunden zu schützen, treffen wir die dafür erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit. Verständliche Datenschutzerklärungen sollen allen Personen, deren Daten wir verarbeiten, Transparenz darüber geben, zu welchem Zweck und auf welcher Rechtsgrundlage wir dies tun.

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 Datenschutzbeauftragter der E.ON SE 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“ wurde eingerichtet, um die gesetzliche Einbauverpflichtung → intelligenter Messsysteme in Deutschland umzusetzen und deren Einführung vorzubereiten. Die einzelnen Geräte- und Kommunikationskomponenten des von uns ausgewählten Messsystems haben umfangreiche Tests durchlaufen. Dabei wurde der Nachweis erbracht, dass das System höchsten Datensicherheitsanforderungen genügt. Es erhielt die erforderliche Zertifizierung vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

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. Neben grundlegenden Datenschutzanforderungen werden bei Bedarf auch Spezialthemen behandelt, falls dies von einzelnen Fachbereichen nachgefragt wird.

Energie- lösungen



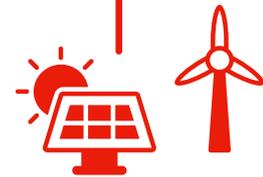


Wir gestalten den Zukunftsmarkt Elektromobilität aktiv mit und bauen das LadeNetz sowie Serviceangebote für Elektroautos weiter aus.

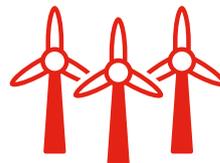
**Klima-
freundliche
Mobilität**

**Erneuerbare
Energien**

**Versorgungs-
sicherheit**



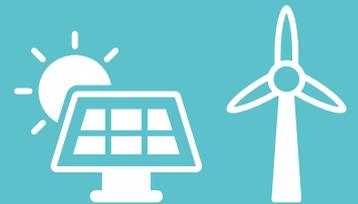
Wir planen, bauen und betreiben Wind- und Solarenergieanlagen und unterstützen Kunden bei der Eigenerzeugung.



Um auch in Zukunft eine sichere Versorgung zu gewährleisten, richten wir unsere Verteilnetze auf die dezentrale Energiewelt aus.



Erneuerbare Energien: die Zukunft grüner machen



Das prognostizierte Wachstum der Erneuerbaren Energien wird jedes Jahr aufs Neue übertroffen: Im Jahr 2004 sagte die International Energy Agency (IEA) noch voraus, dass erst 2030 eine installierte Leistung von 400 GW erreicht werden würde. Dieser Wert wurde bereits 2015 übertroffen. Derzeit schätzt die IEA, dass die Erzeugungskapazitäten bis zum Jahr 2030 nicht auf 400 GW, sondern auf 1.100 GW ansteigen werden.

Wir haben einen Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet: Bis Ende 2017 installierten wir Erneuerbare Energien mit einer Leistung von über 4,7 GW und investierten mehr als 11 Mrd Euro. Derzeit beschäftigen wir etwa 1.100 Mitarbeiter in diesem Geschäftsfeld. Für ein Unternehmen, das erst zehn Jahre im Bereich Erneuerbare Energien aktiv ist, sind dies bedeutende Erfolge.



Durch den Ausbau Erneuerbarer Energien und die Unterstützung unserer Kunden bei der Eigenproduktion von sauberem Strom tragen wir zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Energieversorgung bei. Zu unseren Kunden gehören auch Städte und Gemeinden.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

Unser Geschäftsbereich Erneuerbare Energien konnte 2017 mehr als 500 MW neue Leistung installieren. Einige Bauprojekte erreichten wichtige Meilensteine, und neue Anlagen konnten in Betrieb genommen werden. Dieses konstante Wachstum ermöglicht es uns, im Bereich Erneuerbare Energien weltweit führend zu bleiben.

Mehr Onshore-Windenergie für Amerika

Zwei neue E.ON-Windparks haben 2017 in den USA den kommerziellen Betrieb aufgenommen. Radford's Run, eine 305-MW-Anlage in Illinois, ging im Dezember ans Netz. Die Installation der 139 Turbinen ging schneller als geplant: Statt sechs Monaten benötigten wir nur rund vier. Ebenfalls im Dezember nahm Bruening's Breeze, ein Windpark mit einer Leistung von 228 MW im Süden von Texas, den Betrieb auf. Beide Windparks sollen zusammen über 150.000 Haushalte mit grünem Strom versorgen. Zum Jahresende 2017 hatten wir weltweit Onshore-Wind- und Solaranlagen mit einer Erzeugungskapazität von über 3,7 GW in Betrieb.

Saubere Energie vom Meer

Im November 2017 hat der 400-MW-Offshore-Windpark Rampion mit der Stromerzeugung begonnen. Er liegt 13 km vor der Küste von Sussex in Südengland. 2018 wird er komplett ans Stromnetz angeschlossen sein. Rampion ist ein gemeinsames Projekt von E.ON, der britischen Green Investment Bank Ltd. und dem kanadischen Energieunternehmen Enbridge. Er wird genügend Energie produzieren, um fast 347.000 Haushalte jährlich zu versorgen – etwa die Hälfte aller Haushalte in Sussex. Ende September begann außerdem der Bau des 35 km nordöstlich der Ostseeinsel Rügen gelegenen Offshore-Windparks Arkona. Nach Fertigstellung wird er über eine Kapazität von 385 MW verfügen und rechnerisch bis zu 400.000 Haushalte mit Erneuerbarer Energie versorgen können. Im Vergleich zu konventionell erzeugtem Strom spart Arkona jährlich bis zu 1,2 Mio t CO₂ ein. Im Dezember 2017 erhielt das Windprojekt für ein neu entwickeltes, umweltfreundliches Verfahren, das die stählernen Fundamente der Windturbinen im Meer vor Korrosion schützt, den „German Renewables Award“ in der Kategorie Innovation des Jahres. Arkona soll 2019 in Betrieb genommen werden und ist ein gemeinsames Projekt von E.ON und Statoil, einem norwegischen Energieunternehmen. Zum Jahresende 2017 hatten wir in Europa Offshore-Windparks mit einer Kapazität von fast einem GW in Betrieb.

Zuverlässigere Netze mithilfe Erneuerbarer Energien

Anfang Juni 2017 haben wir „Iron Horse“, ein 10-MW-Energiespeichersystem im Wissenschafts- und Technologiepark der University of Arizona, in Betrieb genommen. Das System, das an eine 2-MW-Solaranlage angeschlossen ist, unterstützt seitdem den amerikanischen Energieversorger Tucson Electric Power (TEP) bei der Frequenz- und Spannungsregelung seiner Stromnetze. Das macht konventionelle Energieträger zur Netzstabilisierung überflüssig. Die Erkenntnisse aus dem Projekt „Iron Horse“ haben wir auch für den Bau des Projekts „Texas Waves“, das im Januar 2018 den Betrieb aufnehmen wird, genutzt. Die zwei 9,9-MW-Batteriesysteme von „Texas Waves“ sind mit zwei unserer Windparks in Texas verbunden. Sie helfen dem staatlichen Verteilnetzbetreiber beim zuverlässigen Betrieb seiner Netze. Mithilfe der Batterien von „Iron Horse“ und „Texas Waves“ lässt sich schneller als mit konventionellen Erzeugungsanlagen auf Veränderungen des Energiebedarfs reagieren – das erhöht die Zuverlässigkeit und Effizienz der Netze. Weil die Batterien zur Speicherung von Erneuerbarer Energie genutzt werden, machen sie die Stromnetze zudem grüner.

Innovative Energiespeichersoftware

Im Jahr 2017 verkauften wir unsere Anteile an Greensmith Energy, einen führenden Anbieter von Energiespeichersoftware, nachdem wir erfolgreich 18 Monate in das Unternehmen investiert hatten. Greensmith wurde im Mai 2017 von Wärtsilä aus Finnland übernommen, einem weltweit führenden Anbieter von Technologien für den Marine- und Energiesektor. Die oben genannten Projekte „Iron Horse“ und „Texas Waves“ wurden beide mit der Energiespeichersoftware von Greensmith ausgestattet. Wir werden weiterhin zusammen mit Greensmith/Wärtsilä an zukünftigen Energiespeicherprojekten arbeiten, die ein wichtiger Baustein für eine saubere, intelligente und dezentrale Energiewelt sind.

METRO und E.ON starten bundesweite Photovoltaikinitiative

Gemeinsam mit METRO Deutschland haben wir 2017 eines der größten zusammenhängenden Photovoltaikprojekte in Deutschland ins Leben gerufen. Ab 2018 werden wir auf den Dächern von bis zu 30 METRO-Großmärkten Anlagen errichten. Sie ermöglichen eine eigenständige Stromversorgung aus Erneuerbaren Energien. Langfristig wird METRO auf diese Weise jährlich bis zu 12.000 t CO₂ einsparen. Das E.ON Remote Control Center in Hamburg wird die Anlagen fortlaufend überwachen, warten und optimieren.

Mit dem neuen Großprojekt setzen METRO und E.ON ihre langjährige Zusammenarbeit fort. Seit 2013 haben beide Unternehmen in Deutschland und Russland bereits mehrere Projekte zur dezentralen Energieversorgung mit Blockheizkraftwerken realisiert.



Platz an der Sonne

Wie viele andere Länder will auch die Türkei grüner und energie-autonom werden. Millionen Türkeireisende können sich jedes Jahr davon überzeugen, dass das Sonnenlicht eine der reichhaltigsten Ressourcen des Landes ist. Unsere türkische Beteiligung Enerjisa hilft, diese nutzbar zu machen. 2017 errichtete sie zwei neue Solarparks – in Bandırma am Marmarameer und in Karabük am Schwarzen Meer. Zusammen verfügen sie über neun MW installierte Leistung. Sie können damit etwa 2.000 Haushalte für ein Jahr mit Energie versorgen.

Umweltfreundlichere, energieautarke Häuser

Unser Geschäftsbereich Kundenlösungen hat sein Angebot erweitert, um Privatkunden die Möglichkeit zu geben, ihren Solarstrom selbst zu produzieren und für die spätere Nutzung zu speichern. Unser 2016 auf den Markt gebrachtes Batteriespeichersystem E.ON Aura, das die Energie aus Solarmodulen für Wohngebäude speichern kann, erfreute sich 2017 wachsender Beliebtheit. Mit dem System ausgestattete Haushalte können damit bis zu 70 Prozent ihres Energiebedarfs decken. Ein ähnliches Angebot bieten wir nun auch unseren Kunden in Großbritannien. Im Jahr 2017 haben wir zudem zwei neue Solardienstleistungen in Deutschland eingeführt: E.ON SolarCloud und Sunroof.

E.ON SolarCloud gibt unseren Kunden völlige Freiheit bei der Nutzung ihrer Solarenergie. Überschüssiger Strom wird in der SolarCloud, einem virtuellen Konto gespeichert. Es kann jederzeit abgerufen werden. So können unsere Kunden den Strom aus ihrer Photovoltaikanlage vollständig selbst nutzen. 2018 kommen neue Funktionen hinzu: Kunden können dann ihr Elektrofahrzeug an einem öffentlichen Ladepunkt mit eigenem Solarstrom aufladen, die selbst erzeugte Energie an Nachbarn verkaufen oder sie an Freunde und Familie verschenken.

Sunroof, ein in Zusammenarbeit mit Google entwickelter Webservice, nutzt Satellitenbilder und Wetterdaten. Damit zeigt er unseren Kunden schnell und einfach, wie viel Solarstrom sie mit einer Photovoltaikanlage auf ihrem Dach erzeugen können. Die innovative Plattform steht derzeit für rund sieben Millionen Gebäude in Deutschland zur Verfügung, darunter große Ballungszentren wie München, Berlin, das Rhein-Main- und das Ruhrgebiet. Sie wird 2018 auf andere Regionen Deutschlands ausgeweitet.

Grüne „Grooves“

Pohoda („Relax“) – so heißt das größte jährliche Musikevent der Slowakei. Seit 1997 genießen dort Festivalbegeisterte, Musiker und andere Bühnenkünstler drei entspannte Juli-Tage unter freiem Himmel. Heutzutage erleben hier rund 30.000 Besucher über 160 Bühnenacts – von Musik über Tanz und Kunst, bis zu Theater- und Filmaufführungen. Seit 2012 liefert die slowakische E.ON-Tochter ZSE mit 19 mobilen Solarpaneelen einen Teil des benötigten Stroms. Erneut brachte ZSE zudem ihren innovativen Hybrid-Solar-Dieselmotor mit, der deutlich weniger CO₂ ausstößt als herkömmliche Geräte.



Das ist unser Ansatz

Erneuerbare Energien sind ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Sie sind Teil unseres Beitrags, die Gesellschaft auf dem Weg zu einer klimafreundlichen Energieversorgung zu unterstützen. Wir planen, entwickeln, bauen und betreiben Onshore- und Offshore-Windanlagen sowie große Solarparks und innovative Batteriespeichertechnologien. Zudem bieten wir anderen Betreibern umfassende Lösungen, die den Betrieb, die Wartung und Verwaltung ihrer Anlagen umfassen. Wir verfügen über umfangreiche Expertise in der termingerechten Errichtung von Anlagen im Budgetrahmen. Dies ermöglicht uns, auch in einem dynamischen, zunehmend wettbewerbsintensiven Markt erfolgreich zu sein. Neben 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.

GRI 302/103
F&E/103

Bei allen unseren Projekten im Bereich der Erneuerbaren Energien nehmen wir mögliche Auswirkungen auf Umwelt und Biodiversität aktiv in den Blick. Wir wollen erreichen, dass unsere Projekte möglichst geringe → Umweltauswirkungen haben und die Biodiversität erhalten bleibt.

Innovationen werden beim weiteren Ausbau der Erneuerbaren Energien eine große Rolle spielen. Wir konzentrieren uns vor allem auf Technologien, die uns helfen, die Kosten für Wind- und Solarenergie zu senken. Außerdem erforschen wir, wie Erneuerbare Energien noch effektiver genutzt werden können, beispielsweise in Verbindung mit neuen Speichertechnologien. Wir sind überzeugt, dass nur mit marktgerechten Innovationen eine nachhaltige, sichere und umweltfreundliche Energieversorgung gewährleistet werden kann.

Verantwortlichkeiten

Unsere globale Einheit E.ON Climate & Renewables (EC&R) ist seit 2007 für Großprojekte im Bereich der Erneuerbaren Energien verantwortlich. Sie plant, entwickelt, errichtet und betreibt Anlagen wie Offshore- und Onshore-Windanlagen, Solarparks und Energiespeicher. 2017 war EC&R in Deutschland, Großbritannien, Polen, Dänemark, Schweden, Italien und den USA aktiv.

Ein überregionales Team koordiniert unsere Solaraktivitäten im Bereich mittelständischer Unternehmen und Privatkunden in den verschiedenen Regionen in Europa, in denen wir aktiv sind. In jeder Region ist ein Team für die Umsetzung und den Vertrieb von Lösungen vor Ort verantwortlich. So können wir unsere Lösungen gezielt auf regionale Kundenbedürfnisse und Rahmenbedingungen anpassen.

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

Politischer Rahmen

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

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

„Clean Energy Package“ (2016)

Am 30. November 2016 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine überarbeitete Erneuerbare-Energien-Richtlinie. Ziel dieser ist es, die EU weltweit führend im Bereich der Erneuerbaren Energien zu machen und sicherzustellen, dass der Anteil Erneuerbarer Energie am Endenergieverbrauch in der EU bis 2030 auf mindestens 27 Prozent steigt.

UN-Klimakonferenzen in Paris (2015), Marrakesch (2016) und Bonn (2017)

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. Das Pariser Abkommen wurde auf dem COP 22 in Marrakesch ratifiziert, und seine Umsetzung und Intensivierung in Bonn diskutiert (COP 23). 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“ (laufend)

In den USA setzt der „Renewable Portfolio Standard“ (RPS) kurz- und langfristige Ziele für die Erneuerbaren 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 und der Bundesdistrikt Washington D.C. RPS-Programme erlassen. Sieben der Staaten haben 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 WindEurope (2016)

Mit Unterzeichnung der Erklärung 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, politische und rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die für mehr Investitionssicherheit sorgen.

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 in Zukunft werden wir unsere Expertise und unsere Erfahrung nutzen, um Projekte im Zeit- und Budgetrahmen abzuschließen und Anlagen auf sichere und zuverlässige Weise zu betreiben.

Eigenerzeugung Erneuerbare Energien (in Mrd kWh)

	2017	2016	2015 ¹⁾
Onshore-Wind/Solar	8,9	8,2	7,7
Offshore-Wind/Sonstiges	3,6	3,4	2,7
Gesamt	12,5	11,6	10,4

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

Im Jahr 2017 sind die in eigenen Anlagen erzeugten Strommengen aus Erneuerbaren Energien insgesamt um 0,9 Mrd kWh im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Grund der Zunahme im Bereich Onshore-Wind/Solar waren die günstigen Windverhältnisse in Europa. Aber auch die Erzeugungsmengen in den USA nahmen zu. Dies resultiert unter anderem aus den neuen Onshore-Windparks Bruening's Breeze und Radford's Run, die im Dezember 2017 ihren Betrieb aufnahmen.

Im Bereich Offshore-Wind/Sonstiges lässt sich der leichte Anstieg der Stromerzeugung ebenfalls auf die besseren Windverhältnisse in Deutschland und Großbritannien zurückführen. Außerdem war die Verfügbarkeit des Offshore-Windparks Amrumbank West und unserer Anlagen in Großbritannien höher.

In der neuen Energiewelt sicher versorgt



Wir wollen unsere Kunden auch in Zukunft zuverlässig mit Strom versorgen. Für die Versorgungssicherheit spielen unsere Verteilnetze die zentrale Rolle: Sie bilden die Plattform, um dezentrale Erzeuger einzubinden und mit Verbrauchern zu vernetzen. Was den stabilen Betrieb dieser Netze betrifft, stellt uns die neue Energiewelt vor Herausforderungen. Denn Strom wird immer häufiger nicht mehr zentral, sondern dezentral erzeugt – zum Beispiel mit Solaranlagen auf den Hausdächern unserer Kunden. Dadurch wird der Strom von vielen unterschiedlichen Punkten in unsere Netze eingespeist. Hinzu kommt: Je nach Wetterlage schwankt die Menge an Wind- oder Solarstrom. Um unsere Netze zukunftsfähig zu machen, investieren wir kontinuierlich in deren Erhalt und Modernisierung sowie in den Aufbau intelligenter Netze, in denen neben Strom auch Daten fließen.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Wir sorgen dafür, dass unsere Kunden zuverlässig mit Energie versorgt werden. Um eine unterbrechungsfreie Energieversorgung zu ermöglichen, modernisieren und optimieren wir unsere Verteilnetz-Infrastruktur stetig.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

2017 haben wir etwa 1,4 Mrd Euro in den weiteren Ausbau und die Instandhaltung unserer Strom- und Gasnetze in Deutschland, Schweden, Tschechien, Ungarn und Rumänien investiert. Außerdem haben wir weiter daran gearbeitet, unsere Stromnetze schrittweise um intelligente Technologien zu erweitern und zu sogenannten Smart Grids auszubauen.

Im Berichtszeitraum haben wir zudem damit begonnen, den Prozess zum Anschluss neuer Kunden an unsere Netze zu digitalisieren. Das zeigt das Beispiel unserer Tochtergesellschaft, des Netzbetreibers Avacon (siehe Hausanschluss 2.0). Auch intern gestalten wir zentrale Arbeitsabläufe ab sofort digital. So können Monteure Instandhaltungsarbeiten an unseren Netzen künftig komplett papierlos durchführen. Vor Ort erhalten sie alle relevanten Informationen zu den durchzuführenden Arbeiten über ein Tablet oder Smartphone.

Hausanschluss 2.0

Der Anschluss eines neuen Zuhauses an das örtliche Energienetz war für uns und unsere Kunden bisher mit einigem Aufwand verbunden. Um die notwendigen Formalitäten zu klären, waren mehrere Briefwechsel notwendig. Der Netzbetreiber Avacon hat diesen Prozess 2017 komplett digitalisiert. Auf der Website → „[Mein Hausanschluss](#)“ lassen sich Strom- und Gasanschluss einfach online bestellen. Der Kunde kann dort Grundriss und Lageplan des neuen Hauses einreichen und einen Installationstermin vereinbaren. Das macht den Prozess einfacher und effizienter und trägt so dazu bei, dass das neue Haus schneller mit Energie versorgt werden kann. Das neue Verfahren wurde 2017 in einigen Regionen getestet, zukünftig soll es auf weitere Netzgebiete ausgeweitet werden.

Auch mit der hohen Verfügbarkeit unserer Erzeugungsanlagen tragen wir zur Versorgungssicherheit bei. 2017 lag die Anlagenverfügbarkeit im Bereich Onshore-Wind/Solar bei **94,6 Prozent** (2016: 94,2 Prozent), im Bereich Offshore-Wind/Sonstiges bei **97,6 Prozent** (2016: 96,7 Prozent).

Vorausschauende Wartung mit intelligenten Algorithmen

Wann und wo ist eine Unterbrechung in der Stromversorgung besonders wahrscheinlich? Antworten auf diese Frage liefern intelligente Algorithmen. Sie unterstützen damit eine besonders vorausschauende und effiziente Wartung von Stromnetzen. In Pilotprojekten zu diesem Thema haben HanseWerk, E.DIS und E.ON Ungarn eine Software getestet, die auf Grundlage von Daten zu vergangenen Störungen mögliche zukünftige Ausfälle berechnen kann. Während der traditionelle Ansatz Wartungen in festgelegten Zeitabständen vorsieht, orientiert sich die vorausschauende Methode an dem tatsächlichen Bedarf. So können wir unsere Netze zukünftig effizienter warten, Kosten sparen und Ausfallzeiten weiter reduzieren.

Das virtuelle Kraftwerk von E.ON wächst weiter

2017 haben wir vier Notstromaggregate der Fraport AG an unser virtuelles Kraftwerk (siehe „Das ist unser Ansatz“) angebunden. Der Flughafen Frankfurt kann damit bei Bedarf innerhalb von Sekunden zusätzliche Energie in das Stromnetz einspeisen. Sollte es zu einem Stromausfall kommen, springen die Notstromaggregate der Fraport AG an und versorgen den Flughafen autark. Auf diese Weise lässt sich die Stromversorgung jederzeit sicherstellen.



Unwetterbedingte Ausfälle schnell beheben

Mit vielfältigen Maßnahmen sorgen wir für einen möglichst sicheren und störungsfreien Betrieb unserer Verteilnetze. Aufgrund von unvorhersehbaren Extremwetterereignissen, auf die wir keinen Einfluss haben, kam es 2017 in einigen unserer Regionen dennoch zu längeren Stromausfällen.

Schwere Schneestürme im April und starke Stürme im Juni und Juli führten in Rumänien zu Versorgungsunterbrechungen bei insgesamt 1,2 Millionen Kunden. Die Ausfälle dauerten von einigen Stunden bis hin zu mehreren Tagen, da die Reparaturarbeiten durch extreme Witterungsbedingungen erschwert wurden.

Im Westen Ungarns verursachte ein Sturm mit Windgeschwindigkeiten von bis zu 140 km/h im August erhebliche Schäden an mehr als 100 Freileitungsmasten. Der daraus resultierende Stromausfall betraf über 120.000 Kunden, wobei 95 Prozent davon innerhalb weniger Stunden wieder versorgt werden konnten. Stromausfälle durch orkanartige Stürme gab es im August auch in der Westslowakei. 330.000 Kunden waren dadurch zeitweilig von der Versorgung abgeschnitten. Indem wir Reparaturteams aus anderen Regionen hinzugezogen haben, konnten wir den Großteil der Kunden innerhalb weniger Stunden wieder mit Energie versorgen.

In der Region rund um Passau in Süddeutschland führten starke Unwetter Mitte August dazu, dass 40.000 Haushalte und Betriebe zeitweise ohne Strom waren. In der Unwetternacht hatten umgestürzte Bäume Schäden an Freileitungen verursacht. Ein 200-köpfiges Team, bestehend aus eigenen und externen Mitarbeitern, konnte den Betrieb nach kurzer Zeit wieder herstellen.

Das Unerwartete erwarten

Millionen Haushalte und Betriebe sowie Hunderte Kliniken und Behörden verlassen sich auf uns, damit bei ihnen die Lichter nicht ausgehen. Deshalb betreiben und warten wir unsere Netze mit großer Sorgfalt. Aber wir sind uns bewusst, dass lebenswichtige Infrastruktur heutzutage auch zu einem Angriffsziel werden kann. Im Oktober 2017 beteiligte sich E.ON Distribuce, unser Netzbetreiber in der Tschechischen Republik, an einer Reservistenübung, die sich mit dem Schutz eines unserer dortigen Umspannwerke beschäftigte. Die Ergebnisse nutzten wir, um unsere Notfallpläne zu verbessern. Denn eine unterbrechungsfreie Versorgung sicherzustellen, heißt für uns eben auch, auf alle Eventualitäten vorbereitet zu sein.



Initiativen für intelligente Netze

2017 haben wir unter dem Dach des europäischen Projekts „Interflex“ – ein Teilprojekt des EU-Förderprojekts „Horizon 2020“ – zwei große Initiativen zum Thema intelligente Netze ins Leben gerufen. An dem Smart-Grid-Projekt „Interflex“ sind wir als einer von insgesamt 20 Projektpartnern beteiligt. Ziel ist es, neue Wege zur Flexibilisierung und Optimierung der Stromversorgung auf lokaler Ebene aufzuzeigen. In Schweden und Deutschland testen wir in diesem Rahmen in drei Demonstrationsvorhaben verschiedene zukunftsweisende Konzepte. Hierzu gehören:

- der sogenannte Inselbetrieb von Verteilnetzen – die Echtzeitsteuerung von Netzen, die auch isoliert von größerer Netzinfrastruktur funktionieren, sowie die Integration von dezentralen Erzeugungsanlagen und Energiespeichern in diese autarken Netze
- der Peer-to-Peer-Energiehandel, also das lokale Erzeugen von Strom aus erneuerbaren Quellen und der direkte Handel damit, beispielsweise unter Nachbarn
- Flexibilisierungsmaßnahmen wie die gezielte Steuerung der Nachfrage nach Strom, je nachdem, wie viel davon im Markt verfügbar ist

Für die oben genannten Initiativen haben wir insgesamt 5,3 Mio Euro an Fördergeldern erhalten. Das Projekt ist auf eine Laufzeit von drei Jahren ausgelegt. In das Projekt involviert ist auch das E.ON Energy Research Center.

Energie mit den Nachbarn teilen

An einem kalten Wintermorgen dreht eine Familie die Heizung hoch. Zwei Blöcke weiter wird ein medizinisches Labor auf einen festen Sollwert heruntergekühlt. Bisher erfolgten diese Prozesse unabhängig voneinander. ectogrid™, eine Neuentwicklung von E.ON aus Schweden, wird dies ändern. Die Technologie optimiert Energieflüsse und -speicher und senkt damit den Bedarf an zusätzlicher Energieproduktion. Damit schont sie Ressourcen und trägt zum Klimaschutz bei. Am Medicon Village Science Park in Lund wird bis 2020 in mehreren Schritten ein erstes System aufgebaut. Unterstützt wird das Projekt von der schwedischen Energiebehörde.

**Mit einer Riesenbatterie gegen Netzschwankungen**

Bereits 2016 hatten wir den Auftrag erhalten, für den britischen Stromnetzbetreiber National Grid einen Batteriegroßspeicher zu bauen. Im Oktober 2017 wurde die in Großbritannien bisher einmalige 10-MW-Batterie in Betrieb genommen. Seitdem trägt sie dazu bei, Netzschwankungen abzufedern, die bei der Einspeisung von Strom aus erneuerbaren Quellen entstehen. So leistet die Batterie einen Beitrag dazu, die stabile Stromversorgung von Industrie, Gewerbe und Haushalten sicherzustellen.

Zuverlässige Gasversorgung gewährleisten

Unser Gas-Großkundengeschäft ist zusammen mit dem Energiehandel Anfang 2016 an Uniper übergegangen. In unseren Aufgabenbereich fällt jedoch nach wie vor der zuverlässige Betrieb unserer Gasverteilnetze, über die wir Privatkunden mit Gas versorgen. Deshalb halten wir unsere Netze kontinuierlich instand, optimieren sie und bauen sie bedarfsgerecht aus. So haben wir beispielsweise in Rumänien 2017 circa 400 km Gasleitungen durch neue ersetzt. Das ist etwa ein Viertel mehr, als im Jahr 2016 erneuert wurden. Kontinuierliche Anstrengungen dieser Art sind entscheidend, um Gasaustritte zu vermeiden und die Sicherheit von Mitarbeitern und Kunden zu gewährleisten.

Länge unserer Strom- und Gasverteilnetze (in Tausend km)

	Stromverteilnetze		Gasverteilnetze	
	2017	2016	2017	2016
Deutschland	349	349	60	58
Schweden	137	136	2	2
Ungarn	85	85	18	18
Tschechien	65	65	5	5
Slowakei ¹⁾	38	38	–	–
Rumänien	82	81	22	21
Gesamt	756	754	107	104

1) 49 Prozent Minderheitsbeteiligung

Gut beraten: Smart-Grids starten in der Türkei

Die Netze von morgen werden smart sein. Aber welches ist der intelligenteste Weg dorthin? Statt sofort aufzubrechen, traf die Türkei die besonnene Entscheidung, erst einmal darüber nachzudenken. Von Anfang 2016 bis Ende 2017 beteiligten sich alle Verteilnetzbetreiber des Landes, darunter unsere Beteiligung Enerjisa, am türkischen Strategie- und Visionsprojekt „Smart Grid 2023“. Ziel war es, einen regulatorischen Rahmen für Investitionen in intelligente Netze zu entwickeln. Hierzu wurde von Mikronetzen und Energiespeichern über ein Nachfragemanagement bis zur Elektromobilität ein breites Spektrum an Themen analysiert. Die Ergebnisse werden im Februar 2018 veröffentlicht.



Nicht-Kerngeschäft: hohe Anlagenverfügbarkeit unserer Kernkraftwerke

Unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra (PEL) betreibt acht Kernkraftwerke in Deutschland, von denen sich noch drei im Leistungsbetrieb befinden. Seit Jahren liegt die Verfügbarkeit unserer Anlagen bei circa 90 Prozent. Unsere Kernkraftwerke gehören damit bis heute zu den Anlagen mit der höchsten Jahresstromproduktion in Deutschland. So hat etwa unser Kernkraftwerk Grohnde mit über 350 Mrd kWh seit Inbetriebnahme mehr Strom erzeugt als jeder andere Kraftwerksblock weltweit. Damit leistet PEL einen Beitrag zur klimaschonenden, zuverlässigen und bezahlbaren Stromerzeugung in Deutschland.

Das ist unser Ansatz

Unsere Kunden erwarten von uns, dass wir sie zuverlässig mit Energie versorgen. Stromausfälle können unserem guten Ruf schaden und das Vertrauen unserer Kunden beeinträchtigen. Deshalb müssen wir Störungen so schnell wie möglich beheben und transparent darüber informieren. Längere Ausfallzeiten gilt es zudem aus folgendem Grund zu verhindern: In allen Ländern, in denen wir als Netzbetreiber aktiv sind, unterliegen wir regulatorischen Anforderungen. Sie geben uns vor, wie lang die maximale Ausfallzeit pro Jahr sein darf. Halten wir diese Vorgaben nicht ein, drohen Strafzahlungen.

In unserer Unternehmensstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Verteilnetze auf die neue Energiewelt auszurichten – eine Welt, in der Strom dezentral erzeugt wird und aus erneuerbaren Quellen stammt. Dafür sind Investitionen notwendig: In den Ausbau und die Instandhaltung unserer konventionellen Infrastruktur genauso wie in den Aufbau intelligenter Netze. Nur so können wir auch zukünftig einen sicheren und stabilen Betrieb gewährleisten und unsere Kunden zuverlässig mit Strom versorgen. Intelligente Netze bilden außerdem die Grundlage für verschiedene neue Geschäftsmodelle. Dazu zählen innovative Energiedienstleistungen wie ein flexibles Nachfragemanagement, virtuelle Kraftwerke oder effiziente Speicher.

Da die Einspeisung von Energie aus erneuerbaren Quellen natürlichen Schwankungen unterliegt, sind wir hier besonders gefordert, Lösungen für eine stabile Versorgung zu erarbeiten. Batteriespeicher spielen eine Schlüsselrolle dabei, die schwankende Einspeisung 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. Im Rahmen unserer Innovationsarbeit entwickeln wir zudem neue Ansätze für eine flexible lokale Stromversorgung. Hierzu beteiligen wir uns seit 2017 am europäischen Forschungsprojekt „Interflex“ (siehe „Was wir 2017 erreicht haben“).

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.

Unsere Einheit Energy Networks sorgt für die strategische Weiterentwicklung unserer Netzinfrastruktur – von herkömmlichen Verteilnetzen zu intelligenten Energienetzen. Sie koordiniert konzernweite Strategieprojekte und den Austausch von Best-Practice-Lösungen im Bereich Energienetze.

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.

Innovationsprojekte auf dem Gebiet der Energienetze werden von unserem zentralen Bereich Innovation koordiniert. Dort ist der „Innovation Hub: B2B/Energy Networks“ beispielsweise für Entwicklungen im Bereich der lokalen Energiesysteme zuständig.

Richt- und Leitlinien

In allen Ländern, in denen wir aktiv sind, erhalten wir von den nationalen Regulierungsbehörden gesetzliche Auflagen über maximal zulässige Ausfallzeiten. Diese Auflagen verpflichten uns dazu, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen, um eine sichere und zuverlässige Energieversorgung zu gewährleisten. Unsere regionalen Netzgesellschaften setzen diese Vorgaben um. Dabei halten sie sich an ihre jeweiligen internen Betriebsrichtlinien.

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Ereignis- & Krisenmanagement“ (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 zusammenschlossen 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 legen wir jedoch zentral fest.

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 dazu auffordern, die Anlagen zeitweise zu drosseln. Bisher wird das ALM von unserer Tochtergesellschaft HanseWerk in Deutschland genutzt.

„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.

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.

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. Wir berechnen diesen Wert für alle geplanten und ungeplanten Ausfälle in unseren Verteilnetzen. Geplante Ausfälle ergeben sich hauptsächlich aufgrund von Wartungs- oder Austauscharbeiten, ungeplante aufgrund von unvorhersehbaren Ereignissen. Mit dem SAIDI 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 (Minuten pro Jahr)¹⁾

	2017 <input checked="" type="checkbox"/>			2016 <input checked="" type="checkbox"/>			2015		
	geplant	ungeplant	gesamt	geplant	ungeplant	gesamt	geplant	ungeplant	gesamt
Deutschland	14	20	34	13	25	37	17	24	41
Schweden	32	89	120	30	91	121	29	207	236
Ungarn	126	63	189	121	57	178	151	59	210
Tschechien	162	70	232	179	44	223	212	48	260
Rumänien	262	481	742	178	426	604	218	431	649
Slowakei ²⁾	91	176	267	106	79	185	111	68	179

1) mögliche Abweichungen in der Summenbildung durch Rundung der Zahlen

2) 49 Prozent Minderheitsbeteiligung

2017 waren unsere Kunden in Deutschland und Schweden im Durchschnitt weniger Minuten von Stromunterbrechungen betroffen als im Vorjahr. In Ungarn, Tschechien, Rumänien und der Slowakei erhöhten sich die geplanten Ausfallzeiten, da wir für Reparatur- und Modernisierungsarbeiten Teile der Netze abschalten mussten. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren vermutlich fortsetzen, da wir verstärkt in die Instandhaltung und Modernisierung unserer Netze investieren. Gründe für die Erhöhung der ungeplanten Ausfallzeiten in diesen Ländern lassen sich wiederum auf die Folgen der im Jahr 2017 ereigneten Stürme zurückführen. Das gilt besonders für Rumänien. Dort verlaufen die Verteilnetze überwiegend oberirdisch und sind daher weitaus störanfälliger gegenüber Witterungen.

Am meisten verfügbar war 2017 der Strom im europäischen Vergleich, wie bereits in den Jahren zuvor, in unseren deutschen Verteilnetzen. Ein Kunde in Deutschland war im Durchschnitt von etwa 0,5 Unterbrechungen betroffen.

SAIFI¹⁾ Strom (Unterbrechungen pro Kunde)

	2017			2016		
	geplant	ungeplant	gesamt	geplant	ungeplant	gesamt
Deutschland	0,1	0,4	0,5	0,1	0,5	0,6
Schweden	0,2	1,3	1,5	0,2	1,3	1,5
Ungarn	0,4	0,9	1,3	0,4	0,9	1,3
Tschechien	0,6	0,8	1,4	0,6	0,6	1,2
Rumänien	0,8	5,5	6,3	0,7	5,7	6,4
Slowakei ²⁾	0,5	2,3	2,8	0,5	1,7	2,2

1) „System Average Interruption Frequency Index“ (durchschnittliche Unterbrechungshäufigkeit pro Verbrauch pro Jahr)

2) 49 Prozent Minderheitsbeteiligung

E-Mobilität fördern, Emissionen senken

Fast ein Viertel des globalen CO₂-Ausstoßes lässt sich auf den Transport von Gütern und Personen zurückführen. Der Weltklimarat hat prognostiziert, dass sich die Emissionen in diesem Sektor bis 2050 sogar noch einmal verdoppeln werden. Nachhaltige Mobilitätslösungen sind daher ein wichtiger Hebel, um das Klima zu schützen. Die Elektromobilität ermöglicht eine zukunftsweisende Art der Fortbewegung, die unabhängiger von fossilen Energieträgern ist. Für uns stellt sie ein strategisch wichtiges Geschäftsfeld mit hohem Wachstumspotenzial dar. Aufgrund immer leistungsfähigerer Batterien und eines verbesserten Infrastrukturangebots können Hersteller die Kundenwünsche nach mehr Reichweite besser erfüllen und E-Mobilität so insgesamt attraktiver machen. In vielen Ländern haben sich zudem die politischen Rahmenbedingungen für Elektromobilität verbessert.

Was wir 2017 erreicht haben

Im Berichtszeitraum haben wir weitere Schritte unternommen, um den Zukunftsmarkt Elektromobilität mitzugestalten – etwa indem wir uns dafür eingesetzt haben, die Ladeinfrastruktur für E-Autos in Deutschland weiter auszubauen. Dabei profitieren wir von unserer langjährigen Erfahrung in der E-Mobilität, beispielsweise aus dem dänischen Markt. Dort sind wir bereits seit 2013 in diesem Bereich aktiv und Marktführer für nachhaltige Mobilitätslösungen. In Kopenhagen betreiben wir mit unterschiedlichen Partnern ein komplettes Stadtladenetz. Dazu gehören mehr als 2.000 Ladepunkte, verschiedene Bezahlmethoden, E-Car-Sharing-Lösungen – also Angebote für die gemeinsame Nutzung von E-Autos – und ein innovatives Parkplatzmanagement. Das dort gesammelte Know-how nutzen wir nun auch in anderen europäischen Märkten.

Mehr Ladestationen für Malmö

Mehr als 1.100 Elektromobile schnurren heute durch die Straßen von Malmö. Ihre Zahl steigt in Schwedens drittgrößter Stadt schneller als im Landesdurchschnitt. E-Mobilität macht Malmö sauberer und ruhiger. Allerdings brauchen elektrische Fahrzeuge unterwegs Gelegenheit zum Aufladen. Um nachhaltige Entwicklungen voranzutreiben und sicherzustellen, dass Malmös Ladeinfrastruktur mit der wachsenden Nachfrage Schritt hält, errichtet E.ON Sverige gemeinsam mit dem Parkhausbetreiber Parkering Malmö rund um die Innenstadt 80 zusätzliche Ladestationen. Das vom schwedischen Umweltschutzministerium mitfinanzierte Projekt startete im Herbst 2017 und soll ein Jahr später abgeschlossen sein.



Über 800 neue Ladestationen für Elektroautos

Unsere neu gegründeten Tochterunternehmen, die E.ON Solutions GmbH und Charge-ON, haben 2017 erfolgreich mehr als 800 neue Ladepunkte beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur beantragt. So können wir bei Geschäftskunden, in Kommunen und an eigenen Standorten neue Ladeinfrastruktur aufbauen. An Europas größtem Autohof an der Autobahn A 3 bauen wir zudem eine neuartige ultraschnelle Ladestation mit besonders hoher Ladeleistung von 150 kW statt der bisherigen 50 kW. Sie ist eine der ersten dieser Art in Deutschland und wurde speziell für die neue Generation von Langstrecken-Elektrofahrzeugen konzipiert. Anfang 2018 sollen die ersten E-Autos an der Station geladen werden können.

Innovationsprojekt mit italienischer Universität

In Zusammenarbeit mit der Universität Padua in Italien hat E.ON Italia 2017 ein Design-Thinking-Projekt zum Thema nachhaltige Mobilität ins Leben gerufen. Mit einer innovativen Methode haben Studenten identifiziert, vor welchen Herausforderungen Menschen auf Kurzstrecken besonders häufig stehen. Anschließend haben sie nachhaltige Lösungen für diese Probleme entwickelt. Das vielversprechendste Konzept soll ab Anfang 2018 unter realen Bedingungen in den Straßen von Padua getestet werden. Andere Städte können die getestete Idee dann für sich adaptieren. Wir wollen die Zusammenarbeit künftig fortsetzen, um weiterhin Innovationen anzustoßen.

Den eigenen Fuhrpark zukunftsfähig machen

Zu unserer Fuhrparkflotte zählen in Deutschland rund 7.000 Autos. Davon machen Elektro- und Hybridfahrzeuge bis dato nur jeweils ein Prozent aus. 2017 haben wir deshalb weitere Schritte unternommen, um diesen Anteil schrittweise zu erhöhen. Hierzu haben wir unter anderem verschiedene Anreize im Rahmen der aktuellen Dienstwagenrichtlinie geschaffen. Führungskräfte erhalten seit Anfang 2017 einen Bonus in Höhe von 350 Euro, wenn sie sich für ein E-Auto als Dienstwagen entscheiden. Zusätzlich zahlen wir ihnen einen CO₂-Bonus, sodass sie sich monatlich insgesamt einen Vorteil von rund 550 Euro gegenüber einem Auto mit Verbrennungsmotor sichern können. Bei Nutzfahrzeugen, die im Bereich der Verteilnetze eingesetzt werden, evaluieren wir aktuell, komplett auf elektrische Modelle umzusteigen. Auch unser Fuhrpark mit Firmenfahrzeugen für Mitarbeiter soll schrittweise auf E-Autos umgestellt werden.

Alles elektrisch: Bayernwerk erneuert die Firmenflotte

Unsere Tochtergesellschaft Bayernwerk ist einer der ersten Netzbetreiber Deutschlands, der sich ganz zur Elektromobilität als Zukunftsmodell bekennt. Bis spätestens 2025 soll der gesamte Fuhrpark – rund 1.300 Firmen- und Servicefahrzeuge – sukzessive auf E-Modelle umgestellt werden. So können jährlich rund 5.000 t CO₂ und etwa zwei Millionen Liter an fossilen Brennstoffen eingespart werden. Bereits heute sind bei Bayernwerk rund 30 Fahrzeuge elektrisch, lautlos und emissionsfrei unterwegs.



Skandinavien: E-Mobilität auf der Überholspur

In den skandinavischen Ländern konnten wir unser Kundennetz 2017 weiter verdichten. Hier ist insbesondere die Kooperation mit der größten schwedischen Einzelhandelskette ICA zu nennen. Gemeinsam haben wir uns dazu entschieden, auf den Kundenparkplätzen der Kette insgesamt mehrere hundert Ladestationen zu installieren. In Dänemark haben wir 2017 weitere Produkte und Dienstleistungen auf den Markt gebracht – darunter eine monatliche Flatrate, mit der Kunden ein E-Auto leasen und je nach Tarif zu Hause oder unterwegs laden können. Als Energiepartner für E-Busse fördern wir zudem die umweltfreundliche Gestaltung des öffentlichen Nahverkehrs in Kopenhagen. Die strategische Partnerschaft mit dem dänischen E-Mobilitätsdienstleister Clever hat im Berichtszeitraum einen wichtigen Erfolg hervorgebracht: Gemeinsam erhielten wir

den Zuschlag für das EU-Flagship-Projekt „High Speed Electric Mobility across Europe“. Ziel des Projekts ist es, in Europa langfristig mehr als 180 Hochleistungs-Ladestationen zu bauen. Durch neue Kooperationen mit Carsharing-Firmen wie GreenMobility möchten wir in größeren skandinavischen Städten weitere Kunden für uns gewinnen.

Das ist unser Ansatz

Wir verfügen bereits heute über langjährige Erfahrung und ein breites Angebot im Bereich Elektromobilität. So bietet E.ON seinen Kunden in Deutschland beispielsweise einen Flatrate-Tarif an. Dabei zahlen die Nutzer einen fixen monatlichen Betrag und können ihr E-Auto dann – je nach Vertrag – zu Hause, bei der Arbeit oder im öffentlichen Raum unbegrenzt laden. Im Rahmen unseres sogenannten All-in-one-Angebots kann der Kunde bei Bedarf auch ein Fahrzeug dazu mieten. Unser Ziel ist es, den Besitzern von Elektroautos einen umfassenden Service zu bieten, der hohe Kostensicherheit verspricht. Selbstverständlich stammt der Strom für alle von E.ON betriebenen Ladesäulen wenn möglich aus erneuerbaren Quellen.

Bereits heute leisten wir mit einer Reihe von Projekten und Aktivitäten einen Beitrag dazu, die Akzeptanz für Elektromobilität weiter zu fördern. Wir betreiben derzeit rund 2.850 öffentlich zugängliche Ladepunkte in Deutschland, Dänemark und Schweden und bauen das Ladenetz weiter aus. Im Rahmen unserer Roamingabkommen können Kunden sogar etwa 4.000 Ladepunkte in Deutschland nutzen. 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. Gästen, Kunden und Mitarbeitern bieten wir zudem die Möglichkeit, ihre Elektrofahrzeuge auf unseren Parkplätzen kostenlos zu laden.

Seit November 2017 geben wir unseren Mitarbeitern in Deutschland attraktive Anreize für den Einstieg in die E-Mobilität. Dazu gehören ein günstiges E-Fahrzeug-Leasing, Wallboxen – eine besonders praktische Lademöglichkeit für die eigenen vier Wände – sowie Ladekarten und spezielle Grünstromtarife, die für die Nutzung von E-Mobilität zugeschnitten sind. Alle Angebote lassen sich flexibel miteinander kombinieren.

Interne Richt- und Leitlinien

Car Policy
(aktualisiert 2017)

Auf Grundlage dieser Richtlinie haben aktuell rund 550 Führungskräfte in Deutschland die Möglichkeit, einen Firmenwagen zu nutzen. Zum 01.01.2017 haben wir die Richtlinie um Anreize für E-Mobilität erweitert.

Kooperation 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.

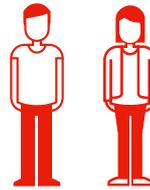
„FAST-E“ und „EAST-E“
(seit 2016)

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.



Mitarbeiter

Vielfalt und Chancen- gleichheit



Die Vielfalt in unserer Belegschaft verstehen wir als Chance. Respekt und Offenheit bilden das Fundament für unser Miteinander.

Mit zahlreichen Aus- und Weiterbildungen entwickeln wir die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter weiter und fördern gezielt Talente.



Mitarbeiter- entwicklung

Arbeits- bedingungen



Um qualifizierte Mitarbeiter für uns zu gewinnen und bei uns zu halten, bieten wir ihnen attraktive Arbeitsbedingungen.

Arbeits- sicherheit und Gesund- heitsschutz



Unser Ziel ist es, die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, ihre Gesundheit zu fördern und gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren.

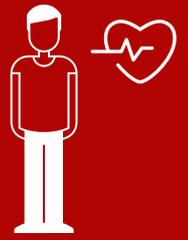


wesentliches Thema



weiteres Thema

Gesund und sicher arbeiten



Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität. Jeder Unfall gefährdet das Wohlergehen von Menschen und kann zudem Sachschäden, Umweltbeeinträchtigungen, Ausfallzeiten und einen Reputationsverlust zur Folge haben. Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind in unserer Organisationsstruktur daher schon seit langer Zeit fest verankert. Wir erachten beides als unverzichtbare Werte unserer Unternehmenskultur und verfolgen das Ziel, Arbeitsunfälle zu vermeiden sowie gesundheitliche Belastungen unserer Mitarbeiter zu minimieren.

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und der unserer Partnerfirmen.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

Im Rahmen unseres Dreijahresplans im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge haben wir 2017 weitere neue Maßnahmen in diesen Themenfeldern initiiert und bestehende fortgeführt. Hierzu gehörten beispielsweise spezielle Schulungen für Führungskräfte, die sie dazu befähigen sollen, Sicherheitsrisiken für ihre Mitarbeiter besser einzuschätzen. In Zusammenhang mit unserem Dreijahresplan haben wir Anfang 2016 Arbeitsgruppen gegründet, die sich im Berichtszeitraum viermal getroffen haben. In diesen Expertenmeetings überprüften die Teilnehmer den Stand der laufenden Maßnahmen und entwickelten sie weiter.

Um unsere Mitarbeiter für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren, kommt seit 2017 auch unser neues Intranet zum Einsatz. Die digitale Plattform bietet zahlreiche Möglichkeiten, um Informationen auszutauschen und mit anderen Einheiten, Teams oder Einzelpersonen in den Dialog zu treten. Mit Vorsorgemaßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeiter außerdem ganz konkret dabei, gesund zu bleiben. So haben wir auch 2017 wieder eine deutschlandweite Grippe-Impfkampagne durchgeführt.

Mitarbeiter zu gesundem Lebenswandel ermuntern

Wir bieten unseren Beschäftigten eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung. Darüber hinaus ermutigen wir sie, selbst Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen, zum Beispiel im Oktober 2017 bei den Gesundheitstagen von E.ON Czech Republic in České Budějovice und Brno. Bei dem dreitägigen Event konnten die Mitarbeiter ihren Blutdruck sowie die Dichte ihrer Fett- und Muskelmasse messen und sich darüber informieren, wie sie Darm- und Bauchspeicheldrüsenkrebs am besten vorbeugen. Angeboten wurden außerdem Fitnesskurse und Ernährungsworkshops. Ungefähr 800 Mitarbeiter nahmen teil und ließen sich – hoffentlich – zu einem gesünderen Lebenswandel inspirieren.



Interner Austausch zu Gesundheitsthemen

2017 haben sich unsere Gesundheitsexperten intern weiter vernetzt und intensiv zu relevanten Themen ausgetauscht. So hat unser Global-Health-Team konzernübergreifend aktuelle Herausforderungen im Bereich Gesundheitsschutz bearbeitet. Dabei zeigt sich, dass zum Beispiel Herz-Kreislaufkrankungen deutlich zurückgehen, während psychische Belastungen deutlich zunehmen und häufig auch als Begleiterkrankung auftreten. Arbeitsstress gilt hier als besonderer Risikofaktor. Wir entwickeln derzeit eine ganzheitliche Strategie, die gesundheitsrelevante Themen wie arbeitsmedizinische Vorsichtsmaßnahmen und Personalentwicklung in die Konzernstrategie integriert. Außerdem soll die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Abteilungen gestärkt werden.

In Deutschland wurde unter anderem über das neue Präventionsangebot der Deutschen Rentenversicherung „Stark im Beruf – fit für's Leben“ beraten. Unsere betrieblichen Gesundheitsmanager setzten sich 2017 außerdem dafür ein, das „Employee Assistance Program“ (EAP) (siehe „Das ist unser Ansatz“) an allen deutschen Standorten präsenter zu machen. Das EAP bietet in schwierigen Situationen schnelle und individuelle Hilfe. Zum Schwerpunktthema „Sucht“ haben wir 2017 außerdem ein Symposium veranstaltet. Ziel war es, den Erfahrungs- und Wissensaustausch unter den dafür zuständigen Ansprechpartnern aller deutschen Gesellschaften anzuregen und sie weiter zu schulen. So steht allen Kollegen vor Ort eine kompetente Vertrauensperson zur Verfügung, die sie zum Thema Sucht ansprechen können.

96,6 Prozent – so hoch war die Gesundheitsquote unserer Mitarbeiter 2017. Sie gibt die tatsächlich geleisteten Arbeitstage im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit wieder. Mit 96,6 Prozent blieb der Wert auch 2017 auf einem hohen Niveau (2016: 96,5 Prozent).

Start der Kampagne „Komm sicher nach Hause“

Im Juli 2017 startete unsere interne Kommunikationskampagne „Komm sicher nach Hause“. In einer Videoreihe berichten Mitarbeiter des gesamten Konzerns, was sie besonders dazu motiviert, Sicherheitsvorgaben einzuhalten: nämlich das, was zu Hause auf sie wartet – beispielsweise ein geliebter Mensch oder ein Haustier. Die Beiträge werden in regelmäßigen Abständen im Intranet veröffentlicht und sollen unsere Mitarbeiter motivieren, Regeln für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu befolgen.



Starker Film sensibilisiert für sicheres Fahren

2014 wurde Zoltán Sütő, ein Techniker von E.ON Hungária, Opfer eines schweren Unfalls. Seither ist er an allen vier Gliedmaßen gelähmt. Nach 30 Monaten Krankenhaus zurück bei seiner Familie, stimmt Zoltán zu, seine Geschichte zu teilen. In Zusammenarbeit mit Kollegen entsteht ein eindrucksvoller Film. E.ON Hungária will im Rahmen ihrer unternehmerischen und sozialen Verantwortung ihre Beschäftigten für das Thema Verkehrssicherheit sensibilisieren und hat den Film deshalb allen Mitarbeitern gezeigt. Bei den → „Cannes Corporate Media & TV Awards“ 2017 gab es dafür einen goldenen Delfin in der Kategorie interne Kommunikation. Eine persönliche Tragödie lässt sich nicht rückgängig machen. Aber manchmal, wie im Falle Zoltáns, kann sie andere Menschen etwas lehren – und sie inspirieren.

Sicheres Arbeiten fördern: neues Training für Führungskräfte

Für Führungskräfte, die in unserem operativen Geschäft leitende Aufgaben übernehmen, haben wir 2017 unter dem Titel „Sicherheit mit Herz und Verstand“ ein neues Training entwickelt. Mit Videos, Diskussionsrunden und Praxisbeispielen wollen wir sie darin schulen, Sicherheitsrisiken besser zu erkennen und bei ihren Mitarbeitern auf ein verantwortungsvolles Handeln hinzuwirken. Das Angebot richtet sich auch an Führungskräfte aus dem unteren und mittleren Management. Nachdem wir das Training im Sommer 2017 erfolgreich bei einigen unserer deutschen Tochtergesellschaften ausgerollt haben, möchten wir es künftig an weiteren Standorten und Einheiten konzernweit anbieten. Hierzu prüfen wir derzeit, welcher Bedarf für eine solche Schulung in den unterschiedlichen Ländern besteht und passen die Praxisbeispiele an die regionalen Gegebenheiten an.

In 15 Minuten zu mehr Konzentration und Entspannung

Wer lange Zeit am Stück sitzt, kann damit seiner Gesundheit schaden. Deshalb haben wir 2017 das Konzept der „Bewegten Pause“ entwickelt. Für Sitzungen ab zwei Stunden Länge oder auch als Ausgleich im Arbeitsalltag können Mitarbeiter nun qualifizierte Trainer für angeleitete Bewegungspausen buchen. Das 15-minütige Programm besteht aus Übungen für Koordination, Beweglichkeit, Kraft, Atmung und Entspannung. Schon diese kurze Unterbrechung hat positive Effekte für die Gesundheit: Sie steigert die Konzentration, regt den Kreislauf an und lockert die Muskulatur. Die „Bewegte Pause“ ist an vielen unserer Standorte in Deutschland buchbar.

Entwicklung der 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 ihre Mitarbeiter ein (TRIF kombiniert). Nachdem in den Vorjahren Zielwerte für diese Kennzahl zentral vorgegeben wurden, setzen sich unsere Einheiten seit Anfang 2016 selbst spezifische Jahresziele für den TRIF kombiniert.

TRIF kombiniert^{1), 2)}



- 1) „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) – 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 Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern^{1), 2)}

	2017
Energienetze ³⁾	2,8
Kundenlösungen ⁴⁾	2,1
Erneuerbare Energien	4,5
Konzernleitung/Sonstiges ⁵⁾	1,1
Kerngeschäft	2,3
Nicht-Kerngeschäft ⁶⁾	1,2
E.ON-Konzern	2,3 ✓

- 1) „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) – 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 konsolidierter Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
- 3) einschließlich Deutschland, Tschechien, Ungarn, Rumänien, Schweden
- 4) einschließlich Deutschland, Tschechien, Ungarn, Italien, Rumänien, Schweden, Großbritannien, ECT
- 5) einschließlich E.ON SE, EBS (IT+EBUS), andere
- 6) einschließlich deutsche Kernenergieaktivitäten (PreussenElektra)

Im Jahr 2017 konnten wir im E.ON-Konzern den TRIF kombiniert mit einem Wert von 2,5 auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres halten. Bei den E.ON-Mitarbeitern fiel der Wert 2017 auf 2,3 gegenüber 2,5 im Vorjahr. Bei unseren Vertragspartnern stieg er leicht von 2,6 im Jahr 2016 auf 2,9. Der überdurchschnittlich hohe TRIF im Bereich Erneuerbare Energien ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass 2017 große Offshore- und Onshore-Windparkprojekte durchgeführt wurden. So haben zwei Onshore-Windparks in den USA den Betrieb aufgenommen (Radford's Run und Bruening's Breeze). Außerdem haben wir bei zwei Offshore-Windparks (Rampion und Arkona), die sich gerade im Bau befinden, wichtige Meilensteine erreicht. Bei einem Großteil der gemeldeten Ereignisse handelte es sich jedoch um keine schweren Unfälle.

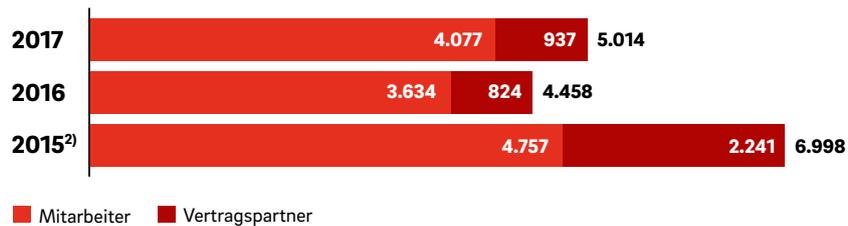
LTIF Mitarbeiter^{1), 2)}



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

Mit dem „Lost Time Injury Frequency Index“ (LTIF) messen wir Arbeitsunfälle mit Arbeitszeitausfällen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir die Zahl 2017 leicht verbessern. Bei unseren Vertragspartnern lag der Wert bei 2,3 und hat sich somit leicht erhöht (2016: 2,1).

Beinaheunfälle¹⁾



1) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierter 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. 2017 stieg die Anzahl an gemeldeten Beinaheunfällen von insgesamt 4.458 im Vorjahr auf 5.014. Dieser Anstieg lässt sich wahrscheinlich auf eine verbesserte Meldekultur zurückführen.

In diesem Jahr haben wir eine neue Kennzahl, die sogenannte Serious Incident and Fatality Rate (SIF), eingeführt. Damit erfassen wir Unfälle und Ereignisse, die zu schweren oder tödlichen Verletzungen geführt haben oder hätten führen können. Die SIF misst nur Vorfälle eines bestimmten Schweregrads, wie er in einer unserer Geschäftsanweisungen definiert ist. Künftig werden wir anstelle der Beinaheunfälle über die SIF berichten.

Tödliche Arbeitsunfälle

Trotz unseren intensiven Sicherheitsmaßnahmen verstarben 2017 tragischerweise vier unserer Mitarbeiter und ein Beschäftigter einer Partnerfirma. Drei Unfälle ereigneten sich aufgrund von elektrischen Zwischenfällen – zwei davon in Rumänien, der andere bei einer unserer Partnerfirmen in Deutschland. Ein weiterer Mitarbeiter verunglückte in Großbritannien tödlich bei einem Verkehrsunfall. Außerdem starb ein Mitarbeiter in Deutschland bei einem Sturz aus der Höhe. Nach tödlichen Unfällen leiten wir umgehend Untersuchungen 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.

Als Reaktion auf die schweren Unfälle zu Beginn des Jahres hat unser Vorstand im Mai 2017 zudem eine außerordentliche Telefonkonferenz mit unseren 100 obersten Führungskräften einberufen. Dort forderte er sie unter anderem dazu auf, bis zur Führungskräfte-tagung im Oktober drei Fragen für ihren Verantwortungsbereich zu beantworten: Sie sollten mögliche Ursachen für derartige Unfälle benennen, die eigene Verantwortung hinterfragen sowie Verbesserungspotenziale im laufenden Geschäft identifizieren. Den Ergebnissen der Befragung zufolge besteht der größte Entwicklungsbedarf im Bereich „Sicherheitsverhalten und kulturelle Einstellung“. Organisatorische und technische Aspekte wurden in diesem Zusammenhang als weniger relevant bewertet. Unsere Führungskräfte haben nun die Aufgabe, für ihren Verantwortungsbereich einen Aktionsplan für 2018 aufzustellen. Die darin enthaltenen Vorgaben werden Bestandteil ihrer Zielvereinbarungen sein. Außerdem werden wir ein verbindliches Training für unsere Top-100-Führungskräfte durchführen, das wichtige Kompetenzen im Bereich Arbeitssicherheit stärkt, sowie zentral entwickelte Schulungen für die untere Führungsebene anbieten.

Arbeitssicherheit besser managen mit neuem Erfassungstool

Um unser Berichtswesen zu vereinfachen und effizienter zu gestalten, haben wir 2017 die Einführung eines neuen IT-Tools vorbereitet. Das neue „Incident Management System“ soll unsere Prozesse künftig vereinfachen, effizienter gestalten und die Analyse der Ursachen verbessern. Es wird von allen Einheiten genutzt werden. Der Starttermin für das neue System ist für das zweite Quartal 2018 geplant.

Alkoholkonsum mit anderen Augen sehen

Im Rahmen der deutschlandweiten Präventionskampagne „Aktionswoche Alkohol“ haben wir im Juni 2017 mit Infoständen auf die vielfältigen Themen im Zusammenhang mit Alkohol und Sucht aufmerksam gemacht. An verschiedenen E.ON-Standorten in Deutschland konnten Mitarbeiter an Aktionen teilnehmen, die dazu anregen sollten, über den eigenen Alkoholkonsum nachzudenken. Beim Kickern oder Tischtennisspielen haben Spezialbrillen den Mitarbeitern simuliert, wie Alkohol auf den eigenen Körper wirkt und die Reaktionsfähigkeit beeinträchtigt.



Nicht-Kerngeschäft: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei PreussenElektra

Unsere Tochtergesellschaft PreussenElektra (PEL) ist für den Betrieb, Nachbetrieb und Rückbau unserer Kernkraftwerke verantwortlich. In allen Phasen stehen die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten, der Mitarbeiter unserer Partnerfirmen sowie der Schutz der Umwelt im Vordergrund. Unsere hohen Standards in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gelten auch bei PEL. 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. Kontinuierliche Verbesserungen erreichen wir durch Prozess- und Betriebsreviews, PEL-spezifische Improvement-Pläne sowie Präventions- und Schulungsmaßnahmen, in denen die sichere Arbeitsdurchführung und das sicherheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter trainiert werden. All das hat dazu beigetragen, dass sich im Jahr 2017 bei PEL keine tödlichen oder schweren Unfälle ereignet haben.

Das ist unser Ansatz

Im Bereich Arbeitssicherheit lautet unser Grundsatz „Null Toleranz für Unfälle“. Wir verfolgen beim Arbeitsschutz dementsprechend einen präventiven Ansatz. Um eine systematische, effiziente und wirksame Umsetzung unserer Sicherheitsstandards zu gewährleisten, verpflichten wir alle Einheiten, ein Managementsystem für Arbeitsschutz einzuführen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Einhaltung hoher Sicherheitsstandards ist nicht zuletzt auch deshalb wichtig für uns, da sie die Voraussetzung für Betriebsgenehmigungen darstellt und Basis vieler Geschäftsbeziehungen ist. Unsere vorausschauenden Konzepte zur Unfallvermeidung passen wir kontinuierlich an aktuelle Herausforderungen an. Wir beziehen dabei nicht nur unsere eigenen Mitarbeiter ein, sondern berücksichtigen auch die Angestellten unserer Partnerfirmen, die in unserem Auftrag Arbeiten ausführen. Besondere Sorgfalt ist bei risikobehafteten Tätigkeiten geboten – also bei Arbeiten an Strom- und Gasnetzen oder bei der Installation und dem Betrieb von Solaranlagen und Windparks.

„Ich mach' mich stark – Ich bleib' in Balance – Ich halt' mich gesund“: Das ist das Motto unseres Gesundheitskonzepts. Auch hier gilt unser präventiver Ansatz. Wir möchten das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter aktiv fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Dabei sind wir mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Digitalisierung und Globalisierung können den Arbeitsdruck erhöhen und Unsicherheit im Unternehmen fördern. Durch den demografischen Wandel müssen wir außerdem die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft berücksichtigen und deren Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Gezielt beugen wir insbesondere den Krankheiten vor, die in allen Ländern am häufigsten zu Arbeitsunfähigkeit führen und potenziell lebensbedrohlich sind. Wir entwickeln im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen und Gesundheitsangebote, die wir zunehmend über digitale Kommunikationswege bekannt machen. Um wirkungsvolle Maßnahmen möglichst flächendeckend einzusetzen, tauschen wir uns zudem länderübergreifend aus und lernen voneinander.

Für uns steht die Unversehrtheit von Menschen in engem Zusammenhang mit dem Schutz der Umwelt. Unsere Aktivitäten im Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety & Environment – HSE) haben wir daher in einem gemeinsamen Konzept gebündelt.

Verantwortlichkeiten

Unser Konzernvorstand und die Geschäftsführungen unserer Einheiten tragen die Verantwortung für unsere Leistungen im Bereich HSE. Ihre Aufgabe ist es, unsere strategischen Ziele festzulegen und kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen. Unterstützt und beraten werden sie dabei durch unseren Group-Management-HSE-Bereich und unser HSE-Council. Das Council ist ein international zusammengesetztes Gremium aus oberen Führungskräften und Vertretern der Betriebsräte. Das Gremium tagt mindestens dreimal jährlich und wird vom zuständigen Vorstandsmitglied geleitet. Vor Ort – in den verschiedenen Einheiten – sind zudem HSE-Gremien und Expertenteams aktiv. Sie erarbeiten Rahmenvorgaben, damit die Standards in ihrem Geschäftsbereich eingehalten werden.

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 ist konzernweit gültig.

Interne Richt- und Leitlinien

Management-Konzernrichtlinie HSE
(2013; überarbeitet 2015)

Die Konzernrichtlinie definiert Strukturen und Prozesse zu HSE-Themen – darunter 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.

Geschäftsanweisungen

Diese enthalten konkrete, verbindliche Geschäfts- und Verfahrensanweisungen, wie bestimmte Teilbereiche der Konzernrichtlinien zu HSE umzusetzen sind. Beispielsweise macht die Geschäftsanweisung „Vorfall-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 und dem Risikopotenzial der Dienstleistung, die sie für uns erbringen, verlangen wir teilweise auch Zertifikate nach OHSAS 18001²⁾ oder führen Audits durch.

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.

„Unternehmen für Gesundheit“

Das Netzwerk nationaler Unternehmen, Verwaltungen und Körperschaften setzt sich dafür ein, sich in der betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne der „Luxemburger Deklaration“ zu engagieren. Zentrales Anliegen ist der Erfahrungsaustausch zur Weiterentwicklung und zur Verbreitung der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Mitgliedsorganisationen und darüber hinaus.

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 oder mehrere Jahre gültige Zielvorgaben für jede Managementeinheit. Seit 2013 sind neben Vorgaben zum Umgang mit Unfällen auch Ziele aus dem Bereich Gesundheitsförderung integriert. Die Umsetzung der individuellen HSE-IP-Zielvorgaben ist seit 2014 Bestandteil der variablen Vergütung von Führungskräften. 2017 erfolgten keine zentralen Vorgaben für die Improvement-Pläne. Stattdessen entwickelten die Einheiten die Pläne eigenverantwortlich.

Ereignismanagementsystem „Prevent!“
(seit 2013)

In diesem Onlinesystem erfassen wir zentral risikoträchtige Ereignisse und Unfälle, die in der eigenen Belegschaft oder bei den Mitarbeitern unserer Partnerfirmen passieren. Die Vorfälle werden systematisch analysiert und die Ergebnisse dazu genutzt, Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Alle schwerwiegenden Unfälle müssen innerhalb von 24 Stunden über das System an das HSE Group Management gemeldet werden. „Prevent!“ wird unter anderem in Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, der Slowakei und Tschechien genutzt. Derzeit bereiten wir die Einführung eines neuen Ereignismanagementsystems vor; es soll das bisherige ersetzen (siehe „Was wir 2017 erreicht haben“).

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 sowohl Angebote aus dem Bereich psychische Gesundheit als auch HSE-Trainingsprogramme für alle Führungsebenen. 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, Großbritannien, Schweden, Tschechien und Ungarn in Anspruch genommen werden. EAP ist ein unabhängiger externer, streng vertraulicher Beratungsservice. Er soll auch psychischen Beschwerden vorbeugen. Mitarbeiter, die auf Auslandsreisen Unterstützung brauchen oder Fragen zu Gesundheitsthemen haben, können sich an eine internationale, mehrsprachige Anlaufstelle wenden.

Konzernweite Sicherheitskampagne
„Safety F1RST!“
(seit 2011)

Mit der Kampagne möchten wir unsere Mitarbeiter für Sicherheitsthemen sensibilisieren und auf unsere zentralen Werte und Regeln in Bezug auf Sicherheit aufmerksam machen:

- 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 diese Verhaltensweisen regelmäßig in Erinnerung.

- 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

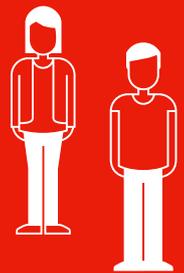
Ziele und Erfolgskontrolle

Regelmäßig überprüfen wir mithilfe von internen Audits, ob die HSE-Managementsysteme unserer Einheiten wirksam sind. Dabei wird auch 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. Die Auditergebnisse 2017 haben gezeigt, dass unsere Managementsysteme grundsätzlich greifen. In einigen Fällen konnten wir jedoch auch Verbesserungspotenziale ausmachen. Das betrifft etwa die Unterschiede in der Art und Weise, wie die Mitarbeiter in unseren Einheiten Gefahren beurteilen und wie konsequent sie darin sind, eventuelle Unfälle und andere Beobachtungen zu melden. Deshalb haben wir in den betroffenen Einheiten Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte initiiert und Maßnahmen angestoßen, um die Schwachstellen in den lokalen Prozessen zu beseitigen. Die leitenden HSE-Manager der Einheiten haben die Auditergebnisse zudem ausführlich diskutiert, um daraus Rückschlüsse für die Zukunft zu ziehen.

Neben den Audits, helfen uns auch Kennzahlen zu Arbeitszeitausfällen, Unfällen und gefährlichen Ereignissen bei der Ursachenforschung und ermöglichen eine umfassende Risikoanalyse. So können wir erkennen, in welchen Bereichen wir unsere Anstrengungen verstärken und präventive Maßnahmen ableiten müssen. Unsere Unfallkennzahlen bewegen sich seit 2013 auf einem konstant niedrigen Niveau (siehe auch „Was wir 2017 erreicht haben“). Allerdings ist in den letzten Jahren beinahe eine Stagnation der Kennzahlen festzustellen. Deshalb werden wir intensiv daran arbeiten, Unfälle noch weiter zu reduzieren.

Im Bereich Gesundheit messen wir den Erfolg unseres Managementansatzes anhand einer zentralen Fragestellung: Konnten wir unsere Mitarbeiter mit Informationen rund um Gesundheit und Prävention erreichen und sie dazu motivieren, an Aktionen zu diesen Themen teilzunehmen? Zusätzlich berechnen wir auch den Return on Investment (ROI) von Gesundheitsaktionen. Dafür stellen wir die Kosten für die Aktion den dadurch verhinderten Ausfallzeiten gegenüber. In den Jahren 2016/2017 haben wir den ROI erstmals für die Grippeimpfaktion sowie für die Darmkrebsprävention ermittelt. In beiden Fällen haben die Vorteile der Maßnahme die Kosten dafür überwogen. Darüber hinaus resultieren andere wertvolle Aspekte daraus wie etwa Mitarbeiterbindung und Arbeitszufriedenheit.

Vielfalt bereichert



Bei uns arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Nationen, Kulturen und Generationen. Diese Vielfalt wollen wir gezielt fördern und sie für uns nutzen. Denn gute Ideen entstehen immer dann, wenn Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven zusammenkommen. Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist daher auch ein Fokusthema unserer → [Nachhaltigkeitsstrategie](#).

5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



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

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

Wir möchten mit unseren Mitarbeitern zum Thema Vielfalt ins Gespräch kommen und sie für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven innerhalb des Unternehmens sensibilisieren. Mit verschiedenen Maßnahmen haben wir dieses Ziel 2017 weiter verfolgt. Am „Deutschen Diversity-Tag“ haben wir bereits zum vierten Mal zusammen mit anderen Unternehmen eine gemeinsame Veranstaltung organisiert. Konzernweite Aktionen wie Workshops mit externen Rednerinnen, Netzwerktreffen mit Vorständen und Beiträge im Intranet gab es auch zum „Internationalen Frauentag“.

Mit solchen Aktionen und vielen weiteren Programmen und Initiativen fördern wir die Frauen in unserem Unternehmen und setzen uns gezielt für ihre Interessen ein.

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

	2017 <input checked="" type="checkbox"/>	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Energienetze ³⁾	20,2	20,1	21,5
Kundenlösungen ⁴⁾	42,7	43,0	39,5
Erneuerbare Energien	20,7	21,0	22,7
Konzernleitung/Sonstiges ⁵⁾	45,5	45,2	45,5
Kerngeschäft	32,5	33,1	32,9
Nicht-Kerngeschäft ⁶⁾	13,2	13,2	12,4
Sonstiges (veräußerte Aktivitäten)	–	–	35,8
E.ON-Konzern	31,6	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

6) einschließlich deutsche Kernenergieaktivitäten (PreussenElektra)

Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft lag zum 31. Dezember 2017 bei 31,6 Prozent. Damit ist er gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken.

99 – aus so vielen verschiedenen Nationalitäten setzte sich unsere Belegschaft 2017 zusammen (2016: 97).

Die richtige Balance finden

Vorstand und Betriebsrat der E.ON SE haben Ende 2016 eine „Gemeinsame Grundsatzerklärung zu Vielfalt und Integration“ (siehe „Das ist unser Ansatz“) unterzeichnet. Das erste Fokusthema, das nun aus der Erklärung hervorgegangen ist, betrifft den Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Mit der Initiative „MyBalance@E.ON“ möchten wir eine Diskussion über wichtige Fragen hierzu innerhalb des Konzerns anstoßen: Wie lassen sich Arbeit und Privatleben am besten verbinden? Wie möchten wir unser Leben außerhalb der Arbeit gestalten? Und welches Miteinander wünschen wir uns am Arbeitsplatz? Im Berichtszeitraum hat eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitarbeitern und Mitgliedern des europäischen SE-Betriebsrats gemeinsame Antworten zu diesen Fragen gefunden. Sie hielten fest, dass Balance für jeden Einzelnen etwas anderes bedeutet und sich das Gleichgewicht, das wir anstreben, im Laufe der Zeit verändern kann. Denn auch Prioritäten verschieben sich je nach Lebensphase. Auf Grundlage dieses gemeinsamen Verständnisses werden wir jetzt in den Einheiten vor Ort lokale Aktionen starten. Dabei sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um eine individuelle Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden.

Geflüchteten eine Perspektive bieten

2016 haben wir mit unseren Tochterunternehmen Avacon, Bayernwerk, E.DIS und HanseWerk die Patenschaft für das Programm „Durchstarten mit Energie“ übernommen. Das Projekt unterstützt jugendliche Geflüchtete beim Start ins Berufsleben. In Berufsvorbereitungskursen geht es zunächst darum, die Deutschkenntnisse der Geflüchteten zu verbessern und ihnen bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz zu helfen. Wer im Anschluss an eine Einstiegsqualifizierung die Voraussetzungen erfüllt, kann eine Berufsausbildung bei E.ON beginnen. Aktuell sind fünf Geflüchtete als Auszubildende bei E.ON angestellt, zwei von ihnen haben 2017 begonnen.

Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter in Deutschland (in Prozent)¹⁾

	2017 <input checked="" type="checkbox"/>	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Energienetze ³⁾	6,2	6,3	6,5
Kundenlösungen ⁴⁾	3,5	3,9	4,4
Erneuerbare Energien	0,8	0,2	0,0
Konzernleitung/Sonstiges ⁵⁾	3,1	3,1	3,3
Kerngeschäft	5,1	5,1	5,3
Nicht-Kerngeschäft ⁶⁾	7,3	7,8	7,8
E.ON-Konzern	5,4	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
- 6) einschließlich deutsche Kernenergieaktivitäten (PreussenElektra)

2017 waren in deutschen E.ON-Gesellschaften 899 Personen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellte beschäftigt (2016: 934).



#Awkward: Videoserie lässt uns über Integration sprechen

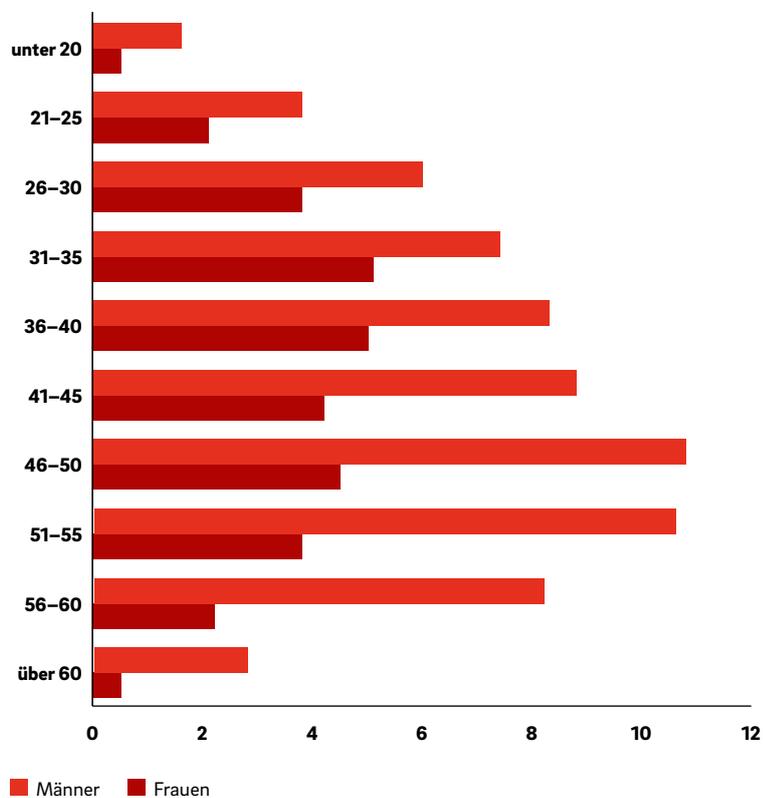
2017 haben wir in Großbritannien eine interne Videoserie ins Leben gerufen, um Vorurteile über verschiedene Gruppen und Minderheiten in unserer Belegschaft zu beseitigen. Unter den Hashtags #Awkward und #WeAreInclusive sprechen Mitarbeiter darin offen über die Belange von beispielsweise Frauen am Arbeitsplatz oder Themen wie Legasthenie und Behinderung. Sie schildern aus eigener Erfahrung, wie es ist, einer bestimmten Gruppe anzugehören und welche täglichen Herausforderungen sich daraus ergeben. Ziel ist es, über die verschiedenen Herausforderungen zu sprechen, mit denen unsere Mitarbeiter konfrontiert sind, ohne sich dabei unbehaglich zu fühlen. Die kürzlich ausgezeichnete Serie umfasst aktuell neun Videos, die im Laufe des Jahres auf der Intranetplattform „Connect“ veröffentlicht wurden.

Frauen in der Menopause unterstützen

Als erstes Energieunternehmen hat sich E.ON UK das Ziel gesetzt, ein „menopausenfreundlicher“ Arbeitgeber zu werden und damit ein Bewusstsein für die Auswirkungen der Wechseljahre zu schaffen. Hiermit greift die Einheit ein Thema auf, das in der britischen Gesellschaft aktuell sehr präsent ist. Im Rahmen der Initiative erhalten Frauen Unterstützung am Arbeitsplatz, um mit den typischen Wechseljahresbeschwerden besser

umgehen zu können. Damit Führungskräfte für das Thema sensibilisiert werden, entwickelt E.ON UK einen entsprechenden Guide. Er enthält hilfreiche Anregungen, um Mitarbeiterinnen während der Menopause bestmöglich zu unterstützen.

Altersstruktur der Gesamtbelegschaft 2017 (in Prozent)¹⁾ ✓



1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

Das Durchschnittsalter im E.ON-Konzern betrug Ende 2017 wie im Vorjahr 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 2017 waren rund 18 Prozent unserer Beschäftigten unter 31 Jahre alt, 54 Prozent zwischen 31 und 50 Jahren sowie rund 28 Prozent älter als 50 Jahre.

Das ist unser Ansatz ✓

Wir leben und arbeiten in einer vielfältigen Gesellschaft. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in unserer Belegschaft wider und bietet großes Potenzial. 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. Sie ermöglicht es uns so, auf die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kunden noch besser einzugehen.

Vielfalt und Integration sind feste Bestandteile unserer Vision und unserer Werte. Wir wollen allen unseren Mitarbeitern gleiche Chancen bieten und individuelle Unterschiede nutzen. 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.

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 haben alle regionalen Einheiten ebenfalls lokale Verantwortliche benannt, die Aktionen zum Thema Vielfalt umsetzen. Zudem gibt es eine Konzernschwerbehindertenvertretung, die bei Kommunikation und Maßnahmen zum Thema Behinderung und Inklusion unterstützt. Vor Ort wird diese Aufgabe in den einzelnen Einheiten von Vertrauenspersonen und lokalen Schwerbehindertenvertretungen wahrgenommen.

Interne Richt- und Leitlinien

Gemeinsame Grundsatzklärung „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 gemeinsam vom E.ON-Vorstand und dem SE-Betriebsrat der E.ON SE unterzeichnet. Die Grundsatzklärung ersetzt die 2006 verabschiedete „Leitlinie für Chancengleichheit und Vielfalt“.

Recruiting- und Besetzungsrichtlinie (2015)

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

Konzern-Integrationsvereinbarung (2016)

Die Vereinbarung wurde zwischen der Unternehmensleitung, dem Konzernbetriebsrat und der Konzernschwerbehindertenvertretung geschlossen. Zweck dieser Vereinbarung ist es, gemäß gesetzlicher Vorgaben einheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Integration von Menschen mit Behinderung ins Berufsleben regeln.

Externe Bekenntnisse und Erläuterungen

Erklärung der DAX-30-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 deutsche Unternehmensinitiative hat zum Ziel, Vielfalt in Unternehmen und Institutionen zu fördern. Mit unserer Unterzeichnung bekennen wir uns dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Programme, Netzwerke und Initiativen

„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 und unterstützend begleitet.

Frauennetzwerk „Womenergy“ (2007; aktualisiert 2016)

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

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

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

Externe Initiativen und Netzwerke

Darüber hinaus sind wir Mitglied zahlreicher nationaler und internationaler Netzwerke und Initiativen, die verschiedene Aspekte von Vielfalt adressieren; hier eine Auswahl:

- Förderung von Frauen: „Catalyst“ (weltweite Gemeinschaft), Femtec (Karriereplattform in Deutschland), „Komm, mach MINT.“ (deutsche Initiative), „BCC Equilibrium Mentoring Programme“ (in Tschechien initiierte Kooperation mit der britischen Handelskammer)
- Sexuelle Orientierung: „Stonewall“ (britische Initiative), LGBT Network (internes Netzwerk in Großbritannien)
- Internationalität: The BAME (= Black Asian Minority Ethnic; britisches Netzwerk zum Austausch bezüglich ethnischer Unterschiede)

Verfahren

Besetzung von Führungspositionen und Talentmanagement

Auch bei der Vergabe von Führungspositionen und im Rahmen unseres Talentmanagements spielen Vielfalt und Chancengleichheit eine Rolle. Näheres zu den hierzu etablierten Verfahren finden Sie im Kapitel → „Mitarbeiterentwicklung“.

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.

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 Kontext setzen wir uns konkrete Ziele, um den Anteil an Frauen in den oberen Führungsebenen in Deutschland zu erhöhen. Die Ziele, die wir uns bis zum 30. Juni 2017 gesteckt hatten, konnten wir teilweise erreichen. So ist der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene auf 26,5 Prozent gestiegen. Damit haben wir unser Ziel von 17 Prozent deutlich übertroffen. Auf der ersten Führungsebene lag der Anteil Ende Juni bei 19 Prozent, hiermit haben wir unser Ziel von 23 Prozent leider nicht erfüllt.

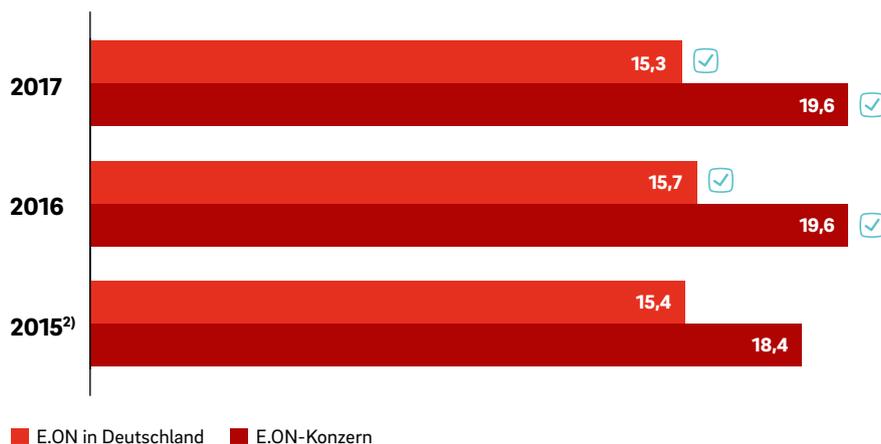
2017 haben wir neue Ziele für die zweite Zielperiode im Rahmen der gesetzlichen Geschlechterquote verabschiedet. Diese lauten:

- Erhöhung des Frauenanteils in Deutschland auf der ersten Führungsebene auf 30 Prozent bis zum 30. Juni 2022
- Erhöhung des Frauenanteils in Deutschland auf der zweiten Führungsebene auf 35 Prozent bis zum 30. Juni 2022
- Erreichung eines Frauenanteils im Aufsichtsrat von 30 Prozent bis 2018
- Erreichung eines Frauenanteils im Vorstand von 20 Prozent bis 2021

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

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus haben wir uns auf freiwilliger Basis das Ziel gesetzt, den Anteil an weiblichen Führungskräften konzernweit und über alle Führungsebenen hinweg zu erhöhen. Jede regionale Einheit hat dazu konkrete Zielvorgaben. Auf diesem Weg wollen wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Gesamtbelegschaft bis Ende 2026 auf 32 Prozent erhöhen. Dieses Ziel wurde vom Vorstand beschlossen. Den aktuellen Status überprüfen wir zweimal jährlich und informieren darüber im Geschäftsbericht.

Anteil Frauen in Führungspositionen (in Prozent)¹⁾



1) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer

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

Mitarbeiter fördern – flexibel und digital

Technologische Entwicklungen und neue politische Rahmenbedingungen verändern die Energiebranche ständig. Das stellt auch unser Personalmanagement vor Herausforderungen: Um im Wettbewerb zu bestehen und neue Geschäftsfelder zu erschließen, brauchen wir die besten Köpfe – Menschen, die mit ihren persönlichen und fachlichen Qualitäten zu uns passen. Dabei möchten wir sowohl neue Mitarbeiter für uns gewinnen, als auch die Fähigkeiten unserer bestehenden Belegschaft stetig weiterentwickeln. Um diese Ziele zu erreichen, nutzen wir außerdem die Chancen, die sich aus der Digitalisierung ergeben, und setzen auf innovative Lernformate.

Was wir 2017 erreicht haben

Mit zahlreichen Maßnahmen konnten wir auch 2017 qualifizierte Talente für E.ON begeistern. Gleichzeitig haben wir neue Initiativen zur Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter auf den Weg gebracht. So hat das Kompetenzzentrum Global Learning zahlreiche, teils selbst entwickelte Weiterbildungsformate angeboten. Im Durchschnitt nahm 2017 jeder Mitarbeiter an zwei Trainingstagen teil. Unser digitales Fortbildungsangebot konnten wir im Berichtszeitraum nochmal deutlich vergrößern. Zu den Neuerungen zählt auch ein interaktiver digitaler Leitfaden, der angehende Führungskräfte in ihrer neuen Rolle unterstützt.

Kooperation für digitales Lernen gestartet

2017 ist E.ON eine Partnerschaft mit CrossKnowledge, dem weltweit führenden Anbieter für Lerntechnologien, eingegangen. Ziel ist es, das digitale Lernen zu einem festen Bestandteil des Arbeitslebens unserer Mitarbeiter zu machen. Sie können dabei entsprechend ihres persönlichen Weiterbildungsbedarfs aus einem umfangreichen Lernangebot wählen, etwa zu den Themen Technologie, Kundenorientierung, Innovation oder zu Softskills wie Kommunikationsfähigkeit. Mit dabei sind intensive E-Learning-Programme, aber auch praktische Tipps zu allen businessrelevanten Fragestellungen und Themen, die Teil des E.ON-Weiterbildungskatalogs sind. Das Angebot von CrossKnowledge steht allen Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung.

Mitarbeiter im Veränderungsprozess unterstützen

Unsere 2015 begonnene Restrukturierung bringt spürbare Veränderungen für viele unserer Mitarbeiter mit sich. 2017 haben wir unsere bestehenden Unterstützungsangebote im Bereich Veränderungsmanagement dementsprechend ergänzt. Dazu haben wir ein neues interaktives Tool entwickelt, das auf unserer internen Social-Media-Plattform „Connect“ zu finden ist. Mit dem Tool möchten wir vor allem die belastenden Aspekte von Veränderungsprozessen offen thematisieren. Mitarbeiter und Führungskräfte sollen auf diese Weise dazu befähigt werden, auch schwierige Phasen bestmöglich zu bewältigen. Zum neuen Angebot zählen gängige Methoden, die Veränderungsprozesse unterstützen, sowie Kurzvideos und spezielle E-Learning-Kurse zum Thema Veränderung. Alle Formate sind jeweils auf Deutsch und Englisch verfügbar.

Grow@E.ON: neues Kompetenzmodell entwickelt

2017 haben wir mit „Grow@E.ON“ ein neues, konzernweit gültiges Kompetenzmodell eingeführt. Es fasst abteilungs- und länderübergreifend zusammen, über welche Fähigkeiten unsere Mitarbeiter und Führungskräfte verfügen sollen. Neben Kernkompetenzen, die für alle Mitarbeiter gelten, haben wir für Führungskräfte und Projektmanager zusätzliche Anforderungen festgelegt. Stärker als bisher stehen dabei Kundenorientierung und die persönliche Verantwortungsübernahme sowie der Mut, neue Wege zu beschreiten, im Fokus. Das Modell schafft Transparenz darüber, welche Erwartungen wir an unsere Belegschaft haben und bildet die Grundlage für die Mitarbeiterentwicklung. Darüber hinaus hilft es uns dabei, Stellen passgenau zu besetzen. Um sich mit „Grow@E.ON“ vertraut zu machen, stellen wir unseren Führungskräften und Mitarbeitern unterschiedliche Lernmaterialien und E-Learning-Angebote in allen Sprachen zur Verfügung. Dabei kann sich der Nutzer in virtuellen Abenteuerspielen und Quizvideos eigenständig und auf spielerische Weise erarbeiten, welche Kompetenzen und Verhaltensweisen wir uns von unseren Mitarbeitern wünschen.

Wissen zum Mitnehmen

Mit insgesamt 60 verschiedenen Kursen haben wir unser innovatives Format für Kurzfortbildungen, die „Learning Take Away Days“, 2017 erfolgreich weitergeführt. Rund 800 Mitarbeiter an sieben Standorten hatten dabei die Gelegenheit, an 90-minütigen Grab-&-Go-Lerneinheiten teilzunehmen. Das Format wurde im Jahr 2016 erstmals an mehreren Standorten in Deutschland und Rumänien angeboten. Es besteht aus 25 kurzen Lernelementen.

Auszubildende in Deutschland

	Anzahl			Anteil in Prozent		
	2017 <input checked="" type="checkbox"/>	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ¹⁾	2017 <input checked="" type="checkbox"/>	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ¹⁾
Energienetze ²⁾	846	821	799	8,5	8,4	8,4
Kundenlösungen ³⁾	20	17	13	0,8	0,6	0,5
Erneuerbare Energien	–	–	–	–	–	–
Konzernleitung/Sonstiges ⁴⁾	29	63	89	1,3	2,0	2,6
Kerngeschäft	895	901	901	5,9	5,6	5,7
Nicht-Kerngeschäft ⁵⁾	47	70	89	2,4	3,3	4,3
E.ON-Konzern	942	971	990	5,5	5,3	5,5

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

2) einschließlich Deutschland

3) einschließlich Deutschland, ECT

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

5) einschließlich deutsche Kernenergieaktivitäten (PreussenElektra)

Wir beschäftigten zum Jahresende insgesamt 942 Auszubildende und duale Studenten in Deutschland. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 5,5 Prozent. Die Übernahme der Auszubildenden in unbefristete und befristete Verträge ist mit 89 Prozent sehr hoch (2017: 240 von 270; 2016: 274 von 303 = 90 Prozent). Damit wirken wir dem Fachkräftemangel entgegen.

Das ist unser Ansatz

Unser Ziel ist es, stets die richtigen Menschen an den richtigen Stellen im Konzern einzusetzen. Damit uns dies gelingt, brauchen wir ein effizientes Personalmanagement. Mit verschiedenen Entwicklungsprogrammen stellen wir sicher, dass uns auch in Zukunft ausreichend qualifizierte Mitarbeiter 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 einen konzernweiten Weiterbildungskatalog zur Verfügung. Die Förderung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist eine zentrale Aufgabe der Führungskräfte von E.ON. Dabei werden sie durch verschiedene Instrumente unterstützt: Ein Leitfaden 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 (2014, überarbeitet 2015)

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 Geflüchtete.

„E.ON Graduate Program“ (EGP)

Das EGP stellt hochqualifizierte Hochschulabsolventen für ein 24-monatiges Programm ein. Die Trainees durchlaufen währenddessen drei bis sechs Stationen in verschiedenen Einheiten und Abteilungen. So können sie unser Unternehmen aus unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen. Um eine noch intensivere Betreuung der Trainees zu ermöglichen, wird diese ab Ende 2017 von den Personalabteilungen der regionalen Einheiten übernommen, in denen das EGP angeboten wird (Deutschland, Großbritannien, Schweden, Tschechien, Ungarn und Rumänien).

Weitere Aus- und Weiterbildungsangebote

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.

Neue Arbeitswelt, neue Chancen

Um die Energiewelt von morgen zu gestalten, brauchen wir engagierte und qualifizierte Mitarbeiter. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ändert sich der Arbeitsmarkt und Fachkräfte sind gefragter als je zuvor. Daher ist es wichtig, dass wir unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie ihr ganzes Potenzial entfalten können. Nur wenn uns das gelingt, können wir Mitarbeiter langfristig an uns binden und neue gewinnen.

Was wir 2017 erreicht haben

Auch 2017 hat uns in der Personalarbeit weiterhin die strategische Neuausrichtung von E.ON beschäftigt. Während 2016 ganz im Zeichen der grundsätzlichen Neuausrichtung stand, galt es 2017, die neuen Pläne umzusetzen. Unsere zentralen Aufgaben dabei: unsere Mitarbeiter bei den Veränderungen begleiten, ein inspirierendes Arbeitsumfeld schaffen und auf neue Bedürfnisse reagieren. Bei Veränderungsprozessen nehmen wir die Interessen unserer Mitarbeiter sehr ernst.

Bereit für die Zukunft: unsere Mitarbeiterinitiativen

Um unsere Mitarbeiter individuell zu fördern und zu motivieren, haben wir 2017 neue Instrumente und Ansätze ins Leben gerufen oder bestehende erweitert. So haben wir unsere → [Talentprogramme](#) ausgebaut und mit → „[Grow@E.ON](#)“ ein konzernweites Modell zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung etabliert. Im Berichtszeitraum haben wir zudem die „YES!-Awards“ für Führungskräfte eingeführt – ein Instrument, mit dem wir Erfolge zeitnah anerkennen und unsere Mitarbeiter so noch stärker motivieren wollen. Grundlage für alle Personalthemen ist die E.ON People Strategie, die uns Orientierung in der sich wandelnden Energiewelt bei Personalentscheidungen gibt. Die Strategie umfasst die drei Schwerpunktthemen: „Unsere Mitarbeiter auf die Zukunft vorbereiten“, „Neue Möglichkeiten schaffen“, und „Leistung anerkennen“.

Anzahl Mitarbeiter nach Geschäftsfeldern¹⁾

	2017 <input checked="" type="checkbox"/>	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Energienetze ³⁾	17.281	16.814	14.932
Kundenlösungen ⁴⁾	19.222	19.106	20.860
Erneuerbare Energien	1.206	1.082	913
Konzernleitung/Sonstiges ⁵⁾	3.078	4.102	4.237
Kerngeschäft	40.787	41.104	40.942
Nicht-Kerngeschäft ⁶⁾	1.912	2.034	1.998
Sonstiges (veräußerte Aktivitäten)	–	–	222
E.ON-Konzern	42.699	43.138	43.162

1) exklusive 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

6) einschließlich deutsche Kernenergieaktivitäten (PreussenElektra)

Phoenix-Programm

Nach dem erfolgreichen Spin-off von Uniper wurde Ende 2016 das Phoenix-Programm mit dem Ziel aufgesetzt, Strukturen und Prozesse zu optimieren, Bürokratie und Komplexität zu reduzieren, Entscheidungsfreiheit, Geschwindigkeit und Agilität zu erhöhen und die Nähe zum Kunden zu steigern. Durch das Phoenix-Programm werden kundennahe Funktionen in ihrer Entscheidungskompetenz gestärkt und Unterstützungsfunktionen wie IT oder Einkauf stärker mit dem operativen Geschäft verflochten. Durch die Phoenix-Maßnahmen wird E.ON ab 2018 dauerhaft Kosten in Höhe von circa 400 Mio Euro jährlich einsparen. Bei der notwendigen Umstrukturierung fallen geplant eine Reihe von Aufgaben und damit verbunden konzernweit bis zu 1.300 Arbeitsplätze weg, davon circa 1.000 in Deutschland. Dies entspricht rund drei Prozent der 43.000 Mitarbeiter. Das Programm trägt insgesamt wesentlich dazu bei, Arbeitsplätze bei E.ON zukunftssicher zu machen. Neueinstellungen wurden im Interesse aller Mitarbeiter während des Programms aktiv begrenzt.

Bei der Umsetzung von Phoenix arbeiten wir in gewohnter enger und vertrauensvoller Art und Weise mit unserer Mitbestimmung zusammen. Die vereinbarte frühzeitige Einbindung des Projektbeirats war hier von besonderer Bedeutung, um gemeinsam konstruktive Lösungsansätze zu erarbeiten. Darüber hinaus haben wir uns in Ergänzung zu unserer gemeinsamen Erklärung und Eckpunktevereinbarung zwischen dem Vorstand der E.ON SE, dem SE-Betriebsrat der E.ON SE sowie dem Konzernbetriebsrat der E.ON SE auf Rahmenbedingungen und Lösungen für Mitarbeiter, deren Stellen wegfallen, geeinigt. Verhandelt wurden Vorruhestandsregelungen, Abfindungen und die Möglichkeit, für bis zu vier Jahre in eine Qualifizierungs- und Transfergesellschaft zu wechseln. Diese Angebote wurden bereits von vielen Mitarbeitern in Anspruch genommen, sodass rund 90 Prozent des bisher verhandelten Personalabbaus durch freiwillige Vereinbarungen mit den betroffenen Mitarbeitern vertraglich hinterlegt sind. Betriebsbedingte Kündigungen konnten so bisher – wie zwischen Unternehmen und Mitbestimmung vereinbart – vermieden werden.

Anzahl Mitarbeiter nach Regionen¹⁾

	2017 <input checked="" type="checkbox"/>	2016 <input checked="" type="checkbox"/>	2015 ²⁾
Deutschland	16.138	17.239	16.882
Großbritannien	9.975	9.850	9.694
Rumänien	5.711	5.464	6.175
Ungarn	5.081	5.000	4.903
Tschechien	2.563	2.401	2.331
Schweden	1.990	1.999	1.980
USA	585	475	351
Weitere Länder ³⁾	656	710	846
E.ON-Konzern	42.699	43.138	43.162

1) exklusive Vorstände, Geschäftsführer und Auszubildende

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

3) unter anderem Polen, Italien, Dänemark etc.

Bekanntnis zu gemeinsamen Werten

Gemeinsam mit dem E.ON-Vorstand und dem SE-Betriebsrat der E.ON SE wurden die sogenannten People Commitments verabschiedet. Darin bekennen wir uns dazu, ein faires, vielfältiges und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und ihre Potenziale entfalten können. Das Bekenntnis umfasst zwölf zentrale Grundsätze zum Werteverständnis und zum Umgang mit unseren Mitarbeitern, die für den gesamten Konzern verbindlich sind. Sie beschreiben, was für E.ON prinzipiell wichtig ist, wie die Grundsätze vor Ort umgesetzt werden, liegt in der Verantwortung unserer regionalen Einheiten.

Die Meinung unserer Mitarbeiter zählt

Unsere Mitarbeiterbefragung „Pulse Check“ haben wir 2017 zum fünften Mal durchgeführt und komplett überarbeitet. Erstmals haben wir unseren Mitarbeitern Fragen zu den Themen allgemeine Zufriedenheit, Führung und Wertschätzung sowie Wandel und Veränderung gestellt. Wie in den Jahren zuvor haben wir sie auch zu unserer Vision, unseren Werten und unserer Strategie befragt. Außerdem konnten die Mitarbeiter uns Rückmeldung zur neuen E.ON-Marke und dem neuen interaktiven Intranet „Connect“ geben. Insgesamt haben über 11.500 Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen und uns dabei auch in über 25.000 Freitextkommentaren ihr Feedback gegeben. Die Ergebnisse analysieren wir sowohl unternehmensspezifisch als auch themenbezogen und leiten daraus anschließend konkrete Maßnahmen ab.

Das ist unser Ansatz

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter ihr Bestes geben. Damit sie das können, bieten wir ihnen attraktive Arbeitsbedingungen. Dazu gehört selbstverständlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle sind bei uns bereits seit Jahren gelebte Praxis. Mit verschiedenen Programmen stehen wir unseren Mitarbeitern außerdem in Lebensphasen zur Seite, in denen sie privat besondere Herausforderungen bewältigen müssen – etwa wenn ein naher Angehöriger krank geworden ist. Wir sind überzeugt, dass eine attraktive Vergütung und zusätzliche betriebliche Leistungen essenziell sind, um den Einsatz unserer Mitarbeiter anzuerkennen.

Interne Richt- und Leitlinien

Konzernbetriebsvereinbarung „Telearbeit“ (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).

Gesamtbetriebsvereinbarung „Arbeitszeitorganisation“ (2015)

Hier sind unter anderem längere Auszeiten (Sabbaticals), Arbeiten in Teilzeit, Vertrauensarbeitszeiten, Sonderurlaube etc. geregelt.

Gesamtbetriebsvereinbarungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Umfeld unterstützen (2015)

Die Gesamtbetriebsvereinbarungen definieren, welche Angebote wir unseren Mitarbeitern für die Kinderbetreuung, den Mutterschutz, die Elternzeit, Sabbaticals und die Pflege naher Familienangehöriger machen.

Kooperation

pme Familienservice (2008, überarbeitet 2016)

In Kooperation mit dem pme Familienservice bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland bundesweit Zugang zu verschiedenen Beratungsangeboten und Services rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Mitarbeiter des Familienservices beraten persönlich und lösungsorientiert. Bei Bedarf vermitteln sie geeignetes Betreuungspersonal oder verweisen auf andere interne oder externe Angebote. Zusätzlich hält der Familienservice auch im Internet aktuelle Informationen und Services bereit und veranstaltet Kurse und Vorträge, zum Beispiel zu den Themen Kindererziehung und Pflege.

Programme und Projekte

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist gesetzlich geregelt. Es sieht vor, dass Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank waren, freiwillig an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen können. Ziel der Maßnahmen des BEM bei E.ON ist es, die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters dauerhaft wiederherzustellen und einen erneuten Ausfall zu vermeiden.

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 „Board Chat“, bei dem der Vorstand alle Mitarbeiter regelmäßig zum Live-Chat einlädt
- verschiedene Blogs zum Austausch

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

Klima und Umwelt





Umweltmanagement



Im Rahmen unseres Umweltmanagements nehmen wir mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt in den Blick. Zudem reduzieren wir unseren eigenen Energieverbrauch kontinuierlich.



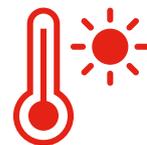
Wir arbeiten konsequent daran, Abfälle, die bei unserer Geschäftstätigkeit anfallen, auf ein Minimum zu reduzieren und wenn möglich ganz zu vermeiden.



Abfälle



Klimaschutz



Als Energieunternehmen kommt uns beim Klimaschutz eine zentrale Rolle zu. Mit unserem strategischen Fokus haben wir die Rolle angenommen und vermeiden den Ausstoß von CO₂-Emissionen. Unseren eigenen CO₂-Fußabdruck verkleinern wir kontinuierlich.

Lösungen für den Klimaschutz



Um dem Klimawandel zu begegnen, müssen viele verschiedene Akteure weltweit aktiv werden. Ein wichtiger Schritt ist das Pariser Klimaabkommen aus dem Jahr 2015. Es sieht vor, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer verlässlichen, transparenten und nachvollziehbaren Klimapolitik. Sie ist die Grundlage für ambitionierte Maßnahmen seitens einzelner Länder, Kommunen oder Unternehmen. In diesem Kontext spielen die CO₂-arme Energieerzeugung und der effiziente Umgang mit Energie eine entscheidende Rolle. Denn durch die Erzeugung und Nutzung konventioneller Energie entstehen große Mengen an Treibhausgasemissionen. Indem wir den Ausbau Erneuerbarer Energien vorantreiben und unseren Kunden innovative Effizienzlösungen anbieten, leisten wir bereits einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz. Darüber hinaus reduzieren wir kontinuierlich unseren eigenen CO₂-Fußabdruck.

13 MASSNAHMEN ZUM
KLIMASCHUTZ



Mit unserem Geschäftsmodell leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz. Darüber hinaus setzen wir uns Ziele zur Reduzierung unseres eigenen CO₂-Fußabdrucks.

→ [Sustainable Development Goals](#)

Was wir 2017 erreicht haben

Auch 2017 haben wir daran gearbeitet, unseren Beitrag zum Klimaschutz weiter zu intensivieren. So haben wir zum einen den Ausbau → Erneuerbarer Energien weiter vorangetrieben und damit zu einer Reduzierung von CO₂-Emissionen beigetragen. Zum anderen konnten wir unsere Kunden mit → innovativen Energiekonzepten dabei unterstützen, ihren Strom- und Gasverbrauch zu senken. Einen wichtigen Baustein bilden auch unsere neuen Ziele zur Reduzierung unseres eigenen CO₂-Fußabdrucks. Sie berücksichtigen die strategische Neuausrichtung unseres Unternehmens.

Überzeugende CO₂-Berichterstattung

2017 sind wir mit unserer Klimaberichterstattung erneut als eines der führenden Unternehmen der Branche in den „Leadership“-Index der Organisation CDP aufgenommen worden. Mit einer Wertung von A- im Bereich Klima (Climate Rating) konnten wir unsere sehr gute Positionierung vom Vorjahr halten. Das CDP-Rating beurteilt, wie transparent und ausführlich die CO₂-Berichterstattung von Unternehmen ist. Die Daten, die wir hierfür bereitgestellt haben, wurden von unabhängiger Stelle geprüft. Wir berichten unsere CO₂-Emissionen bereits seit 2004 an CDP.

→ CDP (vormals Carbon Disclosure Project) ist einer der größten internationalen Zusammenschlüsse von Investoren. Die unabhängige und gemeinnützige Organisation fordert jedes Jahr Konzerne auf der ganzen Welt auf, ihre CO₂-Emissionen und ihre Strategien im Umgang mit dem Klimawandel offenzulegen. CDP verwaltet die mittlerweile weltweit größte Datenbank dieser Art.

Darüber hinaus unterstützen wir auch andere Initiativen wie beispielsweise die → „Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)“, die sich mit der Weiterentwicklung der Klimaberichterstattung beschäftigen. Auf diese Weise möchten wir zu einer konsequenten, vergleichbaren und zuverlässigen Offenlegung von klimarelevanten Informationen beitragen.

Gemeinsam mit 50 deutschen Unternehmen und Verbänden hat E.ON im November 2017 eine Erklärung zum Klimaschutz abgegeben. Darin begrüßen die Unterzeichner das Weltklimaabkommen von Paris als Wendepunkt für die globale Energieerzeugung und fordern die künftige Bundesregierung dazu auf, den Klimaschutz zu einer ihrer zentralen Aufgaben zu machen. Mit unserer Teilnahme setzen wir ein wichtiges Signal für einen ambitionierten Klimaschutz.

Neue Ziele zur Reduzierung unseres eigenen CO₂-Fußabdrucks

Zum 1. Januar 2016 haben wir die Stromerzeugung aus fossilen Energieträgern an die Uniper SE übertragen. Unser bisheriges Ziel – die Halbierung der CO₂-Intensität unserer Stromerzeugung in Europa bis 2025 – konnte somit nicht weiter verfolgt werden. Denn die CO₂-Intensität des eigenerzeugten Stroms hatte sich durch die Ausgliederung der konventionellen Erzeugung an Uniper wesentlich verringert. 2017 haben wir daher eine neue Klimastrategie mit entsprechenden Zielen und Maßnahmen für eine Reduzierung der CO₂-Emissionen entwickelt, die unserem neuen Geschäftsmodell Rechnung trägt. Die Strategie wurde im Juli vom Vorstand verabschiedet. Der Fokus liegt nun auf der Reduzierung der CO₂-Emissionen, die im Zusammenhang mit dem Absatz von Strom und Gas an unsere Kunden entstehen. Denn diese indirekten Emissionen (Scope 3) bilden den Großteil unseres CO₂-Fußabdrucks.

Unsere Ziele lauten:

- Wir reduzieren unseren absoluten CO₂-Fußabdruck bis 2030 um 30 Prozent gegenüber 2016.
- Wir reduzieren die CO₂-Intensität bei unseren Kunden – also die CO₂-Intensität des von uns verkauften Stroms – bis 2030 um 50 Prozent gegenüber 2016.

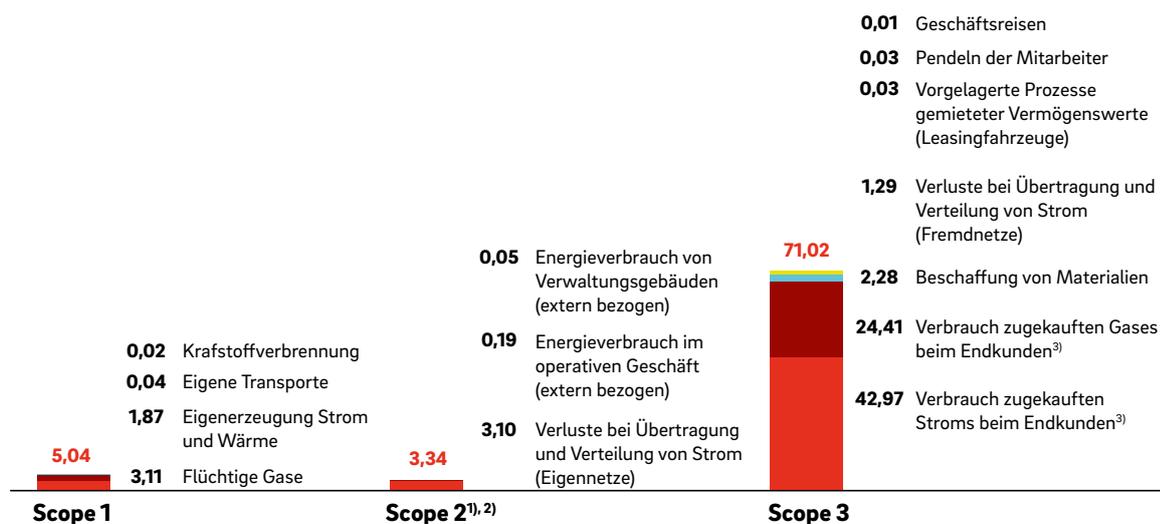
Entwicklung unseres CO₂-Fußabdrucks

Um unsere Fortschritte im Klimaschutz zu belegen und Transparenz zu schaffen, berichten wir seit 2004 über unsere CO₂-Emissionen. Bei der Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks berücksichtigen wir neben den direkten CO₂-Emissionen aus unserer Strom- und Wärmeerzeugung auch den CO₂-Ausstoß unserer alltäglichen, indirekt mit der Energieerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit.

Grundlage für die Berechnung unserer Treibhausgasemissionen bildet der weltweit anerkannte „WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard“ (GHG Protocol). Dieser Standard integriert alle Treibhausgase gemäß dem Kyoto-Protokoll. Dabei spielt Kohlendioxid (CO₂) die mit Abstand wichtigste Rolle. Andere Treibhausgase wie Schwefelhexafluorid (SF₆) oder Methan (CH₄) sind zwar für die Berechnung der Erwärmungswirkung auch von Bedeutung, treten aber bei uns im Verhältnis zu reinem CO₂ in geringeren Mengen auf. Die Wirkung der verschiedenen Treibhausgase wird über das sogenannte Treibhausgaspotenzial (Global Warming Potential) definiert. Dieser Index drückt aus, wie stark sich ein Treibhausgas im Vergleich zu CO₂ über einen bestimmten Zeitraum auf die Erwärmung der Erde auswirkt. Beispielsweise ist das Treibhausgaspotenzial von Methan und Schwefelhexafluorid im Vergleich zu Kohlendioxid um ein Vielfaches höher. So können alle Treibhausgasemissionen in sogenannte CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet und zusammengefasst werden.

2017 haben wir konzernweit eine neue Software eingeführt, die die zentrale Erfassung und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsdaten verbessert. Diese hat auch die Erhebungsmethoden für die Emissionen von Scope 1 und 2 verändert, die wir nach dem Berichtsjahr 2017 konsistent fortsetzen werden.

CO₂-Fußabdruck 2017 (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)



1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis

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

3) Werte beinhalten Privat-, Gewerbe- und Industriekunden

Insgesamt lagen alle unsere direkten und indirekten CO₂-Emissionen 2017 bei 79,40 Mio t CO₂e. Dies bedeutet eine leichte Reduktion im Vergleich zum Vorjahr (2016: 82,75 Mio t CO₂e). Da sich der Konsolidierungskreis 2017 geändert hat, haben wir den 2016er-Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung nachträglich angepasst.

Direkte Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1)

Scope 1 beinhaltet die direkten Emissionen unserer eigenen Anlagen und Betriebe, beispielsweise aus der Strom- und Wärmeproduktion oder dem unternehmenseigenen Fuhrpark, inklusive der CO₂-Emissionen aus Methan und Lachgas (siehe → [GRI-Index 305-1](#)).

Scope 1 (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)

	2017 ¹⁾	2016	2015 ²⁾
Flüchtige Gase	3,11	3,32 ⁴⁾	2,76
Eigenerzeugung Strom und Wärme	1,87	2,00 ^{3), 4)}	77,09
Eigene Transporte	0,04	0,02 ⁴⁾	0,06
Kraftstoffverbrennung	0,02	0,03	0,08
Gesamt	5,04	5,37⁴⁾	79,99

1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis

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

3) Durch die Überführung der Stromerzeugung aus fossilen Energieträgern zum 1. Januar 2016 an Uniper reduziert sich der Wert gegenüber 2015 wesentlich. Gemäß GHG Protocol und DEFRA entstehen keine direkten CO₂-Emissionen aus Erneuerbaren Energien und werden mit einem Wert von „0“ angesetzt.

4) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung aufgrund eines veränderten Konsolidierungskreises und aufgrund von Datenkorrekturen angepasst

Unsere Scope-1-Emissionen lagen 2017 bei insgesamt 5,04 Mio t CO₂e. Damit sind sie im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Der Großteil dieser Ausstöße resultiert aus flüchtigen Gasen. Bei diesen Gasaustritten handelt es sich hauptsächlich um Methan- und Schwefelhexafluorid-Emissionen. Sie besitzen ein besonders hohes Treibhausgaspotenzial, weshalb der CO₂-Äquivalente-Wert so hoch ausfällt. 2017 haben wir zudem weitere Geschäftseinheiten in unsere Berichterstattung integriert. Deshalb ist der Wert von 2017 nur bedingt mit dem Vorjahreswert vergleichbar. Langfristig wollen wir die Menge an flüchtigen Gasen verringern, indem wir unsere → [Gasnetze](#) fortlaufend optimieren und modernisieren.

Die Emissionen aus selbst erzeugtem Strom und selbst erzeugter Wärme lassen sich überwiegend auf unsere Blockheizkraftwerke zur Wärmeerzeugung und Kernkraftwerke zur Stromerzeugung zurückführen. Bei diesen Anlagen unterscheiden wir zwischen solchen mit einer Leistung von mehr als 20 MW, die im Rahmen des Europäischen Emissionsrechtshandels (European Union Emissions Trading System – EU-ETS) erfasst sind, und solchen mit einer Leistung von weniger als 20 MW wie Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen.

Um Emissionen, die durch den Kraftstoffverbrauch von unternehmenseigenen Fahrzeugen entstehen, zu reduzieren, stellen wir unseren eigenen Fuhrpark zunehmend auf → [Elektrofahrzeuge](#) um. Zusätzlich fördert unsere neue Car Policy für Führungskräfte, die seit Anfang 2017 in Kraft ist, gezielt die Nutzung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen. So bieten wir für diese Fahrzeuggruppe im Vergleich zu konventionellen Pkw höhere Arbeitnehmerzulagen an.

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 extern beziehen, oder durch Übertragungsverluste bei der Verteilung von Strom in unseren eigenen Netzen.

2015 wurde der „Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance“, der Leitfaden zur Berechnung von Scope-2-Emissionen, erweitert. Seither wird der Wert für den im Scope 2 enthaltenen Strombezug auf zwei Arten ermittelt: nach der „Location-based“- und der „Market-based“-Methode. 2016 haben wir damit begonnen die Emissionen, die durch Verluste bei Übertragung und Verteilung von Strom entstehen und den Großteil unserer Scope-2-Emissionen ausmachen, differenziert nach beiden Methoden zu berechnen. Für unseren CO₂-Fußabdruck, also den Gesamtwert, berücksichtigen wir nur den nach der „Location-based“-Methode ermittelten Wert.

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

	2017 ²⁾	2016	2015 ³⁾
Verluste bei Übertragung und Verteilung von Strom (Location-based) ⁴⁾	3,10	3,06	3,19
Verluste bei Übertragung und Verteilung von Strom (Market-based) ⁵⁾	4,14 ⁶⁾	4,20 ⁶⁾	–
Energieverbrauch im operativen Geschäft (extern bezogen)	0,19	0,25	0,46
Energieverbrauch von Verwaltungsgebäuden (extern bezogen)	0,05	0,05	0,04
Gesamt	3,34	3,36	3,69

- 1) Aus Wesentlichkeitsgründen umfasst die Kalkulation nicht den Eigenverbrauch von Fernwärme, jedoch entsprechende Übertragungs- und Verteilungsverluste von Strom. Aus diesen resultiert der größte Anteil der Scope-2-Emissionen.
- 2) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis
- 3) Kennzahlen nicht bereinigt um nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. nicht bereinigt um Uniper)
- 4) Berechnung der Emissionen basierend auf Emissionsfaktoren für bestimmte geografische Regionen (nationaler Strommixfaktor)
- 5) Berechnung der Emissionen mithilfe des Residualmixfaktors
- 6) Ein Großteil der in Schweden entstandenen Verluste aus der Übertragung und Verteilung von Strom wurden durch den Einkauf von Grünstrom kompensiert.

Mit insgesamt 3,34 Mio t CO₂e lagen unsere Scope-2-Emissionen 2017 leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der operative Stromverbrauch aus unseren Strom- und Wärmeerzeugungsanlagen gesunken ist. Um unseren Energieverbrauch weiter zu reduzieren, erhöhen wir kontinuierlich die → Energieeffizienz unserer Gebäude und Erzeugungsanlagen. Zur Steuerung dieser Prozesse verfügen alle deutschen E.ON-Gesellschaften seit 2016 über ein Energiemanagementsystem nach internationalem Standard (ISO 50001). Mit dem Ziel, unsere Mitarbeiter für das Thema Energiesparen zu sensibilisieren, haben wir außerdem interne Kampagnen wie → „mission E“ durchgeführt.

Der Großteil der Scope-2-Emissionen stellen Übertragungs- und Verteilungsverluste von Strom in eigenen Netzen dar, für die entsprechende Ausgleichsmengen bezogen werden. Die nach „Market-based“-Methode ermittelten Emissionen fallen bei E.ON deutlich höher aus als die auf Basis des nationalen Erzeugungsmix errechneten („Location-based“). Grund hierfür ist, dass bei der „Market-based“-Methode ein individueller Emissionsfaktor zum Einsatz kommt, der den vertraglich zurechenbaren Erzeugungsmix des individuellen Stromlieferanten berücksichtigt. Ist dieser nicht genau ermittelbar, wenden wir für die Berechnung den Emissionsfaktor des Residualmix an. Dieser liegt teils deutlich über dem nationalen Erzeugungsmix. Indem wir kontinuierlich in die → Optimierung unserer Stromnetze investieren, verringern wir langfristig die Leitungsverluste und die sich daraus ergebenden Emissionen.

Indirekte Emissionen aus allen sonstigen Geschäftstätigkeiten (Scope 3)

Scope 3 beinhaltet weitere indirekte Emissionen, die im Zusammenhang mit unseren vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen auftreten. Sie entstehen vor allem im Zusammenhang mit der Beschaffung und Nutzung von Strom und Gas im Kundengeschäft. Aber auch die Beschaffung von Materialien sowie Verluste bei der Übertragung und Verteilung von Strom in Fremdnetzen sind mit indirekten Emissionen verbunden.

Scope 3 (Gesamt CO₂-Äquivalente in Mio t)

	2017	2016	2015 ¹⁾
Verbrauch zugekauften Stroms beim Endkunden ²⁾	42,97	43,41	55,31
Verbrauch zugekauften Gases beim Endkunden ²⁾	24,41	25,73 ³⁾	45,15
Beschaffung von Materialien	2,28	3,33	3,88 ⁴⁾
Vorgelagerte Prozesse bezogener Brennstoffe	– ⁵⁾	0,21 ⁶⁾	9,40 ⁷⁾
Verluste bei Übertragung und Verteilung (Fremdnetze)	1,29	1,26	2,72
Pendeln der Mitarbeiter	0,03	0,03	0,03
Vorgelagerte Prozesse gemieteter Vermögenswerte (Leasingfahrzeuge)	0,03	0,03	–
Geschäftsreisen	0,01	0,02	0,02
Gesamt	71,02	74,02³⁾	116,51

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

2) Werte beinhalten Privat-, Gewerbe- und Industriekunden

3) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

4) inklusive Beschaffung von Brennstoffen

5) Aus Wesentlichkeitsgründen erheben wir diese Kategorie ab 2017 nicht mehr.

6) Wert auf Basis der Vorjahreswerte abgeschätzt

7) inklusive Kohle

Unsere Scope-3-Emissionen machten 2017 mit insgesamt 71,02 Mio t CO₂e den Großteil unseres CO₂-Fußabdrucks aus. Im Vergleich zum Vorjahr verringerten sich diese jedoch. Die größte Reduktion von mehr als 1 Mio t CO₂e war bei der Beschaffung von Materialien zu verzeichnen. Das lässt sich zum einen auf eine geringere Einkaufsmenge und zum anderen auf den Erwerb von weniger CO₂-intensiven Materialien zurückführen. Die Scope-3-Emissionen, die im Zusammenhang mit dem Verkauf von Strom und Gas an unsere Kunden entstehen, fielen ebenfalls niedriger aus. Grund hierfür waren die leicht gesunkenen Absatzmengen im Jahr 2017.

Unsere Reiserichtlinie fördert die Nutzung CO₂-armer Verkehrsmittel. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter seit 2017 auch Elektrofahrzeuge im Rahmen unserer Leasingangebote mieten.

CO₂-Emissionen ausgleichen, Italien begrünen

Umweltaktivisten sagen „Pflanze einen Baum, rette den Planeten.“ Seit 2011 hat E.ON Italia 60.000 von ihnen gepflanzt – einen Baum für jeden Kunden, der sich für den E.ON Green-Gas-Tarif entschied, und weitere als Gegenleistung für eingelöste Treuepunkte. Das Projekt mit dem Namen „I boschi E.ON“ (E.ON Wälder) ermöglicht unseren Kunden, ihre CO₂-Emissionen auszugleichen, fördert die Artenvielfalt und verschönert die Landschaft in 18 Städten und Landschaftsschutzgebieten Italiens. Als eines der größten Wiederaufforstungsprojekte ist es Teil des gemeinsamen Engagements von E.ON Italia und ihren Kunden für eine bessere Zukunft.



Das ist unser Ansatz

Um das Voranschreiten der globalen Erderwärmung zu begrenzen, setzen sich Staatengemeinschaften und einzelne Länder klare Ziele, um ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren. Darüber hinaus entwickeln viele Städte und Unternehmen eigene Klimastrategien. Mit dem Wandel der Energiemärkte verändern sich zudem die Bedürfnisse unserer Kunden grundlegend. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere → [Geschäftsstrategie 2016](#) an die aktuellen Entwicklungen angepasst. Mit unserem neuen Geschäftsmodell leisten wir einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz:

- Mit unserem Fokus auf Erneuerbare Energien unterstützen wir die klimafreundliche Energieerzeugung in den Märkten Europa und Nordamerika.
- Indem wir → [intelligente Verteilnetze](#) aufbauen, schaffen wir die Grundlage, um den wachsenden Anteil an Grünstrom überhaupt aufnehmen und weiterleiten zu können – trotz natürlicher Schwankungen bei der Einspeisung.
- Mit innovativen Effizienzlösungen helfen wir unseren Kunden, Energie zu sparen und dadurch CO₂-Emissionen zu vermeiden.

Mit diesen strategischen Schwerpunkten vermeiden wir den Ausstoß von Treibhausgasemissionen, gestalten den Wandel der nationalen und internationalen Energiemärkte mit und treiben die Energiewende voran. Unser Ziel ist es jedoch auch, unsere eigenen direkten und indirekten CO₂-Emissionen zu verringern. Hierfür haben wir 2017 eine neue Klimastrategie entwickelt (siehe „Was wir 2017 erreicht haben“).

Verantwortlichkeiten

Über die Verantwortlichkeiten im Bereich Erneuerbare Energien berichten wir im Kapitel → [„Energielösungen“](#). Informationen zu den Verantwortlichen im Bereich Effizienzlösungen finden sich unter → [„Kunden“](#).

Ziele und Maßnahmen zur Reduktion des eigenen CO₂-Fußabdrucks entwickelt unsere zentrale → [Nachhaltigkeitsabteilung](#) gemeinsam mit den operativen Einheiten.

Verfahren, Projekte und Programme

Je nachdem, um welche Art von CO₂-Emissionen (Scope 1, 2, 3) es sich handelt, sind unterschiedliche Maßnahmen erforderlich, um eine Reduzierung zu erreichen. Näheres hierzu finden Sie aufgeschlüsselt nach Scope im Abschnitt zur Entwicklung unseres CO₂-Fußabdrucks.

Ziele und Erfolgskontrolle

Im Rahmen unserer 2017 verabschiedeten Klimastrategie setzen wir uns für die Reduzierung unseres eigenen CO₂-Fußabdrucks klare Ziele. Diese tragen unserem veränderten Geschäftsmodell Rechnung und sollen bis 2030 erreicht werden (siehe „Was wir 2017 erreicht haben“). Hierzu haben wir Maßnahmen definiert, die die Emissionen in allen drei Scope-Kategorien des GHG Protocols senken sollen. Wir erheben jährlich unsere CO₂-Emissionen in allen drei Kategorien. Aufgrund der im direkten Jahresvergleich schwankenden Einflüsse lässt sich ein aussagekräftiger Entwicklungstrend jedoch erst zuverlässig über einen längeren Zeitraum bestimmen. Vor allem die indirekten Emissionen, die einen großen Teil unseres CO₂-Fußabdrucks ausmachen, unterliegen externen Einflussfaktoren wie dem Wetter oder dem Kundenverhalten. Darüber hinaus führen Maßnahmen zur Energieeffizienz und Senkung von Verbräuchen oft erst nach einiger Zeit zu messbaren Ergebnissen. Wir werden daher alle drei Jahre eine Trendbeurteilung durchführen; erstmals nach Abschluss des Geschäftsjahres 2019. Auf Basis der Ergebnisse werden wir gegebenenfalls spezifische Maßnahmen zur Korrektur zusammen mit unseren operativen Einheiten festlegen, die zur Erreichung unserer Ziele notwendig sind. Sollten wir feststellen, dass wir unsere Ziele früher als geplant erreichen konnten, werden wir uns entsprechend höhere konzernweite Ziele für 2030 setzen. Jede Einheit kann zudem eigene ambitionierte Reduktionsziele verfolgen, die über das Konzernziel hinausgehen.

Wirkungsvoller Umweltschutz

Die Weltbevölkerung wächst – und mit ihr die Konsumbedürfnisse einer größer werdenden globalen Mittelschicht. Daraus resultiert eine steigende Nachfrage nach Ressourcen, auf die die Politik mit ambitionierten gesetzlichen Vorgaben reagiert. Ein Beispiel dafür ist die → [EU-Energieeffizienz-Richtlinie](#) aus dem Jahr 2012. Sie verfolgt das Ziel, den Energieverbrauch europaweit zu senken. Mit unseren Energielösungen leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur effizienten und ressourcenschonenden Stromerzeugung und helfen unseren Kunden dabei, Energie zu sparen. Im Rahmen unseres Umweltmanagements reduzieren wir darüber hinaus auch unseren eigenen Energieverbrauch kontinuierlich. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt haben wir stets im Blick – etwa beim Betrieb von Stromnetzen oder Erzeugungsanlagen. Hier müssen wir diverse Umweltauflagen berücksichtigen und sicherstellen, dass die Arten- und Lebensraumvielfalt erhalten bleibt. Bei Bau und Betrieb von Offshore-Windkraftanlagen gilt es beispielsweise, das empfindliche Ökosystem Meer nicht zu gefährden. Nur durch einen ökologisch verträglichen Ausbau unserer Anlagen und Netze können wir uns die öffentliche Akzeptanz für diese Projekte sichern.

Was wir 2017 erreicht haben

Im Berichtszeitraum lag ein Schwerpunkt unseres Umweltmanagements darauf, unseren eigenen Energieverbrauch weiter zu senken. Um dies zu erreichen, haben wir eine interne deutschlandweite Kampagne gestartet, die unsere Mitarbeiter für das Thema Energiesparen sensibilisiert. Mit innovativen Ansätzen haben wir zudem daran gearbeitet, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit weiter zu reduzieren.

Innovative Technologie reduziert Umwelteinflüsse von Offshore-Windparks

Bei allen 60 Stahlfundamenten des → [Offshore-Windparks Arkona](#), den wir aktuell in der deutschen Ostsee errichten, kommt ein innovatives Korrosionsschutzverfahren zum Einsatz. Der Einsatz der neuen Technologie wird den metallauflösenden Korrosionsprozess während der 25-jährigen Betriebszeit des Windparks signifikant verringern und damit auch die Emissionen ins Meer um mehrere hundert Tonnen reduzieren. E.ON ist das erste Unternehmen, das die Fundamente eines Offshore-Windparks komplett mit der umweltschonenden Korrosionsschutztechnologie installiert. Diese von uns entwickelte Technologie wurde beim „German Renewables Award“ 2017 als Innovation des Jahres ausgezeichnet.

59 Mio GJ weniger Energie haben wir 2017 im Vergleich zum Vorjahr verbraucht.
Die Reduktion von 260 Mio GJ¹⁾ im Vorjahr auf 201 Mio GJ entspricht 22 Prozentpunkten.

1) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung aufgrund eines veränderten Konsolidierungskreises angepasst

Auf Energiespar-Mission: deutschlandweite Mitarbeiterkampagne gestartet

Energiesparen lebt vom Mitmachen. Denn nicht nur technische Effizienzmaßnahmen helfen dabei, den Energieverbrauch zu reduzieren. Auch das Verhalten unserer Mitarbeiter kann wesentlich dazu beitragen. Das ist die Kernidee der Kampagne „missionE“, die wir 2017 in allen Gesellschaften von E.ON Deutschland angestoßen haben. Vertreter der einzelnen Gesellschaften und der Abteilung, die auf Konzernebene für Umweltthemen verantwortlich ist, entwickelten hierzu gemeinsam eine zentrale Kommunikation. Dazu zählen einheitliche Plakate, Informationsmaterialien und Aktionen, die unseren Mitarbeitern den bewussten und effizienten Umgang mit Energie näherbringen sollen. Darüber hinaus erarbeiteten regionale Kampagnenteams Maßnahmen wie Informationstage oder Gewinnspiele, die die Gegebenheiten vor Ort berücksichtigen. Auf der eigens eingerichteten Intranetseite zu „missionE“ gab es zudem wöchentlich neue Energiespartipps und die Möglichkeit, sich unter Kollegen zum Thema auszutauschen.

„missionE“ ist eine Maßnahme, die aus der Zertifizierung unserer Energiemanagementsysteme nach dem internationalen Standard ISO 50001 hervorgeht. Nach diesem sind Unternehmen gefordert, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, um Energie einzusparen. Aktuell sind 26 E.ON-Gesellschaften an über 200 Standorten in Deutschland nach ISO 50001 zertifiziert.

Umweltmanagement nach neuesten Standards

2017 haben alle Einheiten, deren Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 zertifiziert sind, diese Systeme auf die neueste Version des internationalen Standards umgestellt – von 14001:2009 auf 14001:2015. Eine wichtige inhaltliche Neuerung: Unternehmen sind aufgefordert, bei der Bewertung ihrer Umweltauswirkungen künftig auch vor- und nachgelagerte Prozesse sowie den Lebensweg ihrer Produkte und Dienstleistungen zu berücksichtigen. Ein Produktlebenszyklus besteht aus mehreren Abschnitten; er reicht von der Beschaffung der Rohstoffe über den Transport und die Nutzung bis hin zur endgültigen Entsorgung.

Das ist unser Ansatz

Für unser Umweltmanagement ist das von den Vereinten Nationen geprägte Vorsorgeprinzip maßgeblich. Demnach setzen wir uns stetig dafür ein, dass Umweltschäden nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt möglichst gering bleiben. Wir halten uns selbstverständlich an geltende gesetzliche Auflagen, haben daneben aber auch eigene Umweltstandards definiert. Diese gelten für den gesamten Konzern genauso wie für unsere Partner. Zudem analysieren wir kontinuierlich unseren eigenen Ressourcen- und Energieverbrauch und ermitteln Einsparpotenziale. So kommen wir gesetzlichen Anforderungen nach, schonen Ressourcen, verringern unseren → CO₂-Fußabdruck und sparen zugleich Kosten.

Für uns steht die Unversehrtheit von Menschen in engem Zusammenhang mit dem Schutz der Umwelt. Deshalb haben wir das vorausschauende Management von Umweltaspekten mit dem von Gesundheit und Sicherheit organisatorisch unter einem gemeinsamen Dach (Health, Safety & Environment – HSE) zusammengefasst. Nähere Informationen zum Bereich Sicherheit und Gesundheit finden sich im Kapitel → „Mitarbeiter“. Dort finden Sie auch eine Erläuterung zu den Verantwortlichkeiten im Bereich HSE.

Prinzipien und Grundsätze

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

Mit der Grundsatzerklärung bekennen wir uns im Bereich Umwelt dazu, Umweltmanagementsysteme einzusetzen. Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und betriebliche Effizienz zu gewährleisten.

Interne Richt- und Leitlinien

Management-Konzernrichtlinie HSE (2013; überarbeitet 2015)

Die Richtlinie definiert auch für den Umweltbereich konzernweit Rollen, Verantwortlichkeiten, Managementkonzepte und Berichtswege.

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

Die Richtlinie legt unter anderem für das Thema Umwelt Mindestanforderungen und Managementinstrumente fest. Sie verpflichtet beispielsweise alle globalen und regionalen Einheiten¹⁾ dazu, ein extern zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß den internationalen Standards ISO 14001 oder EMAS einzuführen.

Business-Governance-Konzernrichtlinie „Procurement“ (2016)

Die Richtlinie definiert Prozesse, mit denen wir unter anderem Umweltrisiken beim Einkauf einer Dienstleistung beziehungsweise eines Produkts (Non-Fuels) 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 Audits durch.

Externe Regelwerke und Verpflichtungen

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

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

Verfahren

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 – von 0 (kein tatsächlicher Schaden) bis 3 (schwerwiegende Auswirkungen). Alle schwerwiegenden Vorfälle unterliegen einer 24-Stunden-Meldepflicht. Zu diesen gehören beispielsweise irreparable Schäden an geschützten Lebensräumen.

Umweltverträglichkeitsprüfungen und -kontrollen

Mögliche Umweltrisiken bei Planung, Bau und Betrieb unserer Energieerzeugungsanlagen und Verteilnetze erfassen wir kontinuierlich. Beim Neubau oder signifikanten Umbauten von Anlagen führen wir Umweltverträglichkeitsprüfungen (Environmental Impact Assessments – EIAs) durch. Dabei erfüllen wir konsequent die Auflagen der Behörden und ziehen externe Umweltpersonen hinzu. Die Ergebnisse der EIAs müssen bei Bau und Betrieb der Anlagen angemessen berücksichtigt werden. In der Folgezeit überprüfen wir die Ergebnisse der EIAs jährlich auf deren Aktualität und ergreifen gegebenenfalls weitere Maßnahmen, um Umweltrisiken zu verringern.

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.

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)

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 (PEL) betrieben werden, wird sowohl Kühl- als auch Prozesswasser für die Stromerzeugung verwendet.

PEL will die Ressource Wasser nachhaltig und effizient nutzen. Hierzu gehört es, den Wasserverbrauch kontinuierlich zu senken. Außerdem setzt sich PEL für eine hohe Qualität der Gewässer ein, aus denen die Kraftwerke das Wasser beziehen. Dabei beachtet PEL selbstverständlich alle rechtlichen Rahmenbedingungen für die Entnahme und Rückführung dieser Ressource. Mechanische Reinigungsverfahren, der Verzicht auf Biozide und eine ständige Temperaturüberwachung der Kühlwasserrückgabe schützen die Pflanzen und Lebewesen in den umgebenden Gewässern. Auch von Auftragnehmern erwartet PEL, dass sie schonend mit Wasser umgehen. Dies wurde in verbindlichen Zusatzbedingungen für Lieferungen und Leistungen festgehalten.

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

Wasserbilanz von PreussenElektra (in Mio m³)

	2017	2016	2015 ¹⁾
Süßwasserentnahme	1.433,0	2.355,5	2.409,0
Süßwassereinleitung	1.396,0	2.329,3	2.374,2
Süßwasserverbrauch	37,0	26,2	34,8

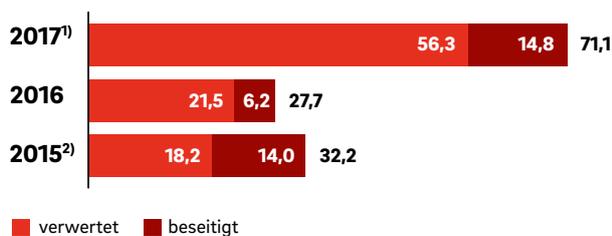
1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Im Jahr 2017 hat PEL 1.433 Mio m³ Süßwasser entnommen. Das sind 923 Mio m³ weniger als im Jahr davor. PEL nutzt das Süßwasser, das fast ausschließlich aus Flüssen stammt, überwiegend als Kühlwasser. Der Rückgang des Volumens wurde durch die im Verhältnis zu 2016 längeren Stillstandszeiten der Kernkraftwerke bedingt. Von der Menge an entnommenem Süßwasser leitete PEL 97,4 Prozent wieder in die Flüsse zurück. Rund 37 Mio m³ Süßwasser verdunstete über die Kühltürme der Kernkraftwerke in die Atmosphäre. Die Verdunstungsrate und damit der Süßwasserverbrauch fallen im Berichtsjahr vermutlich höher aus, weil die Kernkraftwerke mit Kühlturm 2017 verhältnismäßig länger in Betrieb waren als solche mit Durchlaufkühlung.

Abfälle vermeiden und wiederverwerten

Um Ressourcen zu schonen, versuchen wir nach Möglichkeit, Abfälle zu vermeiden. Falls dies nicht möglich ist, versuchen wir ihn zu großen Teilen zu verwerten. Lassen sich Abfälle aber weder vermeiden noch wiederverwerten, sorgen wir dafür, dass sie ordnungsgemäß und sachgerecht entsorgt werden. Bei E.ON fallen gefährliche und nicht gefährliche Abfälle sowohl in unserem operativen als auch im projektbezogenen Geschäft an – beispielweise im Netzgeschäft oder beim Rückbau unserer deutschen Kernkraftwerke.

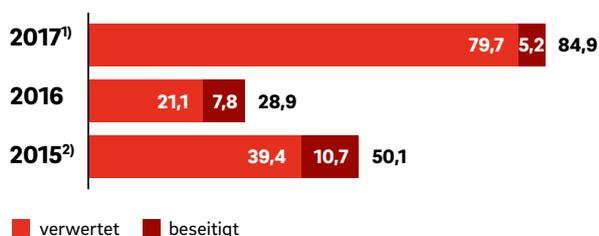
Gefährliche Abfälle (in kt)



- 1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis
2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Die Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle ist im Jahr 2017 auf 71 kt gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Plus von rund 43 kt. E.ON konnte insgesamt 79 Prozent des angefallenen gefährlichen Abfalls verwerten. Der starke Anstieg lässt sich unter anderem auf eine 2017 geänderte Datenerfassung zurückführen. So wurden im Vergleich zum Vorjahr weitere Abfallarten in die Berechnung mit einbezogen. Aus diesem Grund lassen sich die Mengen aus 2017 nur bedingt mit denen von 2016 vergleichen. Außerdem kam es bei unserer operativen Einheit PreussenElektra (PEL) durch den Rückbau von Kernkraftwerken zu einer erhöhten Abfallmenge. Und auch im Bereich Erneuerbare Energien fiel durch die steigende Anzahl der Projekte mehr Abfall an.

Nicht gefährliche Abfälle (in kt)



- 1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis
2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Die Gesamtmenge der nicht gefährlichen Abfälle stieg 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 56 kt an. Von den insgesamt 84,9 kt konnten wir 94 Prozent verwerten. Ebenso wie bei den gefährlichen Abfällen lässt sich die starke Zunahme auf die Erweiterung der zu erfassenden Abfallarten, den Rückbau von Kernkraftwerken und die vermehrten Aktivitäten im Bereich Erneuerbare Energien zurückführen.

Nicht-Kerngeschäft: sicherer Umgang mit radioaktiven Abfällen bei PEL

Unsere Tochtergesellschaft PEL ist für den sicheren und zuverlässigen Betrieb und Rückbau unserer Kernkraftwerke in Deutschland verantwortlich. Sowohl beim Betrieb als auch beim Rückbau der Kraftwerke entsteht radioaktiver Abfall. Wir sind uns der hohen Verantwortung bewusst, die der Umgang mit diesem mit sich bringt.

Im Juni 2017 trat das „Gesetz zur Neuordnung der Verantwortung in der kerntechnischen Entsorgung“ in Kraft. Wie im Gesetz vorgesehen, wurde im Berichtszeitraum ein „Vertrag zur Finanzierung der Kosten des Kernenergieausstiegs“ zwischen dem Bund und den Energieversorgungsunternehmen als Betreiber der Kernkraftwerke geschlossen. Der Vertrag bekräftigt die gesetzlich festgelegte Aufteilung der Verantwortung für die kerntechnische Entsorgung und deren Finanzierung.

Unser Ziel ist es, das radioaktive Abfallvolumen auf ein Minimum zu reduzieren. Dies gelingt uns unter anderem, indem wir Reststoffe aussortieren, die nicht kontaminiert sind. Außerdem unterziehen wir radioaktiven Abfall bestimmten Behandlungsschritten und Verfahren, die das Volumen reduzieren.

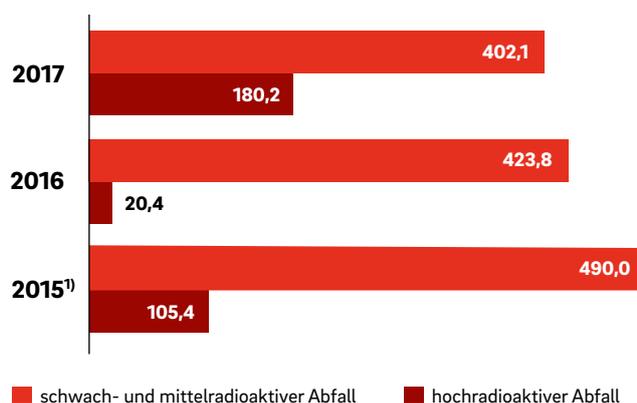
Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen radioaktiven Abfällen mit vernachlässigbarer Wärmeentwicklung (schwach- und mittelradioaktive Abfälle) und wärmeentwickelnden hochradioaktiven Abfällen:

- *schwach- und mittelradioaktive Abfälle:* Diese stellen massen- und volumenmäßig den größten Anteil des radioaktiven Abfalls dar. Zu den schwachradioaktiven Abfällen gehören beispielsweise hausmüllähnliche Mischabfälle wie Schutzkleidung, Holz, Kabel et cetera und Bauschutt aus dem Kontrollbereich der Anlagen. Diese Abfälle beinhalten weniger als ein Prozent der gesamten Radioaktivität eines Kernkraftwerks. Zu den mittelradioaktiven Abfällen gehören insbesondere die kernnahen Einbauten des Reaktordruckbehälters.
- *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.

Die Kraftwerksbetreiber verpacken die radioaktiven Abfälle fachgerecht. Nach Bestätigung durch die zuständige Behörde, gehen die verpackten radioaktiven Abfälle in den Verantwortungsbereich des Bundes über. Das Endlager Konrad für schwach- und mittelradioaktive Abfälle wird derzeit durch den Bund errichtet. Es soll nach Aussage der Bundesgesellschaft für Endlagerung (BGE) ab 2022 betriebsbereit sein.

Bestrahlte Brennelemente werden in den Kernkraftwerken in zugelassene Transport- und Lagerbehälter geladen und anschließend in den Standortzwischenlagern sicher aufbewahrt. Entsprechend dem „Gesetz zur Neuordnung der Verantwortung in der kerntechnischen Entsorgung“ gehen die Lager und die eingelagerten Behälter ab dem 1. Januar 2019 in die Verantwortung des Bundes über. In den Zwischenlagern verbleiben die Brennelemente so lange, bis in Deutschland ein bundeseigenes Eingangs- oder Endlager für hochradioaktive Abfälle besteht, das sie übernimmt. Wann dies der Fall sein wird, lässt sich derzeit nicht zuverlässig abschätzen. Die Verantwortung für die Endlagerung liegt beim Bund.

Radioaktiver Abfall (in t)



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

2017 kam es zu einer Abnahme der Masse an schwach- und mittelradioaktivem Abfall: Im Vergleich zum Vorjahr fielen 21,7 t weniger schwach- und mittelradioaktiver Abfall an; dies entspricht einer Abnahme um 5,1 Prozent. Voraussichtlich wird die Masse des Abfalls in den nächsten Jahren wieder ansteigen. Grund dafür sind die anstehenden Rückbauprojekte und die damit verbundene Zerlegung von Anlagenteilen, die als radioaktiver Abfall behandelt und in den Verantwortungsbereich des Bundes übergeben werden.

2017 ist die Menge an hochradioaktivem Abfall um 160 t im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass wir versuchen, Arbeitsschritte sinnvoll zu bündeln. So haben wir im Jahr 2016 nur wenige Brennelemente endgültig aus den Reaktoren entfernt – 2017 dafür eine größere Anzahl auf einmal. Voraussichtlich wird die Menge an hochradioaktivem Abfall im nächsten Jahr wieder zurückgehen.



Gute Unter- nehmens- führung



Wir achten auf die Einhaltung der Menschenrechte in allen unseren Geschäftsprozessen.



Wir halten eigene und gesetzliche Vorgaben konsequent ein und beugen möglichen Verstößen vor.



Mit Plänen und Vorkehrungsmaßnahmen wappnen wir uns für eventuelle Notfälle und Krisen.



Auch bei unseren Lieferanten stellen wir angemessene Arbeitsbedingungen und ethische Geschäftspraktiken sicher.



Wir vertreten unsere Interessen auf angemessene Weise gegenüber der Politik und unterstützen Entscheidungen mit fachlicher Expertise.



In den Regionen, in denen wir tätig sind, setzen wir uns für die Gesellschaft, Umwelt und die wirtschaftliche Entwicklung ein.



Wir suchen den Dialog mit Stakeholdern und beziehen sie in unser Handeln mit ein.

Gut führen, engagiert zusammenarbeiten

Wie können wir unseren Kunden die besten Lösungen bieten? Und wie gelingt es uns, auch langfristig erfolgreich zu sein? Die Antwort auf diese Fragen: Indem wir exzellente Arbeit in allen unseren Geschäftsbereichen leisten und die Führung unseres Unternehmens transparent und verantwortungsbewusst gestalten. 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.

Kontrolle und Verantwortung klar geregelt

Mit „Corporate-Governance-System“ bezeichnen wir die Art und Weise, wie 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, Vorstandsentscheidungen für unsere Stakeholder nachvollziehbar zu machen und die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu gewährleisten. Im Jahr 2017 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 entsprechenden SE-Aktiengesetz ausgewogen mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt.

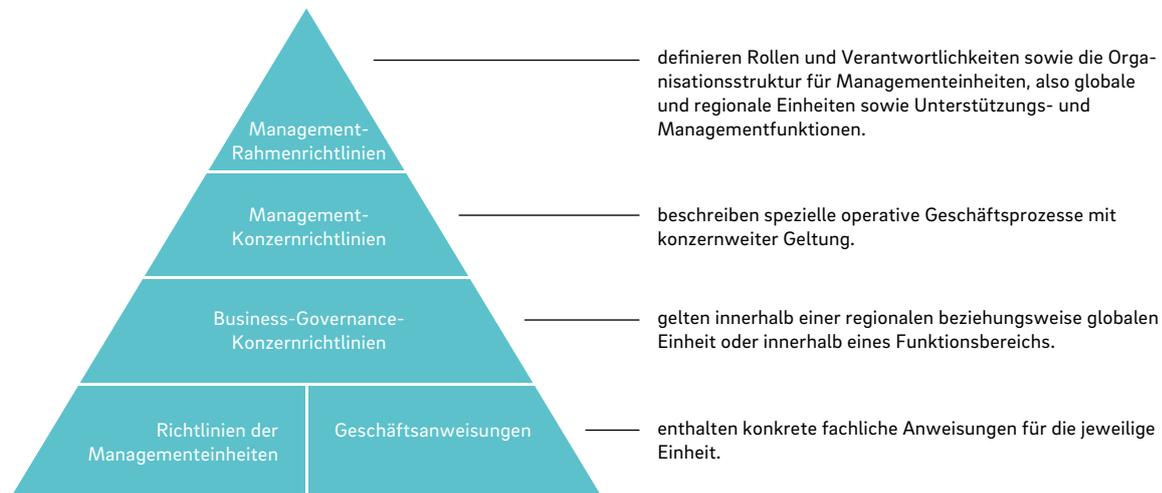
Risiken systematisch berücksichtigen

Jedes unternehmerische Handeln birgt Risiken. Um diese von vornherein gering zu halten, haben wir ein systematisches Risikomanagement etabliert und in alle unsere Arbeitsabläufe integriert. In unserem → [Geschäftsbericht](#) erläutern wir die verschiedenen Bausteine des Managementansatzes im Detail.

Unsere Risikoinstrumente zielen dabei nicht nur auf finanzielle Risiken ab. Vielmehr betrachten wir auch solche, die nicht direkt monetär darstellbar sind. Dies sind vor allem Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales sowie Governance und Integrität (Environment, Social, Governance – ESG), die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit auftreten können. Darunter fallen etwa Strafzahlungen infolge von Gesetzesverstößen oder Reputationsschäden aufgrund von Unfällen oder Unterbrechungen in der Stromversorgung. Durch unsere in den Kapiteln beschriebenen Konzepte bestehen jedoch keine wesentlichen, berichtspflichtigen Risiken bezüglich nichtfinanzieller Themen.

Verbindliches Regelwerk

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



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 Managementansätzen in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts. Eine Übersicht aller Richt- und Leitlinien gibt es zudem in unserem → [Nachhaltigkeits-Channel](#).

Im Rahmen des konzernweiten Restrukturierungsprogramms Phoenix werden unser Regelwerk und die damit verbunden internen Richtlinien überarbeitet. Geänderte Richt- und Leitlinien treten frühestens ab dem 01.01.2018 in Kraft und werden sukzessive in unserem Nachhaltigkeits-Channel veröffentlicht.

Auch bei der Verwaltung unseres Pensionsvermögens berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte. Eine stetig wachsende Zahl unserer damit betrauten aktiven Fondsmanager hat bereits die „UN PRI“ (→ [Principles for Responsible Investment](#)) unterzeichnet. Darüber hinaus haben sie die Vorgabe erhalten, keine Investments in Unternehmen zu tätigen, die erkennbar gegen unsere Prinzipien im Bereich ESG verstoßen. Dabei orientieren sich die Fondsmanager an den ESG-Analysen des Staatlichen Norwegischen Pensionsfonds.

Zu einer transparenten Unternehmensführung gehört für uns auch, dass wir uns der externen Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung stellen. Die Ergebnisse von Nachhaltigkeitsratings und -rankings helfen uns, Stärken und Schwächen zu identifizieren und unsere Leistung zu verbessern. Aktuelle Ergebnisse finden Sie ebenfalls in unserem Nachhaltigkeits-Channel.

Rahmenwerke und Verpflichtungen

Um unsere Unternehmensführung an international anerkannten ethischen, sozialen und ökologischen Prinzipien auszurichten, ziehen wir externe Regelwerke heran. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Rahmenwerke, zu denen wir uns bekennen.

E.ON-Selbstverpflichtung des Vorstands (2006)	Hierin bekräftigen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung bei der Unternehmensführung.
Bekennnis zu den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen (seit 2005)	Dies ist die weltweit größte Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Mit unserem Bekennnis 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

Eine nachhaltige Entwicklung erfordert den gemeinsamen Einsatz vieler verschiedener Akteure. Deshalb arbeiten wir in Nachhaltigkeitsfragen mit anderen Unternehmen, Organisationen, Politik, Wissenschaft und weiteren Stakeholdern zusammen. 2017 haben wir uns unter anderem in folgenden Foren, Gremien 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.
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 in den Bereichen 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.
WindEurope	Der Verband ist die Stimme der europäischen Windkraftindustrie und fördert aktiv Wachstum und wirtschaftlichen Erfolg der Windenergie in Europa und weltweit. Wir wirken in verschiedenen Arbeitsgruppen des Verbands mit.

Klare Strukturen für Nachhaltigkeit

Die klare Organisation unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten sorgt dafür, dass wir effizient zusammenarbeiten und uns kontinuierlich weiterentwickeln. Die Führungs- und Aufsichtsverantwortung für zentrale Nachhaltigkeitsthemen tragen Vorstand und Aufsichtsrat der E.ON SE. Der Chief Sustainability Officer (CSO) informiert beide Gremien regelmäßig über wesentliche Maßnahmen, Ereignisse und Kennzahlen aus dem Bereich Nachhaltigkeit. Er ist für unsere konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten zuständig und erhält Unterstützung vom Sustainability Council – einem Fachgremium mit Führungskräften aus verschiedenen Unternehmensbereichen. Bis November 2017 hatte unser Vorstandsvorsitzender Johannes Teysen sowohl die Position des CSO als auch den Vorsitz des Councils inne und übernahm somit auch den regelmäßigen Austausch mit dem Aufsichtsrat. Seine Rolle hat Leonhard Birnbaum eingenommen, der seit 2013 Vorstandsmitglied der E.ON ist.

Gemeinsam Verantwortung übernehmen: das Sustainability Council

Auf Konzernebene begleitet und steuert das Sustainability Council seit 2013 unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Zu seinen Mitgliedern gehören Vertreter aus der Konzernleitung, verschiedenen Unternehmenseinheiten sowie unseren Unterstützungsfunktionen. Das Council trifft sich bis zu vier Mal im Jahr – je nach Bedarf auch öfter – und berichtet halbjährlich an den Vorstand.

Bei ihren Treffen beraten die Teilnehmer darüber, wo wir bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele stehen und diskutieren mögliche Herausforderungen. Sie überprüfen zudem regelmäßig, ob unser Nachhaltigkeitsansatz nach wie vor zu unserer Vision, Unternehmensstrategie und Marke passt. Wenn Konzernrichtlinien verabschiedet werden sollen, die einen Nachhaltigkeitsbezug haben, ist das Council beratend aktiv und entscheidet über Veränderungen mit. Zu seinen Aufgaben gehört es auch, externe Stakeholder einzubeziehen und Partnerschaften aufzubauen. 2017 lud das Council beispielsweise Ingo Speich, Head of Sustainability im Portfoliomanagement bei Union Investment, ein. Er erläuterte, welche Auswirkungen unternehmerische Nachhaltigkeit auf Entscheidungen im Finanzsektor haben kann.

Das Council hat sich im Berichtszeitraum zwei Mal getroffen. Dabei stellte es sicher, dass die 2016 aufgestellten Aktionspläne pünktlich eingeführt wurden und überprüfte in der zweiten Jahreshälfte deren Umsetzung. Auch unsere neue → [Klimastrategie](#) hat das Council 2017 auf den Weg gebracht. Die Mitglieder bekannten sich dazu, künftig an entsprechenden Maßnahmen mitzuwirken, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Ideengeber und Berater: die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung

Zusätzlich zum CSO und dem Sustainability Council ist auch unsere zentrale Nachhaltigkeitsabteilung in alle Aspekte unserer Nachhaltigkeitsarbeit involviert. Sie bildet zusammen mit Teams aus den Bereichen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) einen eigenen Fachbereich. Die Hauptaufgaben der Abteilung: Entscheidungen des Councils vorbereiten, Empfehlungen aussprechen sowie die Planung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren und ihre Fortschritte überprüfen. Darüber hinaus berät die Abteilung Kollegen bei allen Fragen zum Thema Nachhaltigkeit. Außerdem sammelt sie konzernweit Daten und Ergebnisse und verantwortet unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Pläne in die Tat umsetzen

Ziele erreichen und geplante Nachhaltigkeitsaktivitäten Realität werden lassen – dafür sind die Geschäftsführungen der jeweiligen Unternehmenseinheiten verantwortlich. Sie stellen → [Aktionspläne](#) auf und integrieren Nachhaltigkeitsprinzipien bestmöglich in bestehende Prozesse.

Lokale Ansprechpartner kümmern sich um eine optimale Abstimmung zwischen der zentralen Nachhaltigkeitsabteilung und den Einheiten. Sie überblicken und koordinieren den Stand der Aktionspläne und begleiten die lokalen Projekte und Initiativen. Dabei stehen sie in regelmäßigem direkten Austausch mit der Nachhaltigkeitsabteilung – telefonisch sowie bei Treffen des Sustainability Councils. 2017 kamen zudem alle lokalen Ansprechpartner in unserer Konzernzentrale zusammen, um sich mit externen Stakeholdern über Nachhaltigkeit auszutauschen.

Anreize für Nachhaltigkeit auf Führungsebene

Um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent umzusetzen, braucht es die Unterstützung von Führungskräften auf allen Ebenen. Damit sie sich vorausschauend mit Nachhaltigkeitsthemen beschäftigen, setzen wir gezielte Anreize. So ist die variable Vergütung (Short-term Incentive) der E.ON-Führungskräfte an Leistungsparameter aus dem Bereich Nachhaltigkeit gekoppelt. Die Zielerreichung überwachen wir mit messbaren Kriterien – zum Beispiel, inwiefern es gelingt, unsere Net-Promoter-Score- (NPS-)Werte zu verbessern, mit denen wir die Kundenzufriedenheit messen, oder die Arbeitssicherheit zu erhöhen. In den Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind unter anderem Ziele zur Kundenorientierung, Vielfaltsförderung oder Unternehmenskultur als Elemente der nachhaltigen Unternehmensführung enthalten. In unserem jährlich veröffentlichten → [Geschäftsbericht](#) legen wir die Vergütung unserer Vorstände transparent dar.

Unsere HSE-Organisation

Der Konzernvorstand verantwortet und kontrolliert unsere Aktivitäten im Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) und entwickelt sie kontinuierlich weiter. Als Beratungsgremien stehen ihm dabei das HSE Governance Council sowie das HSE Group Management zur Seite. Vor Ort – in unseren Einheiten – sind zudem HSE-Gremien und -Expertenteams aktiv. Sie erarbeiten Rahmenvorgaben, damit die Standards in ihrem Geschäftsbereich eingehalten werden. Zu den Aufgaben des Expertenteams gehört es auch, geplante Maßnahmen in die Tat umzusetzen und zu überwachen.

Vorgaben konsequent einhalten



Rechtskonformes Verhalten (Compliance) ist die Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir wissen: Nur wenn wir die Einhaltung von eigenen und gesetzlichen Vorgaben genau kontrollieren, mit eventuellen Verstößen transparent umgehen und diese konsequent ahnden, wird unser unternehmerisches Handeln in der Gesellschaft akzeptiert. Um mögliche Regelverstöße frühzeitig zu erkennen und sie systematisch abzuwenden, haben wir konzernweit ein Bündel an Maßnahmen und Prozessen eingeführt. Diese bilden zusammen unser Compliance-Management-System (CMS).

Was wir 2017 erreicht haben

2017 haben wir uns – neben der Förderung der Compliance-Kultur – vor allem der Überarbeitung unserer internen Richt- und Leitlinien gewidmet. So haben wir den E.ON-Verhaltenskodex wesentlich gekürzt und eine neue Antikorruptionsrichtlinie entwickelt. Ein neuer Geschäftspartnercheck und Führungskräftebildungen sollen uns zudem dabei helfen, Compliance-Verstöße künftig noch besser zu erkennen und ihnen zu begegnen. Außerdem haben wir im Berichtszeitraum verschiedene risikospezifische Maßnahmen durchgeführt.

Geplante Compliance-Maßnahmen umgesetzt

Alle Maßnahmen, die in unserem Compliance-Maßnahmenkatalog festgelegt sind, wurden 2017 wie geplant von den Einheiten umgesetzt. Die Compliance-Abteilung auf Konzernebene (Group Compliance) hat die Umsetzung mitverfolgt und überprüft. Der Katalog wurde 2016 entwickelt und berücksichtigt die spezifischen Compliance-Risiken der unterschiedlichen Einheiten. So können wir sicherstellen, dass die einzelnen Aktionen, die überwiegend präventiver Natur waren, den individuellen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen der Einheiten gerecht werden. 2017 haben wir zudem einen neuen Compliance-Maßnahmenkatalog erarbeitet, den wir 2018 umsetzen werden.

Neuer Prozess für die Überprüfung von Geschäftspartnern

Nach dem Prinzip „Kenne dein Gegenüber“ haben wir im Berichtsjahr ein Instrument entwickelt, mit dem wir Geschäftspartner weitestgehend automatisiert auf bestimmte Compliance-Risiken überprüfen können. Der sogenannte Know-Your-Counterparty-Check ist ein IT-Prozess. Er ersetzt und erweitert die manuellen Compliance-Prüfungen von bestimmten Verträgen und Finanztransaktionen. Mithilfe des Prozesses prüfen wir potenzielle Geschäftspartner, die spezifischen Risikokriterien entsprechen. Dies soll uns dabei helfen, uns konzernweit besser und nachhaltig vor Risiken zu schützen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern auftreten können – dazu zählen etwa Korruption, Geldwäsche und Sanktionsverstöße. Den Prozess zum Counterparty-Check haben wir in einer Mitarbeiterrichtlinie verankert, die Anfang 2018 in Kraft treten wird.

Gekürzter und optimierter E.ON-Verhaltenskodex

Im Jahr 2017 haben wir unseren Verhaltenskodex aktualisiert. Er ist nun wesentlich kürzer und verständlicher: Statt zuvor 44 umfasst die neue Version nur noch sieben Seiten. Als verpflichtendes Basiswerk soll der Kodex unseren Mitarbeitern helfen, in unterschiedlichen beruflichen Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen und unseren Werten treu zu bleiben. In einem persönlichen Vorwort fordert der Gesamtvorstand alle Mitarbeiter dazu auf, ethisch korrekt zu handeln, um sich und das Unternehmen zu schützen. Eingangs wird die prinzipielle Notwendigkeit eines Verhaltenskodex erläutert. Im Hauptteil finden sich dann nachvollziehbare Erläuterungen zu allen Themen, die uns besonders wichtig sind. Hierzu gehören Menschenrechte, Antikorruption, fairer Wettbewerb und ein guter Umgang mit Geschäftspartnern. Bestandteil des Kodex ist zudem eine Integritätsprüfung. Mitarbeiter können dabei durch die Beantwortung einiger Fragen überprüfen, ob ihre Einschätzungen mit den Grundsätzen und Werten von E.ON übereinstimmen. Der neue Verhaltenskodex tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Neue Antikorruptions-Richtlinie mit einfachem Ampelprinzip

Im Berufsalltag kommt es vor, dass Mitarbeiter und Führungskräfte von Geschäftspartnern zu Veranstaltungen oder Restaurantbesuchen eingeladen werden oder Geschenke erhalten. Um unserer Belegschaft Orientierung im Umgang mit solchen Zuwendungen zu geben, haben wir 2017 eine neue Antikorruptions-Richtlinie erarbeitet. Mithilfe eines Ampelsystems klären wir darüber auf, wann es zulässig ist, solche Angebote oder Geschenke anzunehmen und wann nicht. Das System sieht vor, dass der zuständige Compliance Officer (CO) der Zuwendung zustimmen muss, wenn diese eine bestimmte, von Land zu Land unterschiedliche Höhe überschreitet. Unabhängig vom Betrag müssen Einladungen und Geschenke von Amts- und Mandatsträgern, wie Beamten oder Mitgliedern von Regierungen, grundsätzlich vom verantwortlichen CO genehmigt werden. Die Richtlinie ersetzt ab dem 1. Januar 2018 unsere bisherige Leitlinie zum Thema Zuwendungen.

Führungskräfte als Vorbilder für Integrität

2017 haben wir erstmals ein Onlinetraining entwickelt, mit dem wir Führungskräfte zum Thema Integrität schulen möchten. Integrität heißt, dass die Menschen, die bei uns arbeiten, im Einklang mit den Zielen und Werten von E.ON handeln. Dabei haben Vorgesetzte gegenüber ihren Mitarbeitern eine Vorbildfunktion – ein Aspekt, auf den wir sie mit dem neuen Onlinetraining aufmerksam machen möchten. Darin müssen die Teilnehmer verschiedene Szenarien durchspielen und angeben, wie sie in der jeweiligen Situation reagieren würden. Ab Anfang 2018 werden zunächst rund 900 Führungskräfte der obersten Ebenen die Schulung durchlaufen. Sie soll dazu beitragen, Compliance und Integrität zu einem selbstverständlichen Teil unserer Unternehmenskultur werden zu lassen.

Im Berichtszeitraum haben wir zudem konzernweit persönliche Gespräche zum Thema Compliance durchgeführt. Dabei befragten die CO der Einheiten ausgewählte Führungskräfte zu Risiken in ihren Bereichen und sensibilisierten sie für Compliance-Themen.

Anzahl Compliance-Meldungen¹⁾

	2017	2016	2015
Betrug oder Verstöße gegen interne Richtlinien	32	46	50
Interessenkonflikte	4	13	12
Sonstige	17	16	13
Gesamt	53	75	75

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

Im Berichtsjahr 2017 ging die Gesamtzahl an Compliance-Meldungen von 75 auf 53 Meldungen zurück. Ein besonders starker Rückgang lässt sich in der Kategorie „Interessenkonflikte“ vermerken. Die auf die Meldungen hin durchgeführten Ermittlungen zeigten, dass keiner der gemeldeten Vorfälle schwerwiegend war.

Aktivitäten in Ländern mit Korruptionsrisiken

Nach dem „Internationalen Korruptionsindex“ (Corruption Perceptions Index – CPI) von Transparency International sind wir in sechs Ländern direkt tätig, die unterhalb des Schwellenwertes von 60 Punkten liegen. 2016 haben wir in diesen Ländern 22,4 Prozent unseres Umsatzes erwirtschaftet (8,6 Mrd Euro). Mit Unternehmen in weiteren 17 Ländern dieser Kategorie unterhielten wir Lieferantenbeziehungen und tätigten 12,2 Prozent unseres Einkaufsvolumens (878 Mio Euro) mit Lieferanten aus Ländern dieser Kategorie. Mit unserem „Compliance Check“ für Lieferanten (siehe „Das ist unser Ansatz“) begegnen wir möglichen Risiken.

Das ist unser Ansatz

Die strenge Einhaltung von eigenen und gesetzlichen Vorgaben ist essenziell, um uns auf Dauer das Vertrauen unserer Stakeholder zu sichern. Denn Verstöße können nicht nur Strafzahlungen und Umsatzeinbußen zur Folge haben, sie führen möglicherweise auch zu einem Reputationsverlust. Negativschlagzeilen 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.

Wir haben Compliance zu einem festen Bestandteil all unserer Geschäftsprozesse gemacht. Im Rahmen unseres CMS legen wir konzernweit einheitliche Mindeststandards für unsere relevanten Themen fest. Ziel des CMS ist es, Risiken im Bereich Compliance rechtzeitig zu erkennen und Fehlverhalten von Mitarbeitern systematisch zu verhindern. Zu diesem Zweck haben wir unterschiedliche Präventionsmaßnahmen etabliert.

Verantwortlichkeiten

Der Vorstand von E.ON muss sicherstellen, dass geltende Gesetze, Regeln und Bestimmungen eingehalten werden und ist dafür verantwortlich, Compliance-Risiken zu überwachen. Vor diesem Hintergrund verfügt der E.ON-Konzern über ein wirksames CMS. Auf Grundlage einer konzernweiten Richtlinie sind der Chief Compliance Officer (CCO) und Group Compliance sowie die CO unserer Geschäftseinheiten dafür zuständig, das CMS kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Der CCO informiert den Konzernvorstand halbjährlich und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats vierteljährlich in einem Bericht über den Stand des CMS sowie über aktuelle Entwicklungen und Vorkommnisse. Bei schwerwiegenden Vorfällen werden beide Organe unverzüglich unterrichtet. Gleiches gilt für wichtige neue gesetzliche Regelungen. Regelverstöße werden zentral von der internen Revision und Group Compliance untersucht.

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

Im Rahmen des Kodex hat der Gesamtvorstand eine Erklärung abgegeben, wonach Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien nicht geduldet werden. Verletzungen des Verhaltenskodex unterbinden wir demnach unmittelbar und sanktionieren sie entsprechend.

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.

Programm

„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.

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 unterjährig durchgeführt. Die „Risk Assessments“ und „Necessity Checks“ werden durch die Compliance-Abteilung auf Konzernebene gesteuert, kontrolliert und in Kooperation mit den CO 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

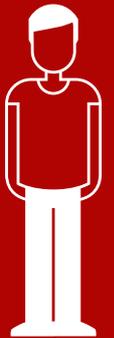
Unsere Mitarbeiter können Fehlverhalten, Gesetzes- oder Richtlinienverstöße anonym melden: entweder über unsere internen Berichtswege oder eine konzernweite externe „Whistleblower“-Hotline. Die Hotline betreiben wir zusammen mit einer externen Anwaltskanzlei. Alle Hinweise werden von unserem CCO in Zusammenarbeit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

Ziele und Erfolgskontrolle

Im Rahmen unseres CMS führen wir präventive Maßnahmen durch, damit wir unsere Unternehmensziele auf gesetzeskonforme Art und Weise erreichen. Dabei muss das CMS fortlaufend an die sich ständig verändernden Anforderungen des Markts, des Gesetzgebers und der Geschäftspolitik angepasst werden.

Ob das CMS wirksam ist, wird vom Vorstand, dem Prüfungsausschuss und der internen Revision kontrolliert. Letztere überwacht als unabhängige Instanz das Risikomanagement von E.ON (sogenannte Third Line of Defense). Auch 2017 haben die genannten Parteien die Wirksamkeit des CMS anhand verschiedener Kriterien überprüft, die in unseren Compliance-Berichten aufgeführt werden. Unter anderem betrachten sie dabei, ob und wie vorgegebene Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt werden. Besondere Berücksichtigung finden Verstöße, die eine interne Prüfung nach sich gezogen haben. Dort prüfen wir, ob es sich um individuelles Fehlverhalten gehandelt hat oder die Ursachen im System begründet liegen. Auf dieser Grundlage können wir entsprechende Maßnahmen einleiten, die ähnliche Vorfälle künftig vermeiden sollen.

Menschenrechte wirkungsvoll schützen



Jeder Mensch hat einen Anspruch darauf, dass seine Rechte und Freiheiten geschützt werden. Deshalb achten wir darauf, die Menschenrechte bei allen unseren Geschäftsprozessen konsequent einzuhalten. Wenn wir oder unsere Zulieferer gegen die Menschenrechte verstoßen, hat dies möglicherweise schwerwiegende Auswirkungen für die Betroffenen. Der Vorfall könnte sich zudem negativ auf unsere Reputation auswirken und in der Folge zu Umsatzeinbußen führen. Hinzu kommt, dass die regulatorischen Anforderungen an Transparenz und Kontrolle kontinuierlich steigen. In Großbritannien verpflichtet beispielsweise der „UK Modern Slavery Act“ Unternehmen ab einer bestimmten Umsatzgröße seit 2015 dazu, über Maßnahmen gegen den internationalen Menschenhandel zu berichten.

Das ist unser Ansatz

Um Menschenrechtsverletzungen keine Chance zu geben, setzen wir uns seit Jahren dafür ein, diesbezügliche Risiken frühzeitig zu erkennen und abzuwenden. Wir bekennen uns zur Einhaltung externer Standards und haben zudem eigene Richt- und Leitlinien aufgesetzt. Im Dialog mit unseren Stakeholdern und über die Mitgliedschaft in verschiedenen Brancheninitiativen ermitteln wir möglichen Handlungsbedarf in unserem Unternehmen und leiten wenn nötig geeignete Maßnahmen ein.

GRI 412/103

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 hat Leonhard Birnbaum, Vorstandsmitglied von E.ON, im November 2017 vom Vorstandsvorsitzenden Johannes Teyssen übernommen. In den Bereichen Nachhaltigkeit und Recht setzen sich zudem Mitarbeiter fachlich mit Menschenrechtsfragen auseinander, 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“ (AEMR) der Vereinten Nationen (United Nations – UN), die Prinzipien des „Global Compacts“ der 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 (2008; überarbeitet 2016 und 2017)

Der Verhaltenskodex für Lieferanten enthält konzernweit verbindliche Standards zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltbelastungen sowie ethische Geschäftspraktiken. Er ist für alle Non-Fuel-Lieferanten verbindlich; von solchen, die sich im Qualifizierungsprozess befinden, verlangen wir, dass sie uns die Einhaltung explizit mit einer Unterschrift bestätigen. Außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse vertraglich zu, den Kodex zu befolgen.

„Slavery and Human Trafficking Statement“ (2017)

In diesem Statement nehmen wir öffentlich Stellung dazu, wie wir Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette vorbeugen und bekämpfen. Damit kommen wir den Anforderungen des „UK Modern Slavery Act“ nach.

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 e.V. (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.

Verfahren

Lieferantenqualifizierungen und -bewertungen

Neue Non-Fuel-Lieferanten, die bestimmte Kriterien erfüllen (siehe → [Lieferantenmanagement](#)), müssen eine Präqualifizierung und Qualifizierung durchlaufen. Dabei betrachten wir auch Risiken im Bereich unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR), wozu auch Menschenrechtsaspekte gehören.

„Whistleblower“-Hotline

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

Ziele und Erfolgskontrolle

Unsere Lieferantenqualifizierungen und -bewertungen helfen uns dabei, Risiken für mögliche Menschenrechtsverstöße entlang unserer Wertschöpfungskette zu erkennen. Bei Verstößen oder Verdachtsfällen werden die jeweils zuständigen → [Compliance Officer](#) darüber benachrichtigt.

Bereits 2016 hat EcoVadis, ein externer Anbieter für CSR-Ratings, über 100 unserer wichtigsten Non-Fuel-Lieferanten analysiert. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass keiner der beurteilten Lieferanten ein erhöhtes Risiko für rechtswidriges Verhalten aufweist (siehe → [Lieferantenmanagement](#)). Bei der Analyse spielten Menschenrechtsaspekte wie Diskriminierung und Zwangsarbeit eine wesentliche Rolle.

Unsere Interessen transparent vertreten

Als Energieexperten bringen wir uns zu Themen wie Energiewirtschaft, Klimaschutz oder Kundenanforderungen in verschiedenen Formaten in den politischen Dialog ein. Dabei geht es auch darum, unsere unternehmerischen Interessen gegenüber der Politik auf angemessene Art und Weise zu vertreten. So wollen wir aufzeigen, wie sich politisches Handeln auf die Sicherheit, Klimafreundlichkeit und Bezahlbarkeit der Energieversorgung auswirkt. Diese Art der Interessenvertretung ist wichtig, weil die Energiebranche stark von gesellschaftlichen Entwicklungen und politischen Entscheidungen beeinflusst wird. Fortschritte im Klimaschutz beispielsweise setzen häufig umfangreiche Investitionen in Energieerzeugung und -verteilung sowie Produktentwicklung voraus. Für solche langfristigen Investitionen brauchen wir Planungssicherheit. Und die kann es nur mit geeigneten nationalen und internationalen Rahmenbedingungen geben. Unsere Positionen vertreten wir öffentlich. So kann der Verdacht einer unerlaubten Einflussnahme erst gar nicht entstehen und Reputationsschäden können vermieden werden.

Was wir 2017 erreicht haben

2017 haben wir uns im Rahmen unserer Interessenvertretung mit der Finanzierbarkeit der Energiewende beschäftigt und an Konzepten zu diesem Thema mitgearbeitet. Denn aus unserer Sicht ist das in Deutschland bestehende System aus Umlagen, Steuern, Abgaben und Entgelten noch verbesserungsbedürftig. Ziel sollte es sein, aus der Stromwende eine echte integrierte Energiewende zu machen. Wir halten es für wichtig, dass nachhaltige Energieerzeugung insbesondere auch für private Haushalte bezahlbar ist. Auch sollten weitere Anreize für klimafreundliche Investitionen geschaffen werden. Dafür ist es aus unserer Sicht notwendig, in Sektoren, die dem europäischen Emissionshandel unterliegen, einen Mindestpreis für CO₂ einzuführen. In anderen Branchen, zum Beispiel dem Transportsektor, könnte der CO₂-Preis über eine Steuer oder Abgabe realisiert werden. Unsere Standpunkte und unsere Expertise zu diesem Thema haben wir 2017 in zahlreichen Diskussionen auch mit Wissenschaftlern und Thinktanks geteilt.

Zusammen mit 51 anderen deutschen Wirtschaftsunternehmen haben wir auf Initiative der Organisationen Stiftung 2°, Germanwatch und B.A.U.M. zudem eine → [Erklärung](#) gegenüber der nächsten Bundesregierung abgegeben. Darin fordern wir sie dazu auf, die Umsetzung des Klimaschutzplans 2050 im Rahmen von Koalitionsverträgen verbindlich zu bestätigen. Die Erklärung macht deutlich, dass es zahlreiche Unternehmen gibt, die sich für eine ambitionierte Klimaschutzpolitik stark machen.

Das ist unser Ansatz

Als großer Energiedienstleister vertreten wir unsere Interessen im Rahmen politischer Diskussionen und unterstützen Entscheidungsprozesse mit unserer fachlichen Expertise. Darüber hinaus beteiligen wir uns an vielfältigen Diskussionen aus den Themenfeldern Energie-, Umwelt- und Klimapolitik – beispielsweise als Mitglied im „Rat der Agora“, dem Steuerungsgremium des Thinktanks → [Agora Energiewende](#). Noch bevor es um konkrete Gesetze geht, erörtern Regierungsvertreter und Energieexperten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in diesem Rahmen Fragen zur Energiewende. Bei allen Diskursformaten halten wir uns selbstverständlich stets an nationale und internationale Richtlinien zur politischen Interessenvertretung.

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.

Interne Richt- und Leitlinien

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

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 Informationsvertretung. Wir verpflichten beispielsweise alle, die E.ON nach außen repräsentieren, auf eine transparente Informationspolitik, ob Mitglieder unserer Konzernrepräsentanzen in Berlin und Brüssel, Mitarbeiter, die an Fachdiskussionen teilnehmen, oder unsere Vorstände. Es dürfen weder falsche, irreführende noch zu selektive Informationen herausgegeben werden.

Leitlinie „Zuwendungen“
(aktualisiert 2013)

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 wir Spenden an politische Parteien, politische Kandidaten, politische Amtsinhaber oder Beamte beziehungsweise Verwaltungsangestellte kategorisch ausschließen. 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.

Initiativen

Engagement in Interessenverbänden

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

- deutscher Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW)
- Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V. (DENEFF) – branchenübergreifendes Netzwerk von Vorreiterunternehmen und -organisationen im Bereich Energieeffizienzpolitik
- WindEurope – Netzwerk für Akteure aus der Windenergie wie Energieversorger, Forschungseinrichtungen und Vereine
- Smart Energy Demand Coalition (SEDC) und European Distribution System Operators for Smart Grids (EDSO) – europäische Verbände, die die intelligente Vernetzung und Digitalisierung des Energiesektors vorantreiben
- Energy UK – Vereinigung der britischen Energiewirtschaft
- 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 (ACUE) – Föderation von Energieversorgern in Rumänien

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

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

Hohe Standards entlang der Lieferkette

Um unserer Geschäftstätigkeit erfolgreich nachgehen zu können, sind wir auf eine effiziente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Lieferanten weltweit angewiesen, die uns mit den notwendigen Produkten und Dienstleistungen (Non-Fuels) sowie Biomasse (Fuels) beliefern. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Lieferanten hohe soziale und ökologische Standards einhalten. Dies gilt insbesondere für solche aus Ländern, die nicht Mitglied der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) sind. Denn dort besteht ein höheres Risiko für Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards. Jede Zuwiderhandlung kann sich negativ auf Menschen und Umwelt in den betroffenen Regionen auswirken und einen enormen Reputationsschaden für uns zur Folge haben.

Was wir 2017 erreicht haben

2017 haben wir intensiv daran gearbeitet, unsere Einkaufsprozesse im Bereich Non-Fuels weiter zu optimieren. Unter anderem haben wir den Lieferantenqualifizierungsprozess vereinfacht und gestrafft. Das bisherige Lieferanten-Risikobewertungsmodell wurde in diesem Zuge in andere bereits existierende Prozesse integriert. Bei der Auswahl unserer strategischen Lieferanten und in der Zusammenarbeit mit ihnen haben wir den Aspekt der Nachhaltigkeit im Berichtszeitraum verstärkt.

Gut informiert: neue Schulung zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter im Einkauf über ein umfangreiches Wissen hinsichtlich Nachhaltigkeit in der Lieferkette verfügen. Zu diesem Zweck haben wir Anfang 2017 eine neue Onlineschulung entwickelt. Sie steht zunächst in Deutsch und Englisch zur Verfügung und kann von allen Kollegen genutzt werden, die eine der beiden Sprachen sprechen. Bis Jahresende 2017 haben circa 40 Prozent der Mitarbeiter im Einkauf in Deutschland, Schweden, den USA und Großbritannien an der Schulung teilgenommen.

Im Dialog mit Lieferanten: gemeinsame Innovationen für die neue Energiewelt

Nach dem ersten E.ON Supplier Innovation Day 2016 haben wir das Format im Berichtszeitraum weitergeführt und ausgeweitet und nicht nur eine Veranstaltung, sondern gleich drei geplant. Eine davon wurde im November 2017 durchgeführt, zwei finden Anfang 2018 statt. Im Fokus der Veranstaltungen mit jeweils 50 bis 60 Teilnehmern stehen die Themen Solarenergie, Digitalisierung und Elektromobilität. Lieferanten und Mitarbeiter tauschten sich zu Kundenanforderungen, innovativen Ideen und möglichen neuen Partnerschaften zu diesen Themen aus. 2018 möchten wir unseren Lieferanten in diesem Rahmen die Möglichkeit geben, innovative Lösungen nicht nur für den Bereich Kundenlösungen vorzustellen, sondern auch in Bezug auf Netze und Erneuerbare Energien.

Leistungen bewerten, Verbesserungspotenziale ausschöpfen

2017 haben wir damit begonnen, die Leistung unserer 50 wichtigsten Lieferanten – zusammen entsprechen sie rund 40 Prozent unseres Einkaufsvolumens – umfassend zu beurteilen. Bei den sogenannten Supplier Performance Reviews orientieren wir uns an verschiedenen Leistungsindikatoren. Neben Daten zu Qualität, Kosten und Lieferung prüfen wir auch Kennzahlen zu sozialen und ökologischen Aspekten sowie zur Innovationsfähigkeit. Auf diese Weise können wir Bereiche identifizieren, in denen ein Lieferant unsere Erwartungen

noch nicht erfüllt und seine Leistung mit der von Wettbewerbern vergleichen. Nachdem wir die Leistungsindikatoren intern besprochen haben, legen wir gemeinsam mit den Lieferanten Aktionspläne fest. Auf diesem Weg möchten wir bestehende Lücken schließen und Verbesserungspotenziale ausschöpfen – auch in Bezug auf die Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten. 2018 möchten wir sukzessive weitere Lieferanten einer Beurteilung unterziehen.

Langfristige Partnerschaft zur Bewertung von CSR-Risiken

Bereits 2016 haben wir zusammen mit EcoVadis, einem externen Anbieter für Ratings bezüglich unternehmerischer Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR), ein Pilotprojekt zur Bewertung von Lieferanten realisiert. Dabei untersuchte unser Partner mehr als 200 unserer wichtigsten Non-Fuel-Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von insgesamt rund 2,4 Mrd Euro. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass keiner unserer Lieferanten ein hohes Risiko im Bereich CSR aufweist. Im Berichtszeitraum haben wir uns auf Basis der guten bisherigen Zusammenarbeit für eine langfristige Partnerschaft mit EcoVadis entschieden, um noch weitere Lieferanten bewerten zu lassen. Die Analysen von EcoVadis helfen uns dabei, einen umfassenden Überblick über die CSR-Aktivitäten wichtiger Lieferanten zu gewinnen. Auf dieser Grundlage können wir Stärken-Schwächen-Profile erstellen und bei eventuellem Verbesserungsbedarf konkrete Maßnahmenpläne ableiten.

Das ist unser Ansatz

Als verantwortungsvolles Unternehmen wollen wir angemessene Arbeitsbedingungen schaffen, unser wirtschaftliches Handeln an ethischen Grundsätzen ausrichten und Menschenrechtsverletzungen ausschließen. Das Gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette. Um sicherzustellen, dass sie unsere Anforderungen erfüllen, haben wir konzernweit gültige Richtlinien erarbeitet und verschiedene Managementprozesse eingeführt. In unseren Richtlinien sind die Verhaltensregeln und Standards unseres Verhaltenskodex 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 & 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.

Verhaltenskodex für Lieferanten^{1), 2)}
(2008; überarbeitet 2016 und 2017)

Der Verhaltenskodex enthält konzernweit verbindliche Standards zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltbelastungen sowie ethische Geschäftspraktiken. Er ist für alle Non-Fuel-Lieferanten verbindlich; von solchen, die sich im Qualifizierungsprozess befinden, verlangen wir, dass sie uns die Einhaltung explizit mit einer Unterschrift bestätigen. Außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse vertraglich zu, den Kodex zu befolgen.

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.

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-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. Die Prüfung findet im Rahmen der Präqualifizierung von Non-Fuel-Lieferanten statt und hat das Ziel, Reputations- und Haftungsrisiken zu mindern.

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. Alle zwei Jahre unterziehen wir sie einer Risikobewertung, die die Bereiche Umwelt, nachhaltige Beschaffung, faire Geschäftspraktiken und Arbeitsbedingungen umfasst.

Zum zweiten Quartal 2017 haben wir den bisherigen Prozess umgestellt. Die Analysen der einzelnen Bewertungsdimensionen – etwa die Lieferanteneistung, CSR, Finanzrisiko oder Marktrisiken – wurden in bereits existierende Prozesse integriert. Die Risiken im Bereich CSR betrachten wir beispielsweise künftig im Rahmen der Lieferantenbewertung sowie der Präqualifizierungs- und Qualifizierungsprozesse für Lieferanten.

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. In die Beurteilung fließen auch die Ergebnisse von Selbstauskünften des Lieferanten und Audits vor Ort mit 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.

„E.ON Värme Sverige“²⁾ (seit 2014)

Mit diesem Modell bewerten wir seit 2014 unsere Biomasse-Lieferanten in Schweden hinsichtlich ihrer Leistung im Bereich CSR. Im Jahr 2016 haben wir 42 Lieferanten überprüft. Diese liefern uns über 98 Prozent des Volumens der in Schweden benötigten Biomasse.

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“.

1) gilt für Non-Fuel-Lieferanten

2) gilt für Fuel-Lieferanten

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. Bei neuen Langzeitlieferanten und bei Vorliegen eines begründeten Verdachts gegen bestehende Lieferanten führen wir Überprüfungen und Vor-Ort-Audits durch. 2017 wurde ein Vertrag zur Lieferung von Anreicherungsleistung für 2017 mit einem Lieferanten geschlossen, der bereits im Rahmen früherer Verträge auditiert wurde.

Im Notfall professionell reagieren

Wir tragen die Verantwortung dafür, dass Krisen in unserem Unternehmen und auch unserem Umfeld nach Möglichkeit gar nicht erst entstehen. Deshalb handeln wir vorausschauend und sorgen konsequent für die Sicherheit unserer Erzeugungsanlagen und Verteilnetze. Nur so können wir unsere gesellschaftliche Aufgabe wahrnehmen und unsere Kunden zuverlässig mit Energie beliefern. Sollte etwas mal nicht nach Plan laufen, reagieren wir sofort und managen die Krisensituation professionell. 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.

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

Das ist unser Ansatz

Indem wir uns gut auf mögliche Krisenfälle vorbereiten und bei den ersten Anzeichen schnell einschreiten, lässt sich Schlimmeres oft verhindern. Doch auch wenn unsere Anlagen höchsten Sicherheitsstandards unterliegen, können wir nicht grundsätzlich ausschließen, dass es zu einer Krise kommt. Die Gründe dafür sind vielfältig: Naturkatastrophen, menschliches oder technisches Versagen oder auch vorsätzliche Angriffe. Zu unserem Krisenmanagement gehören deshalb verschiedene organisatorische Maßnahmen, mit denen wir uns gegen wesentliche Risiken schützen. Außerdem gelten 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.

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.

Verfahren

Regelmäßige Trainings und realitätsnahe 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.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Für unseren langfristigen Geschäftserfolg ist entscheidend, dass wir die Ansprüche unserer Stakeholder genau kennen und berücksichtigen. Genauso wichtig ist es, dass unsere Kunden, Mitarbeiter, die Bevölkerung, Politik und weitere Interessengruppen unser unternehmerisches Handeln verstehen. Nur so können wir uns ihr Vertrauen und ihre Akzeptanz sichern und unsere gute Reputation wahren.

Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist beispielsweise im Zusammenhang mit der Energiewende gefragt. Durch den Ausbau Erneuerbarer Energien beteiligen wir uns aktiv daran und investieren in viele kleine und große Infrastrukturprojekte. Diese müssen nicht nur behördlich genehmigt, sondern auch in enger Abstimmung mit unseren Anspruchsgruppen gestaltet werden. Denn obwohl die Energiewende von einem gesellschaftlichen Konsens getragen wird, ist ein offener und transparenter Austausch wichtig. Er hilft uns, mögliche Bedenken rechtzeitig zu erkennen, diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen und so eine größere Planungssicherheit für unsere Bauprojekte zu erhalten.

Zu unseren Stakeholdern zählen wir alle Personen, die ein Interesse an unserem Unternehmen haben. Die folgende Übersicht fasst unsere wesentlichen Stakeholder-Gruppen, ihre Bedeutung für uns sowie ihre Erwartungen an uns zusammen.

Bedeutung für E.ON	Stakeholder-Gruppe	Erwartungen an E.ON
Die Kaufentscheidung unserer Kunden ist zentral für unseren Geschäftserfolg.	Kunden	<ul style="list-style-type: none"> sichere Energieversorgung zu angemessenen Preisen aktiver Beitrag zur Energiewende in Europa Unterstützung bei Eigenerzeugung und Energieeffizienz
Die Leistung unserer Mitarbeiter ist maßgeblich für unseren unternehmerischen Erfolg.	Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> sicheres und interessantes Arbeitsumfeld faire Entlohnung und Chancengleichheit
Das Kapital unserer Investoren ist die notwendige Basis für eine erfolgreiche Entwicklung unseres Unternehmens.	Anteilseigner und Investoren	<ul style="list-style-type: none"> transparente Auskünfte darüber, wie wir mit ihrem Kapital wirtschaften Informationen zur Einschätzung des Werts und Wertpotenzials
Innerhalb unserer Beschaffungsprozesse nehmen wir die Leistungen zahlreicher Lieferanten und Vorlieferanten in Anspruch.	Lieferanten und Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none"> faire Konditionen wertschätzendes Miteinander
Die Energiewende in Europa kann nur erfolgreich sein, wenn sie von den Bürgern als Konsumenten und Anwohnern aktiv mitgestaltet und mitgetragen wird.	Kommunen und Regionen	<ul style="list-style-type: none"> Transparenz über geplante Maßnahmen aktive Teilhabe auf kommunaler Ebene
Unsere Geschäftstätigkeit ist stark von gesellschaftlichen Entwicklungen und darauf aufbauenden politischen Entscheidungen beeinflusst.	Politik, Gesellschaft und Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> Transparenz zuverlässige, wirtschaftliche und umweltverträgliche Energieversorgung Einhaltung gesetzlicher Rahmenvorgaben
Hochschulen und soziale Einrichtungen sehen wir als wichtige Kooperationspartner. Nichtregierungsorganisationen geben uns wertvolle Hinweise auf gesellschaftliche Erwartungen.	Nichtregierungsorganisationen und Nachhaltigkeitsexperten	<ul style="list-style-type: none"> Transparenz Rechenschaft

Das ist unser Ansatz

Um die Perspektive unserer Stakeholder zu verstehen und mit ihnen transparent über unsere Geschäftstätigkeit zu sprechen, suchen wir immer wieder das Gespräch. Auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene ist dieser Austausch täglicher Bestandteil unserer Arbeit. Das Stakeholder-Management gehört zu den Kernprozessen unserer Unternehmensführung und berücksichtigt sowohl kurz- als auch langfristige Auswirkungen auf unsere Interessengruppen. Je nach Zielgruppe und Thema stehen wir mit unseren Stakeholdern auf unterschiedliche Weise in Kontakt. Dies reicht von reiner Information 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.

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 Informations-
veranstaltungen

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 600.000 Follower mit (leicht) steigender Tendenz. Außerdem nutzen wir Instagram, YouTube, Google+ und LinkedIn.

Direkte Beteiligung an Neubauprojekten

Kommunen möchten an der Energiewende aktiv teilnehmen. Die Investitionshürden und -risiken sind jedoch oft sehr hoch oder es fehlt 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)

Im Rahmen des Programms treten unsere Mitarbeiter über verschiedene Formate wie persönliche Gespräche und Onlinechats in den Kontakt mit unseren Kunden. Näheres hierzu siehe → [Kundenorientierung](#).



Auf wichtigen Bühnen vertreten

Im Rahmen von „E.ON im Dialog“ haben wir 2017 an vier wichtigen Veranstaltungen teilgenommen: dem Berlin Energy Transition Dialogue, den Berliner Energietagen, dem Wirtschaftstag des Wirtschaftsrats e. V. der CDU und dem Kongress der Deutschen Energie-Agentur (dena). In Foren wie diesen kommen Entscheidungsträger und Führungskräfte aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen und tauschen sich zu aktuellen Themen der Energiebranche und der Wirtschaftspolitik aus. Wir nutzen diese Dialogformate, um uns in einem hochkarätigen Expertenumfeld sichtbar zu machen und zu positionieren. Außerdem haben wir so die Möglichkeit, mit unterschiedlichen Stakeholdern ins Gespräch zu kommen.

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 dabei von großer Bedeutung.

Es besteht ein öffentliches Interesse an transparenten Informationen – insbesondere zum Rückbau unserer Kernkraftwerke. Unser Kommunikationskonzept sieht vor, den Dialog mit verschiedenen Zielgruppen auszubauen. Neben klassischen Kommunikationsmitteln wie Pressemitteilungen und -gesprächen steht der persönliche Austausch zu ausgewählten Themen im Vordergrund. Dazu zählen insbesondere Informationstage für Anwohner, Medien und Politik: Mitarbeiter stehen dabei Rede und Antwort und vermitteln komplexe Sachverhalte anschaulich. Im Kernkraftwerk Unterweser fand 2017 mittlerweile der dritte Informationstag statt, an den Standorten Grohnde, Brokdorf und Grafenrheinfeld jeweils der erste. Darüber hinaus haben wir im Sommer dieses Jahres Kommunalpolitiker und Pressevertreter all unserer Standorte im Rahmen einer „Rückbaureise“ zum Kernkraftwerk in Würgassen eingeladen, um dort über Fortschritte und Ergebnisse des Rückbaus zu informieren. In Würgassen ist der nukleare Rückbau bereits erfolgreich abgeschlossen. Diese Informationsmöglichkeit fand ein positives Echo in den politischen Gremien und in der Presse.

Die Gesellschaft engagiert mitgestalten

Als Unternehmen sind wir ein Teil der Gesellschaft und übernehmen deshalb soziale und ökologische Verantwortung. Indem wir unseren Kunden nachhaltige Energielösungen anbieten und Arbeitsplätze schaffen, können wir für viele Menschen einen Mehrwert bieten. Darüber hinaus wollen wir in den Regionen, in denen wir tätig sind, einen spürbaren Beitrag zu Wohlstand und wirtschaftlicher Entwicklung leisten.

Unsere regionalen Einheiten unterstützen in teils langjährigen Partnerschaften lokale Projekte vor Ort (Community Involvement). Diese konzentrieren sich dabei auf die jeweiligen Bedürfnisse und Herausforderungen in den einzelnen Regionen. Ein weiterer Baustein unseres gesellschaftlichen Engagements ist der freiwillige Einsatz unserer Mitarbeiter für gemeinnützige Projekte. In allen Ländern, in denen wir tätig sind, gibt es entsprechende Aktivitäten. Der Umfang variiert jedoch von Land zu Land. Unsere regionalen Einheiten kennen die Bedürfnisse vor Ort sehr genau. Deshalb bestimmen sie je nach Bedarf, für welche Projekte sie sich einsetzen möchten.

Was wir 2017 erreicht haben

Auch 2017 haben wir uns erneut im Rahmen verschiedener Aktivitäten gesellschaftlich engagiert. Im Folgenden finden Sie ausgewählte Beispiele aus den Regionen.

Viel Theater ums Energiesparen

Was ist Energie? Woher kommt sie? Und wie lässt sie sich am besten einsparen? Um auf diese Fragen spielerische Antworten zu geben, hat die Schleswig-Holstein Netz AG (SH Netz) 2017 gemeinsam mit Schülern aus der dritten und vierten Klasse ein Theaterstück auf die Bühne gebracht. An insgesamt sechs Schulen war das erlebnisorientierte Lerntheater im nördlichsten Bundesland zu Gast. Die Schüler von zehn Grundschulen in Norddeutschland bekamen im September außerdem Besuch von einem Umweltclown. In zwei außergewöhnlichen Unterrichtsstunden zeigte die Energieexpertin und Pädagogin den Acht- bis Zehnjährigen mit interaktiven Karten, Spielen und Kostümen, wie sie im Alltag ganz leicht weniger Energie verbrauchen können.



Es werde Licht

Wir „ liken “ die Beiträge unserer Freunde, um Unterstützung und Rührung zu erlangen. Seit 2015 macht E.ON Romania mit ihrer „Give the Gift of Light“-Kampagne das „Liken“ darüber hinaus zu einer Gelegenheit, Menschen in Not oder gemeinnützigen Organisationen zu helfen. Für jeden Besucher, der auf der Kampagnenseite den Herzbutton klickt oder eine Story teilt, spenden wir Energie für Seniorenheime, Förderschulen und andere Institutionen sowie für einkommensschwache Familien. Bisher erhielten 26 Einrichtungen und 800 Familien so insgesamt 460.000 kWh kostenlose Energie von E.ON Romania.



Soziale Aufwertung für türkische Landfrauen

Eines der Kraftwerke unserer türkischen Beteiligung Enerjisa befindet sich in Tufanbeyli, einer ländlichen, wirtschaftsschwachen Region. Um die regionale Entwicklung zu fördern und insbesondere den sozialen Status von Frauen zu erhöhen, ermöglichte Enerjisa 16 Bewohnerinnen benachbarter Dörfer eine handwerkliche Schulung. Von März bis August 2017 nähten die Frauen 450 bunte Stoffpüppchen. Mit Unterstützung von Enerjisa verkauften zwei der Teilnehmerinnen die Puppen auf einem Istanbul Marktplatz. Das Projekt ermöglichte den Frauen, neue Fertigkeiten zu erwerben und zusätzliches Einkommen zu erzielen, und ist damit ein weiteres Beispiel dafür, wie Enerjisa Nachbargemeinden lebenswerter macht.

Partner der Alzheimer-Gesellschaft

In Großbritannien leiden ungefähr 850.000 Menschen an verschiedenen Formen von Demenz. Einige sind Kunden von uns, andere Familienmitglieder oder Freunde unserer Mitarbeiter. 2016 gingen wir eine Partnerschaft mit der britischen Alzheimer-Gesellschaft ein. Seither haben wir der Wohlfahrtsorganisation 102.000 € gespendet. Außerdem arbeiten wir mit ihr zusammen, um als Unternehmen demenzfreundlicher zu werden: Fast 600 Mitarbeiter von E.ON UK nahmen teil an einer Informationsveranstaltung der „Dementia Friends“, einer Initiative der Alzheimer-Gesellschaft mit dem Ziel, das Verständnis für die Erkrankung und die Hilfsmöglichkeiten zu verbessern. 2018 wollen wir die Veranstaltungen in größerem Umfang fortführen.

Gesunden Lebensstil auf Italiens Straßen bringen

E.ON Italia hat sich einen Namen als Unterstützer von Gesundheitsaktivitäten gemacht. Hierzu gehört der „E.ON Energy Run“, eine Serie von 10-km-Läufen in größeren norditalienischen Städten mit E.ON-Zweigniederlassung. 2017 ging es dabei über die Straßen und Piazzas von Venedig, Monza, Mailand, Bergamo, Lodi, Padua und Verbania. So wollen wir Kunden, Mitarbeiter und Einwohner für energiebezogene, gesunde und vergnügte Aktivitäten in ihrer Region gewinnen und ganz nebenbei auch unsere Markenbekanntheit steigern. Insgesamt nahmen 28.000 Läufer aller Altersgruppen, darunter auch 50 Mitarbeiter, daran teil.



Energieeffizienz von Gemeinden fördern

E.ON UK engagiert sich dafür, Gemeinden nachhaltiger zu machen. Unter anderem unterstützen wir gemeinnützige Organisationen in Großbritannien bei lokalen Aktivitäten zur Steigerung der Energieeffizienz. 2013 haben wir zu diesem Zweck den E.ON Energising Communities Fonds aufgelegt. Er vergibt je nach Größe und gesellschaftlicher Wirkung eines Projekts oder einer Veranstaltung Zuschüsse zwischen 50 und 2.000 €. 2017 zahlten wir 74.000 € an landesweit 50 Organisationen, darunter Pfadfindergruppen, Gemeindezentren, Fußballvereine und Schulen. Seit seiner Gründung hat der Fonds über 100 Einrichtungen geholfen, energieeffizienter zu werden.

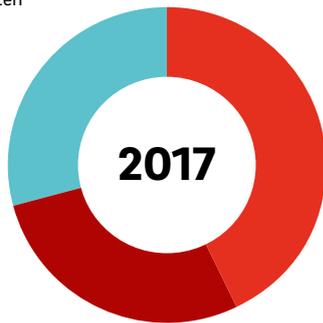
Unsere gesellschaftlichen Investitionen 2017

Im Jahr 2017 ist das Volumen der gesellschaftlichen Investitionen von 18 Mio Euro im Vorjahr auf 10 Mio Euro gesunken. Die Reduzierung resultiert vorwiegend aus dem veränderten Erfassungsbereich für unsere Spenden. Wie hoch unsere gesellschaftlichen Investitionen in verschiedenen thematischen Bereichen waren, veröffentlichen wir jährlich für acht Kategorien:

Gesellschaftliche Investitionen nach Typ

29%

Sponsoring mit gesellschaftlichem Nutzen



28%

Unternehmensspenden

43%

strategisches gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliche Investitionen nach Projekt (in Tausend Euro)



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 1.651 E.ON-Mitarbeiter konzernweit 10.910 Arbeitsstunden in einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Insgesamt stellte der Konzern damit umgerechnet 272.750 Euro an Arbeitsleistung zur Verfügung.

Hilfe beim Wiederaufbau

Hurrikan Harvey, der im August 2017 auf Land traf, hatte für die Menschen im Bundesstaat Texas verheerende Auswirkungen: Er zerstörte über 12.000 Häuser – darunter mehrere, die unseren Mitarbeitern gehörten – und beschädigte 200.000 weitere. Fast 40.000 Menschen waren gezwungen, vorübergehend in Notunterkünfte zu ziehen. Texas beheimatet mit mehr als 2,5 GW unsere größte Windenergieanlage. Wir und unsere Mitarbeiter vor Ort wollten unseren Nachbarn in Not helfen. Deshalb haben wir fünf unserer Mitarbeiter für einen Tag freigestellt und zusammen mit anderen Windenergieunternehmen 1 Mio US-\$ an Habitat for Humanity gespendet. Die gemeinnützige Organisation wird bei der Instandsetzung und dem Wiederaufbau der vom Sturm betroffenen Gebiete eine Schlüsselrolle spielen.



Daten und Fakten

Über diesen Bericht

Seit 2004 veröffentlicht E.ON jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Schwerpunkte bilden jene Themen, die für unsere Stakeholder und für uns selbst wesentlich sind. Um herauszufinden, welche dies sind, führen wir jedes Jahr eine → [Wesentlichkeitsanalyse](#) durch. Seit 2008 veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich online. Die aktuelle Ausgabe kann als PDF-Datei im → [Nachhaltigkeits-Channel](#) unserer Corporate-Website heruntergeladen werden. Die Berichte der Vorjahre sind dort im Archiv zu finden. Unser gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht, mit dem wir der Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (§289b-e sowie §315b-c HGB) nachkommen, erscheint ebenso im Nachhaltigkeits-Channel.

Berichtsgrundlagen und redaktionelle Hinweise

Mitte März 2018 erschien mit der vorliegenden Publikation der inzwischen 14. Nachhaltigkeitsbericht von E.ON in Folge. Er bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 und deckt die drei Hauptgeschäftsfelder der E.ON SE – Energienetze, Kundenlösungen und Erneuerbare Energien – ab. Zusätzlich informieren wir im Rahmen des Berichts auch über den Bereich Kernenergie, in dem wir in Deutschland über unsere operative Einheit PreussenElektra aktiv sind. Der Bereich stellt jedoch kein strategisches Geschäftsfeld dar.

Redaktionsschluss war der 31. Dezember 2017. Der Bericht ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelbenennungen und nutzen die männliche Form. Auch von der Ausweisung der Rechtsform haben wir abgesehen.

Seit 2005 orientiert sich unsere Berichterstattung jeweils an der aktuellen Version der Leitlinien der → [Global Reporting Initiative](#). Der aktuelle Bericht erfüllt zudem die Anforderungen des „Deutschen Nachhaltigkeitskodex“ (DNK) und dient als Fortschrittsbericht im Rahmen des → [„Global Compacts der Vereinten Nationen“](#).

Berichtsstruktur

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2017 gliedert sich in ein Kapitel zum Thema „Strategie“ und je eines zu unseren Handlungsfeldern „Kunden“, „Energieslösungen“, „Mitarbeiter“, „Klima und Umwelt“ und „Gute Unternehmensführung“. Ergänzt wird der Bericht um das Kapitel „Daten und Fakten“, das komprimierte Informationen zu wichtigen Kennzahlen und Standards enthält.

Für jedes Handlungsfeld stellen wir aktuelle und geplante Projekte sowie Fortschritte aus dem Berichtsjahr vor („Was wir 2017 erreicht haben“). Darunter finden sich auch Beispiele aus den zehn Regionen, in denen wir aktiv sind. Im Abschnitt „Das ist unser Ansatz“ erläutern wir, wie wir die Themen grundsätzlich managen und informieren über unsere Ziele und Maßnahmen. Bei der Darstellung von Fortschritten und Managementansätzen bilden jene Themen den Schwerpunkt, die wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als besonders wichtig identifiziert haben. Daneben berichten wir in geringerem Umfang auch über weitere Themen. Auf diese Weise können wir den vielfältigen Anliegen unserer Stakeholder gerecht werden und Anforderungen von Nachhaltigkeitsrankings und Ratingagenturen erfüllen.

Berichtsgegenstand

Gegenstand des Nachhaltigkeitsberichts 2017 ist die E.ON SE einschließlich ihrer direkt gehaltenen Beteiligungen. Die Angaben des Berichts beziehen sich stets auf die E.ON SE und alle Tochterunternehmen (E.ON-Konzern). Abweichungen machen wir entsprechend kenntlich. So berücksichtigen wir im Abschnitt „Arbeitssicherheit“ beispielsweise auch Einheiten, in denen wir für die Betriebsführung verantwortlich sind, aber keine mehrheitliche Beteiligung haben.

Die Geschäftsfelder konventionelle Erzeugung, globaler Energiehandel, Exploration & Produktion, die Anfang 2016 auf die Gesellschaft Uniper übertragen wurden, sind nicht mehr Gegenstand unserer Berichterstattung und werden unter „Nicht fortgeführte Aktivitäten“ ausgewiesen. Kennzahlen, bei denen Vorjahreswerte wegen der Beendigung der Aktivitäten nachträglich angepasst wurden, machen wir mit Fußnoten kenntlich. Mit dieser Vorgehensweise entsprechen wir auch den „International Financial Reporting Standards“ (IFRS) für die Geschäftsberichterstattung. 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.

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.

Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Wesentliche Teile des Nachhaltigkeitsberichts 2017 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 Inhalte sind jeweils mit dem Symbol  gekennzeichnet. Der genaue Prüfungsumfang wird aus dem → [Prüfvermerk](#) ersichtlich. Grundlage der Prüfung sind die Texte in deutscher Sprache.

Berichterstattung nach GRI

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich seit 2005 an den Leitlinien der → [Global Reporting Initiative](#) (GRI). Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit der aktuellen Version der Leitlinien – den „GRI Sustainability Reporting Standards“ (GRI-SRS) von 2016 – erstellt. Zusätzlich beziehen wir die „Electric Utilities Sector Disclosures“ aus dem Jahr 2013 ein, die sektorspezifische Angaben enthalten. Wie in den Jahren zuvor entspricht auch unsere Berichterstattung 2017 nach eigener Einschätzung der „Kern“-Option der GRI-Leitlinien.

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 sogenannte Sector Disclosures, in denen branchenspezifische Aspekte und Zusatzindikatoren definiert sind.

Übereinstimmend mit den GRI-SRS wählten wir die Berichtsinhalte 2017 auf Basis einer → [Wesentlichkeitsanalyse](#) aus. Im folgenden Index verweisen wir auf Seiten dieses Berichts, des Geschäftsberichts und der Konzernwebsite, auf denen sich Informationen zur Erfüllung der GRI-Anforderungen finden. Der Index enthält:

- allgemeine Angaben zu Kontextinformationen von E.ON (GRI 102)
- Angaben zu den Managementansätzen für alle wesentlichen Themen (GRI 103)
- spezifische Angaben für alle wesentlichen Themen (themenspezifische GRI-Standards Serie 200, 300, 400 sowie „Electric Utilities Sector Disclosures“). Angeführt wird mindestens ein Indikator pro wesentlichem Thema.

Falls die GRI-Anforderungen mit den Inhalten auf den verlinkten Seiten nicht vollständig erfüllt werden, haben wir weitere Informationen direkt in den Index aufgenommen beziehungsweise die Lücken als „Auslassungen“ offengelegt. Angaben, die einer → [betriebswirtschaftlichen Prüfung](#) unterzogen wurden, haben wir mit dem Symbol gekennzeichnet. Für einige wesentliche Themen berichten wir ergänzend über E.ON-spezifische Indikatoren oder verwenden diese anstelle von GRI-Indikatoren. Mit den folgenden Symbolen machen wir deutlich, an welcher Stelle in der Wertschöpfungskette das jeweilige Thema relevant ist:



Lieferkette



Unternehmen



Kunden

Angabe

Verweise

Ergänzungen und Auslassungen

GRI-102: Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

102-1: Name der Organisation

→ [E.ON auf einen Blick*](#)

102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

→ [E.ON auf einen Blick*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 22 ff.)

102-3: Ort des Hauptsitzes

→ [E.ON auf einen Blick*](#)

102-4: Betriebsstätten

→ [E.ON auf einen Blick*](#)

102-5: Eigentum und Rechtsform

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(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.

102-6: Bediente Märkte

→ [E.ON auf einen Blick*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#) (S. 22, S. 64 ff.)

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.

102-7: Größenordnung der Organisation

→ [E.ON auf einen Blick*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 28 ff., S. 62 ff., S. 110 ff.)
→ [Arbeitsbedingungen*](#)
→ www.eon.com*

102-8: Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter

→ [E.ON auf einen Blick*](#)
→ [Mitarbeiter*](#)
→ [Kennzahlen*](#)

102-9: Lieferkette

→ [Lieferantenmanagement*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 64 ff., S. 139, S. 202)

102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

→ [Berichtsprofil*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 18 f., S. 203)

102-11: Vorsorgeprinzip oder Vorichtsmaßnahmen

→ [Kunden*](#)
→ [Energieslösungen*](#)
→ [Mitarbeiter*](#)
→ [Klima und Umwelt*](#)
→ [Gute Unternehmensführung*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 54 ff.)

Wir handeln grundsätzlich mit langfristiger Perspektive; das gilt für alle Unternehmensbereiche und alle Handlungsfelder.

Das Risikomanagement von E.ON berücksichtigt über rechtliche Fragen hinausgehend ökologische und soziale Risiken.

102-12: Externe Initiativen

→ [Gute Unternehmensführung*](#)
→ [Kunden*](#)
→ [Energieslösungen*](#)
→ [Mitarbeiter*](#)
→ [Klima und Umwelt*](#)

102-13: Mitgliedschaft in Verbänden

→ [Interessenvertretung*](#)
→ [Energieslösungen*](#)
→ [Mitarbeiter*](#)
→ [Klima und Umwelt*](#)

Strategie

102-14: Aussagen der Führungskräfte

→ [Vorwort*](#)

Angabe

102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Verweise

→ [Strategie](#)
→ [Vorwort*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 18 f., S. 54 ff.)

Ergänzungen und Auslassungen

Wesentliche Marktentwicklungen und mit ihnen verbundene Chancen und Risiken werden im Geschäftsbericht, im Kapitel „Strategie“ sowie im Vorwort adressiert. Zudem beschreiben wir zum Einstieg in jedes Kapitel, welche Auswirkungen, Chancen und Risiken mit den jeweiligen Themen verbunden sind.

Ethik und Integrität

102-16: Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen

→ [Gute Unternehmensführung*](#)
→ [Compliance und Antikorruption*](#)

102-17: Verfahren für ethische Beratung und Bedenken

→ [Compliance und Antikorruption*](#)

Führung

102-18: Führungsstruktur

→ [Gute Unternehmensführung*](#)
→ [Nachhaltigkeitsorganisation*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 75 ff.)

102-20: Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

→ [Nachhaltigkeitsorganisation*](#)

102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien

→ [Gute Unternehmensführung*](#)
→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 77 f.)
→ [www.eon.com*](#)

102-23: Vorstand des höchsten Kontrollorgans

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 77 f.)
→ [www.eon.com*](#)

102-24: Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans

→ [Geschäftsbericht 2017](#) (S. 9, S. 77 ff.)

102-25: Interessenkonflikte

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 77 ff.)

102-26: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 77 ff.)

102-30: Effektivität des Risikomanagementprozesses

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 54 ff., S. 77 ff.)

102-31: Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 77 ff.)

102-32: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Vorstand prüft und bewilligt den Nachhaltigkeitsbericht. Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht wird durch Vorstand und Aufsichtsrat geprüft.

102-35: Vergütungspolitik

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 88 f.)

102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung

→ [Geschäftsbericht 2017](#)
(S. 88 f.)

Stakeholder-Einbeziehung

102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

→ [Stakeholder-Management*](#)

102-42: Bestimmung und Auswahl von Stakeholdern

→ [Stakeholder-Management*](#)

102-43: Ansatz für die Stakeholder-Einbeziehung

→ [Wesentlichkeitsanalyse](#)
→ [Kundenorientierung](#)
→ [Stakeholder-Management*](#)

Angabe	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen
102-44: Schlüsselthemen und Anliegen <input checked="" type="checkbox"/>	→ Wesentlichkeitsanalyse → Stakeholder-Management*	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45: Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden <input checked="" type="checkbox"/>	→ Berichtsprofil* → Geschäftsbericht 2017 (S. 134 ff.)	
102-46: Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung <input checked="" type="checkbox"/>	→ Wesentlichkeitsanalyse → Berichtsprofil*	
102-47: Liste der wesentlichen Themen <input checked="" type="checkbox"/>	→ Wesentlichkeitsanalyse	
102-48: Neuformulierung der Informationen <input checked="" type="checkbox"/>	→ Berichtsprofil*	Rückwirkende Veränderungen werden an entsprechender Stelle bei der Kennzahl in Form von Fußnoten ausgewiesen.
102-49: Änderungen bei der Berichterstattung <input checked="" type="checkbox"/>	→ Berichtsprofil*	
102-50: Berichtszeitraum <input checked="" type="checkbox"/>	→ Berichtsprofil*	
102-51: Datum des aktuellsten Berichts <input checked="" type="checkbox"/>		Der vorhergegangene Nachhaltigkeitsbericht 2016 erschien im Mai 2017.
102-52: Berichtszyklus <input checked="" type="checkbox"/>		E.ON berichtet jährlich über ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit.
102-53: Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht <input checked="" type="checkbox"/>	→ www.eon.com *	
102-54: Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards <input checked="" type="checkbox"/>	→ GRI-Index	
102-55: GRI-Inhaltsindex <input checked="" type="checkbox"/>	→ GRI-Index	
102-56: Externe Prüfung <input checked="" type="checkbox"/>	→ Berichtsprofil* → Prüfungsvermerk	

GRI 200: Ökonomie

GRI 205: Korruptionsbekämpfung



103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Compliance und Antikorruption
205-2 (Core): Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	→ Compliance und Antikorruption

Forschung und Entwicklung (sektorspezifisch)



103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Erneuerbare Energien → Effizienzlösungen → Versorgungssicherheit → Lieferantenmanagement* → Kennzahlen*
--	---

Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung wurden im Rahmen des Geschäftsberichts 2017 geprüft. Eine Aufschlüsselung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Kategorien, die aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten relevant sind, ist leider nicht möglich.

Angabe

Verweise

Ergänzungen und Auslassungen

GRI 300: Ökologie

GRI 302: Energie

103-1/2/3: Managementansatz

→ [Erneuerbare Energien](#)
→ [Effizienzlösungen](#)
→ [Umweltmanagement*](#)

302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

→ [Umweltmanagement*](#)

E.ON-spezifisch (Core): In eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge aus Erneuerbaren Energien

→ [Erneuerbare Energien](#)

Von größerer Relevanz als der Energieverbrauch innerhalb der Organisation ist für uns die in eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge aus Erneuerbaren Energien.

Erzeugungszahlen wurden im Rahmen des Geschäftsberichts 2017 geprüft.

GRI 305: Emissionen

103-1/2/3: Managementansatz

→ [Klimaschutz](#)
→ [Erneuerbare Energien](#)
→ [Effizienzlösungen](#)

305-1: Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

→ [Klimaschutz](#)

In die Berechnung wurden folgende Treibhausgase einbezogen:

- CH4-Emissionen (aus der Strom- und Wärmeerzeugung)
 - N2O-Emissionen (aus der Strom- und Wärmeerzeugung)
 - 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 und flüssigem Propangas)
 - CO2-Äquivalente (aus dem Einsatz von Kältemittel zur Gebäudekühlung)
 - Übertragungsverluste der Schwefelhexafluorid-Emissionen (SF6)
 - CO2-Äquivalente aus dem Einsatz von Kraftstoffen für die Wärmeerzeugung von Gebäuden
 - CO2-Äquivalente aus dem konzerneigenen Fuhrpark
- Basisjahr ist gemäß Kyoto-Protokoll das Jahr 1990. Die Treibhausgaspotenziale beziehen sich auf einen Zeithorizont von 100 Jahren.

Auch die Treibhausgasemissionen beziehen sich auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist und die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden.

Es werden keine Angaben zu biogenen CO2-Emissionen gemacht.

305-2: Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)

→ [Klimaschutz](#)

In die Berechnung wurden folgende Treibhausgase einbezogen:

- CO2-Äquivalente (resultierend aus dem Verbrauch von extern beschafftem Strom)
- CO2-Äquivalente (resultierend aus Verlusten bei der Übertragung und Verteilung von Strom in eigenen Netzen)
- CO2-Äquivalente (resultierend aus dem fremdbeschafften Energieverbrauch von Gebäuden)

Basisjahr und Konsolidierungsansatz: vgl. 305-1
Es werden keine Angaben zu biogenen CO2-Emissionen gemacht.



Angabe	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen
305-3 (Core): Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) <input checked="" type="checkbox"/>	→ Klimaschutz	In die Berechnung wurden folgende Treibhausgase einbezogen: <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Äquivalente (resultierend aus dem Stromverbrauch beim Endkunden) • CO₂-Äquivalente (resultierend aus dem Erdgasverbrauch beim Endkunden) • CO₂-Äquivalente (resultierend aus Verlusten bei Übertragung und Verteilung von Strom in Fremdnetzen) • CO₂-Äquivalente (resultierend aus Geschäftsreisen und Pendelverkehr der Arbeitnehmer) • CO₂-Äquivalente (resultierend aus der Beschaffung von Waren, Dienstleistungen und Kapitalgütern) Basisjahr und Konsolidierungsansatz: vgl. 305-1 Es werden keine Angaben zu biogenen CO ₂ -Emissionen gemacht.

GRI 400: Soziales

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
403-2 (Core): Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle <input checked="" type="checkbox"/>	→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Bei E.ON erfolgt die Berichterstattung der Unfallzahlen über folgende Kennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> • „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufskrankungen mit und ohne Ausfalltage • „Lost Time Injury Frequency Index“ (LTIF) – arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten Beide Indikatoren werden sowohl für E.ON-Mitarbeiter als auch für Vertragspartner berichtet. Geprüft wurden jeweils nur die Zahlen für E.ON-Mitarbeiter sowie die Anzahl der tödlichen Unfälle. Anstatt einer Aufteilung nach Regionen findet eine Aufteilung nach Geschäftsfeldern statt. Eine Aufteilung nach Geschlecht wird als nicht zielführend angesehen.

GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit



103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Vielfalt und Chancengleichheit	
405-1 (Core): Vielfalt in Leitungsgorganen und der Angestellten <input checked="" type="checkbox"/>	→ Vielfalt und Chancengleichheit	

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte



103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Menschenrechte → Lieferantenmanagement* → Compliance und Antikorruption	
412-2 (Core): Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	→ Menschenrechte → Lieferantenmanagement* → Compliance und Antikorruption	

Angabe	Verweise	Ergänzungen und Auslassungen
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit   		
103-1/2/3: Managementansatz	→ Sicherheit und Gesundheit beim Kunden* → Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Das Thema Sicherheit und Gesundheit beim 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.
416-2 (Core): Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	→ Sicherheit und Gesundheit beim Kunden*	E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung  		
103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Kundenorientierung	
E.ON-spezifisch (Core): Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit <input checked="" type="checkbox"/>	→ Kundenorientierung	
GRI 418: Schutz der Kundendaten   		
103-1/2/3: Managementansatz	→ Datenschutz*	
418-1 (Core): Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	→ Datenschutz*	Im Berichtsjahr 2017 waren gegenüber E.ON keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Nichteinhaltung des Schutzes der Privatsphäre unserer Kunden durch die entsprechende Fachabteilung zu verzeichnen.
Verfügbarkeit (sektorspezifisch)  		
103-1/2/3: Managementansatz <input checked="" type="checkbox"/>	→ Versorgungssicherheit	
G4-EU28: Häufigkeit von Stromausfällen (SAIFI)	→ Versorgungssicherheit	
G4-EU29 (Core): Dauer von Stromausfällen (SAIDI) <input checked="" type="checkbox"/>	→ Versorgungssicherheit	
G4-EU30: Durchschnittliche Verfügbarkeit der Kraftwerke <input checked="" type="checkbox"/>	→ Versorgungssicherheit	

Die mit einem * gekennzeichneten Seiten wurden keiner beziehungsweise nur in Teilen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen. Alle Angaben, bis auf die sektorspezifischen, basieren auf den GRI-SRS 2016.

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 160 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. Die aufgeführten internen Richt- und Leitlinien stehen in unserem → [Nachhaltigkeits-Channel](#) zum Download zur Verfügung.

Menschenrechte

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

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

Richt- und Leitlinien

- E.ON-Leitlinie zu Menschenrechten
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- E.ON-Verhaltenskodex
- Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft
- Zusatz zur „Procurement“-Richtlinie für die Beschaffung von Biomasse
- Slavery and Human Trafficking Statement

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

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

- E.ON-Leitlinie zu Menschenrechten
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- E.ON-Verhaltenskodex
- Gemeinsame Grundsatzerklärung „Vielfalt und Integration“
- Slavery and Human Trafficking Statement

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

→ [Strategie](#)
→ [Gute Unternehmensführung](#)
→ [Erneuerbare Energien](#)
→ [Effizienzlösungen](#)
→ [Klimafreundliche Mobilität](#)
→ [Klimaschutz](#)
→ [Umweltmanagement](#)
→ [Abfälle](#)

- E.ON-Grundsatzerklärung zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Korruptionsbekämpfung

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

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

- Verhaltenskodex für Lieferanten
 - E.ON-Verhaltenskodex
 - Verhaltenskodex Anlage 1: Checkliste Compliance
 - Verhaltenskodex Anlage 3: Leitlinie Zuwendungen
-

Nachhaltigkeit in Zahlen

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 (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.

Wir berichten außerdem bereits seit 2010 über Kennzahlen nach dem Standard der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS). Diese nichtfinanziellen Indikatoren sind europaweit gültig und beinhalten auch branchenspezifische Kriterien. Die Kennzahlen, die zur Erfüllung des Standards dienen, haben wir jeweils mit der entsprechenden Kennung – der DVFA/EFFAS-ID – markiert.

Einige Kennzahlen wurden einer externen betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen und sind mit dem Symbol gekennzeichnet. Die für uns wichtigsten Kennzahlen haben wir mit einem blauen Hintergrund optisch hervorgehoben.

Beispielhafte Kennzahlendarstellung

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Kennzahl XX	E/S/GXX-XX	XX <input checked="" type="checkbox"/>	XX	XX

↑

DVFA/EFFAS-ID

↑

externe Prüfung

Weiterführende Angaben zu den Kennzahlen – beispielsweise detailliertere Aufschlüsselungen – finden Sie in den jeweiligen Handlungsfeldern dieses Berichts.

Umwelt

Klimaschutz

	DVFA/EFFAS	2017 ¹⁾	2016	2015
CO ₂ -Emissionen des E.ON-Konzerns (Gesamt CO ₂ -Äquivalente in Mio t)	E03-01	79,40 <input checked="" type="checkbox"/>	82,75 ²⁾	200,19
<i>Scope-1-Emissionen</i>	E02-01	5,04 <input checked="" type="checkbox"/>	5,37 ²⁾	79,99
<i>Scope-2-Emissionen³⁾</i>	E02-01	3,34 <input checked="" type="checkbox"/>	3,36	3,69
<i>Scope-3-Emissionen</i>	E02-01	71,02 <input checked="" type="checkbox"/>	74,02 ²⁾	116,51

1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis

2) Werte wurden gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst.

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

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Klimaschutz](#).

Umweltmanagement

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (in Mio GJ)	E01-01	201 ¹⁾	260 ²⁾	540
Anteil der Standorte mit ISO-14001-Zertifizierung (in %)	E33-01	99	95	–
Umweltrelevante Ereignisse nach Kategorien				
<i>3 (schwerwiegende Auswirkungen)</i>		0	0	0
<i>2</i>		6	10	29 ³⁾
<i>1</i>		115	119	102 ³⁾
<i>0 (kein tatsächlicher Schaden)</i>		390	369	304 ³⁾
Ereignisse auf der siebenstufigen Internationalen Nuklearen Ereignisskala (INES)				
		0	0	0
Rücklagen für Umweltschutzmaßnahmen und ähnliche Verpflichtungen (in Mio €) ⁴⁾	E12-05	507 <input checked="" type="checkbox"/> ⁵⁾	469	851 ³⁾
<i>kurzfristig</i>		29 <input checked="" type="checkbox"/> ⁵⁾	23	76 ³⁾
<i>langfristig</i>		478 <input checked="" type="checkbox"/> ⁵⁾	446	775 ³⁾
Süßwasserverbrauch (in Mio m ³) ⁶⁾	E28-01	37,0	26,2	34,8 ³⁾

1) ohne Geschäftsreisen (Veränderung des GRI-Standards)

2) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung aufgrund eines veränderten Konsolidierungskreises angepasst

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

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

5) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

6) Kennzahlenerhebung aus Wesentlichkeitsgründen nur für Nicht-Kerngeschäft (PreussenElektra)

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Umweltmanagement](#).

Abfälle

	DVFA/EFFAS	2017 ¹⁾	2016	2015 ²⁾
Nicht gefährlicher Abfall (in kt)		84,9	28,9	50,1
<i>verwertet</i>		79,7	21,1	39,4
<i>beseitigt</i>		5,2	7,8	10,7
Gefährlicher Abfall (in kt)	E06-01	71,1	27,7	32,2
<i>verwertet</i>		56,3	21,5	18,2
<i>beseitigt</i>		14,8	6,2	14,0
Schwach- und mittelradioaktiver Abfall (in t)	E08-01/02	402,1	423,8	490,0
Hochradioaktiver Abfall (in t)	E08-03	180,2	20,4	105,4
Gesamtmenge an Abfall (in kt) ³⁾	E04-01	156,6	57,0	82,9
Anteil der verwerteten Menge an Abfall an der Gesamtmenge an Abfall (in %) ⁴⁾	E05-01	87,2	74,7	69,9

- 1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis
2) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)
3) setzt sich zusammen aus: radioaktive, gefährliche und nicht gefährliche Abfälle
4) setzt sich zusammen aus: verwerteter Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Abfälle](#).

Soziales

Mitarbeiter (allgemein)

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015 ¹⁾
Anzahl Mitarbeiter ²⁾		42.699 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	43.138	43.162
Neueinstellungen				
<i>Full Time Equivalent (FTE)</i>		4.536	4.346	4.042
<i>Köpfe</i>		4.616	4.451	4.207
<i>unbefristet (in %)</i>		73	67	67
Mitarbeiter mit Vollzeitarbeitsverträgen (in %) ⁴⁾		92	92	91
Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen (in %) ⁴⁾		96	95	96
Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag auf tarifvertraglicher Basis		85	84	84
Anzahl Mitarbeiter in Teilzeit		3.395 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	3.517	3.937
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren) ⁴⁾		14 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	14	14
Mitarbeiterfluktuation (in %) ⁴⁾	S01-01	4,6 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	5,3	3,6
Auszubildende in Deutschland		942 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	971	990
Ausbildungsquote in Deutschland (in %)		5,5 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	5,3	5,5

- 1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)
2) ohne Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende
3) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts
4) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Mitarbeiterentwicklung](#) und → [Arbeitsbedingungen](#).

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

DVFA/EFFAS	2017	2016	2015 ¹⁾
TRIF ²⁾ kombiniert ³⁾	2,5	2,5	2,4
TRIF E.ON-Mitarbeiter	2,3 <input checked="" type="checkbox"/>	2,5	2,3
TRIF Vertragspartner	2,9	2,6	2,6
LTIF ⁴⁾ E.ON-Mitarbeiter ³⁾	1,8 <input checked="" type="checkbox"/>	1,9	1,9
LTIF ⁴⁾ Vertragspartner ³⁾	2,3	2,1	2,0
Anzahl tödliche Unfälle bei E.ON-Mitarbeitern und Vertragspartnern ³⁾	5 <input checked="" type="checkbox"/>	4	2
Gesundheitsquote (in %) ⁵⁾	96,6	96,5	96,5

- 1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)
 2) „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen pro eine Million Arbeitsstunden
 3) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierter Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
 4) „Lost Time Injury Frequency Index“ (LTIF) – arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden
 5) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz](#).

Vielfalt

DVFA/EFFAS	2017	2016	2015 ¹⁾
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft (in %) ²⁾	31,6 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	32,1	32,0
Anteil Frauen in Führungspositionen konzernweit (in %) ⁴⁾	19,6 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	19,6	18,4
Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter in Deutschland (in %) ⁵⁾	5,4 <input checked="" type="checkbox"/>	5,4	5,7
Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter in Deutschland ⁵⁾	899 <input checked="" type="checkbox"/>	934	970
Anzahl schwerbehinderter Auszubildende in Deutschland	4 <input checked="" type="checkbox"/>	6	6
Anzahl Nationalitäten	99 <input checked="" type="checkbox"/>	97	96
Durchschnittsalter (in Jahren) ²⁾	42 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	42	42
Altersstruktur der Gesamtbelegschaft (in %) ²⁾	S03-01		
<31 Jahre	18 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	18	17
31-50 Jahre	54 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	55	55
>50 Jahre	28 <input checked="" type="checkbox"/> ³⁾	27	28

- 1) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)
 2) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende
 3) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts
 4) einschließlich Vorstände/Geschäftsführer
 5) exklusive Vorstände/Geschäftsführer, einschließlich Auszubildende

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Vielfalt und Chancengleichheit](#).

Gesellschaftliches Engagement

DVFA/EFFAS	2017	2016	2015 ¹⁾
Gesamtvolumen gesellschaftlicher Investitionen (in Mio €)	10,3	18,1	14,7
Ehrenamtliches Engagement E.ON-Mitarbeiter (Anzahl Arbeitsstunden)	10.910	11.828	12.747

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Gesellschaftliches Engagement](#).

Governance

Kunden

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Anzahl Strom- und Gaskunden (in Mio)		21,1 <input checked="" type="checkbox"/> ¹⁾	21,4	22,7 ²⁾
Installierte Smart Meter in den Regionen (in Mio) ³⁾	V11-02	2,4	2,1	1,8 ⁴⁾
Entwicklung der Kundenzufriedenheit	V06-01	siehe → Kundenorientierung		
Eingesparte Energie bei Industrie und Gewerbe (in GWh)		2.215 ⁵⁾	32	–
Eingesparte CO ₂ -Emissionen bei Industrie und Gewerbe (in t)		731.228 ⁵⁾	10.823	–

1) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

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

3) inklusive Smart Meter in der Slowakei (49 Prozent Minderheitsbeteiligung)

4) Wert wurde gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst.

5) Durch eine Veränderung des Konsolidierungskreises sind die Werte eingeschränkt mit dem Vorjahreswert vergleichbar.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Kunden](#).

Stromerzeugung

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Eigenerzeugung Erneuerbare Energien (in Mrd kWh)		12,5 <input checked="" type="checkbox"/> ¹⁾	11,6	10,4 ²⁾
Vollkonsolidierte Kraftwerksleistung (in MW)		4.716 <input checked="" type="checkbox"/> ¹⁾	4.176	3.967 ²⁾
Anlagenverfügbarkeit (in %)				
<i>Onshore-Wind/Solar</i>		94,6 <input checked="" type="checkbox"/> ¹⁾	94,2	95,8 ²⁾
<i>Offshore-Wind/Sonstiges</i>		97,6 <input checked="" type="checkbox"/> ¹⁾	96,7	94,5 ²⁾
Anteil Erneuerbarer an der gesamten Eigenerzeugung (in %)	E26-01	29,3	24,9	13,8 ²⁾
Anteil der Primärenergieträger an der Eigenerzeugung (in %)	E26-01			
<i>Windkraft und Solar</i>		29,3	24,9	5,7
<i>Erdgas/Öl</i>		1,8	1,8	33,7
<i>Kernkraft</i>		64,6	69,5	26,4
<i>Braun- und Steinkohle</i>		0,2	–	26,0
<i>Wasserkraft</i>		–	–	7,8
<i>Sonstige (inklusive Biomasse)</i>		4,1	3,8	0,4

1) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

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

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Erneuerbare Energien](#).

Energienetze

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Stromverteilnetze (in Tausend km) ¹⁾		756	754	755
Gasverteilnetze (in Tausend km)		107	104	105
Netzverluste bei Übertragung und Verteilung von Strom (in %)		6,0	4,6	4,7

1) inklusive unserer Stromnetze in der Slowakei (49 Prozent Minderheitsbeteiligung)

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Versorgungssicherheit](#).

Forschung und Entwicklung

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Forschungs- und Entwicklungsaufwand (in Mio €)	V04-01	5 <input checked="" type="checkbox"/> ¹⁾	14	20 ²⁾

1) übernommen aus geprüftem Teil des Geschäftsberichts

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

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Effizienzlösungen](#), → [Erneuerbare Energien](#) und → [Versorgungssicherheit](#).

Compliance

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Anteil des Umsatzes in Ländern mit Korruptionsrisiken (in %) ¹⁾	V02-01	22,4	22,1 ²⁾	6,6
Anzahl Compliance-Meldungen ³⁾		53	75	75
Spenden an politische Parteien (in %) ⁴⁾	G01-01	–	–	–

1) Länder mit unter 60 Punkten nach dem Corruption Perceptions Index (CPI) von Transparency International

2) Wert gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

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

4) Der E.ON-Verhaltenskodex schließt Spenden an politische Parteien, politische Kandidaten und politische Amtsinhaber kategorisch aus.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel → [Compliance und Antikorruption](#).

Lieferantenmanagement

	DVFA/EFFAS	2017	2016	2015
Beschreibung der Performance in der Lieferkette	V28-04	siehe → Lieferantenmanagement		

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

An die E.ON SE, Essen

Wir haben die mit dem Symbol „☑“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht 2017 der E.ON SE, Essen (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „☑“ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards 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 Berichts 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) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 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 Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem Symbol „☑“ gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit dem Symbol „☑“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Bericht
- Prüfung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch Telefoninterviews mit den folgenden Tochtergesellschaften: E.ON UK plc, E.ON Sverige AB, E.ON România S.R.L., E.ON Česká republika, s.r.o., Avacon AG, Hansewerk AG, Bayernwerk AG, E.DIS AG
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit dem Symbol „☑“ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung 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.

Essen, den 6. März 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink ppa. Robert Prengel
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

E.ON SE
Brüsseler Platz 1
45131 Essen

→ eon.com/nachhaltigkeit

Konzept, Redaktion und Gestaltung

E.ON SE
Stakeholder Reporting GmbH

