

Erfolgreich wirtschaften,
verantwortlich handeln.

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht folgt unserem Bericht „Energie, Effizienz, Engagement - Gesellschaftliche Verantwortung“ aus dem Jahr 2005. Während der vorjährige eine erste Bestandsaufnahme unserer Aktivitäten im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung darstellt, zeigt der vorliegende Bericht, wie wir - basierend auf der Weiterentwicklung unserer Strategien und Ziele - diese Aktivitäten systematisch vorantreiben. Er ergänzt die regelmäßige Berichterstattung mittels Geschäftsbericht, Form 20-F, Strategie & Kennzahlen sowie weiterer Berichte der Konzerngesellschaften und schafft die Grundlage für eine regelmäßige Berichterstattung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen und Herausforderungen unseres Konzerns.

Über die Informationen hinaus, die dieser Bericht zum Bereich „Corporate Social Responsibility“ (CSR) enthält, verweist er an vielen Stellen auf weiterführende und ergänzende Darstellungen unter www.eon.com > Konzern > Verantwortung. Diese Verweise sind mit ► am Textrand gekennzeichnet. Dieser Bericht ist ein Konzern-Bericht, der alle Market und Business Units von E.ON mit einschließt. Die Daten beziehen sich auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist. Gegenüber dem Vorjahr haben wir unsere Leistungsindikatoren ausgebaut. Der Berichtszeitraum reicht von 2004 bis 2005. Dabei berücksichtigten wir auch relevante Informatio-

nen aus dem Jahr 2006, die bis zum Redaktionsschluss vorlagen. Um die Aussagekraft zu erhöhen, nehmen wir in einigen Tabellen Bezug auf den Zeitraum vor 2004.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht ist nach den GRI-Leitlinien aus dem Jahr 2002 als „in-accordance-with-report“ erstellt, berücksichtigt aber schon den Entwurf zu den G3-Leitlinien der GRI (Stand: April 2006). Ein kurzer Index nach G3 befindet sich auf den Seiten 48 und 49 des vorliegenden Berichts. Ausführliche Indizes sind im Internet unter www.eon.com veröffentlicht.

Der Redaktionsschluss dieses Berichts war am 30. April 2006. Aktuelle Informationen finden Sie in unserem Internetportal www.eon.com. Unser nächster CSR-Bericht erscheint im zweiten Quartal 2007.

Aus sprachlichen Gründen verwenden wir im Bericht ausschließlich die männliche Form. Selbstverständlich sind damit auch weibliche Personen gemeint.

Inhaltsverzeichnis

2	Im Gespräch
4	Selbstverpflichtung zur gesellschaftlichen Verantwortung
5	Porträt E.ON
8	Verantwortliche Unternehmensführung
18	Unsere Verantwortung im Markt
24	Unsere Verantwortung für die Umwelt
30	Unsere Verantwortung für die Regionen
36	Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz
42	Kennzahlen
46	Programm
48	GRI Content Index
50	Glossar



Dr. Manfred Krüper,
Mitglied des Vorstands der E.ON AG

Dr. Wulf H. Bernotat,
Vorsitzender des Vorstands der E.ON AG

Im Gespräch

Dr. Krüper Ich bin schon stolz darauf, dass wir es geschafft haben, bei unserem zweiten Anlauf bereits im Einklang mit dem aktuellen Leitfaden der Global Reporting Initiative zu berichten. Damit genügen wir diesem anspruchsvollen internationalen Standard und geben unsere ökonomischen, umweltbezogenen und sozialen Leistungen ausgewogen und angemessen wieder. Und was wir zu berichten haben, das kann sich sehen lassen. Selbst mir war bis zur Lektüre des Entwurfs manches nicht bekannt.

Dr. Bernotat Dennoch können und müssen wir unsere Transparenz bei sozialen und ökologischen Themen auch über den Bericht hinaus noch weiter verbessern. So wie wir unseren Anlegern seit Jahren transparent und kompetent über die wirtschaftliche Entwicklung bei E.ON berichten. Dass wir hier höchste Standards erreichen, wird weithin anerkannt. Mein Ziel ist, dass wir auch in der CSR-Berichterstattung zur internationalen Spitze gehören und in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung eine führende Position einnehmen.

Dr. Krüper Dabei finde ich die Vielfalt der Begriffe immer noch irritierend: Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility, Accountability, Gleichklang von Ökologie, Ökonomie und Sozialem!? Am Ende ist doch das, was damit inhaltlich verbunden wird, für uns nicht neu. Mit unseren Produkten und ihrer Erzeugung können wir die Lebensqualität der Menschen stark beeinflussen – positiv, aber auch negativ, wenn wir nicht vorausschauend und umsichtig handeln. Deshalb hat gesellschaftliche Verantwortung in unseren Konzerngesellschaften Tradition und wurde in unserem E.ON-Leitbild als einer von fünf zentralen Unternehmenswerten aufgenommen.

Dr. Bernotat Stimmt, wer in unserem Geschäft nicht bereit ist, immer auch die Folgen seines Handelns für Gesellschaft und Umwelt zu bedenken, kommt seiner Verantwortung nicht nach. Die Energiebranche ist wie kaum eine andere von politischen Einflüssen und Erwartungen zahlreicher Interessengruppen geprägt. Und weil wir die breite Akzeptanz der Gesellschaft, die – wie ich es gerne nenne – „license to operate“ brauchen, ist CSR bei uns operativer Alltag und Teil der Unternehmensstrategie.

Dr. Krüper Trotzdem haben wir es bislang eher mit dem Motto gehalten: „Tue Gutes, aber sprich bloß nicht darüber!“ Dass wir bekannter machen müssen, wie ernst wir unsere gesellschaftliche Verantwortung nehmen, haben wir zuletzt in den Diskussionen über Preise für Strom und Gas gemerkt. Eine hochgradig emotionale Debatte: Aber Emotionen sind die härtesten Fakten. Es wird noch sehr viel Überzeugungsarbeit

erforderlich sein, bis sich in der Öffentlichkeit die Einsicht durchsetzt, dass die Preise für Energie international steigen und auch wir uns dem nicht entziehen können.

Dr. Bernotat Ich habe daraus vor allem eine Konsequenz gezogen: Man darf nicht warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist. Als internationaler Konzern, der weiter wachsen will, stehen wir unter besonders kritischer Beobachtung. Vor allem in Deutschland ist Größe grundsätzlich suspekt, und das müssen wir sehr ernst nehmen. Größe in der Wirtschaft ist für die Menschen nur dann gesellschaftlich akzeptabel, wenn wir ein Grundvertrauen aufbauen. Wir müssen verantwortungsvolle Unternehmensführung im Markt, am Arbeitsplatz, gegenüber der Umwelt und in den Regionen zeigen. Das schaffen wir nur, wenn wir mit der Öffentlichkeit und einzelnen Interessengruppen im Dialog bleiben. Dann finden wir auch Gehör, wenn wir unbequeme Botschaften kommunizieren.

Dr. Krüper Wir müssen auch noch deutlicher machen, dass Größe gerade in der Energiewirtschaft auch Vorteile hat. Denn wie soll man sonst die enormen Investitionen in Pipelines, effizientere und umweltfreundlichere Kraftwerke oder erneuerbare Energien schultern? Nur mit unserer Größe und unserer Finanz- und Ertragsstärke können wir solche langfristigen Milliardenprojekte anpacken.

Dr. Bernotat Und nur deshalb können wir es uns auch leisten, dreistellige Millionenbeträge für die Erforschung und den Test neuer Technologien, vor allem für den Klimaschutz, auszugeben.

Dr. Krüper Ja. Und hierbei liegen unsere Forschungsschwerpunkte in der Effizienz der Energienutzung und in der Integration von erneuerbaren Energien in den bestehenden Energiemix, das hilft dem Klimaschutz.

Dr. Bernotat Derzeit scheint in der Branche fast ein sportlicher Wettlauf ausgetragen zu werden, wer die effizientesten Kraftwerke oder wer als erster ein CO₂-freies Kraftwerk baut. Aber wenn ich mir das Feld so ansehe, dann liegen wir auch hier gut im Rennen.

Dr. Krüper Bevor wir jetzt Einzelprojekte aus unserem CSR-Bericht herausgreifen, sollten sich unsere Leser lieber ein eigenes Urteil bilden. Unseren Bericht zu lesen, lohnt sich auf jeden Fall!

Dr. Bernotat Richtig. Und besonders wichtig ist uns dabei der Dialog. Wir freuen uns über Lob, aber auch über Anregungen und Kritik. Schließlich ist auch Offenheit einer unserer fünf Unternehmenswerte.

Selbstverpflichtung zur gesellschaftlichen Verantwortung

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

Verantwortung für die Gesellschaft ist ein grundlegendes Prinzip unseres Geschäfts. Sie spiegelt sich in den fünf Handlungsfeldern „Verantwortliche Unternehmensführung“, „Markt“, „Umwelt“, „Region“ und „Arbeitsplatz“ wider. In diesen Bereichen wollen wir weltweit führend in unserer Branche sein.

Das bedeutet für uns konkret:

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

Der Vorstand der E.ON AG, Düsseldorf, Juni 2006



Bernotat



Bergmann



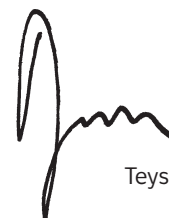
Gaul



Krüper



Schipporeit



Teyssen

Porträt E.ON

Wertschöpfung

E.ON ist der weltweit größte private Energiedienstleister mit einem Konzernumsatz von rund 56 Mrd € und rund 80.000 Mitarbeitern im Jahr 2005. Durch Transaktionen mit einem Gesamtvolumen von rund 100 Mrd € in den vergangenen sechs Jahren hat sich unser Unternehmen von einem Konglomerat zu einem weltweit führenden Strom- und Gasdienstleister entwickelt.

- Der Erfolg dieser Transformation zeigt sich in einer deutlichen Stärkung der Finanz- und Ertragskraft des Konzerns. Das Adjusted EBIT stieg seit dem Jahr 2001 um 119 Prozent auf 7,3 Mrd € im Jahr 2005.

Die dabei erbrachten finanziellen Leistungen für einzelne Stakeholder (Anspruchsgruppen) werden in der Netto-Wertschöpfungsrechnung deutlich. Im Jahr 2005 betrug die Unternehmensleistung für fortgeführte Geschäfte (Umsatzerlöse und sonstige Erträge) abzüglich der notwendigen Vorleistungen (Materialaufwand, Abschreibungen und sonstige Aufwendungen) 13,1 Mrd €.

Rund 4,6 Mrd € dieser Wertschöpfung kamen unseren Mitarbeitern in Form von Löhnen und Gehältern sowie Sozialleistungen zugute. Die öffentliche Hand erhielt 2,3 Mrd € in Form von Unternehmenssteuern. 1,3 Mrd € wurden für Zinsen an die Fremdkapitalgeber aufgewendet. Nach Berücksichtigung anderer Gesellschafter, die von E.ON 553 Mio € erhielten, beträgt das Nettoergebnis der Wertschöpfung 2005 rund 4,4 Mrd €.

- An ihre Aktionäre schüttete E.ON 4,6 Mrd € in Form von Dividenden für 2005 aus. Darin enthalten ist eine Sonderdividende in Höhe von 4,25 € je dividendenberechtigte Stückaktie, mit der E.ON den Gegenwert der Degussa-Veräußerung an ihre Aktionäre weitergibt. Neben den Dividenden profitieren unsere Aktionäre auch vom Kursanstieg der E.ON-Aktie um 30 Prozent im Jahr 2005.

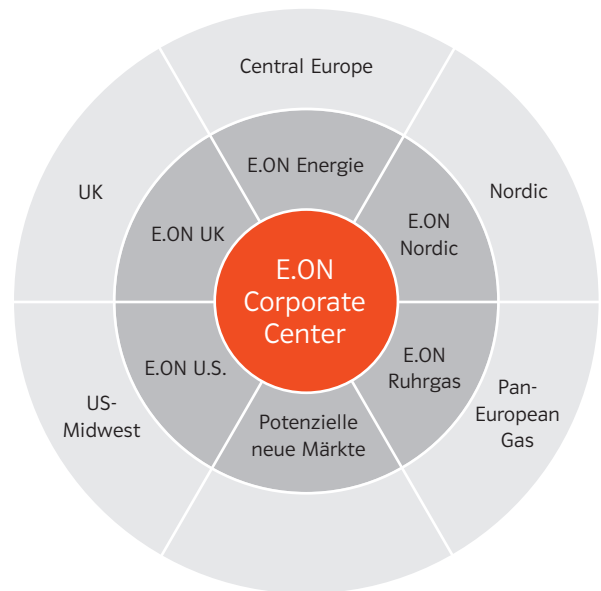
E.ON-Konzern in Zahlen 2005

	Central Europe	Pan-European Gas	UK	Nordic	US-Midwest	Corporate Center	Insgesamt
Umsatz (in Mio €)	24.295	17.914	10.176	3.471	2.045	-1.502	56.399
Adjusted EBIT (in Mio €)	3.930	1.536	963	806	365	-399	7.333 ¹⁾
Stromabsatz (in Mrd kWh)	258,5	-	59,6	48,5	37,7	-	404,3
Gasabsatz (in Mrd kWh)	112,3	690,2	100,3	7,0	14,6	-	924,4
Investitionen (in Mio €)	2.177	531	926	538	227	-62	4.337
Mitarbeiter am 31.12.	44.476	13.366	12.891	5.801	3.002	411	79.947

¹⁾ enthält die at equity bewertete Degussa, non-GAAP financial measure; Überleitung zum Konzernüberschuss, siehe E.ON Geschäftsbericht 2005, S. 37

Netto-Wertschöpfungsrechnung 2005		
in Mio €	Verwendung	
Wertschöpfung¹⁾		13.116
Mitarbeiter	Löhne, Gehälter und Sozialleistungen	4.579
Öffentliche Hand	Steuern von Einkommen und Ertrag, sonstige Steuern insgesamt	2.333
Fremdkapitalgeber	Zinsaufwand ²⁾	1.272
Andere Gesellschafter	Anteil Konzernfremder am Ergebnis	533
Nettoergebnis		4.399
Aktionäre	Dividende ³⁾	4.614

1) aus fortgeführten Aktivitäten
2) ohne Aufzinsung der Kernenergie Rückstellungen (SFAS 134)
3) Dividendenzahlung erfolgt aus der Wertschöpfung von fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäften; enthält Sonderdividende wegen Degussa-Verkaufs



Konzernstruktur

Unsere Konzernstruktur ist marktorientiert und gliedert sich in drei Ebenen: Die E.ON AG mit Sitz in Düsseldorf, das Corporate Center, führt E.ON als integrierten Energiekonzern, bestimmt die strategischen Entwicklungsschwerpunkte, steuert marktübergreifend das Gesamtgeschäft, optimiert das Unternehmensportfolio und sichert die Finanzierung.

Die Führungsgesellschaften E.ON Energie, E.ON Ruhrgas, E.ON UK, E.ON Nordic und E.ON U.S. verantworten das integrierte Management der fünf Zielmärkte (Market Units) Central Europe, Pan-European Gas, UK, Nordic und US-Midwest.

Sie steuern die einzelnen Märkte bzw. Regionen dezentral über Business Units, die für das operative Geschäft verantwortlich sind.

Unternehmensstrategie

Wir wollen das weltweit führende Strom- und Gasunternehmen werden. Dazu wollen wir die Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft des Konzerns weiter stärken und zugleich profitabel wachsen. Dabei folgt unsere Strategie klaren Grundsätzen:

- **Integriertes Strom- und Gasgeschäft:** Als integrierter Strom- und Gasversorger sind wir auf allen Wertschöpfungsstufen, also von der Produktion über Handel und Verteilung bis hin zum Vertrieb aktiv. So können wir das Geschäft über alle Stufen der Wertschöpfung optimieren und Risiken ausbalancieren. Zugleich nutzen wir Synergien, die sich aus der zunehmenden Konvergenz von Strom- und Gasmärkten ergeben. Wir sehen darin einen Wettbewerbsvorteil, der im Energiegeschäft immer wichtiger wird.
- **Klarer geografischer Fokus:** Größe ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil im Energiegeschäft. Deshalb wollen wir unsere führenden Marktpositionen in den existierenden Märkten stärken und durch organisches Wachstum dauerhafte Wertschaffung erreichen. Aufgrund des moderaten Wachstums der Energiemärkte sind aber auch externes Wachstum und die Erschließung neuer Märkte erforderlich, um überdurchschnittlichen Erfolg zu erzielen.

- **Klare strategische Prioritäten:** Die Stärkung und der Ausbau unserer Positionen in Europa haben oberste Priorität. Das starke, diversifizierte Erzeugungsportfolio soll erhalten und gleichzeitig die Versorgung mit Gas aus eigener Förderung gestärkt werden.
- **Strenge Investitionskriterien:** Investitionen und Akquisitionen unterliegen strengen strategischen und finanziellen Kriterien. Dies galt in den letzten Jahren für eine Reihe kleiner bis mittlerer Akquisitionen, durch die gezielt Lücken in der geografischen Marktabdeckung und in den Wertschöpfungsstufen des integrierten Strom- und Gasgeschäfts geschlossen wurden. Auch für das im Februar 2006 abgegebene Übernahmeangebot für 100 Prozent der Aktien und American Depositary Shares des größten spanischen Stromversorgers Endesa S.A. gelten diese Prinzipien.

Durch unser Wachstum im europäischen Markt tragen wir dazu bei, Effizienzvorteile dieses großen gemeinsamen Binnenmarktes zu erschließen. Gleichzeitig sind wir in der Lage, mit erheblichen Investitionen die europäische Energieinfrastruktur zu modernisieren und die Versorgungssicherheit zu verbessern.

E.ON-Leitbild und OneE.ON-Prozess

Um die Identifikation der Mitarbeiter mit E.ON zu erhöhen, die Zusammenarbeit untereinander zu intensivieren und ein besseres Verständnis für die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu schaffen, haben wir das Integrationsprojekt

- OneE.ON gestartet. In diesem Rahmen haben wir ein gemeinsames Leitbild entwickelt.

Darin wurden auch fünf gemeinsame Werte definiert:

- Integrität: Wir tun, was wir sagen.
- Offenheit: Wir sagen, was wir denken.
- Vertrauen und gegenseitiger Respekt: Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten.
- Mut: Wir tun und sagen, wovon wir überzeugt sind.
- Gesellschaftliche Verantwortung: Wir handeln im langfristigen gesellschaftlichen Interesse.



Wie können wir die Leistungen von E.ON im Bereich CSR noch transparenter machen?

Dr. Paul Golby, CEO E.ON UK „Dass wir im gesamten Konzern sehr offen über unsere gesellschaftliche Verantwortung berichten – sowohl über die Bereiche, in denen wir gut sind, als auch solche, in denen wir noch nicht so gut sind – zeigt, dass wir vertrauenswürdig sind und zu unseren Werten stehen.“

In Großbritannien z. B. erwarten unsere Stakeholder, dass wir CSR in unsere jährliche Unternehmensberichterstattung integrieren. Zudem zeigen uns unsere Erfahrungen, dass die Anwendung der GRI-Richtlinien als konzernweiter Standard und damit einheitlicher Berichtsstrukturen und -prozesse eine große Herausforderung darstellt. Denn es gibt bei den einzelnen Market Units zurzeit im CSR-Reporting und -Management noch sehr unterschiedliche Erfahrungen, hinzu kommen kulturelle Unterschiede und Besonderheiten.

Wir können diese kulturelle Vielfalt zu unserem Vorteil nutzen, indem wir Erfahrungen miteinander teilen. Ich freue mich, mit meinen Kollegen im Konzern zusammen zu arbeiten, um E.ON zum weltweiten Marktführer im Bereich CSR-Berichterstattung zu machen.“

Verantwortliche Unternehmensführung

Der kontinuierliche, offene Dialog mit der Gesellschaft sowie ein vorausschauendes Management von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Risiken sind zentrale Voraussetzungen für unseren Erfolg. Sie sichern unsere Geschäftsgrundlage auf dem Weg zum weltweit führenden Strom- und Gasunternehmen.

Leitlinien unserer gesellschaftlichen Verantwortung

Unsere Produkte und Dienstleistungen ermöglichen einerseits wirtschaftlichen Fortschritt und sichern Lebensqualität. Andererseits hat die Erzeugung und Verteilung von Energie negative Einflüsse auf Klima und Umwelt. Die Grundlage unseres Verständnisses von gesellschaftlicher Verantwortung ist der folgende Wert aus dem E.ON-Leitbild:

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

Dieser Wert stellt den fortwährenden Anspruch an alle Mitarbeiter dar, verantwortungsvoll zu planen und zu handeln. Dabei stellen zwei zentrale Elemente ein vorausschauendes Management wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Risiken sowie den größtmöglichen Nutzen für unser Unternehmen und seine Stakeholder sicher:

1. Offener Dialog mit allen Stakeholdern auf Basis eines ganzheitlichen Verständnisses von gesellschaftlicher Verantwortung, die sich auf die Unternehmensführung selbst sowie auf Nachhaltigkeit in unserem Geschäft (Markt und Arbeitsplatz) und in dessen Umfeld (Umwelt und Region) bezieht.

2. Verankerung gesellschaftlicher Verantwortung in der Unternehmenskultur und in relevanten Prozessen über eine konzernübergreifende Projektorganisation, einheitliche Richtlinien sowie kontinuierliche, transparente Berichterstattung und Erfolgsmessung unserer Maßnahmen.

Stakeholderdialog Unsere wesentlichen Stakeholder sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Aktionäre, Kommunen, nationale und internationale Regierungen und Behörden sowie lokal, national und international agierende Nichtregierungsorganisationen (NRO) und die Bürger an unseren Standorten.

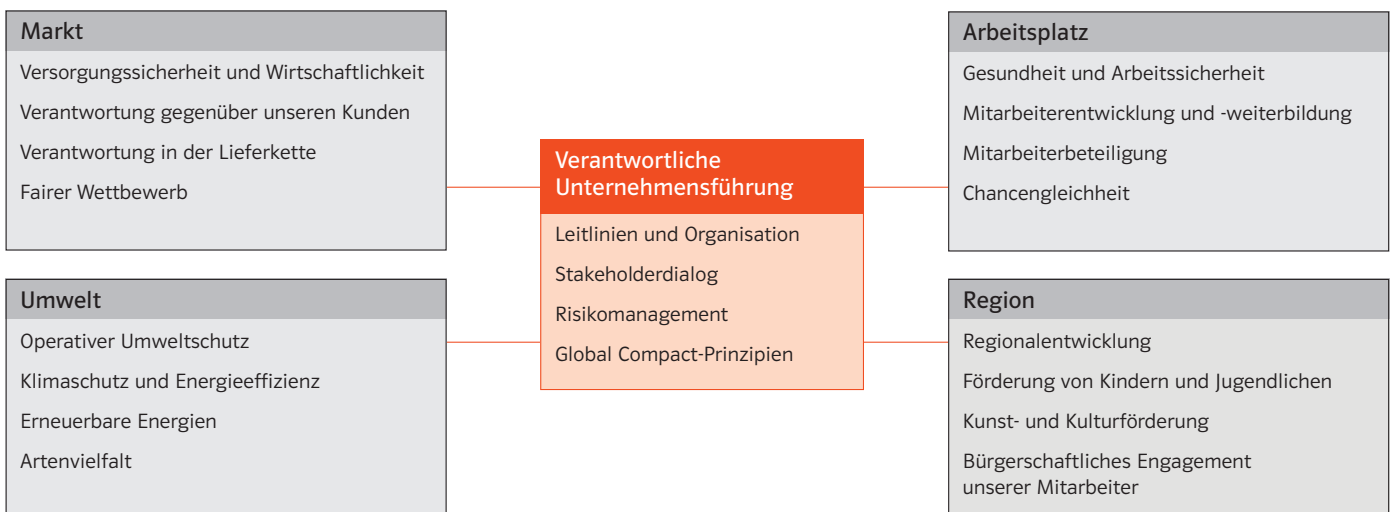
Regelmäßige Befragungen von Analysten, Kunden und Mitarbeitern sowie nationale und lokale Dialogforen liefern uns wichtige Impulse. Aus diesen systematischen Diskussionen haben wir viel über die Erwartungen an unser Unternehmen gelernt, die sich in den einzelnen Ländern aufgrund unterschiedlicher Gesetze, kultureller Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Traditionen stark unterscheiden. So sind z. B. die Rahmenbedingungen für Regulierung und Liberalisierung oder die Umweltschutz- und Sozialstandards in jedem Land anders geregelt. Mit dem Wachstum unseres Konzerns werden wir unser Verständnis unternehmerischer Verantwortung ständig weiterentwickeln. Der gerade aufgrund unserer Unternehmensgröße besonders kritischen Begleitung unserer Arbeit, z. B. durch Nichtregierungsorganisationen, begegnen wir mit erhöhter Transparenz.

E.ON engagiert sich in einer Vielzahl von gesellschaftlichen Organisationen und ist zahlreiche freiwillige Verpflichtungen eingegangen. Die Orientierung an internationalen Standards wie den Prinzipien des Global Compact oder den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) hilft uns, den Anforderungen nach mehr Transparenz gerecht zu werden. Eine weitere Initiative, die E.ON ab 2006 auf Konzernebene unterstützt, ist der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). E.ON UK war Gründungsmitglied dieser weltweit führenden Organisation zur unternehmerischen Nachhaltigkeit.

Unsere Grundsatzpositionen und Richtlinien werden in konzernweiten Arbeitsgruppen entwickelt. Beispiele hierfür sind unser Leitbild und unsere Schwerpunktthemen zur gesellschaftlichen Verantwortung. Dabei eröffnet uns die Vielfalt der Erfahrungen unserer Mitarbeiter immer wieder neue Möglichkeiten, indem wir Know-how und beispielhafte Projekte aus einzelnen Märkten konzernweit übertragen.

Eine besondere Bedeutung für unser Unternehmen hat der kontinuierliche Dialog mit der nationalen, europäischen und internationalen Politik zu energie-, wirtschafts- und umweltpolitischen Themen. Dabei verfolgen wir das Ziel, die Leitlinien für die Energiepolitik und damit die Rahmenbedingungen für unser Geschäft durch einen konstruktiven Dialog vorausschauend mitzugestalten. Hier werden wir als kompetenter und integrier Gesprächspartner wahrgenommen.

Stärken und Schwächen Im Zuge einer systematischen Bestandsaufnahme unserer Aktivitäten und der Auswertung von Stakeholderbefragungen, Dialogforen und Nachhaltigkeitsratings haben wir die für E.ON wesentlichen Themenbereiche ermittelt und folgenden fünf Handlungsfeldern zugeordnet: Verantwortliche Unternehmensführung, Verantwortung im Markt und am Arbeitsplatz sowie gegenüber der Umwelt und in den Regionen.



In den Bereichen Markt und Arbeitsplatz werden wir positiv wahrgenommen und haben bereits eine weltweit führende Position in unserer Branche erreicht. Dagegen ist unser Engagement für die Umwelt und in den Regionen entweder nicht genügend bekannt oder entspricht nicht den Erwartungen unserer Stakeholder. Insgesamt sollten wir unser Engagement und unsere Leistungen transparenter kommunizieren.

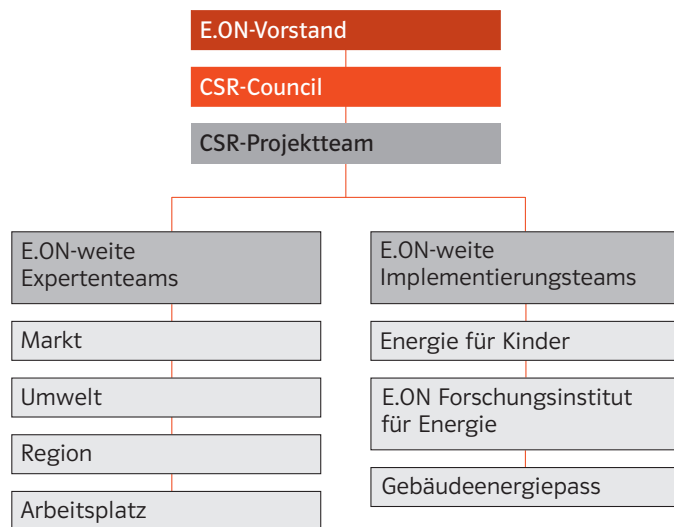
Vor diesem Hintergrund wollen wir unsere Stärken weiterentwickeln und unsere Schwächen beseitigen. Hierzu haben wir uns für die nächsten Jahre insbesondere folgende drei Ziele vorgenommen:

1. **Wir erreichen eine führende Position im Bereich Klimaschutz und Energieeffizienz.** Dieses Ziel wollen wir durch den Aus- und Neubau sowie die Modernisierung unserer Anlagen, eine konzernweite Klimaschutzstrategie sowie verstärkte Investitionen und Forschungstätigkeiten in den Bereichen erneuerbare Energien und Energieeffizienz erreichen (siehe Kapitel Umwelt).
2. **Wir werden in allen Regionen, in denen wir tätig sind, als vertrauenswürdiger und engagierter Partner wahrgenommen.** Dazu bündeln und verstärken wir unser Engagement vor Ort, führen systematische Dialoge an unseren Standorten und haben 2006 ein konzernweites Programm aufgesetzt, das unsere Mitarbeiter dabei unterstützt, sich freiwillig zum Nutzen des Gemeinwesens einzusetzen (siehe Kapitel Region).
3. **Wir erreichen bei der Transparenz unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Leistung eine führende Position in unserer Branche.** Auf Grundlage der Erfahrungen von E.ON UK und E.ON Nordic haben wir unser internes Berichtswesen zur gesellschaftlichen Verantwortung deutlich erweitert und vereinheitlicht. Mit diesem Bericht und den ergänzenden Informationen auf unserer Website erhöhen wir die Transparenz über unser Handeln und seine Auswirkungen deutlich.

Unsere CSR-Organisation Seit Erscheinen des letzten Berichts haben wir eine konzernweite CSR-Projektstruktur aufgebaut, um die gesellschaftliche Verantwortung noch stärker im Unternehmen zu verankern. Das CSR-Projekt unterstützt und koordiniert dabei wesentliche Unternehmensprozesse bei der Umsetzung

dieser Aufgabe. Diese Struktur erlaubt uns, Anregungen und Kritik von innerhalb und außerhalb des Unternehmens noch aktiver aufzunehmen und in Maßnahmen umzusetzen.

Der CSR-Council steuert unsere weltweiten CSR-Aktivitäten, legt strategische Schwerpunkte fest und erarbeitet konzernweite Leitlinien und Ziele. Darüber hinaus verantwortet er die regelmäßige Berichterstattung und die Erfolgskontrolle. In diesem Gremium, das von zwei Vorstandsmitgliedern von E.ON geleitet wird, sind obere Führungskräfte aller Market Units und ausgewählte Fachbereiche des Corporate Center sowie der Konzernbetriebsrat vertreten. Damit stellen wir sicher, dass unterschiedliche Schwerpunkte und Rahmenbedingungen in unseren Märkten ebenso frühzeitig in die Diskussion einfließen wie die Interessen verschiedener Stakeholdergruppen. Seit dem Sommer 2005 trifft sich der CSR-Council in vierteljährlichem Rhythmus.



Das CSR-Projektteam unterstützt den CSR-Council bei der Vorbereitung von Entscheidungen und der Umsetzung beschlossener Maßnahmen. Es setzt sich aus Fachbereichsvertretern der Konzernzentrale, den CSR-Koordinatoren der Market Units sowie Vertretern des Betriebsrates und den Leitern einzelner Experten- und Implementierungsteams zusammen.

Wesentliche Aufgaben im ersten Jahr waren der Aufbau des CSR-Managements und eines konzernweit einheitlichen Berichtswesens, der Dialog mit Nachhaltigkeitsanalysten und einzelnen Stakeholdergruppen sowie die interne und externe Kommunikation zur gesellschaftlichen Verantwortung.

Vier Expertenteams unter Leitung jeweils einer Market Unit entwickeln Strategien und Maßnahmen, um gesellschaftlich verantwortliches Handeln in den Themenfeldern Markt, Arbeitsplatz, Region und Umwelt umzusetzen. Die Implementierungsteams treiben unsere derzeit drei konzernweiten Implementierungsprojekte voran.

Corporate Governance und Risikomanagement

E.ON versteht Corporate Governance und Risikomanagement als zentrale Elemente einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Deshalb begrüßen wir die Schaffung einheitlicher Corporate Governance Standards im nationalen und im internationalen Rahmen als wichtige Leitlinien dafür, wie wir durch Transparenz das Vertrauen in die Unternehmensführung noch weiter stärken können.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex E.ON folgt den Empfehlungen und Anregungen des Corporate Governance Kodex. Insbesondere legt E.ON die Vergütung aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder individualisiert offen und erläutert das Vergütungssystem im Detail.

Sarbanes-Oxley Act E.ON ist an der New York Stock Exchange (NYSE) notiert und unterliegt damit US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen. Hierzu zählen die Regelungen der Securities and Exchange Commission (SEC) und der NYSE einschließlich des Sarbanes-Oxley Act (SOA) vom Juli 2002. Wir befürworten insbesondere die mit dem SOA verbundenen Ziele und erfüllen die für uns geltenden Anforderungen. So wurde ein „Disclosure Committee“ aus Mitgliedern verschiedener Fachbereiche der E.ON AG eingerichtet, das insbesondere die inhaltliche Richtigkeit der Finanzberichterstattung überwacht.

Code of Ethics und Verhaltenskodex Unser Code of Ethics (CoE) beruht auf den Vorgaben der SEC und verlangt eine vollständige und zeitgerechte Finanzberichterstattung. Daneben zielt er darauf ab, Interessenkonflikte zu vermeiden. Der CoE gilt insbesondere für die Mitglieder des Vorstands und des Disclosure Committee.

Die E.ON AG hat seit den Neunzigerjahren einen verbindlichen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter. Er enthält unter anderem Vorgaben für die Mitarbeiter in Bezug auf die Vergabe und Entgegennahme von Zuwendungen jeglicher Art im Geschäftsverkehr. Der Verhaltenskodex dient als gemeinsamer Standard im Konzern; bei E.ON Ruhrgas, E.ON UK und E.ON U.S. wurde er durch spezifische Regelungen ergänzt. Der Verhaltenskodex wird derzeit überarbeitet und in der zweiten Jahreshälfte 2006 publiziert.

Überblick über wichtige Verpflichtungen zu geltenden Standards

Standard	Adressaten	Ziel	Fortschritt
Deutscher Corporate Governance Kodex	Aktionäre	Kodex zur Verbesserung der Transparenz für die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und -überwachung	Mit neuen Anforderungen aus Juni 2005 in wesentlichen Teilen umgesetzt
Sarbanes-Oxley Act	Aktionäre	Gesetz zur Verbesserung der Corporate Governance und zur Wiedergewinnung des Vertrauens in die US-Kapitalmärkte	Vorgaben für nicht US-amerikanische Unternehmen umgesetzt
E.ON-Code of Ethics	Aktionäre	Kodex zur Verbesserung der Transparenz durch vollständige und rechtzeitige Offenlegung von Finanzinformationen in Geschäftsberichten und Jahresabschlüssen	Nach Vorgaben der SEC entwickelt und umgesetzt
E.ON-Werte	Mitarbeiter	Handlungsmaxime auf unserem Weg zum weltweit führenden Strom- und Gasunternehmen	Zusammen mit Vision, Mission und wesentlichen Verhaltensgrundsätzen bilden sie das E.ON-Leitbild
E.ON-Verhaltenskodex	Mitarbeiter	Verbindlicher Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter	Veröffentlichung einer Neufassung in 2006
Selbstverpflichtung zur gesellschaftlichen Verantwortung	Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Kommunen, nationale und multinationale Regierungen, Nichtregierungsorganisationen	Bekanntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung	Erstmals veröffentlicht im vorliegenden CSR-Bericht
Grundlegende Prinzipien zur gesellschaftlichen Verantwortung	Alle Anspruchsgruppen (siehe oben)	Konkretisierung unseres Verständnisses von gesellschaftlicher Verantwortung in den Handlungsfeldern Verantwortliche Unternehmensführung, Markt, Umwelt, Region und Arbeitsplatz	Veröffentlichung im Internet geplant für 2. Halbjahr 2006
Global Compact (10 Prinzipien der Vereinten Nationen zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen)	Alle Anspruchsgruppen (siehe oben)	Internationale Vereinbarung zur Förderung des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen	Mitglied seit 2005

- E.ON hat ein Risikomanagementsystem, in dem z. B. auch
- ▶ Umweltrisiken berücksichtigt werden. Dieses System wird zusammen mit dem Jahresabschluss von Wirtschaftsprüfern testiert. Darüber hinaus wollen wir das Risikomanagement weiterentwickeln und gesellschaftliche Risiken sowie Reputations- und Umweltrisiken systematischer erfassen und ausweisen. Derzeit prüfen wir etwa die Auswirkungen des demografischen Wandels auf unser Geschäft und die sozialen Risiken in unserer Lieferkette. Bereits heute sind alle wesentlichen Markt- und Absatzrisiken einschließlich unserer Beurteilung und möglicher Gegenmaßnahmen in unseren Geschäftsberichten sowie in Form 20-F für alle Stakeholder transparent.

Der Leiter der internen Revision unterstützt den Vorstand als Business Compliance Officer in der Einhaltung unserer Verpflichtungen sowie darin, die wesentlichen Risikofaktoren zu überwachen. Gleichzeitig ist er Ansprechpartner bei Interessenkonflikten für unsere Mitarbeiter. Diese können sich jederzeit auf Konzernebene über eine zentrale WhistleBlower-Hotline an ihn oder auf Ebene der Market Units an den dortigen Business Compliance Officer wenden.

Berichtswesen und Leistungsmessung

Der Wert „Gesellschaftliche Verantwortung“ muss als Handlungsmaxime fester Teil unserer Geschäftsprozesse sein. Uns ist wichtig, dass CSR als Erfolgsfaktor im gesamten Unternehmen sowie bei unseren Lieferanten und Vertragspartnern anerkannt wird. Dabei setzen wir uns qualitative und quantifizierbare Ziele, über deren Erreichen wir jährlich berichten (siehe Kapitel Programm).

Dabei setzen wir künftig folgende Schwerpunkte:

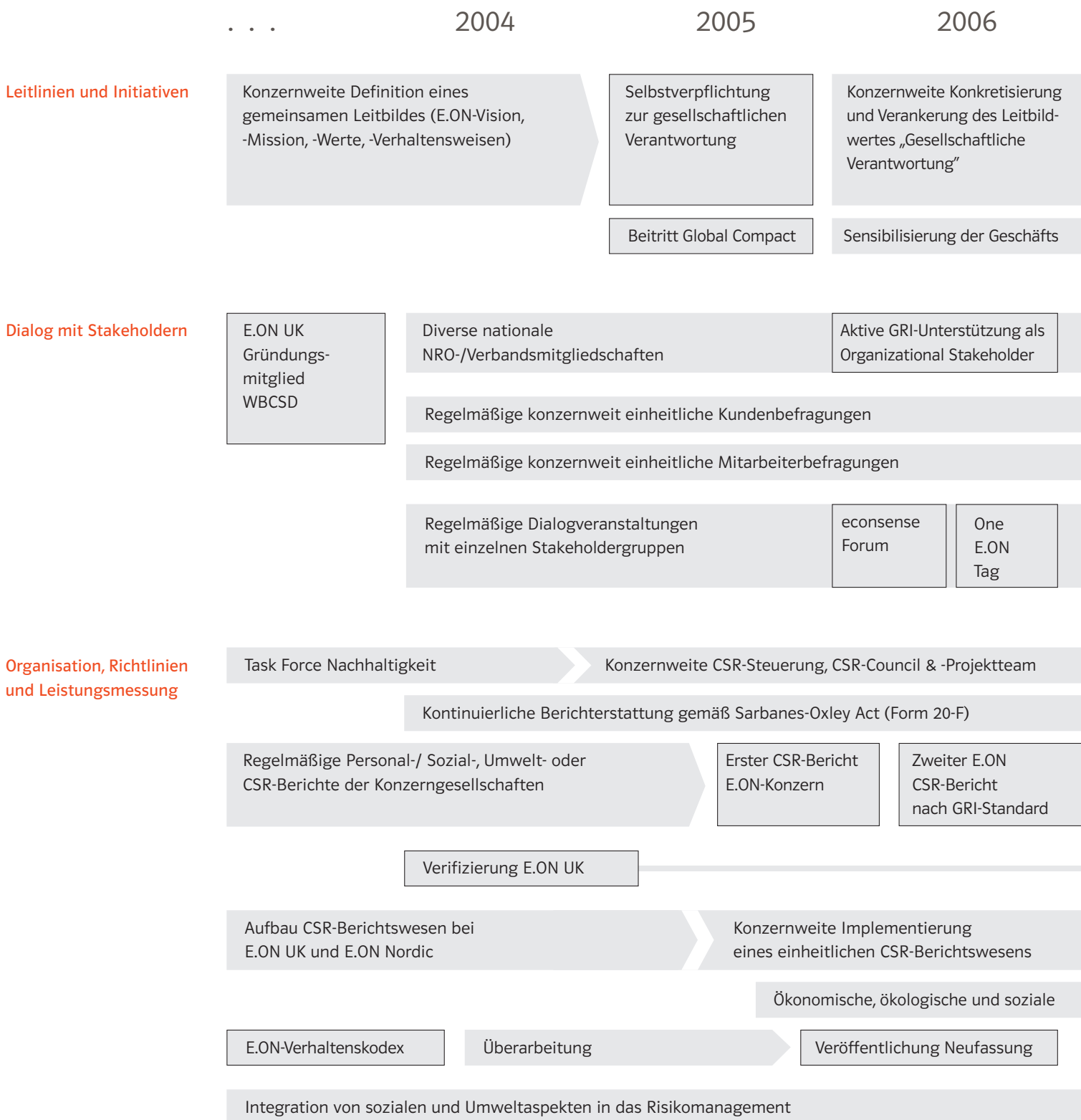
- Um über unsere konzernweite Leistung noch umfassender und nachvollziehbarer berichten zu können, werden wir unser Indikatorenset weiterentwickeln.
- Um die Qualität und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichte unserer Branche zu verbessern, werden wir aktiv im GRI Energy Utilities Sector Supplement mitwirken und uns dabei intensiv mit externen Stakeholdern beraten.
- ▶ Um die Glaubwürdigkeit unserer Berichterstattung zu verbessern, wollen wir unsere Berichte zur gesellschaftlichen Verantwortung künftig durch einen externen Gutachter verifizieren lassen.

Die Leistungsmessung erfolgt über Zielvereinbarungen und Managementsysteme:

Im Rahmen der Implementierung des E.ON-Leitbildes wurde ein Performance Measurement mit den sechs folgenden Indikatoren eingeführt: finanzieller Erfolg, Kundenloyalität, Markenwert, Mitarbeiterzufriedenheit/Commitment, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit.

Dabei messen wir, ob wir unserem Anspruch „bestes Unternehmen der Branche“ gerecht werden. Für unsere Leistung im Bereich Nachhaltigkeit wird dies anhand eines führenden externen Nachhaltigkeitsratings erfolgen. Die Performance Measurement-Indikatoren werden für die obersten Führungskräfte im Rahmen der individuellen Leistungsbeurteilung gezielt eingesetzt. Auch Vergütungsbestandteile einzelner Vorstandsmitglieder sind an den Erfolg des CSR-Managements und der CSR-Kommunikation gekoppelt.

Aktionsplan Der folgende Aktionsplan gibt eine Übersicht über Prozesse und Meilensteine des Managements unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Gemeinsam mit dem Programm, das unsere Ziele in den Feldern Markt, Umwelt, Region und Arbeitsplatz zusammenfasst, beschreibt er unseren Weg, führendes Unternehmen in allen Handlungsfeldern unserer gesellschaftlichen Verantwortung zu werden.



2007

2008

2009

...

Initiative Energie für Kinder

Initiative Gebäudeenergiepass

Initiative Energieeffizienz und Klimaschutz

partner für Global Compact-Prinzipien

Regelmäßige E.ON CSR-Berichte entsprechend GRI-Standard

Konzernweite unabhängige Verifizierung

Leistungsindikatoren Teil der variablen Managementvergütung

Unsere Verantwortung im Markt



Wie können wir unseren Kunden auch in Zukunft faire Preise, guten Service und eine sichere Versorgung anbieten?

Dr. Johannes Teysen, CEO E.ON Energie „In letzter Zeit wurden wir in einigen unserer Märkte stark für den Anstieg der Strom- und Gaspreise kritisiert. Wir können den Unmut gut nachvollziehen, denn höhere Preise sieht keiner gern. Doch wir befinden uns in einem offenen Dialog mit allen Verbrauchern, Medien und Vertretern der Politik. Durch Fakten versuchen wir mehr Transparenz und sachliche Argumente in die Kostendebatte zu bringen, und werben um das Verständnis der Verbraucher. Aber wir reden nicht nur, sondern handeln auch. So investieren wir zum Beispiel allein in den kommenden drei Jahren 16,3 Mrd Euro in eine wettbewerbsfähige und sichere Energieversorgung. Dazu zählen effiziente Erzeugungstechnologien genauso wie der Zugang zu neuen Erdgasquellen.“

Der beste Garant für faire Preise ist jedoch ein freier Wettbewerb auf den Energiemärkten. E.ON fördert diesen Wettbewerb aktiv. In Deutschland haben unsere Privatkunden schon jetzt die Möglichkeit, den Gaslieferanten zu wechseln – noch bevor dies per Gesetz vorgeschrieben wird.“

Unsere Verantwortung im Markt

Mit unserem Kerngeschäft Strom und Gas schaffen wir Lebensqualität für die Menschen. Das setzt Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit ebenso voraus wie verantwortungsvolles Denken und Handeln in allen Phasen der Lieferkette, vom Einkauf bis zum Vertrieb in einem fairen Wettbewerb. Wir arbeiten täglich daran, unsere Kunden zufrieden zu stellen und ihnen maßgeschneiderte Lösungen zu liefern.

Die Energiebranche ist wie kaum eine andere von politischen Interessen und gesellschaftlichen Erwartungen geprägt. Denn in unserem Kerngeschäft übernehmen wir eine unverzichtbare Versorgungsaufgabe, deren Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Umweltverträglichkeit das Leben der Menschen direkt beeinflussen.

So stehen Fragen der Energieversorgung ganz oben auf der politischen Agenda. Die europäischen Behörden und die nationalen Gesetzgeber haben im Jahr 2005 eine Reihe von Gesetzen mit energiepolitischen Zielen angestoßen oder verabschiedet, die für unser Geschäft von großer Bedeutung sind: Am 1. Januar 2005 hat der Handel mit CO₂-Emissionsrechten in der Europäischen Union (EU-25) begonnen. Ferner wurde Mitte des vergangenen Jahres in Deutschland das Energiewirtschaftsgesetz novelliert. Wesentliche Neuregelungen betreffen Vorgaben zur Regulierung und Entflechtung der Energieversorgungsnetze.

In der jüngsten Vergangenheit wurden wir von der Öffentlichkeit wegen der steigenden Energiepreise kritisiert. Wir haben versucht, die zum Teil sehr emotional geführte Diskussion zu versachlichen. Wir wollen den Dialog mit der Öffentlichkeit und insbesondere unseren Kunden weiter intensivieren, um ein Verständnis für die Komplexität der Preisgestaltung und unseren begrenzten Handlungsspielraum zu schaffen.

Versorgungssicherheit

Die globale Energienachfrage steigt drastisch und die importabhängigen Industrieländer Europas stehen in einem global zunehmenden Wettbewerb um Öl- und Gasreserven. Die Energie-

reserven einiger Länder, die bis vor kurzem noch weitestgehend ohne Importe auskamen, sind bald erschöpft. Hinzu kommt, dass Öl und Gas zu einem Großteil aus politisch unsicheren Regionen stammen. Kritisch für die Gewährleistung der Versorgungssicherheit ist auch der in Deutschland vereinbarte Ausstieg aus der Kernenergie. Bis etwa zum Jahr 2025 würde damit rund ein Drittel der installierten Kraftwerksleistung in Deutschland wegfallen – insgesamt mehr als 15.000 Megawatt (MW). Zusätzlich müssen erhebliche Kapazitäten aus veralteten Öl-, Gas- und Kohlekraftwerken ersetzt werden.

Als großes, finanz- und ertragsstarkes Energieunternehmen kann E.ON erhebliche Investitionen vornehmen, die für den Erhalt einer modernen Energieinfrastruktur und für die Sicherung der Versorgung notwendig sind. Auch in Zukunft wollen wir uns dazu auf ein breites Portfolio von Lieferländern, Transportwegen sowie Energieträgern stützen.

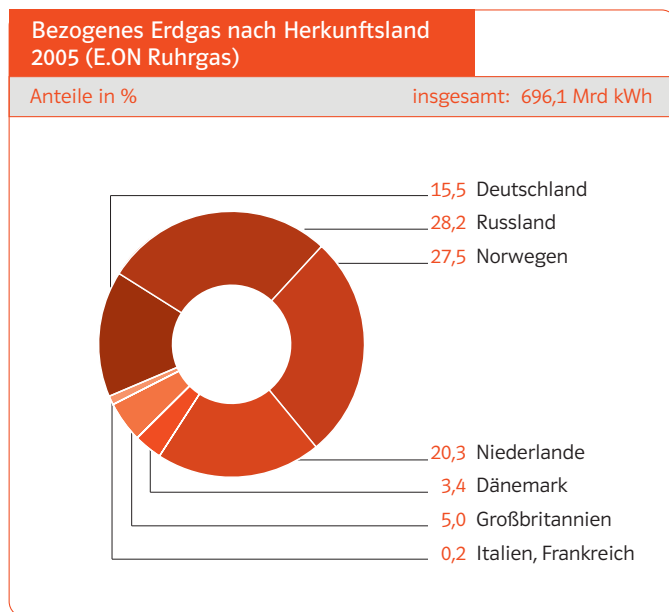
Investitionen Rund 16,3 Mrd € wird E.ON in den Jahren 2006 bis 2008 für Sachanlagen aufwenden, wobei der Großteil hiervon in die Modernisierung oder den Neubau von Kraftwerken und die Strom- und Gasnetze fließt. Rund 1,2 Mrd € investieren wir in erneuerbare Energien.

Eine größere Investition zur Verbesserung der Infrastruktur erfolgt in der Market Unit Pan-European Gas. Hier werden 1,9 Mrd € in den Ausbau von Transportleitungen, Erdgasspeichern und in die Gasförderung investiert. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Bau der Nordeuropäischen Gasleitung (NEGP), an der E.ON mit 24,5 Prozent beteiligt ist. Ab 2010 können auf diesem Weg

jährlich 27,5 Mrd Kubikmeter Erdgas nach Deutschland transportiert werden. Das Projekt sieht den Bau eines zweiten Leitungsstrangs und die Verdoppelung der Transportkapazität vor. Der Bau der NEGP leistet einen erheblichen Beitrag zur langfristigen

- Sicherung der Versorgung mit Erdgas in Europa.

Gasversorgung Heute bezieht die Market Unit Pan-European Gas über 99 Prozent des Erdgases aus deutscher Produktion und fünf Exportländern. Um unseren Gasbezug auf eine noch breitere Basis zu stellen, wollen wir in das Geschäft mit verflüssigtem Erdgas (LNG) einsteigen, das per Schiff in die Märkte gelangt. In Wilhelmshaven planen wir das erste deutsche Anlandeterminal für LNG.



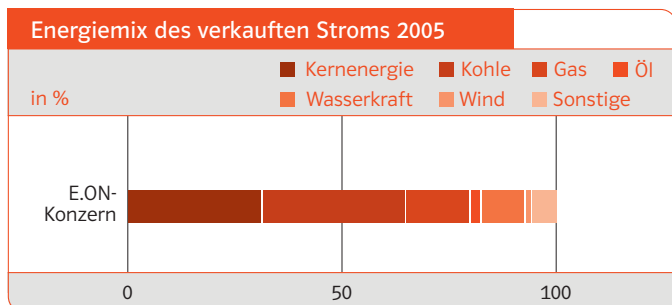
Zudem wollen wir verstärkt auf eigene Gasproduktion setzen. Im September 2005 haben wir hierzu die britische Gasförderungsgesellschaft Caledonia Oil and Gas Limited mit Beteiligungen an 15 Gasfeldern in der britischen Nordsee erworben. Damit sind wir unserem langfristigen Ziel, 15 bis 20 Prozent des Gasabsatzes künftig aus eigenen Quellen zu decken, näher gekommen.

Strommix Auch ein breiter Strommix, der möglichst viele verschiedene Primärenergieträger umfasst und damit einseitige

Abhängigkeiten begrenzt, erhöht die Versorgungssicherheit. Der Strommix der Eigenerzeugung ist für E.ON, wie auch für den gesamten Markt, aufgrund langer Investitionszyklen keine schnell veränderbare Größe. Deshalb entwickeln wir langfristig angelegte Energieszenarien und investieren kontinuierlich in Forschung und Entwicklung.

Kohle und Kernenergie werden auch in Zukunft eine wesentliche Rolle im Strommix spielen. Die Kernenergie leistet einen wichtigen Beitrag für eine wettbewerbsfähige, sichere und klimaschonende Energieversorgung. Allerdings wird sie in Teilen der Öffentlichkeit wegen Sicherheits- und Endlagerfragen kritisch gesehen. E.ON betreibt Kernkraftwerke in Deutschland und Schweden. Wir sind davon überzeugt, dass die Nutzung der Kernenergie heute und in Zukunft grundsätzlich verantwortbar ist. Sie leistet einen Beitrag zur Versorgungssicherheit, ist umweltfreundlich sowie wirtschaftlich und verfügt über Potenzial zur technischen Weiterentwicklung. Allein der vereinbarte Ausstieg aus der Kernenergie in Deutschland würde jedes Jahr zu bis zu 120 Mio t Mehremissionen an CO₂ führen. E.ON tritt dafür ein, die Nutzung der Kernenergie in Deutschland offen und vorurteilsfrei zu diskutieren. Jedes Jahr belegen Kernkraftwerke von E.ON Spitzenplätze in der internationalen Stromproduktion, denn die Arbeitsverfügbarkeit der Anlagen liegt mit über 90 Prozent sehr hoch. Dies ist nicht nur ein Resultat des hohen Sicherheitsniveaus und der sorgfältigen Wartung der Anlagen, sondern zeigt auch die gute Ausbildung und hohe Motivation unserer Mitarbeiter.

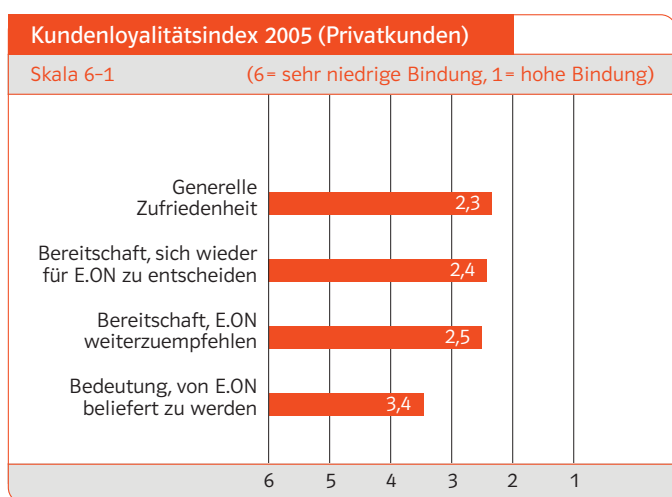
- Kohle gibt es weltweit in ausreichendem Umfang, doch sie verursacht hohe Emissionen. Deshalb beteiligen wir uns an der Entwicklung effizienterer und CO₂-freier Kohlekraftwerke. Die Windenergie ist klimafreundlich, ihre unregelmäßige Verfügbarkeit stellt Stromnetzbetreiber jedoch vor große Herausforderungen. Hier forschen wir bereits an neuen Lösungsansätzen. Darüber hinaus nutzen wir Gas, Öl, Wasserkraft, Biomasse und Abfall in bedeutendem Umfang, um den Energiebedarf unserer Kunden zu decken. Der Energiemix des verkauften Stroms umfasst neben der Eigenerzeugung von E.ON auch zugekauften Strom von der Strombörse und aus Kraftwerken, an denen E.ON einen Besitzanteil von weniger als 50 Prozent hält. Der Strommix der Eigenerzeugung von E.ON wird im Kennzahlenanteil dieses Berichts (siehe Seite 42) dargestellt.



Kundenorientierung

Rund 40 Millionen Kunden in über 20 Ländern versorgen wir derzeit zuverlässig mit Strom und Gas. Zu unseren Kunden zählen Vertriebspartner, Industrie- und Geschäftskunden sowie Privatkunden.

Um uns noch besser auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden einstellen zu können, haben wir im Jahr 2005 eine Umfrage bei insgesamt 11.000 Kunden in Großbritannien, den USA, Deutschland und Schweden durchgeführt. Dabei haben wir erstmals konzernweit einen Kundenloyalitätsindex für unsere Privatkunden ermittelt. Er analysiert basierend auf vier Fragen die Kundenzufriedenheit und lässt Rückschlüsse auf die Kundenloyalität zu. Künftig werden wir den Index jährlich konzernweit erheben und durch unser Verhalten im Markt versuchen, die bereits guten Ergebnisse noch weiter zu verbessern.



► www.eon.com > Kunden

Neben den Umfragen nutzen wir regelmäßige Dialogforen, um die Meinung unserer Kunden in den einzelnen Märkten besser kennen zu lernen. In den USA hat E.ON U.S. ein „Consumer Advisory Panel“ etabliert. Die Mitglieder dieses Gremiums repräsentieren einen Querschnitt unserer dortigen Kunden, treffen sich viermal im Jahr und geben uns konkrete Rückmeldungen zu unserer Arbeit. Im Jahr 2005 wurde E.ON U.S. bereits zum sechsten Mal zum Energieunternehmen mit dem besten Service im Mittleren Westen der USA gewählt.

E.ON Nordic war der erste schwedische Energiedienstleister, der einen „Kundenombudsmann“ sowie ein „Kundenforum“ installiert hat. Der Kundenombudsmann führt jeden Monat Gespräche mit 150 bis 200 Kunden, bündelt Kritik und Verbesserungsvorschläge und teilt sie dem Unternehmen mit. Dies verhindert Missverständnisse und stärkt das Vertrauen der Kunden in das Unternehmen. Das Kundenforum stellt ein weiteres Instrument zur Kundeneinbindung dar. Das Forum bestimmt und diskutiert zentrale Belange des Unternehmens und veröffentlicht die Ergebnisse auf der Website von E.ON Nordic, wo sie von allen Stakeholdern bewertet werden können.

In England wurde der Kundenservice unserer Vertriebsgesellschaft Powergen durch die Verbraucherorganisation „energywatch“ Anfang 2005 als unzureichend bewertet. Inzwischen ist die Transformation aller Kundendaten auf ein einheitliches Abrechnungssystem abgeschlossen. Dies hat in Verbindung mit einer veränderten Servicestrategie dazu geführt, dass die Beschwerden bis Ende 2005 um 40 Prozent zurückgegangen sind. Wir befinden uns damit in Großbritannien auf gutem Weg, um im Jahr 2006 wieder eine führende Position in der Kundenservicebeurteilung durch „energywatch“ zu erreichen.

Energieeffizienz beim Kunden Jede Kilowattstunde Strom oder Gas, die nicht verbraucht wird, entlastet die Energierechnung, verbessert die Versorgungssicherheit und schont die Umwelt. Traditionell bieten wir unseren Kunden in allen Märkten Dienstleistungen an, die ihnen Möglichkeiten zum Energiesparen aufzeigen und so die Energieeffizienz erhöhen. Zielgruppen sind sowohl private Haushalte als auch Industrie- und Gewerbetunden. Neben Broschüren und Tipps im Internet haben viele unserer Market und Business Units eigene Konzepte erarbeitet oder engagieren sich in regionalen bzw. nationalen Initiativen.

► www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Markt > Kundenorientierung
 ► www.eon.com > (...) > Kundenorientierung > Kundeneinbindung
 ► www.eon.com > (...) > Kundenorientierung > Energieeffizienz beim Kunden

E.ON UK versucht z.B. in einer national angelegten Aktion, das Bewusstsein ihrer Kunden für den eigenen Energieverbrauch zu schärfen: Ein „Energy Statement“ führt ihnen alle drei Monate ihren aktuellen Energieverbrauch anhand einer genauen Aufstellung vor Augen und vergleicht diesen mit den Werten vom Vorjahr. Darüber hinaus haben wir über 20.000 unserer britischen Kunden individuell zum Thema Energieeffizienz beraten. In Deutschland kooperieren wir mit der Deutschen Energie-Agentur (dena) bei der Einführung des Energiepasses für Gebäude. Der Pass bewertet insbesondere den Zustand der Gebäudehülle nach standardisierten Kriterien und enthält konkrete Hinweise zur Verringerung des Energieverbrauchs. Miet- und Kaufinteressenten können daraus Rückschlüsse auf die Heizkosten ziehen. Mit der dena kooperieren wir in Deutschland darüber hinaus im Rahmen der Initiative EnergieEffizienz. Diese zielt darauf ab, Aufmerksamkeit und Bewusstsein der Endverbraucher in allen Verbrauchssektoren auf das Thema effiziente Stromnutzung zu lenken. Wir planen, unsere in Deutschland gewonnenen Erfahrungen europaweit weiterzugeben und auch in die USA zu übertragen, wo das Interesse an Energieeffizienz zunimmt.

- Preisgestaltung** In den vergangenen zwei Jahren kam es zu
- Diskussionen um Erhöhungen der Energiepreise. Wir können Energie zu fairen Preisen am besten in einem freien europäischen Marktumfeld anbieten. Daher setzen wir uns in Ländern, die sich zu einer Liberalisierung der Energiemärkte entschlossen haben, für einen freien und funktionierenden Wettbewerb ein. Im regulierten Energiemarkt im Mittleren Westen der USA ermöglichen wir durch den offenen Austausch unter anderem mit den Regulierungsbehörden faire Preise für unsere Kunden.

Um unsere Argumente in der Preisdiskussion in Deutschland besser darzustellen, haben wir uns Ende 2005 unter anderem dazu entschlossen, die Kalkulation unserer Gaspreise offen zu legen. Dadurch können rund 1,1 Mio Haushalte, die zu dem Zeitpunkt noch keine individuelle Wahlmöglichkeit hinsichtlich ihres Gaslieferanten hatten, die Zusammensetzung ihrer Gaspreise nachvollziehen. Aus der Kalkulation wird deutlich, dass die Preissteigerungen in erster Linie auf gestiegenen Beschaffungskosten basieren, soweit diese nicht durch Kostensenkungen von unserer Seite aufgefangen werden konnten.

Einen wichtigen Schritt zur Stärkung des Wettbewerbs haben wir im April 2006 als erster Anbieter auf dem deutschen Markt unternommen: Haushalts- und Kleingewerbekunden von E.ON können seitdem ihren Gasanbieter wechseln. Damit öffnet E.ON den Gasmarkt für diese Verbrauchergruppen schon vor der Einführung der neuen Netzzugangsregeln am 1. Oktober 2006, die umfangreiche Vorbereitungen seitens der Versorger notwendig machen. Dazu gehört z.B. die Entwicklung eines neuen „Entry-Exit-Systems“, das es den Kunden eines Netzbetreibers erlaubt, Einspeise- und Ausspeisekapazitäten unabhängig voneinander in unterschiedlicher Höhe zu buchen.

Die Gaspreise in Großbritannien haben sich im Jahr 2005 mehr als verdoppelt. E.ON UK bot ihren Privatkunden während des gesamten Jahres verstärkt Energieberatung an. So konnten viele Einsparpotenziale vor dem Winter realisiert und die finanzielle Belastung unserer Kunden durch den Preisanstieg zu Beginn der kalten Jahreszeit abgeschwächt werden.

Weitere Schwerpunkte, die Sie im Internet finden

- Versorgungssicherheit umfasst neben der dargestellten langfristigen Komponente auch eine kurzfristige – die Versorgungszuverlässigkeit. Diese wollen wir unseren Kunden durch höchste Standards bei der Energieversorgung gewährleisten. Beispielsweise stellen wir durch ein effizientes Störungsmanagement sicher, dass wir diese Leistung auch im Alltag möglichst reibungslos erbringen.
- Eine effiziente und gefahrlose Versorgung mit Strom und Gas sieht E.ON als ihre Pflicht an. Neben der Produktsicherheit engagieren wir uns im Bereich des verantwortungsvollen Marketings und zeigen ein hohes Maß an Produktverantwortung.
-

Unsere Verantwortung für die Umwelt



Wie können wir die Versorgungssicherheit gewährleisten und gleichzeitig den Klimaschutz fördern?

Dr. Burckhard Bergmann, CEO E.ON Ruhrgas „Eine sichere, wirtschaftliche und zugleich umweltfreundliche Energieversorgung fordert von uns als Energieanbieter und -dienstleister, unser Portfolio an Energieträgern und Technologien stetig zu optimieren.

Wir wollen unseren Kunden Wärme, Licht und Kraft auf Basis eines breiten und damit sicheren Energieträgermixes zur Verfügung stellen. Dabei verwenden wir innovative, effiziente und emissionsarme Technologien. Die benötigte Energie beschaffen wir aus einer Vielzahl unterschiedlicher Bezugsquellen, erhöhen kontinuierlich die Energieproduktion aus regenerativen, heimischen Quellen wie zum Beispiel Windkraft oder Biomethan, steigern die Effizienz von Kraftwerken auf zum Beispiel 60 Prozent bei Gaskraftwerken und arbeiten an der Realisierung des ersten CO₂-freien Kohlekraftwerks.

Unser Engagement richtet sich zudem darauf, die Umweltvorteile des Erdgases in wachsendem Umfang auch für den Verkehr, insbesondere in Ballungsgebieten, zu nutzen. Dazu stellen wir Erdgas in einem konsequent ausgebauten Netz von Erdgastankstellen bereit. Durch die Beimischung von Biomethan zum Erdgas als Kraftstoff werden wir einen weiteren Beitrag zum Klima- und Umweltschutz im Verkehr leisten.“

Unsere Verantwortung für die Umwelt

Als Energieversorger mit einem der weltweit größten Kraftwerksparks hat E.ON eine besondere Verantwortung für Umwelt und Ressourcenschonung. Wir stellen uns dieser Verantwortung durch vorsorgenden Umweltschutz, der z.B. die Investitionen in Klimaschutz und Energieeffizienz, den Ausbau erneuerbarer Energien sowie die Förderung von Artenvielfalt einschließt.

Der Klimawandel ist das zentrale Umweltthema unserer Zeit. Die Europäische Union übernimmt eine Vorreiterrolle und hat am 1. Januar 2005 einen Handel mit CO₂-Emissionsrechten eingeführt. Die EU-15-Staaten haben das gemeinsame Ziel, ihre CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2012 um acht Prozent im Vergleich zu 1990 zu senken. Dabei spielen Energieunternehmen eine wichtige Rolle, denn sie emittieren weltweit mehr als ein Viertel aller Treibhausgase.

E.ON setzt sich seit langem mit dem Klimaschutz auseinander. Im Konzernprojekt „Carbon Strategy“

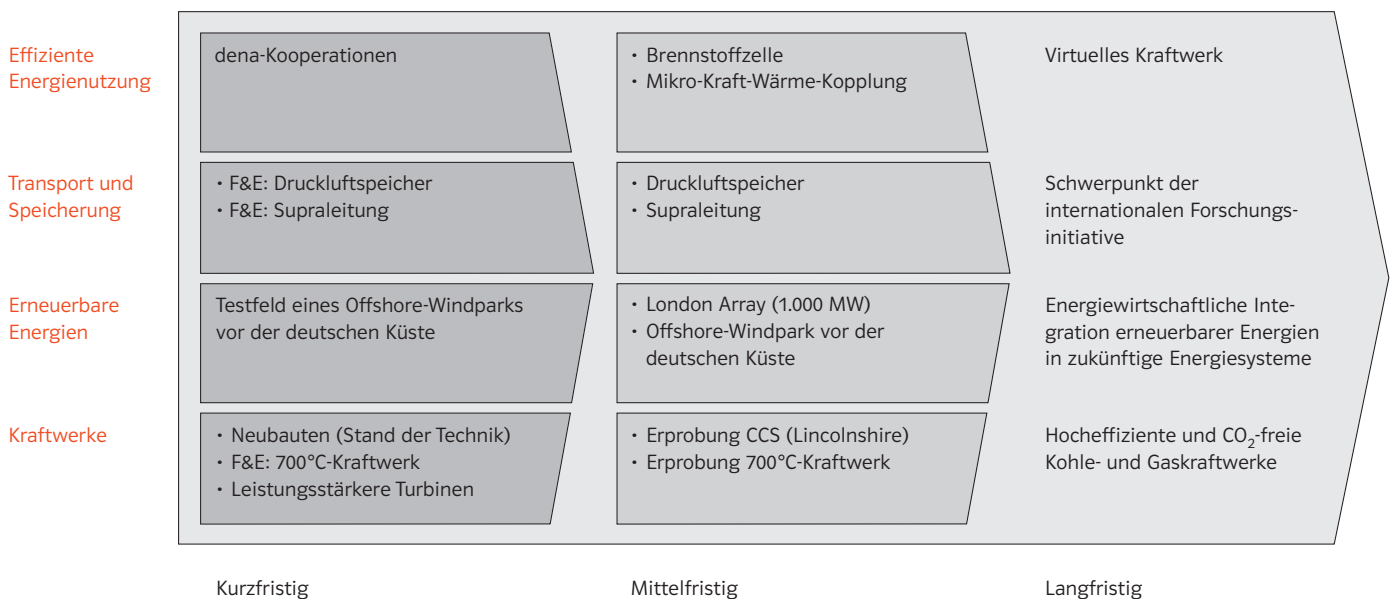
- entwickeln wir konkrete Zielvorgaben für die CO₂-Reduktion im gesamten Konzern,
- bereiten wir die konzernweite Koordinierung und Ausweitung der Clean-Development-Mechanism- und Joint-Implementation-Projekte vor und

- intensivieren wir die Forschungs- und Demonstrationsmaßnahmen für klimafreundliche Technologien.

Die abschließende Diskussion der Ergebnisse erfolgt Anfang Oktober 2006 auf einer konzerninternen Umweltkonferenz.

Im Rahmen unserer internationalen Forschungsinitiative wird E.ON in den nächsten zehn Jahren zusätzlich zum normalen Forschungsplanbudget Fördermittel von insgesamt 100 Mio € aufwenden. Dabei sollen wissenschaftliche Lösungen für eine höhere Energieeffizienz und einen verbesserten Klimaschutz entwickelt werden. 40 Mio € fließen in das „E.ON Forschungsinstitut für Energie“, welches wir in einer langfristig angelegten Kooperation mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH) gegründet haben. Das Institut wird insbesondere Lösungen für die Integration erneuerbarer Energien

Strukturierung und Beispiele für das Engagement für Klima- und Ressourcenschutz bei E.ON



Spezifische CO ₂ -Emissionen der E.ON Market Units								Strommix 2005 in Prozent		
in t/MWh _{el}	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Kern- energie	Fossile, Sonstige	Erneuer- bare
Central Europe	0,45	0,45	0,44	0,39	0,41	0,41	0,41	48,0	45,5	6,5
UK	0,94	0,64	0,63	0,67	0,72	0,73	0,71	-	98,0	2,0
Nordic	0,02	0,02	0,04	0,12	0,14	0,06	0,03	48,9	4,4	46,7
US-Midwest	1,09	1,20	1,13	1,11	1,11	1,02	1,02	-	99,4	0,6
E.ON-Konzern	0,73	0,65	0,57	0,55	0,57	0,51	0,51	33,3	55,9	10,8

- in die Energieversorgung sowie neue Ansätze zur effizienteren Energienutzung erforschen.

Wir wollen auf allen Wertschöpfungsstufen Ressourcen möglichst effizient und umweltschonend einsetzen: Im Bereich der Produktion setzen wir die Energieträger in unseren Kraftwerken sparsam ein und nutzen die Potenziale der erneuerbaren Energien. Beim Transport und bei der Speicherung von Energie sollen möglichst geringe Umweltbelastungen verursacht werden. Beim Vertrieb versuchen wir, das Bewusstsein unserer Kunden für einen effizienten Umgang mit Energie zu schärfen.

Kurzfristig sparen wir Ressourcen durch Modernisierungsmaßnahmen sowie die Nutzung der besten verfügbaren Technik. Mittelfristig leisten wir einen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz, indem wir frühzeitig innovative Verfahren bei unseren Neubauprojekten anwenden. Langfristig hilft uns die Erforschung hocheffizienter neuer Technologien dabei, unserer Verantwortung für künftige Generationen gerecht zu werden. Die verschiedenen Entwicklungspfade werden in der Zukunft zusammenlaufen und den Weg zu einer nachhaltigen Energieversorgung bereiten.

Klimaschutz und Energieeffizienz

Fossile Energieträger wie Kohle und Gas werden auch langfristig den Hauptbeitrag zur Energieversorgung leisten. Klimaschutz und Ressourcenschonung fordern daher die modernste Kraftwerkstechnik, um fossile Brennstoffe möglichst effizient zu nutzen. Die spezifischen CO₂-Emissionen der einzelnen Market Units unterscheiden sich in Abhängigkeit von ihrem Strommix deutlich. Wegen des hohen Kohleanteils im Erzeugungsportfolio liegen sie vor allem bei E.ON U.S. und E.ON UK vergleichsweise hoch, bei E.ON Nordic dominieren dagegen die CO₂-emissionsfreien Brennstoffe Kernenergie und Wasserkraft. Konzernweit konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen, also die Emissionen pro erzeugte

Kilowattstunde Strom, zwischen 1990 und 2005 um 30,1 Prozent auf 0,51 t/MWh verringern. Diese positive Entwicklung wollen wir fortsetzen. Die signifikante Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen zwischen 2003 und 2004 beruht insbesondere auf Effizienzmaßnahmen und Schließungen ineffizienter Kraftwerke sowie auf der Klassifizierung der geleasteten Kraftwerke von Western Kentucky Energy als nicht fortgeführte Aktivitäten.

Neue Kraftwerke und Modernisierungen Unser Investitionsplan für die nächsten drei Jahre sieht rund 16,3 Mrd € für Sachanlagen vor. Der Großteil hiervon entfällt auf die Modernisierung oder den Neubau von Kraftwerken. Langfristig werden insbesondere alte Kraftwerksblöcke oder kleinere Kraftwerke sukzessive durch ► große, moderne und hocheffiziente Kohle- und Gaskraftwerke ersetzt. Dieses Programm zur Kraftwerkserneuerung wird unsere CO₂-Emissionen um mindestens 8 Mio t pro Jahr verringern.

E.ON baut im deutschen Irsching ein modernes Gas-und-Dampfturbinen-(GuD-)Kraftwerk mit einer Leistung von 800 MW. Durch den hohen Wirkungsgrad von 58 Prozent wird dieses Kraftwerk, im Vergleich zu einem durchschnittlichen Kohlekraftwerk mit einem Wirkungsgrad von 38 Prozent, jährlich 1,7 Mio t CO₂ weniger emittieren. Das Kraftwerk soll 2008 in Betrieb gehen.

Ein Steinkohlekraftwerk der neuesten Generation entsteht für 1,2 Mrd € in Datteln im Ruhrgebiet. Bis 2011 soll dort eine 1.100-MW-Anlage ihren Betrieb aufnehmen und einen Wirkungsgrad von fast 46 Prozent erreichen. Dieser Neubau, der das alte Kraftwerk in Datteln und einzelne Blöcke anderer Kraftwerke ersetzt, wird unsere CO₂-Bilanz um ca. 1 Mio t CO₂ pro Jahr entlasten. Die gleiche Technik wie in Datteln werden wir in den Niederlanden am Standort Maasvlakte mit einer Investition von 1,2 Mrd € einsetzen. Zusätzlich werden hier die bestehenden Anlagen für 240 Mio € auf den neuesten Stand gebracht.

Innovative Kraftwerkstechnologien Neue Technologien in der Energieversorgung sind der Kern des Klimaschutzes. Viele großtechnische Innovationen erprobt E.ON zusammen mit anderen Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Im Jahr 2005 lag unser Forschungs- und Entwicklungsaufwand für rund 260 Projekte bei ca. 30 Mio €. Folgende Großprojekte werden langfristig deutlich die Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit unseres Kraftwerksparks steigern und zum Klimaschutz beitragen.

Neben dem neuen GuD-Kraftwerk in Irsching errichten wir dort gemeinsam mit Siemens bis zum Jahr 2007 eine neu entwickelte Anlage mit der weltweit größten und leistungsstärksten Gasturbine. Nach der Testphase wird diese Gasturbine voraussichtlich im Jahr 2010 zu einem hocheffizienten 530-MW-GuD-Kraftwerk mit einem Wirkungsgrad von rund 60 Prozent erweitert. Im Vergleich zu einem bestehenden alten Kohlekraftwerk mit der gleichen Leistung, wird das Kraftwerk in Irsching jährlich 1,45 Mio t weniger CO₂ ausstoßen.

In dem von der EU geförderten Projekt COMTES700 werden neue Werkstoffe für ein Kohlekraftwerk getestet, die einer Temperatur von 700 °C und einem Druck von 350 bar standhalten. Dadurch würden Wirkungsgrade von etwa 50 Prozent erreicht und der Brennstoffbedarf im Vergleich zu einem herkömmlichen Kohlekraftwerk um fast 30 Prozent verringert. In der in unserem Kraftwerk Scholven eingebauten Versuchsanlage erproben wir diese innovative Technologie. Spätestens bis zum Jahr 2015 wollen wir eine 400-MW-Demonstrationsanlage mit dieser Technik in Betrieb
▶ nehmen.

Langfristig streben wir die CO₂-freie Verstromung von Kohle und Gas an. Dazu soll das entstehende CO₂ abgeschieden und gelagert werden. Voraussetzung für die so genannte „Carbon Capture and Storage“ (CCS-)Technologie sind technisch ausgereifte und finanziell vertretbare Lösungen. E.ON UK führt in der britischen Grafschaft Lincolnshire an der Ostküste Großbritanniens eine Machbarkeitsstudie für ein 450-MW-Kohlekraftwerk durch. Das beim Betrieb dieser Anlage entstehende CO₂ soll verflüssigt und in einem ehemaligen Gasfeld unter der Nordsee gelagert werden. Diese CO₂-freie Technologie würde im Gesamtprozess zu deutlich verringerten Wirkungsgraden und höheren Investitionen führen.

Erneuerbare Energien

Erneuerbare Energien leisten einen wichtigen Beitrag für eine sichere und nachhaltige Versorgung und spielen daher in unserem

Energiemix eine immer bedeutendere Rolle. E.ON verfügt in diesem Bereich schon heute über Kraftwerkskapazitäten von mehr als 6.500 MW, die im Jahr 2005 mit rund 10,8 Prozent zur Stromerzeugung beigetragen haben (25,4 TWh). Der Großteil geht mit 10,1 Prozent auf Wasserkraft zurück, der Rest verteilt sich auf Windkraft und Biomasse. Konzernweit wird E.ON in den nächsten zehn Jahren deutlich über 5 Mrd € in den Ausbau der erneuerbaren Energien investieren. 1,2 Mrd € sind bis 2008 bereits mit konkreten Projekten unterlegt.

Wasserkraft E.ON ist in Europa der größte private Betreiber von Wasserkraftanlagen. Alle vier Strom erzeugenden E.ON Market Units betreiben Wasserkraftwerke – im Jahre 2005 betrug die Gesamtkapazität 5.897 MW. Gerade Laufwasserkraftwerke überzeugen durch ihre hohe Verfügbarkeit, ausgereifte Technologie und einen einzigartigen elektrischen Wirkungsgrad von über 90 Prozent. In der Market Unit Nordic entfielen im vergangenen Jahr 45 Prozent der Stromproduktion auf Wasserkraft. Die 133 Wasserkraftanlagen von E.ON Energie mit einer Ausbauleistung von 2.735 MW machen uns zum größten deutschen Produzenten von
▶ Strom aus Wasserkraft.

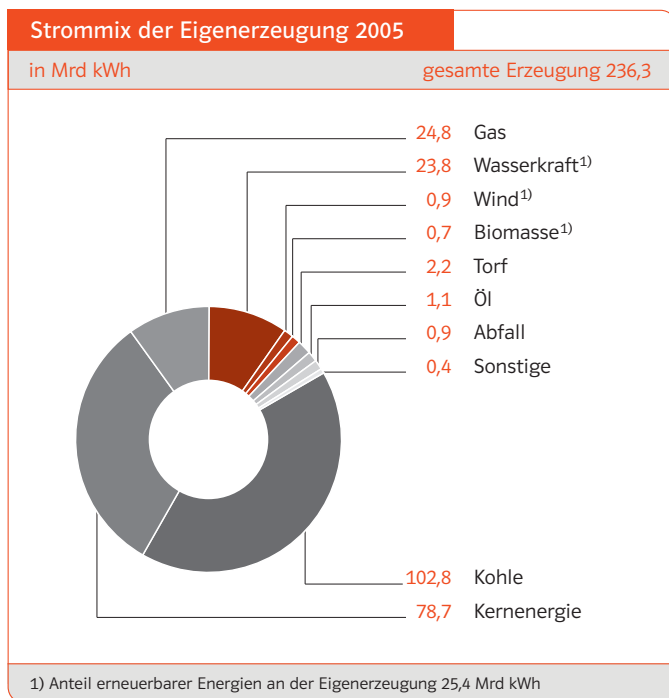
Derzeit planen wir in Oberföhring bei München ein neues Wasserkraftwerk, das insgesamt rund 1.500 Haushalte mit umweltfreundlichem Strom versorgen wird. Weitere Wasserkraftwerke an der Isar und am Inn sind in Planung. Dabei legen wir größten Wert darauf, die Eingriffe in die natürliche Flusslandschaft so gering wie möglich zu halten. Die gleiche Sorgfalt gegenüber der Natur legen wir auch bei der Modernisierung unserer
▶ Wasserkraftanlagen entlang der Ohio Falls im US-amerikanischen Louisville, Kentucky, zugrunde.

Windkraft Derzeit betreibt E.ON weltweit 32 Windparks mit einer Kapazität von 393 MW. Das weltweit größte Windparkprojekt – London Array – plant E.ON UK derzeit gemeinsam mit Shell und dem Firmenkonsortium CORE vor der südeinglichen Küste: Voraussichtlich bis 2011 sollen hier 270 Windräder gebaut werden, die mit einer Gesamtleistung von 1.000 MW den Energiebedarf von etwa 750.000 Haushalten decken können und im Vergleich zu herkömmlichen Kraftwerken 1,9 Mio t CO₂ weniger an die Umwelt abgeben.
▶ Das Konsortium trägt ein Investitionsvolumen von 2,26 Mrd €.

E.ON gründete 2005 gemeinsam mit dem deutschen Bundesumweltministerium und weiteren Partnern die „Stiftung der deutschen Wirtschaft für die Nutzung und Erforschung der Wind-

energie auf See“. Die Stiftung wird bei der Nordseeinsel Borkum den ersten deutschen Offshore-Windpark errichten. Darüber hinaus erproben wir gemeinsam mit der Deutschen Essent eine besonders leistungsstarke 5-MW-Testanlage in Cuxhaven, die im November 2006 ans Netz gehen soll.

Bislang ist die Windenergie weltweit nur dank staatlich geregelter Unterstützung wettbewerbsfähig. Aufgrund der unregelmäßigen Verfügbarkeit der Windenergie, insbesondere bei Onshore-Anlagen, müssen rund 95 Prozent der installierten Leistung als Reserveleistung durch konventionelle Kraftwerke vorgehalten werden. Dies stellt auch für den Betrieb der Stromnetze große Herausforderungen dar. Das „E.ON Forschungsinstitut für Energie“ an der RWTH Aachen soll einen Beitrag zur Lösung dieser Problematik leisten.



Biomasse Die thermische Verwertung von Biomasse ist kohlendioxidneutral, da sie nur so viel CO₂ freisetzt, wie die Biomasse während ihres Wachstums absorbiert hat. Im vergangenen Jahr lag unsere Eigenerzeugung aus Biomasse bei rund 700 Gigawattstunden. In Deutschland betreibt E.ON vier ausschließlich mit Biomasse befeuerte Kraftwerke mit einer elektrischen Leistung von je 20 MW. Im schottischen Lockerbie baut E.ON für rund 130 Mio €

das größte Biomassekraftwerk Großbritanniens. Ende 2005 haben wir mit den Arbeiten an der Anlage begonnen. Anfang 2007 soll sie mit einer Leistung von 44 MW 70.000 Haushalte mit Strom versorgen und im Vergleich mit einem konventionellen Kraftwerk pro Jahr rund 140.000 t des Treibhausgases CO₂ einsparen.

Eine weitere Möglichkeit, aus Biomasse Energie zu erzeugen, liegt in der Nutzung von methanhaltigem Biogas, das bei der mikrobiologischen Vergärung von Gülle und nachwachsenden Rohstoffen entsteht. E.ON Nordic und E.ON Energie sind an mehreren Biogasanlagen beteiligt und errichten bzw. entwickeln derzeit weitere. Am wirtschaftlichsten lässt sich Biomasse nutzen, wenn das erzeugte Biogas gleichzeitig zur Strom- und Wärmeerzeugung verwendet wird. E.ON Ruhrgas und E.ON Energie untersuchen gemeinsam die Möglichkeit, hochwertiges Biogas, das der Qualität von Erdgas entspricht, zu erzeugen, um es in das Gasnetz einspeisen zu können. Damit kann eine höhere Effizienz der Biogasnutzung erreicht werden.

Weitere Schwerpunkte, die Sie im Internet finden

Wir haben ein konzernweites Umweltmanagementsystem aufgebaut, das kontinuierliche Verbesserungen gewährleistet. Darüber hinaus zählen wir zum operativen Umweltschutz auch die Themen Luftreinhaltung, Abfallmanagement und Wasserverbrauch.

Eine besondere Verantwortung tragen wir in den Bereichen Naturschutz und Artenvielfalt, denn durch die Ausübung unseres Geschäfts sind Eingriffe in die Landschaft teilweise unerlässlich. Ziel ist es, die Eingriffe so gering wie möglich zu halten.

Aufgrund des von allen fossilen Brennstoffen geringsten Kohlenstoffgehalts eignet sich Erdgas besonders, die Emission von Treibhausgasen zu reduzieren. Die Vorteile des Erdgases gelten nicht nur für die Nutzung als Brennstoff, sondern auch für weitere Einsatzfelder, z.B. als abgasarmer Kraftstoff für Erdgasfahrzeuge.

Verbesserte Möglichkeiten der Energiespeicherung sind eine unverzichtbare Voraussetzung, um den Anteil erneuerbarer Energien an der Stromerzeugung langfristig auszubauen. E.ON nutzt seit vielen Jahren Pumpspeicherwerke und Druckluftspeicher, um Schwankungen in der Netzlast auszugleichen.

► www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Umwelt > Erneuerbare Energien > Windkraft

► www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Umwelt > Erneuerbare Energien > Biomasse
 ► www.eon.com > (...) > Umwelt > Operativer Umweltschutz
 ► www.eon.com > (...) > Umwelt > Natur- und Artenschutz
 ► www.eon.com > (...) > Umwelt > Erdgasfahrzeuge
 ► www.eon.com > (...) > Umwelt > Energiespeicherung

Unsere Verantwortung für die Regionen



Wie pflegen wir unsere gute Nachbarschaft an den Standorten?

Vic Staffieri, CEO E.ON U.S. „Als Strom- und Gasversorger für fast eine Million Kunden hat E.ON U.S. eine lange Geschichte gesellschaftlichen Engagements in den Gemeinden, in denen unsere Kunden und Mitarbeiter leben und arbeiten. Eine ähnliche Tradition existiert in den meisten anderen E.ON Market und Business Units. Insgesamt haben alle unsere Aktivitäten einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen, die wir versorgen, und leisten dort einen wichtigen Beitrag zur Lebensqualität.“

Im Rahmen des CSR-Projekts haben wir uns im letzten Jahr mit den Kollegen aller E.ON-Unternehmen zusammengesetzt und systematisch die Erfahrungen bewertet, die wir in den über 250 von uns geförderten Community-Projekten gesammelt haben. Als Ergebnis haben wir uns verpflichtet, unser Engagement für frühkindliche Entwicklung und Energie-, Sicherheits- und Umweltbildung für Kinder zu verstärken. Wir stehen hier vor einer großen Herausforderung: Wir wollen den aktuellen Stand unseres gesellschaftlichen Engagements beibehalten und uns gleichzeitig auf die konzernweite „Energie für Kinder“-Initiative konzentrieren.

Und dennoch, angesichts der langen Tradition und Erfahrung von E.ON U.S. und der E.ON U.S. Foundation, wissen wir, dass wir den Herausforderungen gewachsen sind.“

Unsere Verantwortung für die Regionen

Ein gesundes Umfeld ist die Basis für ein gesundes Geschäft. Deshalb ergreifen wir Maßnahmen, um die Regionen, in denen wir leben und arbeiten, attraktiv und zukunftsfähig zu machen. Wir fördern Kinder und Jugendliche, aber auch Kunst und Kultur. Und wir unterstützen das bürgerschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Als Energieversorger ist E.ON traditionell stark in den Regionen verankert und leistet dort einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung. Daher wollen wir dort, wo wir tätig sind, unseren Teil der Verantwortung für das gesellschaftliche Leben übernehmen. Gute Nachbarschaft und eine positive regionalwirtschaftliche Entwicklung sind wichtige Grundlagen unseres Geschäfts.

Wir fördern die wirtschaftliche Entwicklung an unseren Standorten durch umfangreiche Investitionen, indem wir Arbeitsplätze schaffen und beispielsweise beim Einsatz von Fremdfirmen in Kraftwerksprojekten soweit möglich regionale Unternehmen beauftragen. Unser soziales Engagement in den Regionen umfasst eine Vielzahl von Initiativen, Stiftungen, Spenden- und Sponsoringaktionen, die an die besonderen Bedingungen vor Ort angepasst und in die Strukturen unseres Alltagsgeschäfts integriert sind. Dabei fördern wir Kunst und Kultur sowie Sport.

Vor allem aber liegen uns soziale Aktivitäten wie die Investition in Bildung und Ausbildung sowie ein intensiver Dialog mit unseren Nachbarn am Herzen.

Wir wollen das klare Profil unseres Engagements mit der Marke E.ON verbinden und dieses in den Regionen noch gezielter auf bestimmte Themen konzentrieren. Dieser Prozess wird durch das im Jahr 2005 gegründete Expertenteam „Region“ vorangetrieben. Leitfrage dieser Gruppe ist, in welchen Bereichen wir am meisten bewegen können und wo unser Engagement den größten beiderseitigen Nutzen – für E.ON und die Regionen – erzielt. Aus der Vielfalt der im Konzern bereits vorhandenen Aktivitäten haben wir vor diesem Hintergrund Schwerpunkte und besonders wirkungsvolle Initiativen für unsere zukünftigen Aktivitäten identifiziert. Um den Erfolg unserer Maßnahmen künftig noch besser überprüfen zu können, haben wir ein konzernweites System installiert, mit dem wir unsere Projekte in den Regionen systematisch vergleichen und bewerten werden.

Aktivitäten im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements in unseren Regionen



Kinder und Jugendliche

Die Förderung von Kindern und Jugendlichen ist in unseren Konzerngesellschaften traditionell ein Schwerpunkt unseres regionalen Engagements mit hoher gesellschaftlicher Relevanz und Aktualität. Aus verschiedenen Gründen setzt E.ON sich mit den Möglichkeiten des Konzerns gezielt dafür ein: Grundsätzlich ist die Förderung von Kindern und Jugendlichen eine wichtige Investition in die Zukunft mit großem Mehrwert für die Gesellschaft und E.ON. Außerdem stellt sie eine konsequente Erweiterung unseres traditionell hohen Einsatzes für Bildung und Ausbildung dar. Darüber hinaus identifizieren sich unsere Mitarbeiter schon heute mit dem Thema. Ihr ambitionierter Einsatz in bereits bestehenden Aktivitäten beweist es. Diese Bereitschaft zu helfen wollen wir nutzen, um das bürgerschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter konzernweit zu fördern.

In Zukunft werden wir unser Engagement zur Förderung von Kindern und Jugendlichen auf vier Felder konzentrieren:

- Frühkindliche Bildung (z.B. im Rahmen der Initiative „Energie für Kinder“) hat einen besonders großen Einfluss auf das spätere Lernverhalten und damit auf das gesamte Leben der Kinder.
- Energie-, Sicherheits- und Umweltbildung ist ein Schlüssel für eine energiebewusste Gesellschaft und eine nachhaltige Energienutzung.
- Kinder- und Jugendsport.
- ▶ • Ausbildung und Stipendien.

Als erstes konzernweites Modellprojekt haben wir die Initiative „Energie für Kinder“ gestartet.

Initiative „Energie für Kinder“ Ziel der Initiative „Energie für Kinder“ ist es, durch gezielte Investitionen in bestehende Kindertagesstätten und Grundschulen Einrichtungen mit regionalem Modellcharakter zu schaffen. Sie basiert auf erfolgreichen Modellprojekten unserer Konzerngesellschaften, wie z. B. den beiden vom Deutschen Kinderschutzbund (DKSB) getragenen Kinder- und Familienzentren „Blauer Elefant“ in Essen. Im Rahmen der seit fast 20 Jahren bestehenden Kooperation zwischen E.ON Ruhrgas und dem DKSB in Essen wurde der Aufbau und die Entwicklung dieser Zentren seit Anfang der Neunzigerjahre kontinuierlich finanziell und personell unterstützt. Seit 1999 bzw. 2001 tragen die Einrichtungen das vom Kinderschutzbund vergebene Gütesiegel „Blauer Elefant“. Im Jahr 2005 wurde die Einrichtung in Essen-Katernberg außerdem in einem nationalen Wettbewerb für beispielhaftes Engagement in der frühkindlichen Bildung und Chancengleichheit ausgezeichnet.

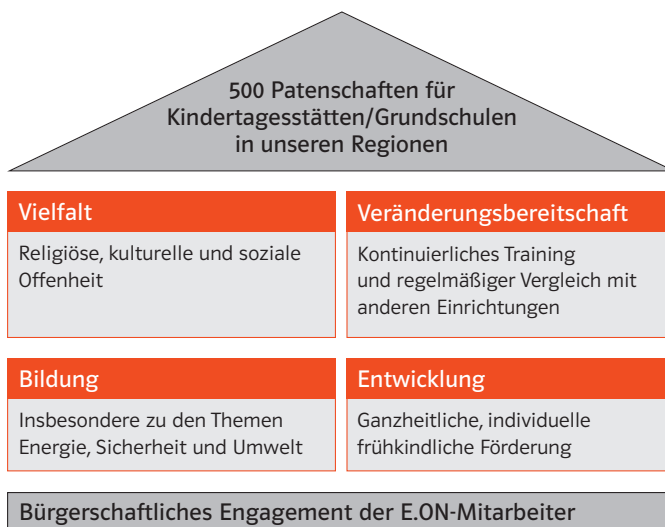
Auch E.ON UK unterstützt seit Jahren einzelne Vor- und Grundschulen sowohl finanziell durch das Unternehmen als auch personell durch die Mitarbeiter. Diese helfen beispielsweise den Kindern der Limbrick Wood Primary School in Westwood, Coventry, bei den Hausaufgaben, fördern sie beim Lesen und unterstützen sie beim Umgang mit Computern und Software. Aus diesen und anderen Modellprojekten unserer Konzerngesellschaften haben wir viel gelernt - und die Initiative „Energie für Kinder“ ins Leben gerufen. Sie ist somit Resultat unseres bisherigen Engagements, aber zugleich Rahmen und Vorbild für zukünftige Aktivitäten. Mit dieser konzernweiten Schwerpunktmaßnahme schaffen wir eine gemeinsame Basis für bürgerschaftliches Engagement unserer Mitarbeiter, mit der

sich möglichst viele identifizieren können. Gleichzeitig konzentrieren wir unsere Aktivitäten auf einen Bereich, der nachweislich einen sehr hohen Wertbeitrag für die Kommunen, in denen wir leben und arbeiten, schafft - mehrere Studien haben ergeben, dass Investitionen in frühkindliche Förderung später den siebenfachen Aufwand für „Reparaturmaßnahmen“ ersparen.

Unser Ziel ist es, zunächst mindestens dreijährige Patenschaften für bestehende regionale Kindertagesstätten und Vor- bzw. Grundschulen zu übernehmen. Bis zum Jahr 2010 sollen dies weltweit mindestens 500 sein. Durch gezielte Investitionen und persönliches Engagement sollen Einrichtungen gefördert werden, die Modellcharakter bei vier Themen haben, die sich in ähnlicher Weise auch im E.ON-Leitbild wiederfinden:

- Offenheit und Vielfalt: In den Einrichtungen werden Kinder verschiedener sozialer und kultureller Herkunft gefördert.
- Weiterentwicklung: Durch individuelle und ganzheitliche Förderung wird die Entwicklung der Kinder optimal unterstützt.
- Veränderungsbereitschaft: Die Mitarbeiter der Einrichtungen sind bereit, das Angebot kontinuierlich zu verbessern und sich regelmäßig weiterzubilden.
- Intensive Bildung in den Bereichen Energie, Sicherheit und Umwelt.

Darüber hinaus ist uns ein aktives Engagement der Eltern für die Einrichtungen und eine Einbindung in die jeweiligen Gemeinden wichtig sowie Öffnungszeiten, die es den Eltern ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren.



- ▶ www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Wissenschaftsförderung
- ▶ www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Kinder und Jugendliche > Energie für Kinder-Patenschaften

Im Rahmen dieser Patenschaften planen wir rund 50 Mio € für Maßnahmen aller Konzerngesellschaften, z. B. Weiterbildung von Erziehern, Schulungen für Kinder und Eltern, Sprachförderung sowie die Anschaffung moderner Lernmaterialien. Neben den bereits heute geförderten Institutionen sollen gemeinsam mit den Kommunen weitere Einrichtungen über Ausschreibungen bestimmt oder direkt von E.ON angesprochen werden.

Bürgerschaftliches Engagement unserer Mitarbeiter E.ON ermutigt und unterstützt ihre Mitarbeiter dabei, sich aktiv für das Gemeinwesen einzusetzen. Ein Beispiel hierfür ist das sehr erfolgreiche „Energy in the Community“-Projekt von E.ON UK: Rund 1.700 Beschäftigte, das entspricht über zehn Prozent der Gesamtbelegschaft, haben sich im Jahr 2005 persönlich in den Kommunen engagiert. Aufgrund der positiven Erfahrungen in UK will E.ON das soziale Engagement von Mitarbeitern verstärkt konzernweit fördern, vor allem in Projekten mit dem Schwerpunkt Kinder und Jugendliche und hier insbesondere in den von E.ON geförderten „Energie für Kinder“-Patenschaften. Dies kann beispielsweise in Form einer Mitarbeiterspende an eine Einrichtung erfolgen, die von E.ON verdoppelt wird. Möglich ist auch ein Mitarbeiterengagement als Teambuilding- oder Personalentwicklungsmaßnahme in ausgewählten Einzelfällen während der Arbeitszeit. Oder ein in der Freizeit geleisteter Einsatz, der von E.ON durch eine Spende an die jeweilige Einrichtung, in der die Mitarbeiter tätig sind, honoriert wird. Durch dieses freiwillige Engagement sammeln unsere Mitarbeiter wertvolle Erfahrungen außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit. Hierzu wurden konzernweite Leitlinien erarbeitet, die nun unter Berücksichtigung länderspezifischer Kriterien umgesetzt werden.

Energie-, Sicherheits- und Umweltbildung Viele Business Units unterstützen seit langem regionale Aktivitäten der Stiftung „Jugend forscht“. So prämiert z. B. E.ON Bayern mit dem „Jufo GO!-Sonderpreis“ Schulen, in denen der Forschernachwuchs besonders gefördert wird. E.ON Sverige tritt beispielsweise als Hauptsponsor der Ausstellung „Mission: Climate Earth“ im Naturhistorischen Reichsmuseum in Stockholm auf, die deutlich macht, welche Auswirkungen menschliches Verhalten auf das Klima der Erde hat. An vielen unserer Kraftwerksstandorte geben außerdem Museen und Besucherzentren Informationen rund um das Thema Energieerzeugung. In den letzten Jahren wurden diese Zentren unter anderem von zahlreichen Klassen umliegender Schulen genutzt. E.ON Wasserkraft verzeichnet allein am Walchenseekraftwerk jährlich ca. 100.000 Besucher.

Kinder- und Jugendsport Die Förderung des Kinder- und Jugendsports ist uns konzernweit ein besonderes Anliegen. So hat z. B. E.ON Hungaria im Jahr 2005 landesweit Grundschulen Sportausrüstungen zur Verfügung gestellt. Insgesamt 850 Schulen nahmen an der mit dem ungarischen Bildungsministerium durchgeführten Ausschreibung teil. Für die Ausbildung von Fußballtrainern im Kinder- und Jugendbereich macht sich E.ON Avacon in Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Fußballbund seit Jahren stark. Durch professionelle, altersgerechte Trainingsmethoden soll die Förderung des Fußballnachwuchses verbessert werden. Bei dem preisgekrönten Programm von E.ON UK in Zusammenarbeit mit dem Ipswich Town Football Club stehen ebenfalls Kinder und Fußball im Mittelpunkt. Im Rahmen dieses Projekts bekommen mehr als 64.000 junge Menschen neben einem praktischen Training außerdem theoretischen Fußballunterricht. Es werden ihnen dabei Lernstrategien vermittelt, die ihnen auch in der Schule helfen. E.ON Sverige fördert die nationale Initiative „Vattenprov“ des schwedischen Schwimmverbandes für zehn- bis zwölfjährige Kinder. Diejenigen, die den Schwimmtest nicht bestehen, erhalten kostenlosen Unterricht.

Förderung von Kunst und Kultur In Deutschland fördern wir drei namhafte Museen an den zentralen Unternehmensstandorten Düsseldorf, Essen und München. Im Rahmen einer Public Private Partnership hat E.ON den Wiederaufbau des Düsseldorfer museum kunst palast ermöglicht. Wir sponsern regelmäßig Ausstellungen, im Jahr 2006 beispielsweise die Ausstellung „Zero. Internationale Künstleravantgarde der 50er/60er Jahre“. Mit dem umfangreichen und langfristig angelegten Engagement für das museum kunst palast trägt E.ON somit aktiv zum kulturellen Leben in Düsseldorf bei. Als Partner des Lenbachhauses in München hat E.ON Energie im Jahr 2005 die Realisierung der großen Franz-Marc-Retrospektive finanziell und personell unterstützt. Wie bei den meisten unserer Förderprojekte wurde auch das Kommunikationskonzept gemeinsam mit dem Lenbachhaus entwickelt und umgesetzt. Mit mehr als 300.000 Besuchern, darunter über 5.000 E.ON-Mitarbeiter, entstand so die bisher erfolgreichste Ausstellung im Lenbachhaus und die erfolgreichste deutsche Kunstaussstellung des Jahres 2005. Im Essener Museum Folkwang sorgen die in Kooperation mit E.ON Ruhrgas realisierten Ausstellungen schon seit 1987 für Furore. Besonders erfolgreich war in den Jahren 2004/2005 die Cézanne-Ausstellung. Diese Reihe setzen wir mit der großen Caspar-David-Friedrich-Ausstellung im Sommer 2006

► www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Mitarbeiterengagement

► www.eon.com > (...) > Region > Kinder und Jugendliche > Energie-, Sicherheits- und Umweltbildung

► www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Kinder und Jugendliche > Kinder- und Jugendsport

► www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Kunst und Kultur

in Essen fort, die anschließend in Kooperation mit E.ON Hanse in der Hamburger Kunsthalle präsentiert wird. In Zukunft sehen wir über unser umfangreiches Engagement im Kunst-sponsoring einen stärkeren Austausch zwischen den Konzerngesellschaften.

- Mit der Förderung einer vielfältigen und qualitativ hochwertigen Kulturlandschaft trägt E.ON auch zur Attraktivität in den Regionen bei. Ohne eine breite Unterstützung können heute viele Regionen ihre kulturelle Vielfalt nicht bewahren. So sponsern wir z. B. in Thüringen unterschiedliche Projekte wie die Erfurter Domstufen-Festspiele, das Musikgymnasium im Schloss Belvedere oder das Internationale Kunstsymposium in Kleinbreitenbach. Mit der Kunststiftung Louisville fördert E.ON U.S. eine übergreifende Organisation, die unterschiedliche Kulturprojekte in Louisville unterstützt, wie z. B. das Louisville Orchestra oder den West-Louisville-Jungenchor. Auch das historische Museum in Lexington sowie das Kentucky Shakespeare Festival erhalten Unterstützung durch E.ON U.S. In Ungarn wird die renommierte Liszt-Ferenc-Musikakademie, die den musikalischen Nachwuchs unter anderem durch internationale Konzertaktivitäten und Schüleraustauschprogramme fördert, durch E.ON Hungaria unterstützt.

- Auszeichnungen** Mit der Stiftung des Deutschen Architekturpreises, der als führende Auszeichnung im Bereich Baugestaltung in Deutschland gilt, setzt sich E.ON Ruhrgas auch für die Förderung der Baukultur ein. Der von einer unabhängigen Jury vergebene Preis setzt Akzente über die deutschen Grenzen hinweg. Im Jahr 2005 ging er an die Londoner Architektin Zaha Hadid für ihren Entwurf des BMW-Zentralgebäudes in Leipzig. Für E.ON Ruhrgas ist es ein besonderes Anliegen, im Zusammenhang mit der Preisverleihung auf die zunehmende Bedeutung ökologischer Bauplanung hinzuweisen. Auch E.ON Bayern in Regensburg fördert Kultur und Wissenschaften mit dem im Jahr 2005 erstmals an 33 Persönlichkeiten aus Kunst und Wissenschaft verliehenen „Kulturpreis Bayern“. Der mit insgesamt 154.000 € dotierte Preis würdigt herausragende künstlerische und wissenschaftliche Leistungen in Bayern.

Weitere Schwerpunkte, die Sie im Internet finden

- An unseren Standorten pflegen wir einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Nachbarn. Schon in der Planungsphase für neue Kraftwerke, Windparks oder Gasspeicher richten wir

beispielsweise regionale Dialogforen und ein Beschwerdemanagement ein, welche wir über die gesamte Betriebszeit aufrechterhalten.

- Als Teil unserer regionalen Aktivitäten setzen wir uns auch für die Förderung lokaler Energieprojekte ein. E.ON UK beispielsweise ist Pionier bei der Akquisition neuer Standorte für kleine Windenergieanlagen.

- Ein weiteres wichtiges Instrument im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements sind vielfältige Spendenaktionen. Im Jahr 2005 spendeten die E.ON Market Units insgesamt rund 6 Mio €. Davon ca. 4,1 Mio € für gemeinnützige Zwecke, rund 1,5 Mio € für wissenschaftliche Zwecke sowie 0,4 Mio € für politiknahe Stiftungen und Parteien.

- ▶ www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Kunst und Kultur > regionales Kulturreengagement
- ▶ www.eon.com > (...) > Kunst und Kultur > Auszeichnungen
- ▶ www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Nachbarschaftsdialog

- ▶ www.eon.com > (...) > Region > Regionalentwicklung
- ▶ www.eon.com > (...) > Region > Spenden

Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz



Wie können wir ausreichend qualifizierte Mitarbeiter gewinnen?

Lars Frithiof, CEO E.ON Sverige „Wir arbeiten stetig daran, ‚Employer of choice‘ zu werden. Wir wollen als Arbeitgeber so attraktiv sein, dass wir hoch qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und bei uns halten können. Unser Ziel ist es, für die Mitarbeiter und das Unternehmen im Arbeitsalltag eine Win-win-Situation zu schaffen. Weiterhin legen wir Wert auf persönliche Entwicklungschancen, Gesundheitsvorsorge sowie die Schaffung einer Diversity-Kultur. Denn auch ein vielfältiges und kulturreiches Arbeitsumfeld macht ein Unternehmen attraktiv.

Qualifizierten und hoch motivierten Nachwuchs müssen wir aktiv anwerben. Dazu kontaktieren wir z.B. Ingenieure und Marketingfachleute, die über eine sehr gute Ausbildung verfügen, und bieten ihnen hervorragende Karriereöglichkeiten. Außerdem engagieren sich unsere Mitarbeiter in Schulen und an Universitäten, um schon jungen Menschen die Faszination des Themas Energie zu vermitteln.“

Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz

Verantwortung für unsere Mitarbeiter zeigen wir vor allem durch ein Arbeitsumfeld, in dem Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit besonders wichtig sind. Durch zahlreiche Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung, durch Chancengleichheit sowie kontinuierlich hohe Investitionen in Mitarbeiterentwicklung und -weiterbildung werden wir zu einem bevorzugten Arbeitgeber.

Durch den Wandel vom deutschen Mischkonzern zum internationalen Energiedienstleister hat sich unsere Mitarbeiterstruktur stark verändert. Mittlerweile beschäftigen wir rund 80.000 Mitarbeiter in über 24 Ländern der Welt. Und diese Entwicklung wird sich durch das weitere Wachstum des Konzerns fortsetzen. Maßgeblich für die erfolgreiche organisatorische Integration ist die Achtung und Förderung der Vielfalt unserer Mitarbeiter. Ihre Kenntnisse der unterschiedlichen Gegebenheiten auf den Märkten sind ein unschätzbare Potenzial, das wir nutzen wollen, um weltweit erfolgreich zu agieren.

Zu diesen internen Veränderungen kommen sich wandelnde gesellschaftliche Rahmenbedingungen: Zum einen stellt uns die demografische Entwicklung vor neue Herausforderungen. Die Zahl der verfügbaren Fach- und Führungskräfte wird in den nächsten Jahren abnehmen, während der Wettbewerb um die verfügbaren Talente deutlich zunimmt. Zum anderen verändern sich Sozialsysteme und Arbeitsmärkte auf eine Weise, die uns vor die Aufgabe stellt, entsprechende betriebliche Regelungen zu entwickeln und unseren Mitarbeitern anzubieten.

Um diesen konzernweiten und gesellschaftlichen Veränderungen gerecht zu werden, haben wir uns zum Ziel gesetzt, weltweit einen Spitzenplatz in der Arbeitgeberattraktivität einzunehmen. Innerhalb der nächsten Jahre wollen wir unser Profil als Wunscharbeitgeber deutlich schärfen. Auf dem Weg dorthin haben wir bereits große Fortschritte gemacht. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass E.ON Ruhrgas im vergangenen Jahr erneut vom Great Place to Work® Institute Europe als einer der besten Arbeitgeber in Deutschland und Europa ausgezeichnet wurde. Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum die

Aus- und Weiterbildung, die Mitarbeitereinbindung sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz konzernweit weiter vorangetrieben.

Anzahl Mitarbeiter			
	2005	2004	2003
Gesamt (inkl. Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende)	82.647	62.670	60.033
davon Frauen	26%	24%	25%
davon Männer	74%	76%	75%

Ausbildung und Personalentwicklung

Ausbildung Innerhalb des dualen Ausbildungssystems in Deutschland, einer Kombination aus betrieblicher Ausbildung und Schulunterricht, übernehmen Firmen eine große Verantwortung bei der Ausbildung der Nachwuchskräfte. E.ON engagiert sich traditionell stark in diesem Bereich und bildet seit Jahren weit über den eigenen Bedarf aus. Dadurch sichern wir nicht nur unseren eigenen Nachwuchs an qualifizierten Mitarbeitern – wir betrachten es auch als wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Ende 2005 haben wir deutschlandweit 2.471 Auszubildende beschäftigt und damit eine Ausbildungsquote von rund sieben Prozent erreicht.

Anzahl Auszubildender in Deutschland			
	2005	2004	2003
Anzahl Auszubildender in Deutschland	2.471	2.289	2.358

Auch außerhalb Deutschlands setzt sich E.ON für gut ausgebildeten Nachwuchs ein, selbst wenn ein staatlich geregeltes Ausbildungssystem wie das deutsche nicht existiert. So bietet E.ON UK Ausbildungsplätze in den Bereichen Montage und Leitungstechnik sowie Energieerzeugung und -dienstleistungen an. In den USA wurde das Ausbildungsprogramm von E.ON U.S. zum Leitungstechniker vom Ministerium für Arbeit des US-Bundesstaats Kentucky offiziell anerkannt und zertifiziert. Mit 7.000 Stunden praktischer Ausbildung und zusätzlichem Theorieunterricht übertrifft es deutlich die staatlichen Anforderungen von 6.000 Stunden.

- Ausbildungsinitiative** Im Jahr 2005 haben wir deutschlandweit mehr als 500 zusätzliche Plätze für Auszubildende und Praktikanten bereitgestellt und damit unseren Beitrag zum nationalen Ausbildungspakt der Bundesregierung stark erweitert. Im Rahmen dieser Initiative legen wir einen Schwerpunkt auf Praktika zur Ausbildungsvorbereitung: 175 Praktikumsplätze wurden innerhalb des Konzerns geschaffen und extern 280 weitere im Rahmen unseres Projekts „Mit Energie dabei“ zur Verfügung gestellt. Dieses sehr erfolgreiche Projekt bietet Jugendlichen Orientierungshilfen zur Berufswahl und qualifiziert sie über ein Langzeitpraktikum für eine Ausbildung. Rund 70 Prozent der Teilnehmer fanden im Anschluss einen Ausbildungsplatz. Das Projekt „Gleiche Chancen für alle“ fördert die Einstellung behinderter Auszubildender und bietet ihnen eine Berufsperspektive. Damit leistet E.ON einen Beitrag zur Initiative „Jobs ohne Barrieren“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

- Konzernweites Trainee-Programm** Im September 2005 startete mit dem „E.ON Graduate Program“ ein konzernweites Trainee-Programm mit insgesamt 35 Trainees. Es bereitet talentierte Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen auf eine internationale Tätigkeit in unserem Unternehmen vor. Die Trainees durchlaufen während des 18-monatigen Programms verschiedene Stationen innerhalb unseres Konzerns und bauen sich so ein Netzwerk auf. Das E.ON Graduate Program bietet nicht nur einen umfassenden Einblick in die Strukturen des E.ON-Konzerns, es bereitet die Nachwuchskräfte auch zielgerichtet auf ihre zukünftige Tätigkeit vor.

Personalentwicklung Um unsere Mitarbeiter bei der Entfaltung ihrer individuellen Talente und der Erreichung ihrer persönlichen Ziele zu unterstützen, bieten wir ihnen eine breite Auswahl an Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Klassi-

sche Seminare werden dabei zunehmend durch zeitunabhängig zu nutzende E-Learning-Module ergänzt. Darüber hinaus erweitern konzerninterne Mentoring- und Coachingangebote das Konzept. Eine wichtige Rolle bei der Weiterbildung nimmt dabei die 2002 gegründete konzerneigene Universität E.ON Academy ein. Ihr umfangreiches Programmangebot wurde im Jahr 2005 auf über 90 Kurse ausgebaut. Insgesamt absolvieren die Mitarbeiter des E.ON-Konzerns weltweit über 200.000 Trainingstage im Jahr.

Führungskräfteentwicklung Die Identifikation und Förderung potenzieller Führungskräfte ist eine besondere Herausforderung für internationale Unternehmen. E.ON investiert daher frühzeitig in die Führungskräfte von morgen. Im Rahmen eines konzernweiten Sichtungsprozesses werden viel versprechende Talente identifiziert und für den „Emerging Leader Pool“ nominiert. In diesem Pool befinden sich Nachwuchsführungskräfte mit Potenzial für Aufgaben im Senior Management. Um den konzernweiten Wissenstransfer zwischen den Nachwuchskräften und dem Top-Management zu fördern, haben wir im Jahr 2005 die so genannten „Emerging Leader Foren“ als gemeinsame Diskussionsplattform geschaffen. Das konzernweite Emerging-Leader-Programm wird durch weitere Programme für Nachwuchskräfte auf der Ebene der Market Units ergänzt. Die Förderung der zukünftigen Top-Manager erfolgt im seit 2004 bestehenden konzernweiten „E.ON Executive Pool“. Er ist speziell auf Senior Manager ausgerichtet, die das Potenzial, die Flexibilität und die Ambition haben, sich innerhalb der Organisation weiterzuentwickeln und die zukünftigen Herausforderungen des Konzerns zu bewältigen.

- Mitarbeiteraustauschprogramme** Um die Stärken unserer Mitarbeiter und die im Konzern vorhandenen Talente optimal einzusetzen, fördern wir die internationale Entwicklung unserer Mitarbeiter auf allen Ebenen und ermutigen sie zu länderübergreifender Mobilität. Mehrere Mitarbeiteraustauschprogramme wurden in diesem Zusammenhang in den Market Units initiiert. Mit umfassenden Maßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei ihrem Weg ins Ausland und bei ihrer möglichen Rückkehr. So werden Sprachkurse, interkulturelle Trainings und selbst die Unterstützung bei der Jobsuche für Angehörige am neuen Wohnort angeboten. 2005 haben wir unsere „Expatriate Policy“ überarbeitet und damit konzerneinheitliche Standards für internationale Personaltransfers geschaffen. Aber auch kurzfristige und national ausgerichtete Personaltransfers wollen wir in Zukunft noch stärker unterstützen.

- ▶ www.eon.com > Karriere > Einstieg > Schüler > Ausbildungsinitiative
- ▶ www.eon.com > (...) > Schüler > Gleiche Chancen für alle
- ▶ www.eon.com > Karriere > Einstieg > Absolventen > E.ON Graduate Program

- ▶ www.eon-academy.com
- ▶ www.eon.com > Karriere > Perspektiven > Chancen
- ▶ www.eon.com > Karriere > Perspektiven > Internationales Umfeld

Mitarbeiterbeteiligung und -einbindung

Ein maßgeblicher Faktor für die gute Zusammenarbeit innerhalb des Konzerns ist die Einbindung unserer Mitarbeiter. Ein wichtiges Instrument dafür ist die regelmäßige konzernweite Mitarbeiterbefragung. Nicht zuletzt erwächst Motivation und Leistungsbereitschaft aus den Perspektiven, die wir unseren Mitarbeitern eröffnen können, und aus einer fairen und leistungsgerechten Vergütung. Dieses setzen wir um, indem wir in die variable Vergütung unserer Mitarbeiter zunehmend leistungs- und unternehmenserfolgsabhängige Komponenten integrieren.

Arbeitnehmervertretung Eine gute Beziehung zu den Arbeitnehmervertretungen ist ein Garant für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir pflegen daher einen permanenten Dialog insbesondere mit dem Konzernbetriebsrat, der die Interessen der Konzernmitarbeiter in Deutschland vertritt. Die Teilzeitanitiative, der InvestmentPlan sowie die Initiative zur Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher gehen auch auf Initiativen des Konzernbetriebsrates zurück. Eine Brücke zu den Arbeitnehmervertretern aus den anderen Ländern, in denen E.ON tätig ist, schlägt der Europäische Betriebsrat. Die Delegierten aus derzeit zehn Nationen treffen sich regelmäßig zum Dialog, zur Information über Konzernprojekte und zum Erfahrungsaustausch sowie zur Diskussion und Beratung mit Arbeitgebervertretern.

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung		
in %	2005	2004
Alles in allem bin ich zufrieden ...		
... mit meinen Arbeitsbedingungen	83	79
... mit meinen Aufgaben und meiner Arbeitstätigkeit	79	77
... mit den Möglichkeiten, mich in diesem Unternehmen weiterzuentwickeln	55	48
... mit den Sozial- und Zusatzleistungen in diesem Unternehmen	72	69
... mit meinen Kollegen und der Zusammenarbeit untereinander	84	81
... mit meiner direkten Führungskraft	78	76
... mit meiner übergeordneten Führungskraft	71	67
... damit, wie ich im E.ON-Konzern informiert werde	74	62

Mitarbeiterbefragung Um unseren Mitarbeitern eine motivierende und positive Arbeitsatmosphäre schaffen und bewahren zu können, führen wir regelmäßig eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch. Sie ist ein wichtiges Instrument für den Dialog zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Unternehmensleitung. Sie dient dazu, konkrete Verbesserungspotenziale zu identifizieren und zu nutzen. 2005 fand die Mitarbeiterbefragung zum zweiten Mal statt, mit einer Beteiligung von 84 Prozent. Gegenüber 2004 sind erfreuliche Fortschritte erkennbar: So hat sich die Kenntnis der Unternehmensstrategie bei den Mitarbeitern stark verbessert. Bei ihren Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sehen viele Mitarbeiter aber nach wie vor Verbesserungsbedarf und wünschen sich mehr Anerkennung für ihre Leistungen. Der Vorstand hat die Optimierung der Feedbackkultur deshalb zu einem konzernweiten Schwerpunktthema erklärt. Zielgruppenspezifische Workshops und Trainingsmodule sowie ein Feedbackratgeber sollen zukünftig das Leistungsfeedback für Mitarbeiter auf allen Ebenen des Konzerns verbessern. Die Mitarbeiterbefragung ist als zentrales Führungsinstrument installiert worden. Sie soll in regelmäßigen Abständen erfassen, wo wir bei arbeitsbezogenen Themen stehen und wo neue Handlungsfelder und Verbesserungsmöglichkeiten existieren.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme Über eine faire und leistungsgerechte Vergütung hinaus geben wir unseren Mitarbeitern in Deutschland die Möglichkeit, sich finanziell am Unternehmen zu beteiligen. So fördern wir die Motivation und Identifikation mit E.ON. Zum Jahr 2005 haben wir dafür den E.ON InvestmentPlan grundlegend überarbeitet und neu ausgerichtet. Der wichtigste Baustein im InvestmentPlan ist das jährliche Mitarbeiteraktien-Programm, das attraktive Zuschüsse bei der Anlage in E.ON-Aktien bietet. Rund 50 Prozent der in Deutschland teilnahmeberechtigten Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit, sich auf diese Weise am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Insgesamt wurden im Jahr 2005 mehr als 308.000 Aktien von Mitarbeitern gezeichnet. In Großbritannien existiert mit dem „Share Incentive Plan“ ebenfalls ein Aktienprogramm für Mitarbeiter. Monatlich können die Mitarbeiter von E.ON UK einen gewissen Teil ihres Gehalts für den Kauf von Aktien der E.ON AG verwenden. E.ON UK erhöht diese Aktienanzahl dann in Form so genannter „Matching Shares“ - für die Mitarbeiter kostenlos.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Als Arbeitgeber bleibt E.ON seiner ausgezeichneten Bilanz bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verpflichtet und steht bei seinen Mitarbeitern hierfür direkt in der Verantwortung. Neben dem Aufstellen klarer Regeln geht es uns vor allem darum, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der sich Mitarbeiter füreinander einsetzen und Arbeitssicherheit und

- ▶ Gesundheitsschutz als selbstverständliche Werte leben.

Konzernweite Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheits-

schutz Im Januar 2005 hat ein Gremium aus Experten aller Market Units eine Richtlinie erarbeitet, die die Mindeststandards für die Organisation von Arbeits- und Gesundheits-

- ▶ schutzmaßnahmen konzernweit festlegt. Diese Sicherheitsstandards müssen auch von Fremdfirmen eingehalten werden. Die Einhaltung der Standards wird regelmäßig durch den Expertenkreis überprüft und sichergestellt. Im November 2005 fand bei E.ON U.S., Kentucky, die erste konzernweite Health & Safety-Konferenz statt. Drei Tage lang tauschten Experten kreative und vorbildliche Lösungen aus den Bereichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit aus.

Das hohe Niveau, das wir in diesem Bereich bereits erreicht haben, zeigt sich an dem im Jahr 2005 erstmals einheitlich – rückwirkend auch für 2004 – erhobenen Lost Time Injury Frequency Index (LTIF). Diese Kennzahl für das Unfallgeschehen ist ein international etablierter Wert und beschreibt die Häufigkeit von Arbeitsunfällen pro eine Million Arbeitsstunden. Ab 2006 werden auch die für uns tätigen Fremdfirmen mit diesen Kennzahlen erfasst. Im Vergleich zu anderen internationalen Unternehmen der Energiebranche erreicht E.ON schon heute Spitzenwerte. So weisen unsere Market Units im Vergleich zu unseren regionalen Wettbewerbern eine etwa 50 Prozent geringere Unfallrate auf. Den Bestwert erreichte E.ON U.S. mit einem LTIF-Wert von 0,77. Der Konzerndurchschnitt lag bei 5,0. Unser Ziel ist es, die Unfallzahlen pro Jahr um mindestens zehn Prozent zu reduzieren und spätestens im Jahr 2010 ähnlich gute Ergebnisse aufzuweisen wie die Mineralöl- oder Chemieindustrie. Beide Branchen gelten als vorbildlich und erreichen LTIF-Werte zwischen 1 und 3,5.

Gesundheitsvorsorge Die Gesundheit und somit die langfristige Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sicherzustellen, ist uns ein besonderes Anliegen. Ein umfassendes Gesundheitsvorsorgeprogramm sowie eine ausgeglichene Balance zwischen

Lost Time Injury Frequency		
Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden	2005	2004
Central Europe	5,40	6,20
Pan-European Gas	5,80	8,20
UK	4,10	6,00
Nordic	4,00	4,50
US-Midwest	0,77	1,20
Konzernweit	5,00	6,00

Familie, Freizeit und Beruf sehen wir dafür als Voraussetzung. Unsere Angebote zur Gesundheitsvorsorge erweitern wir beständig: Von umfangreichen Krebs-Vorsorgeuntersuchungen bis zum Antistressstraining bietet E.ON zahlreiche Programme an.

Ein wichtiger Baustein der Gesundheitsvorsorge ist bei E.ON UK beispielsweise ein attraktives „Wellbeing-Programme“, mit dem das Unternehmen seine Mitarbeiter motiviert, sich für ihre eigene Gesundheit zu engagieren. Auch E.ON U.S. motiviert mit seinem Wellness-Programm zu einer gesünderen Lebensweise. Die Besonderheit hierbei: Auch Familienangehörige und Mitarbeiter im Ruhestand können an den regelmäßigen Aktionen zur Gesundheitsvorsorge und Kursen zur Gesundheitserhaltung teilnehmen. In Deutschland setzen E.ON Ruhrgas und E.ON Energie mit einem umfassenden Vorsorgeangebot Maßstäbe. Für ihr Darmkrebs-Früherkennungsprogramm wurde E.ON Ruhrgas 2005 mit dem Felix Burda Award ausgezeichnet.

Weitere Schwerpunkte, die Sie im Internet finden

Als internationales Unternehmen mit multiregionaler Verwurzelung ist es uns wichtig, die unterschiedlichen kulturellen Werte und Mentalitäten in unseren Märkten zu kennen. An allen Standorten wollen wir daher die Vielfalt des jeweiligen gesellschaftlichen Umfeldes widerspiegeln und Menschen aus allen

- ▶ Bevölkerungsgruppen zu uns holen.

Auf der Ebene der einzelnen Business Units werden zahlreiche interessante Modelle zum Thema Work-Life-Balance und hier insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklicht.

- ▶ besondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklicht.

Wo, wie bei E.ON, viele gute Köpfe versammelt sind, entstehen viele gute Ideen. Mit einem systematischen Ideen- und Wissensmanagement sorgen wir dafür, dass sich diese Ideen und

- ▶ Konzepte konzernweit durchsetzen können.

- ▶ www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Arbeitsplatz > Gesundheit und Arbeitsschutz
- ▶ www.eon.com > (...) > Gesundheit und Arbeitsschutz > Konzernweite Mindeststandards

- ▶ www.eon.com > Konzern > Verantwortung > Arbeitsplatz > Gesundheit und Arbeitsschutz > Gesundheitsvorsorge
- ▶ www.eon.com > (...) > Arbeitsplatz > Chancengleichheit
- ▶ www.eon.com > (...) > Arbeitsplatz > Chancengleichheit > Work-Life-Balance
- ▶ www.eon.com > (...) > Arbeitsplatz > Ideen- und Wissensmanagement

Kennzahlen

Wir haben im Berichtszeitraum unsere Berechnungsmethoden weiter an die finanzwirtschaftlichen Konsolidierungs- und Berechnungsmethoden angepasst. Unsere Angaben beziehen sich auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke unter Mehrheitsbeteiligung von E.ON. Die voll konsolidierten Werke haben wir unabhängig von den Besitzanteilen jeweils zu 100 Prozent in unsere Berichterstattung einbezogen. Auf dieser Regel basiert

► auch das Reporting im Geschäftsbericht und im Form 20-F.

Damit die Daten vergleichbar sind, haben wir die finanz- und energiewirtschaftlichen sowie die Personaldaten aus 2003 und 2004 jeweils um die Aktivitäten bereinigt, die im folgenden Geschäftsjahr nicht fortgeführt wurden. So wurden unter anderem Viterro, Ruhrgas Industries und die geleaste Kohlekraftwerke von Western Kentucky Energy aus den Angaben zu 2003 und 2004 herausgerechnet. Bei den Umweltdaten haben wir diese Systematik durchgängig erst ab 2004 angewandt.

Strommix der Eigenerzeugung

E.ON hat von 2004 auf 2005 die Menge an Kohle zur Stromerzeugung um 3,3 Prozent gesenkt. Trotz gestiegener Gaspreise wurde der verminderte Anteil von Kohle und Kernkraft durch Gas ausgeglichen. Konzernweit stieg die eingesetzte Gasmenge um 15 Prozent.

Strommix der Eigenerzeugung 2004/2005					
	2005	2005	2004	2004	+/-
	%	TWh	%	TWh	%
Gesamte Erzeugung	100	236,3	100	233,7	1,1
Kohle	43,8	103,5	45,8	107,0	-3,3
Kernenergie	33,3	78,7	33,9	79,3	-0,8
Gas	10,7	25,3	9,4	22,0	15,0
Wasserkraft	10,1	23,8	9,3	21,8	9,2
Torf	0,4	1,0	0,5	1,1	-9,1
Wind	0,4	0,9	0,3	0,6	50,0
Öl	0,5	1,1	0,2	0,5	120,0
Abfall	0,4	0,9	0,3	0,6	50,0
Biomasse	0,3	0,7	0,3	0,7	-
Sonstige	0,2	0,4	0,1	0,2	100,0
Anteil erneuerbarer Energien an der Eigenerzeugung	10,8	25,4	9,8	23,1	10,0

Den Anteil erneuerbarer Energien im Erzeugungsportfolio haben wir von 2004 auf 2005 um zehn Prozent erhöht. Im Jahr 2005 lag ihr Anteil an der Stromerzeugung des gesamten Konzerns bei 10,8 Prozent. Das ist vor allem auf die Konsolidierung des schwedischen Versorgers Graninge zurückzuführen, der Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gewinnt.

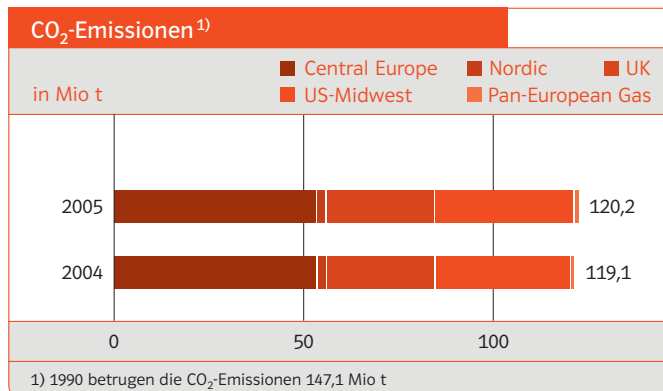
Eingesetzte Brennstoffe

Der Strommix der Eigenerzeugung spiegelt sich auch im Mix der eingesetzten Brennstoffe wider.

Eingesetzte Brennstoffe 2005	
in Mio t SKE	2005
Kohle	47,1
Uran und Plutonium	34,4
Gas	13,2
Biomasse	0,9
Öl	0,8
Torf	0,7
Abfall	0,3
Andere Brennstoffe	0,2
Gesamt	97,6

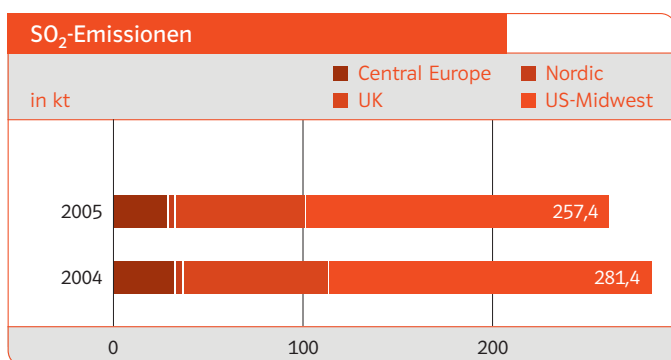
Treibhausgasemissionen

Kohlendioxid (CO₂) ist für die Energieindustrie das wichtigste der sechs Treibhausgase, die im Kyoto-Protokoll aufgeführt sind. Deshalb ist es unser Leitindikator, mit dem wir unsere Klimawirkungen messen. Von 2004 auf 2005 blieben die absoluten CO₂-Emissionen trotz gestiegener Produktionsmengen gleich. Das bedeutet, dass die spezifischen CO₂-Emissionen leicht gesunken sind (siehe Kapitel Umwelt). Im kommenden Berichtszeitraum werden wir prüfen, ob wir künftig auch die beiden Treibhausgase **Schwefelhexafluorid (SF₆)** und **Methan (CH₄)** konzernweit erfassen.

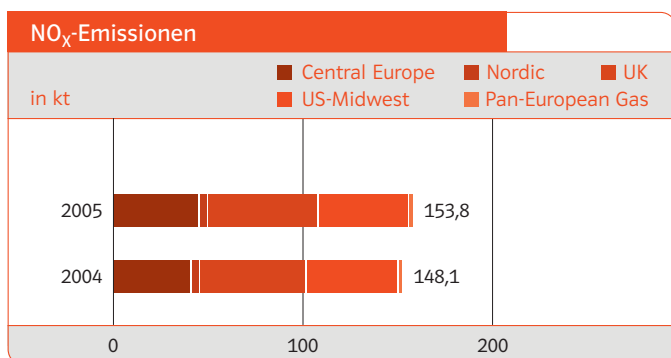


Schadstoffemissionen

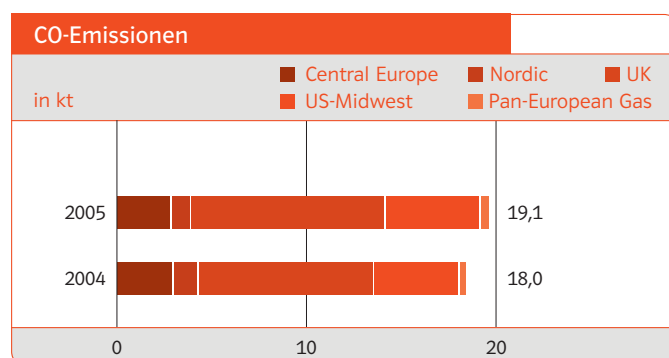
Schwefeldioxid (SO₂) entsteht durch den Einsatz von schwefelhaltigen Brennstoffen wie Kohle oder Öl. Von 2004 auf 2005 sanken die Emissionen im Konzern um 8,6 Prozent. Das haben wir durch einen verminderten Kohleeinsatz, die Umstellung auf schwefelarme Kohle in den Kraftwerken Ironbridge, Ratcliffe-on-Soar and Kingsnorth von E.ON UK sowie bessere Rauchgasentschwefelungsanlagen und den vermehrten Einsatz emissionsärmerer Anlagen bei E.ON U.S. erreicht.



Stickoxidemissionen (NO_x) entstehen vor allem bei hohen Verbrennungstemperaturen, wie sie beim Einsatz von Gas erreicht werden. Durch den vermehrten Einsatz von Gas anstelle von Kohle im Jahr 2005 stiegen daher die NO_x-Emissionen.



Kohlenmonoxid (CO) entsteht bei der unvollständigen Verbrennung von Kohle, Öl oder Gas. Während die Emissionen bei E.ON Energie und E.ON Nordic zurückgingen, stiegen sie bei E.ON UK und E.ON U.S. unter anderem aufgrund gestiegener Produktionsmengen um 11 bzw. 14 Prozent an. Ein weiterer Grund ist die Einbeziehung des Kraftwerks Enfield Power Station in das Portfolio und die erstmalige Berücksichtigung von CO-Emissionen aus dem Einsatz von Gas für Kraft-Wärme-Kopplung im Jahr 2005 bei E.ON UK.

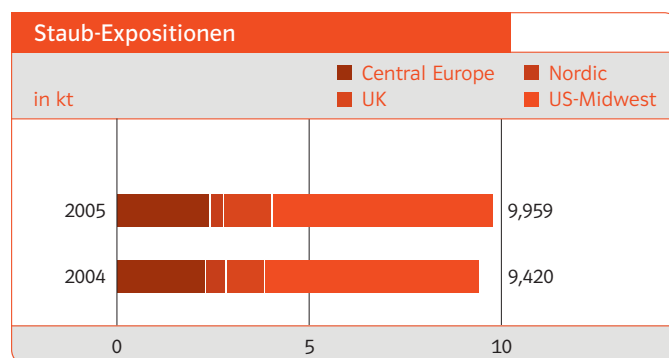


Nukleare Emissionen

Die nuklearen Emissionen betragen bei E.ON Nordic im Jahr 2005 $3,7 \times 10^{13}$ Bequerel und bei E.ON Energie $1,3 \times 10^{13}$ Bequerel. An allen unseren Standorten unterschreiten wir die zulässigen Grenzwerte erheblich. Zum Teil liegen die nuklearen Emissionen bei einem Tausendstel der zulässigen Grenzwerte.

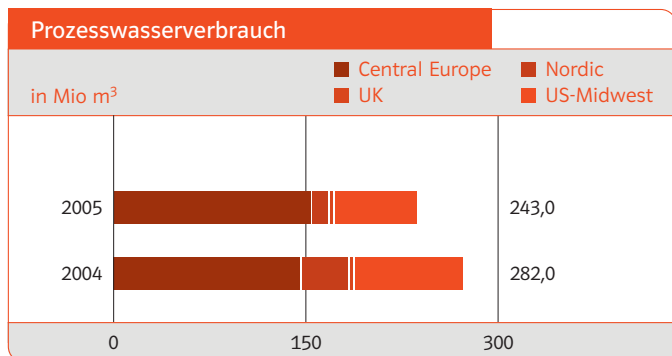
Staub-Exposition

Staub entsteht vor allem bei der Verbrennung von Kohle. In zwei der vier stromerzeugenden Market Units verringerte sich die Belastung durch Staub. Der Anstieg bei E.ON U.S. ist auf die gestiegene Produktionsmenge zurückzuführen.



Prozesswasserverbrauch

Der Verbrauch an **Prozesswasser**, das heißt der Wassereinsatz für die Produktion abzüglich des Kühlwassers, spiegelt die unterschiedlichen Produktionsmengen und Einsatzmengen an Kohle in den stromerzeugenden Market Units wider. Bei E.ON UK haben wir die Datenerfassung umgestellt. Daher ist ein Vergleich mit den Daten der Vorjahre nicht möglich.

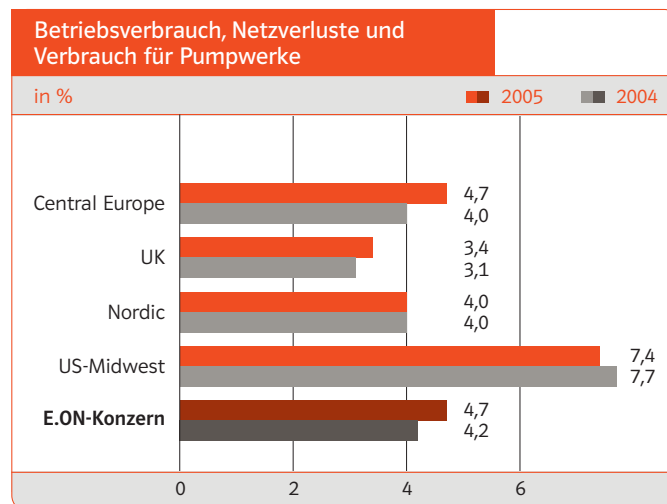


Erhebliche umweltrelevante Vorfälle

In 2004 und 2005 kam es im gesamten Konzern nur zu einem erheblichen **umweltrelevanten Vorfall**, der unter die konzernweite interne 24-Stunden-Meldepflicht fiel. Dabei handelte es sich um einen Staubaustrag aus einer Abfallverbrennungsanlage beim Wechsel vom Abfall- zum Ölfeuerbetrieb im Jahr 2005. Vorfälle, die den Kategorien der International Nuclear Event Scale (INES)-Klassifizierung unterlagen, traten in 2005 nicht auf. Die INES-Skala ist eine international verbreitete Bewertungsskala für Störungen, Störfälle und Unfälle in Kernkraftwerken.

Betriebsverbrauch, Netzverluste und Verbrauch für Pumpwerke

Die Kraftwerksaggregate verbrauchen ebenso Strom wie die Umspannanlagen oder die Pumpwerke für die Stromspeicherung. Der Betriebsverbrauch inklusive der Netzverluste stieg, bezogen auf die gesamte Strombeschaffung, von 2004 auf 2005 leicht an. Zur Strombeschaffung gehört neben der Eigenerzeugung auch der Strom, den E.ON aus seinen Minderheitsbeteiligungen sowie von der Strombörse zukaufte. Konzernweit lag der Verbrauch inklusive der Verluste im Jahr 2005 bei 4,7 Prozent.



Ausgaben für Forschungs- und Entwicklung (F&E) sowie Demonstrationsprojekte

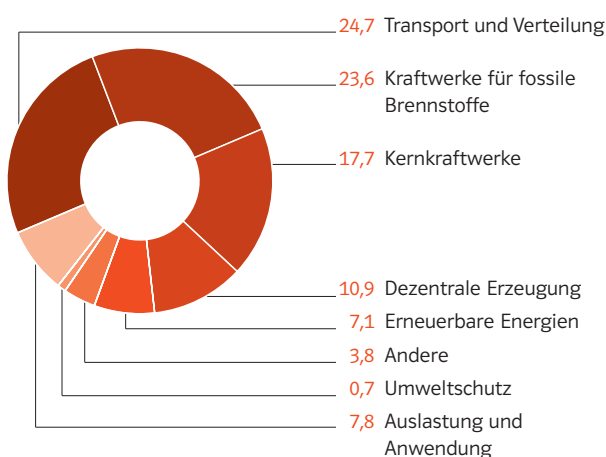
Das Projektvolumen aller im Jahr 2006 geplanten und laufenden F&E-Projekte beträgt über ihre gesamte Laufzeit 96,3 Mio €. Damit stockten wir unseren F&E-Etat gegenüber dem Vorjahr um 12 Prozent auf. Mehr als die Hälfte des Etats fließt in die Weiterentwicklung von Kraftwerken für fossile Energien sowie in Distribution und Transport, weitere 12 Prozent in erneuerbare Energien sowie in den Umweltschutz.

Als Technologieanwender verfolgen wir keine exklusiven Projekte, sondern unterstützen Gemeinschaftsprojekte mit Herstellern und anderen Anwendern. Daher beträgt das tatsächliche Volumen der von E.ON unterstützten Forschung ein Vielfaches der eingesetzten Mittel.

Im Jahr 2005 haben wir außerdem Demonstrationsprojekte in Höhe von 260,3 Mio € gestartet. Das größte Demonstrationsprojekt ist das GuD-Kraftwerk Irsching 4, außerdem umfasst das Projektvolumen die Windturbine Cuxhaven sowie die Vergärungsanlage Ketzin für Biogas.

Budget Forschung und Entwicklung nach Einsatzgebieten

in Mio € in 2006



Anzahl der Mitarbeiter nach Market Units

Im E.ON-Konzern waren Ende 2005 weltweit insgesamt 82.647 Mitarbeiter (inkl. 229 Vorstandsmitgliedern und 2.471 Auszubildender) beschäftigt.

In der Market Unit Central Europe erfolgte im letzten Jahr der Erwerb der beiden bulgarischen Stromversorger Gorna Oryahovitz und Varna mit zusammen ca. 3.700 Mitarbeitern sowie des rumänischen Stromversorgers E.ON Moldova (ca. 2.800 Mitarbeiter). 2005 wurden außerdem der IT-Dienstleister E.ON IS mit ca. 1.300 Mitarbeitern sowie die ungarischen Gasverteiler DDGáz und Kögáz mit zusammen ca. 900 Mitarbeitern erstmals voll konsolidiert.

In der Market Unit Pan-European Gas ist der Anstieg der Mitarbeiterzahl auf den Erwerb des rumänischen Gasverteilers E.ON Gaz Romania mit mehr als 9.300 Mitarbeitern im zweiten Quartal 2005 zurückzuführen.

Der Anstieg der Mitarbeiterzahl bei E.ON UK im Jahr 2004 ist hauptsächlich auf den Erwerb von Midlands Electricity mit rund 3.700 Mitarbeitern zurückzuführen, die Erhöhung im Jahr 2005 ist hauptsächlich durch die Integration ehemaliger Mitarbeiter eines externen Dienstleisters zu erklären.

Anzahl Mitarbeiter nach Market Units (inkl. Vorstände/GF und Auszubildende)

	2005	2004	2003
Central Europe	46.886	39.060	38.890
Pan-European Gas	13.587	4.198	4.543
UK	12.906	10.411	6.559
Nordic	5.832	5.556	6.333
US-Midwest	3.003	2.998	3.081
Corporate Center	433	447	627
Gesamt	82.647	62.670	60.033

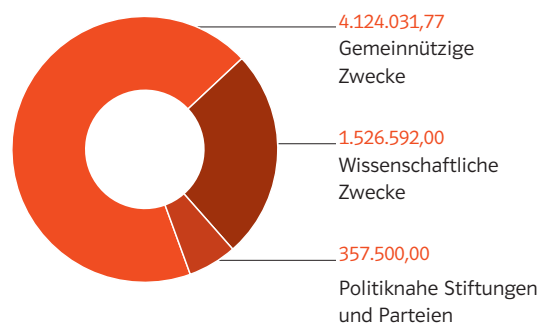
Spenden aller Market Units gesamt nach Zweck 2005

68,6 Prozent des gesamten Spendenaufkommens der E.ON Market Units wurden für gemeinnützige, sechs Prozent für politiknahe Stiftungen und Parteien sowie 25,4 Prozent für wissenschaftliche Zwecke gespendet. Zuwendungen für Parteien erfolgen dabei vor dem Hintergrund unseres Selbstverständnisses als „Corporate Citizen“: E.ON ist als Unternehmen Teil der Gesellschaft und übernimmt gegenüber dem Gemeinwesen in vielfältiger Weise Verantwortung.

Spenden Market Units nach Zweck 2005

Anteile in €

Gesamt: 6.008.123,77



Weitere Kennzahlen zu E.ON finden sich in folgenden Publikationen:

- Geschäftsbericht 2005
- Form 20-F 2005
- Strategie und Kennzahlen 2006

sowie in den Geschäfts-, Personal-, Sozial- oder CSR-Berichten der Konzerngesellschaften.

Programm Unsere Erfolge bisher ...

Markt

Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit Alle E.ON Vertriebsgesellschaften unterstützen ihre Kunden bei der effizienten Nutzung von Energie:

- E.ON U.S. hat ein Energiesparprogramm für 1.900 Privat- und 700 Geschäftskunden aufgelegt.
- E.ON UK hat 2005 ca. 80 Mio € in Energieeffizienz-Programme investiert.
- E.ON unterstützt die Initiative EnergieEffizienz der Deutschen Energie-Agentur (dena) und kooperiert beim „Gebäudeenergiepass“ mit der dena.

Verantwortung gegenüber unseren Kunden Bei der jährlichen Kundenzufriedenheitsstudie befragte E.ON 2005 11.000 Kunden in Deutschland, Großbritannien, Schweden und den USA.

Umwelt

Klimaschutz und Energieeffizienz Seit 1990 reduzierte E.ON ihre spezifischen CO₂-Emissionen konzernweit um 30,1 Prozent (Stand 2005). Um Ansätze zur effizienteren Energienutzung und Integration erneuerbarer Energien in die Energieversorgung voranzubringen, schloss E.ON mit der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH) eine Vereinbarung zur Gründung des internationalen „E.ON Forschungsinstituts für Energie“ ab.

Erneuerbare Energien In den vergangenen Jahren hat E.ON die Kapazitäten für erneuerbare Energien weiter ausgebaut. 2005 stammten 10,8 Prozent von E.ON's Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen, bei E.ON Nordic waren es sogar 46,6 Prozent.

- Mit einer Kapazität von rund 6.000 MW ist E.ON der größte private Wasserkraftbetreiber Europas.
- E.ON betreibt insgesamt 32 Windenergieparks mit einer Kapazität von 393 MW.

Operativer Umweltschutz Richtlinie zum konzernweiten Umweltmanagementsystem

Artenvielfalt Projekte zur Artenvielfalt an vielen Kraftwerksstandorten. Fortschreibung der Biological Action Plans bei E.ON UK und Beginn der konzernweiten Bestandsaufnahme.

Region

Regionalentwicklung Das neu gegründete Expertenteam „Region“ verabschiedete 2006 eine Strategie zur nachhaltigen Regionalentwicklung mit einem klaren Fokus und Bewertungskriterien für das zukünftige Engagement.

Förderung von Kindern und Jugendlichen Weltweit betreibt E.ON 250 Projekte zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen.

Bürgerschaftliches Engagement

- E.ON verabschiedete konzernweite Leitlinien zum bürgerschaftlichen Engagement der Mitarbeiter.
- Am Projekt „Energy in the Community“ von E.ON UK nahmen im Jahr 2005 1.700 Beschäftigte teil.
- E.ON führte mehrere Programme zur Unterstützung von Spenden der Mitarbeiter durch, z. B. die „RestCent Aktion“ für gemeinnützige Zwecke.

Kunst- und Kulturförderung Traditionell engagieren sich E.ON Ruhrgas und E.ON Energie in Deutschland als Förderer bundesweit und international bedeutender Ausstellungen.

Arbeitsplatz

Gesundheit und Arbeitssicherheit E.ON liegt an der Spitze der Branche: Die konzernweit einheitliche Leistungsgröße LTIF (Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit anschließenden Ausfallzeiten pro eine Million geleistete Arbeitsstunden) konnte von 6,0 (2004) auf 5,0 (2005) verringert werden. In den Market Units wurden Aktivitäten zum proaktiven Gesundheitsmanagement durchgeführt.

Mitarbeiterbeteiligung Im Jahr 2005 nahmen 84 Prozent der Mitarbeiter an der Mitarbeiterbefragung teil. Die Einzelergebnisse der Befragung schaffen Transparenz bis in kleinere Organisationseinheiten herunter. Potenzial sehen wir bei den Aspekten „Entwicklungsperspektiven“ (Zufriedenheit 55 Prozent), „Informationsmöglichkeiten“ (74 Prozent) und Glaubwürdigkeit von E.ON's Engagement für die Gesellschaft (63 Prozent). E.ON Ruhrgas wurde im Rahmen des Wettbewerbs „Great Place to Work®“ als einer von Deutschlands und Europas besten Arbeitgebern 2005 ausgezeichnet.

Chancengleichheit In Deutschland hat E.ON 2005 deutlich über den Bedarf Auszubildende eingestellt. Darüber hinaus schaffte E.ON's Ausbildungsinitiative „Mit Energie dabei“ im gleichen Jahr in Deutschland für über 500 junge Menschen den Zugang zur Ausbildung durch ausbildungsvorbereitende Praktikumsplätze. E.ON Ruhrgas und E.ON Energie erhielten das Zertifikat des Audits „Beruf und Familie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

Die bisher erreichten Erfolge beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf den Berichtszeitraum.

... und unsere Ziele für die Zukunft.

Markt

Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit Für 2006–2008 plant E.ON insgesamt 16,3 Mrd € Investitionen in Sachanlagen für Neubau, Ersatz und Effizienzsteigerung von Kraftwerken sowie Strom- und Gasnetze. E.ON will bis 2010 15–20 Prozent des Erdgasbedarfs aus eigenen Quellen decken. 2010 soll die Nordeuropäische Gasleitung durch die Ostsee jährlich 27,5 Mrd m³ Erdgas aus Russland nach Europa transportieren.

Verantwortung gegenüber unseren Kunden E.ON startet 2006 eine konzernweite Initiative zur Erhöhung der Energieeffizienz beim Kunden durch Kampagnen und Beratungsdienstleistungen. E.ON UK wird 2006 im Rahmen seines Energieeffizienz-Programms 6.845 GWh bei Strom, Gas, Öl und Kohle einsparen, 4 Millionen Energiesparlampen verteilen und 80.000 Häuser durch Gebäudedämmung optimieren.

Umwelt

Klimaschutz und Energieeffizienz Im Rahmen des E.ON-Projekts „Carbon Strategy“ werden 2006 konzernweite CO₂-Reduktionsziele erarbeitet. Machbarkeitsstudie für das CO₂-freie 450 MW Kohlekraftwerk in Lincolnshire (E.ON UK). Begleitend werden in den nächsten Jahren Forschungsprojekte zur unterirdischen Speicherung von CO₂ („Carbon Capture & Storage“) vorangetrieben. 2008 soll das moderne 800-MW-Gas- und Dampfturbinenkraftwerk Irsching (Deutschland) mit einem CO₂-Reduktionspotenzial von 1,7 Mio t pro Jahr in Betrieb genommen werden.

Erneuerbare Energien Innerhalb der nächsten 10 Jahre wird E.ON insgesamt 100 Mio € in eine internationale Forschungsinitiative zu den Themen „Energieeffizienz“ und der „Einbindung von erneuerbaren Energien in die Netze“ investieren, davon werden 40 Mio € an das „E.ON Forschungsinstitut für Energie“ gehen. Zusätzlich setzt E.ON Forschungs- und Demonstrationsprojekte zu erneuerbaren Energien auf. Bis 2015 wird E.ON 5 Mrd € in erneuerbare Energien investieren, davon sind bereits 1,2 Mrd € für konkrete Projekte in den nächsten 3 Jahren genehmigt. Bis 2010 will E.ON seine Erzeugungskapazitäten aus erneuerbaren Energien um 1.000 MW steigern. 2007 soll das größte Biomassekraftwerk in Großbritannien mit 44 MW für 70.000 Haushalte in Betrieb genommen werden.

Operativer Umweltschutz Globale Diskussion zur Weiterentwicklung des Umweltreportings mit Zielvorgaben und Steuerungsmechanismen auf der ersten konzernweiten Umweltkonferenz im Oktober 2006.

Artenvielfalt Abschluss der laufenden Bestandsaufnahme und Beschluss einer konzernweiten Strategie zur Artenvielfalt bis 2007.

Region

Regionalentwicklung Entwicklung eines Systems zur Wirkungsmessung von gesellschaftlichem Engagement bis 2007.

Förderung von Kindern und Jugendlichen 2006 ist der Startschuss für die konzernweite „Energie für Kinder“-Initiative: Bis 2010 werden 500 Patenschaften mit Kindertagesstätten und Grundschulen mit insgesamt 50 Mio € gefördert.

Bürgerschaftliches Engagement 2007 soll ein mehrsprachiges Webportal für Schüler und Lehrer zu Energie-, Sicherheits- und Umweltthemen ans Netz gehen. Das konzernweite Programm zum bürgerschaftlichen Engagement von Mitarbeitern mit Fokus auf „Energie für Kinder“ läuft 2006 an. In diesem Rahmen wollen wir bis 2010 die verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter mit bis zu 10.000 Teilnehmern mit 1,5 Mio € fördern.

Kunst- und Kulturförderung Fokussierung der Strategie und stärkerer Austausch zwischen den Konzerngesellschaften bis 2007.

Arbeitsplatz

Gesundheit und Arbeitssicherheit E.ON will den LTIF konzernweit um 10 Prozent pro Jahr reduzieren und bis 2010 die LTIF-Benchmarks der Chemie- und Öl-Branche von derzeit 1–3,5 erreichen. Ab 2006 werden alle Vertragspartner in das LTIF-Berichtswesen einbezogen.

Mitarbeiterbeteiligung Bis 2007 soll die Wahrnehmung der Entwicklungsperspektiven und Informationsmöglichkeiten im Unternehmen durch die Mitarbeiter weiter verbessert werden. Auch das CSR-Engagement soll eine höhere Glaubwürdigkeit erreichen.

Chancengleichheit 2006 Verabschiedung der konzernweiten „Leitlinie für Chancengleichheit und Vielfalt“

Das Thema „Verantwortliche Unternehmensführung“ ist im
 ► Aktionsplan (siehe Kapitel Verantwortliche Unternehmensführung) und das vollständige Programm im Internet dargestellt.

GRI Content Index

Bei der Auswahl der Indikatoren für den CSR-Bericht haben wir den Entwurf der Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte der

- Global Reporting Initiative (GRI) vom März 2006 (G3) zugrunde gelegt. Die Richtlinien werden seit ihrer ersten Veröffentlichung im Jahr 2000 kontinuierlich fortentwickelt. Die G3-Richtlinien erscheinen voraussichtlich im Oktober 2006. Wir sind an dem GRI-Prozess beteiligt: Die Erfahrungen mit dem G3-Entwurf werden wir in unsere Arbeit bei GRI einbringen.

Der GRI Content Index führt auf, welche G3-Indikatoren wir berichten, wo sie im Bericht oder auf der E.ON-Internetseite zu finden sind und in welchem Umfang wir sie berichten. Auf

- unserer Homepage finden Sie außerdem einen ausführlichen Index nach G2 und G3 mit näheren Erläuterungen zu den Indikatoren.

		Verweis ¹⁾	Status ²⁾
1. Vision und Strategie			
1.1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	3-4	●
1.2	Beschreibung Risiken und Chancen	9-17, 19, 25, 31, 37, 46-47	●
2. Organisationsprofil			
2.1	Name des Unternehmens	U1, 5	●
2.2	Produkte und Dienstleistungen	5, www	●
2.3	Unternehmensstruktur	6, GB, F, www	●
2.4	Länder der Geschäftstätigkeit	6-7, GB, www	●
2.5	Eigenumsstruktur	GB, F, www	●
2.6	Märkte	6-7, GB, www	●
2.7	Unternehmensprofil	5-7, www	●
2.8	Änderungen der Geschäftstätigkeiten	7, 20-21, 45, GB, F, www	●
3. Berichtsparameter			
3.1	Ansprechpartner	51	●
3.2	Berichtszeitraum	U2	●
3.3	Datum des letzten Berichts	U2	●
3.4	Änderungen bei Indikatoren-erfassung	42, www	●
3.5	Pläne für die Berichterstattung	U2, 15-17, www	●
3.6	Angewendete GRI-Dokumente	U2, 3, 48	●
3.7	Definition Berichtsinhalte und Stakeholder	10-11, www-Index, www	●
3.8	Grenzen des Berichtumfangs	U2, 42	●
3.9	Messverfahren und Kalkulations-basis	42, www-Index	●
3.10	Stakeholder bei Berichterstellung	10-11, www-Index, www	●
3.11	Informationen durch Stakeholder	10ff, 42-45, www	●

		Verweis ¹⁾	Status ²⁾
3.12	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	U2, 42	●
3.13	Änderungen gegenüber Vorjahr	7, 20-21, 45, GB, F, www	●
3.14	Joint Ventures, Töchter, geleaste Anlagen	42, GB, F, www	●
3.15	Neu formulierte Informationen	42, www-Index	●
3.16	GRI Content Index	48	●
3.17	Externe Verifizierung des Berichts	15	●
4. Unternehmensführung			
4.1	Führungsstruktur	13-14, GB, F, www	●
4.2	Erklärung, ob der Vorstandsvorsitzende Position im operativen Management übernimmt	13-14, GB, F, www-Index, www	●
4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Führungsgremiums	13-14, GB, F	●
4.4	Empfehlungen an Vorstand/Aufsichtsrat	GB, F, www	●
4.5	Vorstandsvergütung und Unternehmensleistung	15, GB, F, www	●
4.6	Qualifikationen für strategische Führung	12-13, www-Index	●
4.7	Vermeidung Interessenkonflikte	13-14, GB, F, www	●
4.8	Interne Werte, Verhaltenskodizes, Prinzipien	13-14	●
4.9	Kontrolle ökologischer, ökonomischer und sozialer Leistungen	13-17, GB, F, www	●
4.10	Beurteilung der Leistungen des Vorstands	15, GB	●
4.11	Vorsorgeprinzip	15, 26-29, 47	○
4.12	Freiwillige Initiativen	11, www	●
4.13	Mitgliedschaften	11, www	●
4.14	Interessengruppen	10, 20, 22-23, 26, 29, 32, 34, 38-41, www	●
4.15	Auswahl der Interessengruppen	10, 16-17, www	○
4.16	Stakeholder-Engagement	10-11, 16-17, www	●
4.17	Schlüsselthemen von Stakeholdern	20-21, 26, 28-29, 35, 45, www	○
Wirtschaftliche Leistungen			
	Management-Ansatz	10-17, 46-47, F, www	●
EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	3-4, 35, 45, GB, U2, F, www	●
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	GB, F	○

	Verweis ¹⁾	Status ²⁾
EC3 Pensionspläne/Altersvorsorge	GB, F, www	●
EC4 Finanzielle Unterstützung durch Regierung	www	●
EC5 Einstiegsgehalt versus lokaler Mindestlohn	www-Index	○
EC6 Zahlungen an lokale Zulieferer	www-Index	○
EC7 Lokale Arbeitnehmer im Senior Management	www-Index, www	○
EC8 Infrastrukturinvestitionen für Gemeinwohl	20-23, 27-28, 32-35, 45, www	●
EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen (Add)	22-23, 38-39, 45	●
Ökologische Leistungen		
Management-Ansatz	15-18, 26, 29, 46-47, www	●
EN1 Materialverbrauch	42-43, www	●
EN2 Recycelte Materialien	42, www-Index	●
EN3 Direkter Energieverbrauch	44, www	●
EN4 Indirekter Energieverbrauch	22	●
EN5 Erneuerbare Energien (Add)	29, 42	●
EN7 Energieeffiziente Produkte (Add)	22, 23, 47, www	●
EN9 Wasserverbrauch	43-44, www	●
EN12 Geschützte Gebiete	www	○
EN13 Aktivitäten in geschützten Gebieten	47, www	○
EN17 Treibhausgase	27, 43, www	●
EN18 Ozonschädigende Substanzen	n.a. ³⁾	●
EN19 NO _x , SO _x und andere Luftemissionen	43, www	●
EN20 Abfall, nach Typ und Verbleib	16-17, www	○
EN21 Wasserableitung und -qualität	43-44, www-Index	○
EN22 Vorfälle von Bodenbelastung	44, www	●
EN23 Andere Treibhausgasemissionen	43	●
EN26 Produktökologie	22-23, 29, 47, www	●
EN27 Recycelte Produkte	n.a. ³⁾	●
EN28 Sanktionen wegen Umweltrecht	44, www	●
Soziale Leistungen: Arbeitswelt		
Management-Ansatz	38-41, GB, www	●
LA1 Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis und Region	6, 45, GB, www	●
LA2 Mitarbeiter nach Alter und Geschlecht	38, GB, www	●
LA4 Mitarbeiter mit Tarifabkommen	www	●
LA5 Kündigungsfristen, Konsultations- und Verhandlungsverfahren	40, www-Index, www	○

	Verweis ¹⁾	Status ²⁾
LA6 Arbeitsschutzkommissionen	40-41, www-Index, www	●
LA7 Berufskrankheiten, Abwesenheit etc.	41, 46-47, www	●
LA8 Programme zu HIV/AIDS u.a.	n.a. ³⁾	●
LA9 Arbeitsschutz-Maßnahmen (Add)	41, www	●
LA11 Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeiter	39	●
LA12 Lebenslanges Lernen (Add)	39, GB, www	●
LA14 Vielfalt	6, 45, GB, www	●
Soziale Leistungen: Menschenrechte		
Management-Ansatz	13, 16-17	●
HR1 Investitionen, Beschaffung	13, 16-17	○
HR2 Lieferantenscreenings zu Menschenrechtsfragen	13, 16-17	○
HR4 Diskriminierung	41, 47, www	●
HR5 Versammlungsfreiheit, Kollektivverhandlungen	40, www-Index, www	●
HR6 Kinderarbeit	13, 16-17, www-Index	●
HR7 Zwangsarbeit	13, 16-17, www-Index	●
Soziale Leistungen: Gesellschaft		
Management-Ansatz	38-41	●
SO1 Bewertung der Auswirkungen auf die Gesellschaft	13, 16-17, www-Index	●
SO2 Korruptionsverhinderung	13-17, www	○
SO3 Aktivitäten wegen Korruptionsvorfällen	13-17, www	●
SO4 Politik und Lobbying	11, www	●
SO5 Zahlungen an Politik (Add)	35, 45, www	○
SO6 Korruptionsfälle (Add)	GB, F	●
Produktverantwortung		
Management-Ansatz	20-23, 47, www	●
PR1 Produktsicherheit	23, 34, 47, www	●
PR3 Labeling von Produkten	15, www-Index	●
PR5 Kundenzufriedenheit (Add)	19-23, www	●
PR8 Datenschutzverfahren	www, www-Index	●

¹⁾ 1-51: Seite CSR-Bericht; U1-4: Umschlagseite im CSR-Bericht; GB: Geschäftsbericht; F: Form 20-F; www: Internet; www-Index: GRI-Index (G3) im Internet;
²⁾ ● komplett abgedeckt; ○ zum Teil abgedeckt; ○ nicht abgedeckt
³⁾ n.a.: nicht anwendbar/relevant

Glossar

Adjusted EBIT Wichtigste interne Ergebniskennzahl und Indikator für die Ertragskraft unserer Geschäfte. Das Adjusted EBIT (Earnings before Interest and Taxes) ist ein bereinigtes Ergebnis der gewöhnlichen operativen Geschäftstätigkeit, unabhängig von der Finanzierungstätigkeit. Bereinigt werden im Wesentlichen solche Aufwendungen und Erträge, die einmaligen bzw. seltenen Charakter haben.

Business Unit Jede Market Unit (vgl. Market Unit) untergliedert sich in Business Units. Diese führen das operative Geschäft. Zu ihnen gehören z. B. Kraftwerksgesellschaften, Regionalversorger und Trading-Einheiten.

Clean Development Mechanism (CDM)/Joint Implementation (JI) Um die im Kyoto-Protokoll genannten Ziele zur Emissionsreduktion zu erfüllen, gibt es neben dem Emissionshandel (vgl. Emissionshandel) die beiden projektbezogenen Mechanismen CDM und JI. Dabei können aus einem Industrieland Investitionen in emissionsmindernde Projekte in einem anderen Industrieland (JI) oder Entwicklungsland (CDM) getätigt werden. Die in diesen Projekten erzielten Emissionsminderungen können dann in eigene Emissionsgutschriften umgewandelt werden.

Emissionshandel Mit der Einführung des CO₂-Emissionsrechte-Handels am 1. Januar 2005 in der EU wurde ein marktwirtschaftliches Instrument geschaffen, um die Ziele des Kyoto-Protokolls zu erreichen und den Unternehmen Anreize für Investitionen in klimaschonende Technologien zu geben.

Jedes am Emissionshandel beteiligte Unternehmen bekommt eine bestimmte Menge an Emissionszertifikaten zugeteilt. Für jedes Zertifikat darf das Unternehmen eine Tonne Kohlendioxid in die Atmosphäre abgeben. Wird mehr CO₂ emittiert, muss es Zertifikate nachkaufen. Der Emissionshandel kann dazu führen, dass Unternehmen ihren CO₂-Ausstoß reduzieren und so eingesparte Zertifikate verkaufen können.

Form 20-F Ausländische Aktiengesellschaften, die an einer amerikanischen Börse gelistet sind, müssen einen Jahresbericht als Form 20-F nach den US-GAAP Vorschriften erstellen. Die Form 20-F enthält z.T. deutlich mehr Informationen als der Geschäftsbericht.

Führungsgesellschaft Die Führungsgesellschaften der Market Units (vgl. Market Unit) sind verantwortlich für das integrierte Management der Zielmärkte. Die fünf Führungsgesellschaften der E.ON AG sind E.ON Energie (MU Central Europe), E.ON Ruhrgas (MU Pan-European Gas), E.ON UK (MU UK), E.ON Nordic (MU Nordic) und E.ON U.S. (MU US-Midwest).

Global Compact Der Global Compact geht auf eine Initiative des UN-Generalsekretärs Kofi Annan zurück. Ziel des Paktes ist es, das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen zu fördern und gemeinsam die Herausforderungen der Globalisierung zu bewältigen. Alle teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich, die zehn Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen.

LTIF (Lost Time Injury Frequency) beschreibt die Häufigkeit von Arbeitsunfällen pro eine Million Arbeitsstunden und hat sich international bereits bei vielen Unternehmen etabliert. Dabei werden nur Unfälle erfasst, die eine Ausfallzeit zur Folge hatten.

Market Unit Die Market Units sind Bestandteil der markt-orientierten Struktur der E.ON AG. Entsprechend den fünf Zielmärkten gliedert sich E.ON in fünf Market Units: Central Europe, Pan-European Gas, UK, Nordic und US-Midwest.

NEGP Die nordeuropäische Gasleitung (NEGP) soll ab 2010 Erdgas aus Sibirien durch die Ostsee nach Deutschland transportieren. In der ersten Ausbaustufe wird eine Transportkapazität von rund 27,5 Mrd m³ Erdgas pro Jahr realisiert. Gazprom (Beteiligung: 51 Prozent), BASF und E.ON (je 24,5 Prozent) werden die rund 1.200 Kilometer lange NEGP gemeinsam errichten.

Public Private Partnership Eine öffentlich-private Partnerschaft ist eine Kooperation der privaten Wirtschaft mit öffentlichen Partnern. Dabei geht es in der Regel darum, privates Kapital und/oder Fachwissen zur Erfüllung staatlicher Aufgaben zu generieren.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt
E.ON AG, Düsseldorf

Konzept und Text
Stakeholder Reporting, Hamburg

Beratung
IFOK, Bensheim

Design
Lesmo, Düsseldorf

Fotos
Rüdiger Nehmzow, Düsseldorf

Satz und Litho
Lettern Partners, Düsseldorf

Produktion
Jung Produktion, Düsseldorf

Druck
Druckpartner, Essen

Gedruckt auf Arctic Volume; zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000 (Qualitätsmanagement); validiert nach EG-Öko-Audit-Verordnung 761/2001 (Umweltmanagement); FSC Zertifikat SGS-COC 2086, Environmental Management System Standard SS-EN ISO 14001:2004

Düsseldorf, Juli 2006

**Wir senden Ihnen gerne
weitere Informationen:**

E.ON AG
Unternehmenskommunikation
E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf

T 02 11-45 79-2 20
F 02 11-45 79-6 15
info@eon.com
www.eon.com

Ansprechpartner

E.ON AG
Dr. Stefan Becker
stefan.becker@eon.com

E.ON Energie
Theodoros Reumschüssel
theodoros.reumschuessel@eon-energie.com

E.ON Ruhrgas
Michael Böckling
michael.boeckling@eon-ruhrgas.com

E.ON UK
Dr. Tom Dalziel
tom.dalziel@eon-uk.com

E.ON Nordic
Erik Brandsma
erik.brandsma@eon.se

E.ON U.S.
Laura Douglas
laura.douglas@eon-us.com

Informationen über die Ertragslage: Dieser Bericht enthält bestimmte zukunftsbezogene Aussagen, die Risiken und Ungewissheiten unterliegen. Für Informationen über wirtschaftliche, währungsbezogene, regulatorische, technische, wettbewerbsbezogene und einige andere wichtige Faktoren, die dazu führen könnten, dass die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von denjenigen abweichen, von denen in den zukunftsbezogenen Aussagen ausgegangen wird, verweisen wir auf die von der E.ON bei der Securities and Exchange Commission in Washington D.C. eingereichten regelmäßig aktualisierten Unterlagen, insbesondere auf die Aussagen in den Abschnitten „Item 3 – Key Information – Risk Factors“, „Item 5 – Operating and Financial Review and Prospects“ und „Item 11 – Quantitative and Qualitative Disclosures about Market Risk“ des Annual Report on Form 20-F für das Geschäftsjahr 2005 der E.ON.

Der Konzernabschluss der E.ON AG wird nach den United States Generally Accepted Accounting Principles (US-GAAP) aufgestellt. In diesem Bericht können bestimmte (evtl. auch zukunftsbezogene) Kennzahlen genannt werden, die nicht in Übereinstimmung mit US-GAAP Rechnungslegungsstandards ermittelt wurden. Diese Kennzahlen werden als nicht nach US-GAAP ermittelte Kennzahlen (Non-GAAP financial measures) gemäß dem US-amerikanischen Federal Securities Law bezeichnet. E.ON leitet diese Kennzahlen über auf die nächst vergleichbare US-GAAP-Kennzahl oder Zielgröße; diese Überleitung wird entweder im Zwischenbericht, im Geschäftsbericht oder auf der Website unter www.eon.com bzw. www.eon.info veröffentlicht. Das Management ist der Ansicht, dass die von E.ON verwendeten Non-GAAP financial measures, wenn sie in Verbindung mit – aber nicht anstelle von – anderen gemäß US-GAAP ermittelten Kennzahlen betrachtet werden, das Verständnis der Liquiditäts- und Ergebnisentwicklung des Unternehmens erhöhen. Eine Vielzahl dieser Non-GAAP financial measures werden allgemein von Analysten, Ratingagenturen und Investoren verwendet, um ein Unternehmen zu bewerten und die unterjährige und zukünftige Unternehmensentwicklung und den Wert von E.ON zu anderen Wettbewerbern zu vergleichen. Die Non-GAAP financial measures sollten nicht isoliert als Kennzahl für die Ertragslage oder Liquidität von E.ON betrachtet werden. Sie sollten deshalb nicht als Ersatz, sondern stets als Zusatz zu Konzernüberschuss, Cashflow aus der Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten und anderen gemäß US-GAAP ermittelten Ertrags- oder Cashflowgrößen gesehen werden. Die Non-GAAP financial measures, die von E.ON verwendet werden, können sich von denen anderer Unternehmen unterscheiden und sind somit nicht notwendigerweise mit ähnlich bezeichneten Kennzahlen anderer Unternehmen vergleichbar.

