

**Zusammengefasster  
nichtfinanzieller  
Bericht 2017**

***e.on***

## Editorische Notiz

Mit dem vorliegenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht kommt die E.ON SE (im Folgenden: E.ON) der Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (§ 289b-e sowie 315b-c HGB) nach. Dieser Bericht gilt sowohl für den E.ON-Konzern als auch für die E.ON SE. Neben der Beschreibung des Geschäftsmodells und übergreifenden Informationen enthält er Angaben zu den fünf Aspekten Umwelt, Arbeitnehmer, Sozialbelange, Menschenrechte sowie Antikorruption. Die Angaben beziehen sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017. Gegenstand des Berichts sind alle Tochterunternehmen, die im Konzernabschluss voll konsolidiert sind. Abweichungen wurden entsprechend gekennzeichnet.

## Geschäftsmodell

E.ON ist ein international tätiges privates Energieunternehmen. Seit 2016 konzentrieren wir uns auf die Geschäftsfelder Energienetze, Kundenlösungen und Erneuerbare Energien und begegnen damit aktuellen Marktentwicklungen. Neben diesen Kerngeschäftsfeldern sind wir über unsere operative Einheit Preussen-Elektra in Deutschland auch im Bereich der Kernenergie aktiv. Dies ist für uns allerdings kein strategisches Geschäftsfeld.

Mit unseren drei Geschäftsfeldern leisten wir einen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung des Energiesektors. So sind Erneuerbare Energien der Schlüssel für eine klimafreundliche Stromerzeugung und intelligente Verteilnetze die Voraussetzung, um den zunehmend dezentral erzeugten Strom zum Verbraucher zu bringen. Mit innovativen Lösungen unterstützen wir unsere Kunden außerdem dabei, Energie effizienter zu nutzen und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen.

Nähere Informationen zum Geschäftsmodell von E.ON finden Sie in unserem → [zusammengefassten Lagebericht 2017](#).

## Übergreifende Informationen

Als verantwortungsvoll wirtschaftendes Unternehmen haben wir alle wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Blick. Neben finanziellen Aspekten betrachten wir auch ökologische und soziale Belange entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Die systematische Betrachtung nicht finanzieller Themen ermöglicht es uns, Chancen und Risiken für unsere Geschäftsentwicklung frühzeitig zu erkennen. Risiken sind hierbei nicht allein als negative Abweichung von Finanzprognosen zu verstehen. Berücksichtigung finden neben den Erwartungen von Kapitalgebern auch die von anderen wesentlichen Stakeholdern an E.ON.

In den folgenden Abschnitten gehen wir auf Nachhaltigkeitsthemen ein, die für uns von besonderer Bedeutung sind. Dies sind Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, Geschäftsergebnisses und der Lage von E.ON sowie für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit wesentlich sind. Hierbei erläutern wir, welche Konzepte wir bezüglich der jeweiligen Themen verfolgen und welche Fortschritte wir 2017 gemacht haben. Für die Bereiche „Sicherheit und Gesundheit“ (Aspekt 2: Arbeitnehmerbelange) und „Umwelt“ (Aspekt 1: Umwelt) besteht bei E.ON ein übergreifendes Konzept, das an übergeordneter Stelle auf Seite 3 erläutert wird.

Bei der Beschreibung der Konzepte orientieren wir uns an der aktuellen Version der Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) – den „GRI Sustainability Reporting Standards“ – aus dem Jahr 2016. Insbesondere der Standard „GRI 103: Managementansatz 2016“ findet hierbei Beachtung.

Mit den beschriebenen Konzepten adressieren wir auch die Erwartungen unserer Stakeholder an uns, sodass für die in diesem Bericht enthaltenen wesentlichen Themen keine wesentlichen, berichtspflichtigen Risiken bestehen. Das heißt, bezüglich der wesentlichen Themen bestehen keine Abweichungen von Erwartungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Aspekte haben. Näheres zu finanziellen Risiken und Chancen für unsere Geschäftsentwicklung finden Sie im Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts.

### Wesentliche Themen nach Aspekten

<b>Umweltbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klimaschutz</li> </ul>
<b>Arbeitnehmerbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitssicherheit und Gesundheit</li> <li>• Vielfalt</li> </ul>
<b>Sozialbelange</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versorgungssicherheit</li> <li>• Kundenzufriedenheit</li> </ul>
<b>Menschenrechte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Bedeutung von Menschenrechten</li> </ul>
<b>Antikorruption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Bedeutung von Compliance</li> </ul>

Die im Folgenden genannten Richtlinien, mit denen wir Mindeststandards, Verantwortlichkeiten und Managementinstrumente für die jeweiligen Themen festlegen, sind konzernweit verbindlich. Sie haben Weisungscharakter und werden kontinuierlich überprüft. Konzernrichtlinien gelten dabei auch für alle Einzelgesellschaften, an denen E.ON die Mehrheit der Anteile hält, sowie für Projekte und Teilhaberschaften, in denen E.ON die operative Verantwortung trägt. Auch Vertragspartner und Lieferanten sind aufgefordert, die Mindeststandards zu erfüllen.

Unsere Nachhaltigkeitsarbeit richten wir an international anerkannten Regelwerken aus. Sie geben Orientierung und tragen dazu bei, dass alle wesentlichen Faktoren für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung berücksichtigt werden. So bekennen wir uns seit 2005 zu den zehn Prinzipien des „Global Compacts“ der Vereinten Nationen (United Nations – UN). Unser Nachhaltigkeitsbericht, den wir seit 2004 jährlich veröffentlichen, dient als Fortschrittsbericht im Rahmen des „Global Compacts“. Seit 2005 orientiert sich der Bericht an den GRI-Leitlinien.

Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie von E.ON enthält das Kapitel „Strategie“ unseres → [Nachhaltigkeitsberichts 2017](#). Im Kapitel „Gute Unternehmensführung“ finden Sie dort außerdem detaillierte Informationen zur übergeordneten Nachhaltigkeitsorganisation bei E.ON. Zudem berichten wir in ihm über weitere Themen, die aus Wesentlichkeitsgründen nicht in diesem Bericht aufgenommen wurden.

### Konzept für Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt

Für die Themenfelder Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umwelt (Health, Safety & Environment – HSE) besteht eine langjährig gewachsene Organisationsstruktur, über die alle Aktivitäten in diesen Bereichen zentral gesteuert werden. In konzernweit gültigen Richtlinien haben wir alle Mindestanforderungen, Verantwortlichkeiten, Managementinstrumente sowie Berichtswege für den Bereich HSE festgelegt.

Unser Konzernvorstand und die Geschäftsführungen unserer Einheiten tragen die Verantwortung für den Bereich HSE. Ihre Aufgabe ist es, unsere strategischen Ziele festzulegen und kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. Unterstützt und beraten werden sie dabei durch unseren Bereich Group Management HSE und unser HSE-Council. Das Council ist ein international zusammengesetztes Gremium aus oberen Führungskräften und Vertretern der Betriebsräte. Das Gremium tagt mindestens dreimal jährlich und wird vom zuständigen Vorstandsmitglied geleitet. Vor Ort – in den verschiedenen Einheiten – sind zudem HSE-Gremien und Expertenteams aktiv. Sie erarbeiten Rahmenvorgaben, damit die Standards in ihrem Geschäftsbereich eingehalten werden. Unsere Einheiten stellen zudem eigene „HSE-Improvement“-Pläne (HSE-IP) auf. Diese enthalten konkrete, für ein oder mehrere Jahre gültige Zielvorgaben im Bereich HSE. Die Umsetzung der HSE-IP-Zielvorgaben ist seit 2014 Bestandteil der variablen Vergütung unserer Führungskräfte.

Auch in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen legen wir Wert auf die Einhaltung unserer HSE-Standards und -Vorgaben, etwa bei der Auswahl neuer Lieferanten im Einkauf. Diese müssen zunächst einen Qualifizierungsprozess durchlaufen, wenn eine erhöhte Gefahr besteht, dass ihre Geschäftstätigkeit negative Auswirkungen im Bereich HSE hat. Je nach Größe des Lieferanten verlangen wir teilweise auch Zertifikate nach internationalen Umwelt- und Sozialstandards (ISO 14001 oder EMAS III beziehungsweise OHSAS 18001<sup>1)</sup>) oder führen HSE-Audits durch.

1) künftig ISO 45001

## Aspekt 1: Umweltbelange

Wir halten uns bei allen Umweltbelangen an gesetzliche Vorgaben. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer HSE-Managementsysteme, die nach den internationalen Normen ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert sind, auch eigene Umweltstandards definiert (siehe HSE-Management). Ziel ist es, Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten und Umweltschäden gar nicht erst entstehen zu lassen.

### Klimaschutz

Von besonderer Bedeutung im Bereich Umwelt ist für uns als Energieunternehmen der Klimaschutz. Die Erzeugung und Nutzung konventioneller Energie sind mit dem Ausstoß von Treibhausgasemissionen verbunden. Daher spielen die CO<sub>2</sub>-arme Energieerzeugung und der effiziente Umgang mit Energie eine zentrale Rolle, um Emissionen zu reduzieren und damit die Erderwärmung zu begrenzen. Viele Länder, Kommunen und Unternehmen setzen bereits auf eine klimafreundliche Energieerzeugung und Energieeffizienzmaßnahmen, um ihre CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele zu erreichen. Mit unserem strategischen Fokus auf Erneuerbare Energien und Kundenlösungen zur effizienten Nutzung von Energie richten wir uns ganz auf diese globalen Trends aus.

Indem wir den Ausbau Erneuerbarer Energien weiter vorantreiben, leisten wir einen Beitrag zur klimafreundlichen Energieversorgung. Unsere globale Einheit E.ON Climate & Renewables (EC&R) entwickelt, errichtet und betreibt seit 2007 mittlere und große Offshore- und Onshore-Windparks sowie große Solarparks und innovative Energiespeicher. Die Geschäftsführerin der Einheit berichtet direkt an den Chief Operating Officer – Networks & Renewables, ein Mitglied des Vorstands. Dabei informiert sie ihn über die Entwicklung wichtiger finanzieller und technischer Leistungsindikatoren bei EC&R, über die wir in unserem [→ zusammengefassten Lagebericht](#) berichten. 2017 war EC&R in Deutschland, Großbritannien, Polen, Dänemark, Schweden, Italien und den USA aktiv. Neben den genannten Großprojekten realisieren wir für mittelständische Unternehmen und Privatkunden Lösungen, mit denen sie eigenen klimafreundlichen Strom erzeugen können. In jeder regionalen Einheit haben wir Verantwortliche benannt, die die Umsetzung und den Vertrieb solcher Lösungen vor Ort übernehmen.

Der Ausstoß von Treibhausgasen lässt sich nicht nur über die Art der Energieerzeugung regulieren. Auch die Reduzierung des Energieverbrauchs ist ein Hebel, um Emissionen zu senken. Deshalb unterstützen wir unsere Kunden mit Energieeffizienzlösungen dabei, weniger Strom und Gas zu verbrauchen. Hierzu gehören Lösungen zur dezentralen Erzeugung von Strom und Wärme sowie Energieeffizienzmaßnahmen, zum Beispiel die Optimierung von Beleuchtungs- und Klimaanlageanlagen. Für Geschäfts- wie für Privatkunden bieten wir außerdem digitale Energiemanagementlösungen an. Sie machen den Energieverbrauch transparent und helfen den Kunden dabei zu verstehen, wo Einsparpotenziale vorhanden sind. Auf diesem Gebiet ist unsere Geschäftseinheit E.ON Connecting Energies für Industrie- und Gewerbekunden in Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Italien, Belgien, den Niederlanden, Schweden, Tschechien, Rumänien und Ungarn tätig. Für das Privatkundengeschäft sind unsere regionalen Einheiten verantwortlich.

Mit den beschriebenen Aktivitäten leisten wir bereits im Rahmen unseres Kerngeschäfts einen Beitrag zum Klimaschutz. Darüber hinaus wollen wir jedoch auch unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck reduzieren. So erheben wir jährlich die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserer Strom- und Wärmeerzeugung sowie aus unserer alltäglichen, nicht direkt mit der Stromerzeugung verbundenen Geschäftstätigkeit. Diese Zahlen legen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung offen. Bei der Berechnung werden auch unsere vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen mit einbezogen. Als Grundlage zur Berechnung der Emissionen dient der weltweit anerkannte „WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard“ (GHG Protocol).

Nach der erfolgreichen operativen Abspaltung der Uniper SE zum 1. Januar 2016 hat der E.ON-Vorstand im Juni 2017 neue Klimaziele für 2030 verabschiedet. Bis zu diesem Zeitpunkt wollen wir unseren absoluten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck um 30 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 reduzieren. Zudem soll die CO<sub>2</sub>-Intensität bei unseren Kunden – also die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro verkaufter Kilowattstunde Strom – bis 2030 um 50 Prozent gegenüber 2016 reduziert werden. Denn die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die vor allem im Zusammenhang mit der Beschaffung und Nutzung von Strom und Gas im Kundengeschäft entstehen (Scope 3), bilden den Großteil unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir Maßnahmen definiert, die die Emissionen in allen drei Scopes des GHG Protokolls senken sollen. So wollen wir direkte Emissionen (Scope 1) beispielsweise durch die Modernisierung und Optimierung unserer Gasnetze verringern. Durch die Reduzierung unseres eigenen Energieverbrauchs und geringere Verluste bei Übertragung und Verteilung von Strom

wollen wir unsere indirekten Scope-2-Emissionen senken. Für unser Scope-3-Ziel gilt es, den Anteil der aus erneuerbaren Quellen stammenden Energie, die wir unseren Kunden anbieten, zu erhöhen.

### CO<sub>2</sub>-Emissionen (CO<sub>2</sub>-Äquivalente in Mio t)

	2017 <sup>1)</sup>	2016	2015 <sup>2)</sup>
Scope 1: Direkte Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit	5,04	5,37 <sup>3)</sup>	79,99
Scope 2: Indirekte Emissionen in Verbindung mit unserem Strom- und Wärmeverbrauch <sup>4)</sup>	3,34	3,36	3,69
Scope 3: Indirekte Emissionen aus allen sonstigen Geschäftstätigkeiten	71,02	74,02 <sup>3)</sup>	116,51
<b>Gesamt</b>	<b>79,40</b>	<b>82,75<sup>3)</sup></b>	<b>200,19</b>

1) Veränderung in Erhebungsmethode und Konsolidierungskreis

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

3) Werte gegenüber der Vorjahresberichterstattung angepasst

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

Insgesamt beliefen sich unsere direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen 2017 auf 79,4 Mio t CO<sub>2</sub> e. Damit sind sie im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Dies liegt im Wesentlichen an den geringeren Scope-3-Emissionen. Bei diesen führten geringere Einkaufsmengen, der Erwerb von weniger CO<sub>2</sub>-intensiven Materialien sowie eine verringerte Absatzmenge von Strom und Gas zu Reduktionen.

Das Jahr 2016 markierte den Startpunkt für Maßnahmen und Initiativen, die dazu beitragen sollen, unsere neuen Klimaschutzziele für 2030 zu erreichen. Aufgrund der im direkten Jahresvergleich schwankenden Einflüsse lässt sich eine aussagekräftige Entwicklung, ob unsere Maßnahmen greifen und wo wir bezüglich unserer Ziele stehen, jedoch erst über einen mehrjährigen Zeitraum treffen. Wir werden daher alle drei Jahre – erstmals nach Abschluss des Geschäftsjahres 2019 – eine Trendbeurteilung durchführen. Auf Basis der Ergebnisse werden wir, falls Korrekturen notwendig sind, Maßnahmen in Abstimmung mit unseren Einheiten zur Erreichung der Ziele festlegen.

## Aspekt 2: Arbeitnehmerbelange

Für unseren unternehmerischen Erfolg ist eine engagierte, gesunde und vielfältige Belegschaft von zentraler Bedeutung. Mit der Neuausrichtung unseres Unternehmens und dem Restrukturierungsprogramm Phoenix im Jahr 2016 hat für unsere Mitarbeiter ein Veränderungsprozess begonnen. Diesen adressieren wir im Rahmen unseres Personalmanagements und nehmen die Interessen unserer Mitarbeiter dabei sehr ernst. Bei allen anstehenden Veränderungen binden wir die Belegschaft aktiv ein und setzen auf eine enge Zusammenarbeit mit der Mitbestimmung. Weitere Informationen zum Phoenix-Programm und Arbeitnehmerbelangen finden Sie auch im Kapitel „Mitarbeiter“ in unserem → [zusammengefassten Lagebericht](#).

Neben den Konzepten, die wir im Folgenden vorstellen, zahlen außerdem unsere Ansätze in den Bereichen Compliance und Menschenrechte auf das Thema Arbeitnehmerbelange ein. So beinhaltet unser Verhaltenskodex beispielsweise auch Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheit. Über unsere konzernweite „Whistleblower“-Hotline können Mitarbeiter mutmaßliche Verstöße wie Diskriminierungsvorfälle melden. Näheres hierzu finden Sie in diesem Bericht unter den Aspekten „Antikorruption“ und „Menschenrechte“.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sind entscheidend für deren Leistungsfähigkeit und damit auch für unseren unternehmerischen Erfolg. Einige unserer Mitarbeiter verrichten potenziell gefährliche Arbeiten, etwa an Stromverteilnetzen. Strikte Sicherheitsstandards sind daher für uns von besonderer Bedeutung – denn Unfälle gefährden nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern haben möglicherweise auch Sachschäden, Ausfallzeiten und einen Reputationsverlust zur Folge. Durch den demografischen Wandel müssen wir außerdem die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft berücksichtigen und deren Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten.

Bei den Themen Sicherheit und Gesundheit verfolgen wir einen präventiven Ansatz. Nach dem Prinzip „Null Toleranz für Unfälle“ ist es unser zentrales Ziel, Arbeitsunfälle von vornherein zu vermeiden. Zu einer Präventionskultur verpflichten wir uns seit 2009 auch mit der Unterzeichnung des „Düsseldorf Statements“ zur „Erklärung von Seoul über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ sowie der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung“.

Um dem Anspruch an Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter gerecht zu werden, haben wir im Rahmen unseres HSE-Managements (siehe HSE-Management) klare Verantwortlichkeiten benannt und Mindeststandards festgelegt. Diese gelten nicht nur für unsere Mitarbeiter, sondern auch für die Angestellten unserer Partnerfirmen, die in unserem Auftrag Arbeiten ausführen. Unternehmensweit sind alle Einheiten – mit wenigen Ausnahmen<sup>1)</sup> – verpflichtet, extern zertifizierte Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementssysteme gemäß dem internationalen Standard OHSAS 18001<sup>2)</sup> einzuführen. Die Zertifizierungen setzen jährliche Management-Reviews voraus. Diese werden von den Einheiten eigenverantwortlich durchgeführt und sind die Voraussetzung für eine erneute Zertifizierung. Nach Bedarf prüfen wir unter der Leitung des Bereichs Corporate Audit und des HSE Group Managements zudem im Rahmen interner HSE-Audits, ob unsere Standards eingehalten werden. Um zu entscheiden, in welcher Einheit ein Audit notwendig ist, analysieren wir das Unfallgeschehen des letzten Jahres und aktuelle Risikobewertungen. Neben den Audits helfen uns auch Kennzahlen zu Arbeitszeitausfällen, Unfällen und gefährlichen Ereignissen bei der Ursachenforschung und ermöglichen eine umfassende Risikoanalyse. Der Vorstand wird über monatliche Berichte des Bereichs HSE sowie in regelmäßig stattfindenden Gesprächen mit dem Senior Vice President Sustainability & HSE über schwere Unfallereignisse, Entwicklungen im Unfallgeschehen sowie Maßnahmen und Programme informiert.

Mit dem Ziel, unsere Mitarbeiter in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit zu schulen, haben wir 2013 das Center of Competence Global Learning eingeführt. Eigene Mitarbeiter, aber auch solche aus Partnerfirmen, können seither laufend aus einem konzernweit einheitlichen Weiterbildungskatalog an Schulungen und Trainings wählen. Zusätzlich gibt es länderspezifische Konzepte und Trainingszentren. Wir legen großen Wert darauf, auch unsere Führungskräfte kontinuierlich zu ihrer Verantwortung im Bereich HSE zu schulen und dazu zu befähigen, in ihrem jeweiligen Bereich für gesunde und sichere Arbeitsplätze zu sorgen. So haben wir 2017 beispielsweise ein neues Training für Führungskräfte aus dem operativen Geschäft entwickelt, das

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

2) künftig ISO 45001

wir bereits an einigen deutschen Standorten ausgerollt haben und ab nächstem Jahr konzernweit anbieten wollen. Es schult die Teilnehmer darin, Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und bei ihren Mitarbeitern auf ein verantwortungsvolles Handeln hinzuwirken. Bei gesundheitlichen Fragen stehen unserer Belegschaft zudem lokale Mitarbeiterberatungen zur Verfügung. In Deutschland ist dieses Beratungsangebot ein zentraler Bestandteil der Konzernbetriebsvereinbarung „Gesundheit“, die 2015 zwischen Unternehmensleitung und Konzernbetriebsrat getroffen wurde. Neben Schulungen und Trainings sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter mit verschiedenen weiteren Maßnahmen für Gesundheits- und Sicherheitsthemen – etwa mit der Sicherheitskampagne „Safety F1RST!“. Die Kampagne vermittelt bereits seit 2011 wichtige Regeln für sicheres Arbeiten.

Unsere Auditergebnisse 2017 haben gezeigt, dass unsere Managementsysteme grundsätzlich greifen. In einigen Fällen konnten wir jedoch auch Verbesserungspotenziale ausmachen. In den betroffenen Einheiten haben wir Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte initiiert und Maßnahmen angestoßen, um die Schwachstellen in den lokalen Prozessen zu beseitigen.

Maßgeblich für die Bewertung unserer Leistung im Bereich Arbeitssicherheit ist der „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF). Er misst die Gesamtzahl aller gemeldeten arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen. Seit 2011 beziehen wir dabei auch die Mitarbeiter der für uns tätigen Vertragspartner ein (TRIF kombiniert). Viele unserer Einheiten setzen sich spezifische Jahresziele für den TRIF kombiniert im Rahmen ihrer HSE-Improvement-Pläne, um unserem Ziel, alle Unfälle zu vermeiden, näherzukommen. Direkten Einfluss haben wir vorrangig auf die Reduzierung der Unfallereignisse unserer eigenen Mitarbeiter. Daher stellen wir im Folgenden die Entwicklung des sogenannten TRIF Mitarbeiter über die letzten Jahre dar.

#### TRIF Mitarbeiter<sup>1), 2)</sup>



- 1) „Total Recordable Injury Frequency Index“ (TRIF) – Anzahl der arbeitsbedingten Unfälle und Berufserkrankungen einschließlich tödlicher Unfälle, Arbeits- und Dienstwegeunfälle mit und ohne Ausfalltage, die einer ärztlichen Behandlung bedurften oder wo weiteres Arbeiten nur an einem Ersatzarbeitsplatz beziehungsweise nur ein eingeschränktes Weiterarbeiten möglich war, pro eine Million Arbeitsstunde
- 2) Kennzahlenerhebung abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz inklusive nicht voll konsolidierter Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung innehat
- 3) Kennzahlenerhebung gemäß Konzernabschluss ohne nicht fortgeführte Aktivitäten (d. h. bereinigt um Uniper)

Im Jahr 2017 konnten wir im E.ON-Konzern den TRIF Mitarbeiter mit einem Wert von 2,3 im Vergleich zum Vorjahr verringern (2016: 2,5). Allerdings ist in den letzten Jahren beinahe eine Stagnation der Kennzahl festzustellen. Deshalb werden wir intensiv daran arbeiten, Unfälle und damit den Wert für den TRIF Mitarbeiter zu reduzieren.

Trotz unseren intensiven Sicherheitsmaßnahmen verstarben 2017 tragischerweise vier unserer Mitarbeiter und ein Beschäftigter einer Partnerfirma. Nach tödlichen Unfällen leiten wir umgehend Untersuchungen ein, um den genauen Hergang nachzuvollziehen. Zudem erfolgt innerhalb von 24 Stunden eine Meldung an den Vorstand der betroffenen Einheit und den Verantwortlichen im Konzernvorstand. Ziel ist es, die Ursachen zu ermitteln und alle notwendigen Maßnahmen einzuleiten, um vergleichbare Unfälle in Zukunft zu verhindern.

Im Bereich Gesundheitsschutz erfassen wir keinen wesentlichen Leistungsindikator.

#### Vielfalt

Die Vielfalt in unserer Belegschaft ist Treiber für Kreativität und Innovation. Sie hilft uns dabei, die spezifischen Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden besser zu verstehen. Studien belegen außerdem, dass gemischte Teams bessere Leistungen erbringen und höhere Erträge erwirtschaften als Gruppen, die sich sehr ähnlich sind. Darüber hinaus ist Vielfalt aus unserer Sicht ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität eines Arbeitgebers und kann so dazu beitragen, talentierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Wir wollen Vielfalt gezielt fördern. Deshalb haben wir uns in unserer Grundsatzerklärung „Vielfalt und Integration“ dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiter sein Potenzial entfalten

kann. Die Erklärung wurde 2016 vom E.ON-Vorstand und dem SE-Betriebsrat gemeinsam verabschiedet und basiert auf einer Leitlinie aus dem Jahr 2006. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ setzen wir uns seit 2008 auch öffentlich für eine vorurteilsfreie Unternehmenskultur ein.

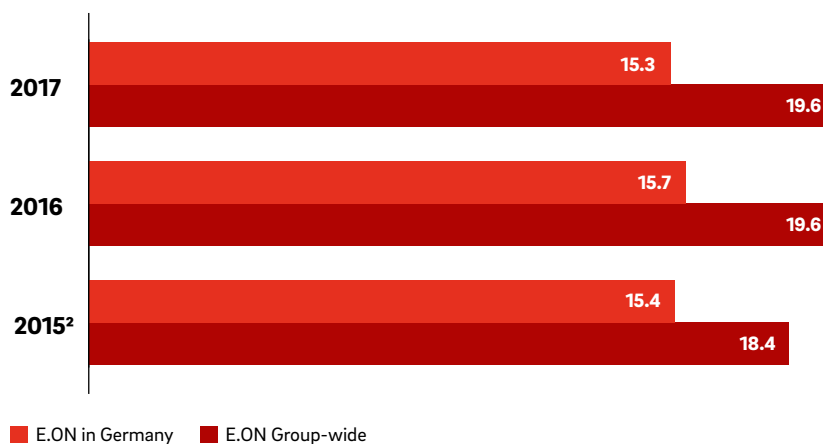
Das Thema Geschlechtervielfalt spielt in diesem Kontext eine besondere Rolle. Die E.ON SE und weitere deutsche E.ON-Gesellschaften unterliegen dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ vom 1. Mai 2015. Wir erfüllen alle Verpflichtungen, die sich daraus für uns ergeben. Die Ziele, die wir uns gemäß dem Gesetz bis zum 30. Juni 2017 gesteckt hatten, konnten wir teilweise erreichen. So ist der Frauenanteil der E.ON SE auf der zweiten Führungsebene bis zu diesem Zeitpunkt auf 26,5 Prozent gestiegen. Damit haben wir unser Ziel von 17 Prozent deutlich übertroffen. Auf der ersten Führungsebene lag der Anteil Ende Juni bei 19 Prozent, sodass wir unser Ziel von 23 Prozent leider nicht erfüllt haben. Für die nächste Zielperiode bis 2022 haben wir uns nun neue Ziele gesetzt. Auf der ersten Führungsebene sollen bis zum 30. Juni 2022 30 Prozent der Führungskräfte Frauen sein, auf der zweiten 35 Prozent. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder bis Dezember 2021 bei 20 Prozent liegen soll.

Nähere Informationen zu unserem Diversitätskonzept finden Sie in unserem zusammengefassten Lagebericht im Verweis zur „Erklärung der Unternehmensführung“.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus haben wir uns auf freiwilliger Basis das Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen in Führungspositionen konzernweit auf allen Führungsebenen weiter zu erhöhen. Bis Ende 2026 soll sich der 2016 berechnete Anteil an Frauen in der Gesamtbelegschaft von 32 Prozent laut Vorstandsbeschluss auch in den Führungspositionen widerspiegeln. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten unsere regionalen Einheiten jeweils an eigenen konkreten Vorgaben. Den aktuellen Status überprüfen wir zweimal jährlich und informieren den Konzernvorstand über das Managementreporting im Bereich Human Resources darüber. Zusätzlich berichten wir im Geschäftsbericht am Jahresende über den aktuellen Stand.

Um unsere gesetzten Ziele zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen zu erreichen, eröffnen wir weiblichen Nachwuchskräften gezielt Aufstiegsmöglichkeiten. So legt eine konzernweite Richtlinie seit 2015 fest, dass für jede vakante Führungsposition jeweils eine Frau auf der finalen Kandidatenliste zu benennen ist. Mit gezielten laufenden Maßnahmen bereiten wir Frauen auf diese Positionen vor und unterstützen sie in Karrierefragen; dazu gehören Mentoring-Programme für Nachwuchsführungskräfte, Trainings und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, wie konzerninterne Netzwerke. Im Rahmen unseres Talentmanagements stellen wir vierteljährlich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in unserem Talentpool sicher. Zudem fördern wir die Chancengleichheit bei der Vergabe von Führungspositionen durch ein konzernweit gültiges Verfahren. Hauptelement des Verfahrens ist die „Placement Conference“, auf der Personalvertreter unterschiedlicher Bereiche des Unternehmens freie Positionen und mögliche Kandidaten besprechen.

#### Ratio of women among management (percentages)<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Including board members and managing directors.

<sup>2</sup>Figures in accordance with the consolidated financial statement without discontinued operations (i.e. adjusted for Uniper).

Konzernweit war der Anteil an Frauen in Führungspositionen zum 31. Dezember 2017 mit 19,6 Prozent unverändert im Vergleich zum Vorjahr. In Deutschland bewegte sich der Anteil mit 15,3 Prozent nahezu auf dem Vorjahresniveau von 15,7 Prozent.



## Aspekt 3: Sozialbelange

Indem wir unsere Kunden verlässlich mit Energie versorgen, erfüllen wir ein zentrales Bedürfnis moderner Gesellschaften: den störungsfreien und sicheren Zugang zu Strom und Gas – in der Industrie genauso wie in privaten Haushalten. Könnten wir die Stromversorgung zeitweise nicht sicherstellen, hätte dies möglicherweise nicht nur ökonomische, sondern auch soziale Auswirkungen in den betroffenen Regionen. Neben der Versorgungssicherheit verstehen wir auch Kundenzufriedenheit als sozial relevanten Aspekt. Denn die Zufriedenheit unserer Kunden erreichen wir nur, wenn wir fair mit ihnen umgehen und verstehen, was sie von uns erwarten.

### Versorgungssicherheit

Als Energieunternehmen und Verteilnetzbetreiber haben wir die Aufgabe, die sichere Versorgung unserer Kunden mit Strom zu gewährleisten. Eine zuverlässige Stromversorgung ist die Grundvoraussetzung dafür, dass Industrienationen ihre Infrastruktur aufrechterhalten und die Bedürfnisse ihrer Bewohner befriedigen können. So sind etwa Industriekunden, die eine hochpräzise industrielle Fertigung betreiben, auf eine konstante Netzfrequenz angewiesen. Ist diese nicht gewährleistet, können Maschinen ausfallen und dadurch höhere Kosten entstehen. Eine vollständige Unterbrechung der Stromversorgung kann nicht nur für Industriekunden schwerwiegende Folgen haben: Die meisten Vorgänge in Unternehmen, dem öffentlichen Dienst oder privaten Haushalten funktionieren heutzutage nicht mehr ohne Strom. Eine Herausforderung bei der Stromversorgung besteht darin, dass Energie immer häufiger dezentral erzeugt wird. Dies hat zur Folge, dass der Strom von vielen unterschiedlichen Punkten in unsere Netze eingespeist wird. Hinzu kommt, dass die Einspeisung von Energie aus erneuerbaren Quellen schwankt, da sie vom Wetter und anderen Faktoren abhängig ist, die außerhalb unseres Einflussbereichs liegen.

In unserer Unternehmensstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Verteilnetze auf diese dezentrale Energiewelt auszurichten. Sie sind entscheidendes Bindeglied zwischen Stromerzeuger und -nutzer. Nur wenn unsere Verteilnetze einwandfrei funktionieren und wir sie auf die Herausforderungen der neuen Energiewelt ausrichten, können wir auch künftig eine zuverlässige Versorgung gewährleisten. Dazu kombinieren wir die bisherige, konventionelle Infrastruktur mit sogenannten Smart Grids (dt. intelligente Netze). So können wir die Erzeugung, Verteilung und Speicherung von Energie besser steuern.

Für den sicheren und zuverlässigen Betrieb der Verteilnetze sind die regionalen Netzgesellschaften von E.ON verantwortlich. Dort steuert die sogenannte Netzleitstelle der Einheit Operativer Netzbetrieb die Prozesse. Sie ist auch dafür zuständig, unvorhersehbare Ausfälle in der jeweiligen Region zu beheben. Sollte es eine flächendeckende Großstörung geben, regelt unser Krisenmanagement die Zuständigkeiten und Abläufe. Die Konzernrichtlinie „Ereignis- und Krisenmanagement“ macht dazu klare Vorgaben.

Im Rahmen von Investitions- und Instandhaltungsprogrammen bauen wir unsere Netze nach Bedarf aus und halten sie instand. Die auf ein oder mehrere Jahre ausgelegten Maßnahmen werden von unseren regionalen Netzgesellschaften eigenverantwortlich umgesetzt. Die Höhe der jeweiligen Investitionen wird zentral genehmigt. Konzernweite Vorgabe ist auch, dass ein Teil davon für den schrittweisen Ausbau intelligenter Netze genutzt wird. Dabei ermöglicht uns der zunehmende Einsatz von Smart-Grid-Technologien, kostenintensive Investitionen in klassische Netze zu vermeiden oder zu verzögern – zum Beispiel, indem bestehende Freileitungen mit der neuen Technologie besser ausgelastet werden können. Neben der Versorgungssicherheit steht bei Investitionsentscheidungen immer auch die Effizienz der Maßnahmen im Fokus. Das heißt, wir entscheiden uns für diejenigen Lösungen, die technisch und wirtschaftlich am sinnvollsten sind. Denn Netzinvestitionen haben auch Einfluss auf die sogenannten Netzentgelte, die einen Anteil des vom Kunden bezahlten Strompreises ausmachen.

Wir erfassen alle geplanten und ungeplanten Ausfälle in unseren Verteilnetzen. Die ermittelten Daten fließen in den „System Average Interruption Duration Index“ (SAIDI) Strom ein. Er gibt die durchschnittliche Ausfalldauer je versorgtem Verbraucher pro Jahr an. Diese Zahl ist nicht steuerungsrelevant, gibt uns jedoch Auskunft über die Qualität unserer Stromverteilnetze. In einigen Ländern, in denen wir aktiv sind, gibt es strenge gesetzliche Zielwerte für den SAIDI. Falls wir die Vorgaben nicht erfüllen, müssen wir möglicherweise Straf- oder Kompensationszahlungen leisten. Unsere regionalen Einheiten setzen sich daher zum Teil jährlich eigene, spezifische Ziele bezüglich des SAIDI. Ihre jeweiligen Geschäftsführer informieren das für den Netzbetrieb zuständige Mitglied des Konzernvorstands in regelmäßigen Treffen über den Status der Zielerreichung. Die SAIDI-Ergebnisse aller regionalen Einheiten sind außerdem Teil unseres quartalsweisen Leistungsberichts an den Konzernvorstand.

**SAIDI Strom (Minuten pro Jahr)<sup>1)</sup>**

	2017			2016		
	geplant	ungeplant	gesamt	geplant	ungeplant	gesamt
Deutschland	14	20	34	13	25	37
Schweden	32	89	120	30	91	121
Ungarn	126	63	189	121	57	178
Tschechien	162	70	232	179	44	223
Rumänien	262	481	742	178	426	604
Slowakei <sup>2)</sup>	91	176	267	106	79	185

1) mögliche Abweichungen in der Summenbildung durch Rundung der Zahlen  
2) 49 Prozent Minderheitsbeteiligung

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

Neben dem zuverlässigen Betrieb unserer Verteilnetze tragen wir auch mit der hohen Verfügbarkeit unserer Erzeugungsanlagen zur Versorgungssicherheit bei: Im Berichtsjahr lag die Anlagenverfügbarkeit im Bereich Onshore-Wind/Solar bei 94,6 Prozent (2016: 94,2 Prozent), im Bereich Offshore-Wind/Sonstiges bei 97,6 Prozent (2016: 96,7 Prozent).

**Kundenzufriedenheit**

Für unseren Geschäftserfolg ist es entscheidend, dass es uns gelingt, neue Kunden zu gewinnen und bestehende zu halten. Globale Trends wie Klimaschutz und Digitalisierung verändern nicht nur die Energielandschaft, sondern erzeugen auch neue Bedürfnisse bei unseren Kunden. Nur wenn wir unsere Produkte und Dienstleistungen daran ausrichten und uns kontinuierlich verbessern, können wir auch in Zukunft am Markt erfolgreich sein.

Wir stellen die Interessen und Bedürfnisse unserer Kunden in den Mittelpunkt von allem, was wir tun. Dieses Versprechen ist einer unserer zentralen Unternehmenswerte. Als kundenfokussiertes Unternehmen möchten wir die Zufriedenheit unserer Kunden kontinuierlich steigern und in unseren Märkten die Nummer eins unter den Anbietern für Energielösungen werden.

Im Rahmen des „Net Promoter Score“- (NPS-)Programms messen wir seit 2013 das Vertrauen und die Loyalität unserer Kunden. Der NPS-Wert gibt an, ob sie uns Freunden und Familien weiterempfehlen würden. Außerdem hilft er uns, herauszufinden, welche Themen den Kunden aktuell besonders wichtig sind. So können wir unsere Maßnahmen an ihre aktuellen Bedürfnisse anpassen. Wir messen drei Arten des NPS. Der strategische NPS (Top-down-NPS) vergleicht unsere Leistung mit der unserer Wettbewerber. Er basiert auf dem Feedback von Kunden, unabhängig davon, ob sie mit uns interagiert haben oder nicht. Der Bottom-up-NPS basiert auf dem Feedback von Kunden, die eine spezifische Interaktion mit uns hatten, beispielsweise ein Gespräch mit einem Mitarbeiter aus einem unserer Callcenter. Der sogenannte Journey NPS misst die Loyalität von Kunden, die eine intensivere Erfahrung mit uns hatten – etwa, wenn wir sie nach einem Umzug dabei unterstützt haben, ihren Energievertrag zu ändern. Das NPS-Programm wird mittlerweile von allen unseren Einheiten (Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Tschechien und Ungarn) eingesetzt. Mithilfe des sogenannten internen NPS-Programms (iNPS) wollen wir auch Mitarbeiter ohne direkten Kundenkontakt dafür sensibilisieren, wie wichtig die Zufriedenheit unserer Kunden ist. Das iNPS wurde 2014 konzernweit eingeführt und wird bisher in unserer IT, dem Personalwesen, Lieferantenmanagement, Finanzwesen sowie weiteren internen Unterstützungsfunktionen umgesetzt.

Jede unserer Einheiten legt eigene NPS-Ziele fest. Dabei stimmen sie sich mit dem globalen Chief Operations Office – Commercial (COO-C) ab, das als integrierte Konzernfunktion alle Einheiten und Geschäftsbereiche in

Kundenbelangen berät. Die aktuellen Entwicklungen werden vierteljährlich an den Konzernvorstand berichtet und alle NPS-Ergebnisse konzernweit veröffentlicht. Auf Basis der Ergebnisse führen wir quartalsweise Gespräche in den Einheiten. Darin legen wir nach Bedarf auch Maßnahmen fest, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Seit 2014 hängt ein Teil der variablen Vergütung der Führungskräfte von der Erreichung der NPS-Ziele ab. Über die letzten Jahre ist dieser Anteil schrittweise gestiegen: 2017 machte er 20 Prozent der variablen Vergütung aus. 2017 haben wir zudem „Signature Actions“ eingeführt. In jeder Einheit gibt es ein Bündel an Schlüsselmaßnahmen zur Verbesserung des Kundenerlebnisses und der Kundenansprache. Diese werden vom jeweiligen Vorstand, der persönlich für die Entwicklung der NPS-Werte seiner Einheit verantwortlich ist, initiiert und geleitet.

Vor Ort in den regionalen Einheiten sind die sogenannten Customer Experience Teams für Kundenzufriedenheit zuständig. Sie treiben Projekte und Maßnahmen in ihrem jeweiligen Vertriebsgebiet voran und tauschen sich monatlich über erfolgreiche Maßnahmen und Fortschritte aus. Customer Experience Teams bestehen in Deutschland, Großbritannien, Italien, Rumänien, Schweden, Tschechien und Ungarn.

Im Rahmen des Programms „In die Kundenwelt eintauchen“ (engl. „Customer Immersion Programme“) bringen wir Mitarbeiter direkt mit Privat- und Geschäftskunden zusammen. Ziel dieser Begegnungen ist es, das grundsätzliche Verständnis und Engagement für Kunden zu fördern. Das Programm wird seit 2015 in all unseren Märkten angeboten und seit 2016 durch das COO-C zentral gesteuert.

Unser durchschnittlicher NPS für Haushaltskunden hat sich 2017 gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Obwohl wir in zwei Regionen besser abschnitten als das Set an Wettbewerbern („Competitor Basket“), mit dem wir uns dort vergleichen, lagen die Werte in vier Regionen unter dem des dortigen „Competitor Basket“. Eine eingehende Marktanalyse hat jedoch gezeigt, dass E.ON im Vergleich zu den traditionellen, großen Energieunternehmen tendenziell gut abschnitt, während eine Reihe weiterer Wettbewerber besser als der Marktdurchschnitt war. Unser NPS-Wert für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) hat sich wie der unserer Wettbewerber im Vergleich zum Vorjahr weiter verbessert. Fünf von sechs Regionen, in denen wir den strategischen NPS messen, konnten ihre Werte gegenüber 2016 steigern – in zwei Märkten sind wir damit führend in Bezug auf die Kundenzufriedenheit. Bei der Berechnung des strategischen NPS werden die Top-down-NPS-Werte von Deutschland, Schweden, Großbritannien, Tschechien, Italien und Rumänien (exklusive Ungarn) anteilig gleich gewichtet.

## Aspekt 4: Menschenrechte

Wir haben den Anspruch, die Achtung und den Schutz der Menschenrechte in allen unseren Geschäftsprozessen zu berücksichtigen. Wenn die grundlegenden Rechte und Bedürfnisse von Menschen missachtet werden, kann dies schwerwiegende Auswirkungen für die Betroffenen haben und unserem Ruf schaden. Die Einhaltung von sozialen Standards spielt außerdem eine immer wichtigere Rolle bei Vertragsverhandlungen mit unseren Geschäftspartnern sowie in den individuellen Kaufentscheidungen unserer Kunden. Hinzu kommen die steigenden regulatorischen Anforderungen an Transparenz und Kontrolle in Unternehmen. So verpflichtet uns beispielsweise der „UK Modern Slavery Act“ in Großbritannien dazu, über Maßnahmen gegen den internationalen Menschenhandel zu berichten.

Um Menschenrechtsverletzungen keine Chance zu geben, halten wir uns an externe Standards und setzen auf eigene Richt- und Leitlinien. Im Rahmen unseres Verhaltenskodex (Näheres hierzu siehe „Aspekt 5: Antikorruption“) hat der Vorstand von E.ON eine Erklärung abgegeben, in der er deutlich macht, dass das Unternehmen keinerlei Rechtsverstöße duldet. Hierzu zählen auch solche gegen die Menschenrechte. Die konzernweit gültige E.ON-Leitlinie zu Menschenrechten verpflichtet Mitarbeiter und Geschäftspartner dazu, die Menschenrechte zu achten. Dabei orientieren wir uns unter anderem an der Leitlinie zur „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ (AEMR) der UN, den Prinzipien des „Global Compact“ der UN und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die E.ON-Leitlinie ermutigt Mitarbeiter, die jeweilige Führungskraft oder den Chief Sustainability Officer (CSO) auf Ebene der Konzernleitung zu informieren, wenn sie Bedenken haben, dass die Vorgaben nicht korrekt umgesetzt werden. Gemäß der Leitlinie beziehen wir Menschenrechtsfragen auch in unsere Beschaffungsprozesse ein. Hierfür definiert unser Verhaltenskodex für Lieferanten Standards, die für alle Non-Fuel-Lieferanten verbindlich sind; außerdem sichern uns alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse die Einhaltung vertraglich zu. Im Rahmen unserer Lieferantenqualifizierungen und -bewertungen betrachten wir zudem systematisch mögliche Risiken im Bereich unternehmerische Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR). Dazu gehören auch Menschenrechtsaspekte. Eine bereits 2016 durchgeführte Analyse eines externen Anbieters für CSR-Ratings hat gezeigt, dass keiner unserer 100 wichtigsten Non-Fuel-Lieferanten, mit denen unmittelbar ein Vertragsverhältnis besteht, ein erhöhtes Risiko für rechtswidriges Verhalten aufweist. Bei der Analyse spielten Menschenrechtsaspekte wie zum Beispiel Diskriminierung und Zwangsarbeit eine wesentliche Rolle.

Mögliche Verstöße gegen die Menschenrechte können unsere Mitarbeiter über die internen Berichtswege und eine konzernweite externe „Whistleblower“-Hotline melden. Die Hinweise werden von der Compliance-Abteilung auf Konzernebene an den zuständigen Bereich weitergeleitet.

Im Berichtsjahr fanden neben den genannten laufenden Maßnahmen keine weiteren, zeitlich begrenzten Maßnahmen statt. Zudem besteht bezüglich Menschenrechte kein zentraler Indikator, anhand dessen wir unsere Leistung messen.

## Aspekt 5: Antikorruption

Wir bekennen uns dazu, Korruption in allen ihren Erscheinungsformen weltweit zu bekämpfen und unterstützen nationale und internationale Bestrebungen, die ihr entgegenwirken. Auch als Mitglied im „Global Compact“ der UN lehnen wir jegliche Art von Korruption ab. Schließlich führt derartige Verhalten dazu, dass Entscheidungen aus rechtswidrigen Gründen getroffen werden. Bestechung kann auf diese Weise Fortschritt und Innovationen verhindern, den Wettbewerb verzerren und dem Unternehmen langfristig schaden. So müssen Firmen mit Bußgeldern und einer strafrechtlichen Verfolgung der verantwortlichen Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder rechnen. Um uns das Vertrauen unserer Stakeholder dauerhaft zu sichern, kontrollieren wir die Einhaltung von gesetzlichen und internen Vorgaben genau. Mit eventuellen Verstößen gehen wir transparent um und ahnden diese konsequent.

Der Vorstand von E.ON muss sicherstellen, dass geltende Gesetze, Regeln und Bestimmungen eingehalten werden und ist dafür verantwortlich, Compliance-Risiken zu überwachen. Vor diesem Hintergrund verfügt der E.ON-Konzern über ein wirksames Compliance-Management-System (CMS). Mit ihm legen wir konzernweit einheitliche Mindeststandards für bestimmte Compliance-Themen – darunter auch das Thema Antikorruption – fest. Auf Grundlage einer konzernweiten Richtlinie sind der Chief Compliance Officer (CCO) und die Compliance-Abteilung auf Konzernebene (Group Compliance) sowie die Compliance Officer unserer Geschäftseinheiten dafür zuständig, das CMS kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu optimieren.

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

Im E.ON-Verhaltenskodex aus dem Jahr 2013 definieren wir Regeln und Vorgaben für ein rechtmäßiges und verantwortungsvolles Miteinander. Für alle neuen Mitarbeiter obligatorisch ist daher die Teilnahme an einem E-Learning-Programm oder Offlineschulungen, die die Inhalte dieses Kodex vermitteln. Im Rahmen des Kodex hat der Gesamtvorstand eine „Null Toleranz“-Erklärung abgegeben. Sie besagt, dass Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien nicht geduldet werden. Sollten unsere Mitarbeiter auf Fehlverhalten, Gesetzes- oder Richtlinienerstöße aufmerksam werden, können sie dies anonym melden – über unsere internen Berichtswege oder eine konzernweite externe „Whistleblower“-Hotline, die wir zusammen mit einer Anwaltskanzlei betreiben. Die Hinweise werden von der Compliance-Abteilung auf Konzernebene an den jeweils zuständigen Bereich weitergeleitet.

Ergänzt wird der E.ON-Verhaltenskodex durch interne Regelwerke, die zu bestimmten Themen (wie etwa Antikorruption) die eingeleiteten risikominimierenden Maßnahmen und Prozesse beschreiben und somit den damit befassten Mitarbeitern und Führungskräften eine zusätzliche Orientierung bieten.

Um zu ermitteln, in welchen Tätigkeitsbereichen das Risiko für bestimmte Compliance-Verstöße besonders hoch ist, führen wir regelmäßig eine Risikoanalyse (Compliance Risk Assessment) durch. Auf Basis der Ergebnisse legen wir präventive Maßnahmen fest.

Auch in der Lieferkette wollen wir Compliance-Standards sicherstellen. Deshalb müssen alle Non-Fuel-Lieferanten sowie alle Lieferanten von Uran und fester Biomasse unseren „Verhaltenskodex für Lieferanten“ unterzeichnen. Er enthält auch zum Thema ethische Geschäftspraktiken verbindliche Standards. Zudem prüfen wir im Rahmen unserer „Compliance Checks“, ob potenzielle Lieferanten nach unseren Werten und Grundsätzen handeln.

Zentraler Indikator, anhand dessen die Leistung im Compliance-Bereich gemessen und der zur internen Steuerung genutzt wird, ist der der „Wirksamkeit“ des CMS. Alle implementierten Compliance-Maßnahmen, Regelwerke, Prozesse, Kontrollen etc. orientieren und messen sich an diesem Kriterium. Ob das CMS wirksam ist, wird zudem vom Vorstand, dem Risiko- und Prüfungsausschuss und der internen Revision kontrolliert. Letztere überwacht als unabhängige Instanz das Compliance-Management-System von E.ON (sogenannte Third Line of Defense). Die Kontrolle erfolgt anhand verschiedener Kriterien, die in unseren Compliance-Berichten aufgeführt werden. Unter anderem betrachten wir dabei, ob und wie vorgegebene Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt werden. Auch 2017 überzeugten sich Vorstand und Risiko- und Prüfungsausschuss von der Wirksamkeit des CMS, unter anderem auch durch Mitarbeiter- und Stakeholder-Umfragen.

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von nichtfinanziellen Informationen**

An E.ON SE, Essen

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht i. S. d. §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der E.ON SE, Essen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

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

### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

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

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW-Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

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

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Einsichtnahme in relevante Unterlagen sowie in Systeme für die Datenerhebung
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Prüfung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch Telefoninterviews mit den folgenden Tochtergesellschaften: E.ON UK plc, E.ON Sverige AB, E.ON România S.R.L., E.ON Česká republika, s.r.o., Avacon AG, Hansewerk AG, Bayernwerk AG, E.DIS AG
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

## Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## Verwendungszweck des Vermerks

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

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Essen, den 6. März 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Markus Dittmann	Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

## **E.ON SE**

Brüsseler Platz 1  
45131 Essen  
T 02 01 - 184 - 00  
[info@eon.com](mailto:info@eon.com)

**[eon.com](http://eon.com)**