

Kennzahlenbericht zur Nachhaltigkeit 2022 Klimaneutral



EnergieDienst

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Angaben	3
1. Organisationsprofil	4
2. Strategie und Analyse	6
3. Ethik und Integrität	7
4. Unternehmensführung	9
5. Einbindung von Stakeholdern	12
6. Bestimmung wesentlicher Themen	13

Wesentliche Themen im Bereich Wirtschaft	14
Vorausschauende Unternehmensführung	15
Regionale Verankerung	17
Zuverlässige Stromversorgung	18
Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende	19
Compliance und ethische Verantwortung	20
Innovative Produkte und Digitalisierung	22
Strategische Partnerschaften	23

Wesentliche Themen im Bereich Umwelt	24
Klimaneutralität	25
Reduktion unseres Fussabdrucks	27
Erhaltung natürlicher Lebensräume	31

Wesentliche Themen im Bereich Soziales	32
Attraktiver Arbeitgeber	33
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36
Aus- und Weiterbildung	39
Vielfalt und Chancengleichheit	41
Austausch mit Stakeholdern und Partizipation der Kommunen	43
Gemeinnütziges Engagement in der Region	45
Kundenzufriedenheit und -bindung	46
Marketing und Produktkennzeichnung	48
Kundensicherheit und Schutz der Kundendaten	49

GRI-Inhaltsindex	50
Kontakt und Impressum	55

Allgemeine Angaben

Gemäss den Vorgaben der Global Reporting Initiative berichtet die Energiedienst-Gruppe transparent über alle nach den neuen universalen Standards 2021 vorgeschriebenen allgemeinen Angaben in den Abschnitten: Organisationsprofil, Strategie und Analyse, Ethik und Integrität, Unternehmensführung sowie Einbindung von Stakeholdern.

1. Organisationsprofil

GRI 2-1 Organisatorische Details

Name der Organisation: Energiedienst Holding AG
 Hauptsitz der Organisation: Laufenburg, Schweiz
 Länder, in denen die Organisation tätig ist: Deutschland, Schweiz
 Rechtsform und Eigentumsverhältnisse: Aktiengesellschaft,
 > Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seiten 48–49

GRI 2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltene Entitäten

EnAlpin AG, Energiedienst AG, ED Kommunal GmbH, ED Netze GmbH, Messerschmid Energiesysteme GmbH, tritec-winsun AG, Alectron AG

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung bezieht sich auf alle Entitäten, es sei denn, es ist anders beschrieben. Die im Verlauf des Geschäftsjahrs im August übernommene Alectron AG wurde in der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Berichtsjahr 2022 nur bei den Mitarbeiterkennzahlen berücksichtigt.

- > Geschäftsbericht 2022, Nachhaltigkeit, Seite 43
- > Geschäftsbericht 2022, Unternehmensgruppe und Geschäftsfelder, Seiten 25–26

GRI 2-3 Berichtszeitraum, Häufigkeit und Ansprechpartner

Veröffentlichungszeitpunkt: 24. Februar 2023
 Zeitraum: 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022
 Häufigkeit: Jährlich
 Ansprechpartner:
 > Kennzahlenbericht 2022, Kontakt und Impressum, Seite 55

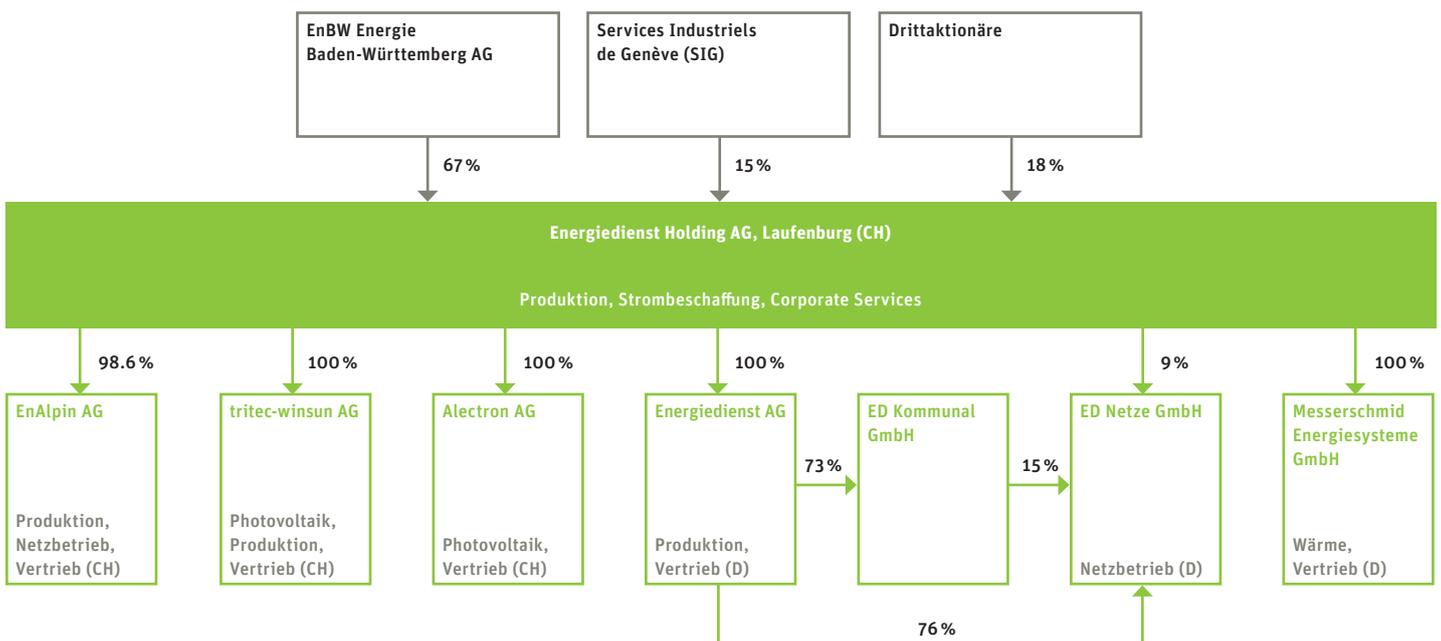
GRI 2-4 Neudarstellung von Informationen

Keine Neudarstellung

GRI 2-5 Externe Prüfung

Keine externe Prüfung

Wesentliche Struktur der Energiedienst-Gruppe am 31. Dezember 2022



GRI 2-7 Mitarbeitende

Anzahl Mitarbeitende:

Anzahl Personen	2022	2021
Gesamtzahl Mitarbeitende in Vollzeitäquivalenten*	1'007.3	936.4
Gesamtzahl Mitarbeitende*	1'113	1'031
Lernende	52	53
Praktikanten/-innen	2	3
Werkstudierende, Trainees	6	2
Leiharbeitende, Vertragsarbeitende, Temporäre	10	11

* Ohne Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees, Leiharbeitende, Temporäre.

- Fluktuation der Beschäftigten: Kennzahlenbericht 2022, Attraktiver Arbeitgeber, Seite 34
- Beschäftigte nach Geschlecht: Kennzahlenbericht 2022, Vielfalt und Chancengleichheit, Seite 42

GRI 2-8 Mitarbeitende ohne direktes Anstellungsverhältnis

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees, Leiharbeitende und Temporäre sind in der Tabelle unter GRI 2-7 Mitarbeitende separat ausgewiesen.

Im Geschäftsbereich Bau beschäftigt Energiedienst mit der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen Vertragsarbeitende. Diese werden je nach Bedarf beschäftigt wie Entwickler, Architektinnen, und Ingenieure. Für das aktuellen Bauprojekte in Donaueschingen hat Energiedienst bei 70 Ausschreibungen Aufträge vergeben. Pro Ausschreibung sind ca. vier Mitarbeitende vor Ort. Auf der Baustelle Donaueschingen sind ca. 280 Auftragnehmer beschäftigt, die keine Angestellten sind.

GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Energiedienst vertritt seine Interessen indirekt oder direkt als Mitglied oder in begleitender Funktion in verschiedenen Verbänden und Organisationen:

Aargauische Industrie- u. Handelskammer, Agentur für Messwertqualität und Innovation e. V., Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg e. V., Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Energie und Wasser e. V., Berufsgenossenschaft ETEM, Bundesanzeiger Verlag GmbH, Beyond Budget Round Table, Bundesverband Wärmepumpe (BWP) e. V., Bundesverband Wärmeresycling e. V., Chemie und Pharma am Hochrhein e. V., Creditreform Konstanz Müller KG, Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe DSAG e. V., DICO Deutsches Institut für Compliance, ECS – Elektromobil Club der Schweiz, Elektro-Innung Konstanz, Elektro-Innung Schwarzwald-Baar, EnBW Baden-Württemberg AG, Karlsruhe Mitgliedsbeitrag BDEW – Anteil Energiedienst AG (Rheinfelden) an BDEW-Mitgliedschaft der EnBW Baden-Württemberg AG (Karlsruhe), Fördergesellschaft der Hochschule Konstanz e. V., Förderkreis Stiftung Swiss GAAP FER, Förderkreis Archäologie in Baden e. V., FNN – Forum Netztechnik / Netzbetrieb im VDE, Förderverein der Gertrud-Luckner-Realschule Rheinfelden e. V., Förderverein DreiLänderGarten Weil am Rhein e. V., Förderverein Energiemuseum Rickenbach e. V., Förderverein Freunde der FES

(Freie ev. Schule), Förderverein Linachtalsperre e. V., Forschungsstelle für Elektropathologie, Freundeskreis Duale Hochschule Lörrach e. V., Freundeskreis Rudolf-Eberle-Schule, Fricktalisch-Badische Vereinigung für Heimatkunde, Future Matters AG / Smart Alliance, Geschichtsverein Markgräflerland, Gewerbeverband Bad Krozingen e. V., Gewerbeverein Müllheim, Gewerbeverein Schopfheim e. V., Gewerbeverein Merdingen, Handelskammer Deutschland-Schweiz, Innung für Elektro- und Informationstechnik Freiburg, Innung für Elektro- und Informationstechnik Hochrhein, Innung für Elektro- und Informationstechnik Lörrach, H2 Regio SBH+ e. V., Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein, Klimaschutz-Unternehmen e. V., Kunst- und Kulturförderkreis e. V., Landesverein Badische Heimat e. V., Museumsverein Laufenburg, Pro Lörrach e. V., Regio Basiliensis, Regiogesellschaft Schwarzwald-Oberrhein e. V., Schweizerischer Verein für Schweisstechnik SVS ASS, Schweizerischer Wasserwirtschaftsverband, SEV Verband für Elektro-, Energie- und Informationstechnik, electrosuisse, SmatGrids BW, Tourismus Rheinfelden, TRION Netzwerk für Energie und Klima der Trinationalen Metropolregion Oberrhein, TRUZ Trinationales Umweltzentrum, Verband Aare-Rheinwerke, VDE Verband der Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik e. V., Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft, Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. – VDSI, Verband Schweizerischer Elektrizitätsversorgungsunternehmen VSE – Aarau, Verein der Freunde u. Förderer der Gewerblichen Schulen Waldshut e. V., Verein Deutscher Ingenieure e. V. VDI, Verein für Kunst und Geschichte Rheinfelden e. V. / Haus Salmegg, Verein zur Unterstützung der Stiftung MBF, Vereinigung Regeneration plus, Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland VSUD, Vereinigung Schweizerischer Finanzchefs – VSF, Verkehrsverein beider Laufenburg / Laufenburg Tourismus, VGB PowerTech e. V., Wasserwirtschaftsverband Baden-Württemberg e. V. (WBW), Wettbewerbszentrale – Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, Wirtschaftsförderung und Standortentwicklung Rheinfelden (Baden) GmbH WST, Wirtschaftsrat der CDU e. V., Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e. V. – wvib

2. Strategie und Analyse

GRI 2-22 Erklärung zur Nachhaltigkeitsstrategie

Erklärung des CEO über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung:

- Geschäftsbericht 2022, Aktionärsbrief, Seiten 5–6

GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen

Die Energiedienst Holding AG ist ein Energieversorgungsunternehmen. Die vertikale Integration zeichnet die deutsch-schweizerische Unternehmensgruppe aus. Sie deckt im Bereich Strom sämtliche Stufen der Wertschöpfungskette eines Stromversorgers ab, von der Produktion über den Energiehandel bis zu den Verteilnetzen und dem Vertrieb. Die Energiedienst-Gruppe erzeugt Strom vor allem aus erneuerbaren Energien. Die drei eigenen grossen Rheinkraftwerke befinden sich in Rheinfelden, Laufenburg und Grenzach-Wyhlen. Mit energienahen Dienstleistungen und Produkten positioniert sich die Energiedienst-Gruppe neu. Dazu zählen Angebote im Bereich Wärme- und Energielösungen, Photovoltaikanlagen sowie Elektromobilität. Die wichtigsten Unternehmensstandorte der Energiedienst AG und Holding sind Laufenburg (Aargau), Rheinfelden (Baden) sowie Donaueschingen. Die Unternehmenssitze der Tochterunternehmen und Beteiligungen befinden sich bei der EnAlpin AG in Visp (Wallis), bei der tritec-winsun AG in Aarberg (Bern), bei der Messerschmid Energiesysteme GmbH in Bonndorf und bei der Alectron AG in Ruswil (Luzern).

Das CarSharing und der Ausbau der Elektromobilität sowie Dienstleistungen im Bereich Photovoltaikanlagen haben den Einkauf globaler ausgerichtet. Damit sind automatisch auch die Anforderungen an ein nachhaltiges Lieferantenmanagement gestiegen. Die Energiedienst-Gruppe ist sich dieser Herausforderung bewusst, prüft kontinuierlich die Einflüsse und führt Anpassungen bei Bedarf durch.

Im Berichtsjahr gab es keine strukturellen Änderungen der Wertschöpfungskette.

Branche:

- Geschäftsbericht 2022, Unternehmensgruppe und Geschäftsfelder, Seiten 25–29

Bediente Märkte:

- Geschäftsbericht 2022, Gesamt-Energieabsatz, Seite 4
- Geschäftsbericht 2022, Wirtschaftliches Umfeld und Märkte, Seiten 8–11; Versorgungsgebiet und Kunden, Seiten 21–24

Produkte bzw. Dienstleistungen:

- Geschäftsbericht 2022, Unternehmensgruppe und Geschäftsfelder, Seiten 25–29

Wertschöpfungskette:

- Geschäftsbericht 2022, Gesamt-Energieabsatz, Seite 4
- Geschäftsbericht 2022, Wirtschaftliches Umfeld und Märkte, Seiten 8–11; Versorgungsgebiet und Kunden, Seiten 21–24

3. Ethik und Integrität

GRI 2-15 Interessenkonflikte

Es bestehen wesentliche geschäftliche Beziehungen zwischen einem Mitglied des Verwaltungsrats und dem Emittenten oder einer Konzerngesellschaft des Emittenten. Diese sind im Corporate Governance Report dargestellt.

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 49

GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Der Verwaltungsrat wird regelmässig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Themen der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements informiert. Der Compliance Officer informiert jährlich den Verwaltungsrat persönlich über aktuelle Compliance-Themen und ergriffene Massnahmen bei Energiedienst. Alle relevanten Themen werden anschliessend kaskadenartig durch Führungskräfte sowie Teamleiterinnen und Teamleiter in den jeweiligen Teams kommuniziert. Im Jahr 2022 waren mitunter eine Anpassung der Hedging Strategie, die Anpassung über Margin-Zahlungen mit der EnBW sowie wesentliche Neubauprojekte im Fokus.

GRI 2-23 Selbstverpflichtung zu Verhaltensgrundsätzen

Im Geschäftsalltag orientiert sich die Energiedienst-Gruppe an den Werten Transparenz und Verantwortung als Leitgedanken für eine nachhaltige Wertschöpfung. Sie sind in den Corporate Governance-Grundsätzen verankert. Generell werden die Kriterien für eine gute Corporate Governance durch gesetzliche Vorgaben sowie durch anerkannte nationale und internationale Verhaltensregeln festgelegt. Dazu gehören in der Schweiz vor allem die unmittelbar einschlägigen Vorschriften des Obligationenrechts, der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und die Richtlinie der SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance.

Wesentliche interne Richtlinien zur Sicherstellung und zur Umsetzung der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung sind im Verhaltenskodex und in den Unternehmensleitlinien, die in der Unternehmenskultur fest verankert sind, formuliert.

Der Verhaltenskodex wird regelmässig durch Schulungen kommuniziert und weiterentwickelt. Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich über aktuelle Compliance-Themen unterrichtet. Mit der Prüfung des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts nimmt der Verwaltungsrat einmal pro Jahr kenntlich Stellung zu Nachhaltigkeitsthemen.

- <https://www.energiesdienst.de/fileadmin/energiesdienst/Dokumente/Unternehmen/Verhaltenskodex.pdf>
- Kennzahlenbericht 2022, Compliance und ethische Verantwortung, Seiten 20-21

In den Einkaufsbedingungen der Energiedienst-Gruppe sind Lieferanten dazu angehalten, Umweltgrundsätze aktiv zu unterstützen und nachhaltige, umweltverträgliche und energieeffiziente Produkte, Verfahren und Verpackungen einzusetzen sowie die geltenden Umweltschutzvorschriften einzuhalten.

- Seite 3 auf: https://www.energiesdienst.de/fileadmin/energiesdienst/Dokumente/Einkaufsbedingungen/Einkaufsbedingungen_2019.pdf

Zusätzlich hat die Energiedienst-Gruppe im Jahr 2022 einen Code of Conduct für Geschäftspartner (Supplier Code of Conduct) eingeführt. Der Supplier Code of Conduct ist auf der Website der Energiedienst-Gruppe frei zugänglich. Der Supplier Code of Conduct beinhaltet im wesentlichen folgende Themen: Nachhaltigkeitsansatz, rechtliche Grundsätze und Geltungsbereich, Sozialstandards und Menschenrechte, Umweltstandards, Compliance und faire Zusammenarbeit, Monitoring der Einhaltung des Supplier Code of Conduct sowie Kontakt und Beschwerdemöglichkeiten. Mitarbeitende wurden zusätzlich über eine interne Mitteilung über das Inkrafttreten informiert.

- Kennzahlenbericht 2022, Regionale Verankerung, Seite 17
- Seite 3 auf: https://www.energiesdienst.de/fileadmin/energiesdienst/Dokumente/Einkaufsbedingungen/Supplier_Code_of_Conduct_fuer_Geschaefspartner_Energiedienst-Gruppe.pdf

GRI 2-24 Verankerung der Selbstverpflichtung

Der Verhaltenskodex war bei seiner Einführung Gegenstand intensiver Schulungen. Auch weiterhin werden die Mitarbeitenden beispielsweise per Mail oder im Intranet anlassbezogen über Compliance-Themen informiert und durch gezielte Schulungen weitergebildet. Allen neuen Mitarbeitenden wird der Inhalt des Verhaltenskodex ebenfalls bekannt gegeben. Sie werden zudem zeitnah zu ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung über das Thema Compliance bei Energiedienst informiert und aufgefordert, eine Compliance-Schulung über die Online-Schulungsplattform ED-Campus zu absolvieren.

Verankerung des Code of Conduct in der Energiedienst-Gruppe

- Kennzahlenbericht 2022, Compliance und ethische Verantwortung, Seiten 20-21

Verankerung des Code of Conduct für Geschäftspartner in der Energiedienst-Gruppe

- Kennzahlenbericht 2022, Regionale Verankerung, Seite 17

GRI 2-25 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen

Im Rahmen des integrierten Risikomanagements werden neben finanziellen Chancen und Risiken strategische und operative Risiken in einer jährlichen Risikoinventur gemeinsam mit den jeweiligen risikoverantwortlichen Personen betrachtet. Die Vorgehensweise wird in der Richtlinie zum Risikomanagement dokumentiert und im Intranet veröffentlicht. Compliance-Risiken werden in diesem Rahmen mit der zuständigen Compliance-Beauftragten geprüft, bewertet und bei Bedarf durch die Compliance-Beauftragte und/oder die Risikomanagerin der Geschäftsleitung der Energiedienst Holding AG berichtet. Die bedeutendsten Chancen und Risiken, die nicht als latent eingestuft werden, unterliegen zusätzlich einer quartalsmässigen Überprüfung und Berichterstattung an die Geschäftsleitung der Energiedienst Holding AG. Potenzielle, bedeutende Umweltrisiken, wie z. B. ein Ölaustritt bei Kraftwerken, und die damit verbundenen Massnahmen werden ebenfalls im Rahmen der jährlichen Risikoinventur betrachtet.

Risiken, die zu einer erheblichen Gefahr der Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebs führen, werden gesondert im Krisen- und Business Continuity Management der Energiedienst Holding AG betrachtet. Für kritische Prozesse ist eine maximal tolerierbare Ausfallzeit des jeweiligen Risikos definiert. Entsprechende Notfallpläne zum Wiederanlauf des Geschäftsbetriebs stehen bereit und werden regelmässig auf Aktualität überprüft.

GRI 2-26 Verfahren für das Einholen von Beratung und das Vorbringen von Bedenken

Haben die Mitarbeitenden Zweifel oder möchten sie einen Verdachtsfall von Verstössen gegen Gesetze oder interne Richtlinien melden, können sie sich intern an den Compliance Officer und extern an einen Ombudsmann wenden. Der Kontakt des Ombudsmanns ist im Intranet veröffentlicht.

- Kennzahlenbericht 2022, Compliance und ethische Verantwortung, Seiten 20–21

Für die Meldung von Verstössen gegen die Grundsätze des Code of Conduct für Geschäftspartnerinnen können dieselben und ihre Mitarbeitenden die zentrale Anlaufstelle (managementsysteme@energiedienst.de) von Energiedienst nutzen.

Für die Meldung von Beschwerden seitens Kunden hat Energiedienst ein funktionierendes Beschwerdesystem.

- Kennzahlenbericht 2022, Kundenzufriedenheit und -bindung, Seiten 46–47

GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die Energiedienst-Gruppe hatte während des Berichtszeitraums keine wesentlichen Verstösse gegen Gesetze und Vorschriften zu verzeichnen.

4. Unternehmensführung

GRI 2-9 Struktur und Zusammensetzung der Unternehmensführung

Der Verwaltungsrat der Energiedienst Holding AG ist das oberste Führungsgremium der Gesellschaft. Er ist für die strategische Ausrichtung des Unternehmens und für die Überwachung der Geschäftsleitung verantwortlich. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrats ist in folgendem Abschnitt dargestellt:

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seiten 49–57

Folgende Verwaltungsrats-Gremien bestehen bei der Energiedienst Holding AG:

- Prüfungsausschuss
 - Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 56
- Vergütungsausschuss
 - Geschäftsbericht 2022, Vergütungsbericht, Seite 63
 - Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 56

Die Aufgaben der Ausschüsse richten sich nach dem Swiss Code of Best Practice for Corporate. Der Prüfungsausschuss ist auch für Prüfung von Berichten zu wesentlichen rechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Mit der Prüfung des Geschäftsberichts inklusive des Kapitels Nachhaltigkeit im Lagebericht nimmt der Verwaltungsrat einmal pro Jahr kenntlich Stellung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht-exekutive Mitglieder. Kein Mitglied des Verwaltungsrats gehörte in den drei der Berichtsperiode vorangegangenen Geschäftsjahren der Geschäftsleitung des Emittenten oder einer Konzerngesellschaft des Emittenten an. Die wesentlichen Geschäftsbeziehungen zwischen der EnBW Energie Baden-Württemberg AG und der Energiedienst Holding AG sind im freiwillig erstellten Abhängigkeitsbericht erfasst. Der Abhängigkeitsbericht ist Bestandteil des Jahresabschlusses und wird im Rahmen der Revisionstätigkeit geprüft. Im Übrigen bestehen wesentliche geschäftliche Beziehungen zwischen einem Mitglied des Verwaltungsrats und dem Emittenten oder einer Konzerngesellschaft des Emittenten. Diese sind im Corporate Governance Report dargestellt.

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 49

Die Amtszeit des höchsten Leitungsgremiums beträgt ein Jahr.

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 49

Der Verwaltungsrat setzt sich aus einer Frau und sieben Männern zusammen.

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 50–52

Die Arbeitnehmervertretenden im Verwaltungsrat sind in folgendem Abschnitt dargestellt:

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 53

GRI 2-10 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan

Insgesamt gibt es acht Verwaltungsratsmitglieder. Zwischen der EnBW Energie Baden-Württemberg AG und der Services Industriels de Genève (SIG) aus der Schweiz besteht eine Stimmrechtsvereinbarung. Danach erhält die SIG einen Sitz im Verwaltungsrat, solange die Beteiligung der SIG an der Energiedienst Holding AG nicht unter 15 Prozent oder infolge einer Verwässerung durch Kapitalerhöhung nicht unter 10 Prozent fällt. Insofern kommen vier Mitglieder des Verwaltungsrats von der Hauptaktionärin der EnBW Energie Baden-Württemberg AG und vier Mitglieder des Verwaltungsrats aus der Schweiz.

Die Ernennungs- und Auswahlverfahren für den Verwaltungsrat im Rahmen der Generalversammlung und seine Ausschüsse sind in folgendem Abschnitt beschrieben:

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 49

GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats ist keine exekutive Führungsperson des Unternehmens.

- Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 50

GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überwachung des Umgangs mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

Dem Verwaltungsrat obliegt die oberste Leitung der Gesellschaft und die Überwachung der Geschäftsführung. Er beschliesst über alle Gesellschaftsangelegenheiten, die nicht nach Gesetz, Statuten oder Organisationsreglement einem anderen Organ der Gesellschaft übertragen sind.

Der Verwaltungsrat hat Informations- und Berichtspflichten im Einzelnen im Organisationsreglement festgelegt. Die Geschäftsleitung informiert regelmässig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Themen der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements. Die Klimaneutralität des Unternehmens wurde als unternehmensübergreifendes Ziel in der vom Verwaltungsrat verabschiedeten Strategie festgelegt.

Im Rahmen der Verwaltungsratssitzungen wird turnusgemäss zu wesentlichen Themen der Corporate Governance berichtet. Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich über aktuelle Compliance-Themen unterrichtet.

Mindestens einmal im Jahr wird der Verwaltungsrat über die Managementsysteme informiert und hat somit die Option, darauf zu reagieren.

Für die Energiedienst Holding AG ist die Überwachung der unternehmerischen Risiken ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung, die über ein integriertes Risikomanagement-System (iRM) gewährleistet wird. Das unternehmensweite iRM besteht dabei aus

Risikomanagement und Internem Kontrollsystem (IKS). Das Risikomanagement-System umfasst das gesamte Unternehmen. Eingebunden sind sämtliche Primärfunktionen entlang der Wertschöpfungskette sowie die Querschnittsfunktionen. Dabei gewährleistet das Risikomanagement, dass bestehende Risiken bereichsübergreifend vollständig erfasst, analysiert und bewertet werden. Es sorgt auch dafür, dass risikobezogene Informationen in systematisch geordneter Weise dem Verwaltungsrat weitergeleitet werden. Im Rahmen der Verwaltungsrats- und Prüfungsausschusssitzungen wird über die wesentlichen Risiken in der Gruppe berichtet. Ist Eile geboten, wird die Geschäftsleitung direkt informiert und diese wiederum informiert den Verwaltungsrat. Daneben ist das IKS implementiert. Mit diesem System stellt der Verwaltungsrat sicher, dass wirksame Kontrollen im Unternehmen existieren. Diese betreffen die Überprüfung der wesentlichen Geschäftsprozesse auf Effektivität und Effizienz, die Fehler- und Risikovermeidung sowie die verlässliche und ordnungsgemäße Finanzberichterstattung. Ebenso existieren Kontrollen, die die Einhaltung rechtlicher und interner Vorgaben in den wesentlichen Unternehmensbereichen und Prozessen sicherstellen sollen. Der jährliche Wirksamkeitsbericht über das iRM dokumentiert, dass die Anforderungen an das Risikomanagement und das IKS erfüllt werden.

GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für den Umgang mit Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen

Der Verwaltungsrat kann die Geschäftsführung oder einzelne Teile derselben an einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats oder an andere natürliche Personen, die nicht Aktionärinnen sein müssen (Mitglieder der Geschäftsleitung), übertragen. Die Geschäftsleitung besteht aus dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung und mindestens



* Die ED Netze GmbH gehört zum Verantwortungsbereich von Jörg Reichert, jedoch ohne operative Führung (Unbundling). Compliance, Umweltmanagement, Risikomanagement, Arbeitssicherheit sowie Brandschutz sind direkt der Geschäftsleitung zugeordnet.

einem weiteren Geschäftsleitungsmitglied. Die Geschäftsleitung nimmt die operativen Aufgaben wahr und vertritt die Energiedienst Holding AG nach aussen.

➤ Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 57

Die Geschäftsleitung wird regelmässig über Themen und Massnahmen rund um ESG/Nachhaltigkeit, insbesondere des Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements sowie über Themen aus dem Bereich der Corporate Governance informiert. Die exekutive Unternehmensleitung bündelt und steuert Themen der Corporate Governance und des Energie-, Umwelt-, und Nachhaltigkeitsmanagements über den Bereich Managementsysteme.

GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Mit der Prüfung des Geschäftsberichts inklusive des Lageberichts nimmt der Verwaltungsrat einmal pro Jahr kenntlich Stellung zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. In der Verwaltungsratssitzung wird der Geschäftsbericht genehmigt.

GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Ein Mitglied des Verwaltungsrats (Thomas Kusterer) ist Mitglied der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

➤ Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 50

GRI 2-18 Performancebeurteilung des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat überprüft regelmässig die Effizienz seiner Tätigkeit. Dazu beobachtet er die aktuelle Entwicklung der Energiewirtschaft in Deutschland und in der Schweiz und beurteilt, ob das derzeitige Vorgehen der Energiedienst Holding AG zielführend ist.

➤ Geschäftsbericht 2022, Corporate Governance, Seite 56

GRI 2-19 Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Geschäftsleitung sind beschrieben unter:

➤ Geschäftsbericht 2022, Vergütungsbericht, Seiten 63–66

Es gibt zusätzlich ein Vergütungsreglement für den Verwaltungsrat.

➤ Geschäftsbericht 2022, Vergütungsbericht, Seite 66

Nachhaltigkeitsaspekte wurden bislang noch nicht in die Vergütungspolitik einbezogen.

GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Der Verwaltungsrat ist in die Prozesse der Vergütungspolitik involviert. Zur Festsetzung des Vergütungssystems werden lediglich bei einer grundlegenden Neugestaltung externe Expertinnen und Experten beigezogen. Die Generalversammlung stimmt jährlich über den Verfügungsrahmen für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gesamthaft ab. Die Verfahren in der Vergütungspolitik des Unternehmens sind hier dargestellt:

➤ Geschäftsbericht 2022, Vergütungsbericht, Seiten 63–64

Die Revisionsstelle bescheinigt, dass der Vergütungsbericht der Energiedienst Holding AG für das am 31. Dezember 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

➤ Geschäftsbericht 2022, Vergütungsbericht, Seite 67-69

GRI 2-2 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Grundlage der Berechnung dieser Kennzahl bilden die Unternehmen Energiedienst AG (Deutschland), Energiedienst Holding AG (Deutschland und Schweiz) und ED Netze GmbH (Deutschland). Damit finden circa 77 Prozent der Mitarbeitenden der gesamten Energiedienst-Gruppe Berücksichtigung. Da sich im Lohnniveau, in der Lohnstruktur, in der wöchentlichen Arbeitszeit und in arbeitsrechtlichen Themen in Deutschland und in der Schweiz grosse Unterschiede aufweisen, wird sowohl eine Kennzahl für Deutschland als auch eine Kennzahl für die Schweiz erhoben. Bei der Berechnung der Kennzahlen wurden folgende Besonderheiten berücksichtigt:

- Anpassung der Gehälter von Teilzeitbeschäftigten auf 100 Prozent Beschäftigungsumfang
- Ausschliesslich Berücksichtigung der Gehälter von Beschäftigten, die das ganze Jahr 2022 in einer der zuvor genannten Firmen beschäftigt waren
- Nicht-Berücksichtigung von Beschäftigten in Altersteilzeit (sowohl Passiv- als auch Aktivphase), von Mitarbeitenden in Elternzeit sowie in Ausbildung und Studium
- Das anrechenbare Gehalt der berücksichtigten Mitarbeitenden beinhaltet die Bruttobezüge, Arbeitgeberanteile sowie sämtliche Zulagen, Bonuszahlungen etc.

Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Schweiz im Verhältnis zu dem Median der Jahresgesamtvergütung der Mitarbeitenden (ohne die höchstbezahlte Person) in der Schweiz beträgt 5.30.

Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in Deutschland im Verhältnis zu dem Median der Jahresgesamtvergütung der Mitarbeitenden (ohne die höchstbezahlte Person) in Deutschland beträgt 3.93.

5. Einbindung von Stakeholdern

GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Anspruchsgruppen

Identifizierung und Einbeziehung von Anspruchsgruppen:

- Geschäftsbericht 2022, Nachhaltigkeit, Seite 43
- Kennzahlenbericht 2022, Austausch mit Stakeholdern und Partizipation der Kommunen, Seiten 43–44

GRI 2-30 Tarifverträge

Generell fallen die tariflichen Mitarbeitenden nach deutschem Arbeitsrecht unter den Manteltarifvertrag und den Tarifvertrag zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen vom 30. März 2015 zwischen dem Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg e. V. und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg.

Am 31. Dezember 2022 fielen insgesamt 731 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende) beziehungsweise 62.7 Prozent der Belegschaft unter Kollektivvereinbarungen.

6. Bestimmung wesentlicher Themen

GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen

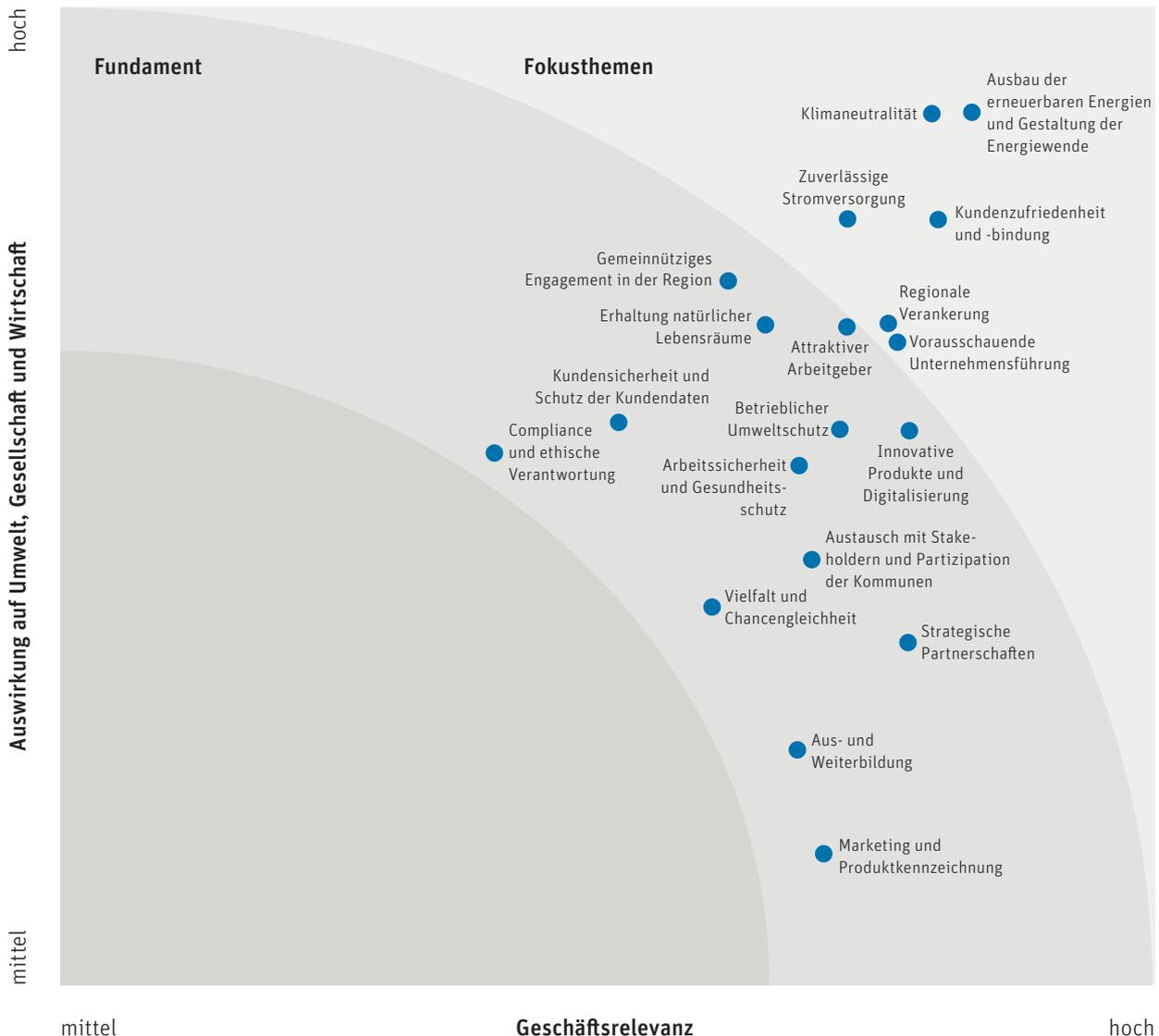
Die insgesamt 19 wesentlichen Themen, die zusammen die Nachhaltigkeitsagenda der Energiedienst-Gruppe bilden, wurden 2020 in einem umfassenden Prozess entwickelt und werden regelmässig überprüft. Eine bereichsübergreifende und unternehmensgruppenweite Arbeitsgruppe erarbeitete in einem vierstündigen Workshop Schwerpunktthemen mit Bezug zu Strategie, Stakeholderanliegen und dem Impact auf die nachhaltige Entwicklung. Im Jahr 2022 wurde eine visuelle Überarbeitung und eine leichte Verfeinerung der Wesentlichkeitsmatrix vorgenommen. Die Wesentlichkeit der Themen für die Energiedienst-Gruppe wurde hierbei nach den Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft sowie nach der Relevanz der Themen für den langfristigen Geschäftserfolg beurteilt.

Alle als wesentlich erarbeiteten Themen und in Abschnitt 3-2 dargestellten wesentlichen Themen haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft sowie auf den langfristigen Erfolg von Energiedienst.

GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen

Bei Energiedienst stehen 19 wesentlichen Themen auf der Nachhaltigkeitsagenda. Diese wesentlichen Themen sind unten in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt und in diesen Bereichen möchte sich das Unternehmen kontinuierlich verbessern – in enger Abstimmung mit den strategischen Zielen der Gruppe und im Austausch mit ihren Stakeholdern.

Wesentlichkeitsmatrix von Energiedienst



Wesentliche Themen im Bereich Wirtschaft

Um den wirtschaftlichen Erfolg auch zukünftig zu sichern, liegt der Fokus der Energiedienst-Gruppe gesellschaftsübergreifend auf einer vorausschauenden Unternehmensführung, der regionalen Verankerung sowie der zuverlässigen und ökologischen Stromversorgung.

Genauso wichtig sind innovative Produkte und die Digitalisierung. Dabei achtet die Unternehmensgruppe auf die Einhaltung von Vorschriften und auf ethische Aspekte.

Vorausschauende Unternehmensführung

Für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der Energiedienst-Gruppe ist eine vorausschauende Unternehmensführung unabdingbar. Kernbestandteil ist dabei die Auseinandersetzung mit verschiedenen Zukunftsszenarien. Es gilt, diese einzuschätzen, abzuwägen und dann zu entscheiden. Dabei muss ein gewisses Mass an Flexibilität gewährleistet sein, um neue Technologien bestmöglich einzusetzen und auf Marktveränderungen optimal zu reagieren.

Managementansatz

Energiegewinnung und Energieversorgung sind zentrale Themen der Daseinsvorsorge, die entsprechend aufmerksam in der Öffentlichkeit verfolgt werden – dies umso mehr, weil sich die Branche in einem tiefgreifenden Wandel befindet. Die Energiedienst-Gruppe hat die Unternehmensstrategie im Jahr 2019 neu ausgerichtet und im Jahr 2021 überprüft. Mit ihrer Unternehmensstrategie begegnet die Energiedienst-Gruppe den Megatrends Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung und Dezentralität und den daraus resultierenden Herausforderungen. Dabei rückt das Thema „Infrastruktur“ in den Fokus. Basierend auf den drei Säulen „Kundennahe Energielösungen“, „Systemrelevante Infrastruktur“ und „Erneuerbare Erzeugungs-Infrastruktur“ will die Unternehmensgruppe künftig zur nachhaltigen, technologisch versierten und regional verankerten Infrastrukturanbieterin werden. Vorausschauende Unternehmensführung bedeutet, neue und bestehende Märkte im Blick zu haben und die Geschäftsaktivitäten ständig zu optimieren. Dabei wird die Unternehmensstruktur kontinuierlich angepasst, so dass alle Märkte und Stakeholder erfolgreich bedient werden können.

Das wichtigste Unternehmensziel ist für die Energiedienst-Gruppe der nachhaltige Erfolg. Die wirtschaftliche Leistung steht als strategisches Schlüsselziel des Unternehmens unter der Kontrolle der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats. Angaben zur wirtschaftlichen Leistung, wie der unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert, werden transparent im Finanzbericht ausgewiesen (➤ Geschäftsbericht 2022, Finanzbericht, Seiten 71–74) und nach international anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen bewertet.

Weitere Informationen zu Geschäftstätigkeit, Zielen und Strategie finden sich unter:

- Geschäftsbericht 2022, Strategie, Seiten 13–17 sowie Geschäfts- und Ergebnisentwicklung, Seiten 18–20

Als deutsch-schweizerische Unternehmensgruppe ist die Energiedienst-Gruppe mit Hauptsitz in Laufenburg in der Schweiz in zwei Märkten aktiv. Neben dem direkten Leistungsauftrag erbringt die Energiedienst-Gruppe auch einen indirekten volkswirtschaftlichen Beitrag.

Er besteht zum einen in den steuerlichen Verpflichtungen. Zum anderen stellt Energiedienst Netzinfrastruktur zur Verfügung und versorgt die Kundinnen und Kunden zuverlässig mit Strom. Der volkswirtschaftliche Beitrag umfasst ein Ladesäulennetz für die Elektromobilität und die Unterstützung beim Ausbau des Breitbandnetzes. Dabei profitieren die Volkswirtschaften in Deutschland und in der Schweiz von der fortlaufenden Instandhaltung und Modernisierung der Betriebsmittel im Netzbereich und der Produktionsanlagen sowie der ökologischen Gestaltung weiter Uferbereiche in Kraftwerksnähe, die im Rahmen der rechtlichen Vorgaben realisiert und periodisch überprüft werden.

Weitere indirekte wirtschaftliche Auswirkungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit der Energiedienst-Gruppe ergeben, sind die Sicherstellung von Arbeitsplätzen, die Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie die Mittel für Forschung und Entwicklung. Diese Themen und ihre indirekten und direkten wirtschaftlichen Auswirkungen werden durch die verschiedenen Funktionsbereiche der Unternehmensgruppe geplant, umgesetzt und kontrolliert.

GRI 201-1: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

- Geschäftsbericht 2022, Finanzbericht, Seiten 71–74

Im Berichtsjahr 2022 leistete die Energiedienst-Gruppe finanzielle Unterstützung im Gesamtwert von 554'587 €.

GRI 201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation

Mit dem Klimawandel gehen Risiken und Chancen einher, die sich in ihren Auswirkungen unterscheiden. Auch ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Risiken oder Chancen eintreten, unterschiedlich hoch. In jedem Fall betreffen die Auswirkungen des Klimawandels verschiedene Bereiche und Geschäftsfelder der Energiedienst-Gruppe. Die Energiedienst-Gruppe ist im Sinn einer vorausschauenden Unternehmensführung deshalb darauf bedacht, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Die systematische Risikobewertung wird durch das integrierte Risikomanagementsystem (iRM) gewährleistet.

Unsicherheiten sind bei der Einschätzung von Klimaauswirkungen nicht auszuschliessen. Die Eintrittswahrscheinlichkeiten der Risiken und Chancen werden überwiegend als „möglich“ im Bereich von 30 bis 50 Prozent oder als „unwahrscheinlich“ im Bereich von 10 bis 30 Prozent eingeschätzt. Risiken und Chancen werden auf einer qualitativen Skala bewertet. Sie reicht von „niedrig“ über „mittel“ und „gross“ bis „sehr gross“. Der Klimawandel gilt überwiegend als „grosses“ potenzielles Risiko für das Unternehmen. Diese Einschätzung ist primär auf die Strompreisentwicklung im vergangenen Jahr zurückzuführen.

Aktuelle Risiken ergeben sich zum Beispiel aufgrund von regulatorischen Unsicherheiten. Auch die gesamtwirtschaftliche Situation kann die potenziellen Auswirkungen von Risiken sowie die Risikoursachen beeinflussen. Einflussgrößen sind unter anderem mögliche Gesetzesänderungen und die volatile Preisentwicklung an den Strommärkten. Auch besteht ein Zusammenhang zwischen primär physikalisch bedingten Risiken und der Preisentwicklung. Beispielsweise nehmen die Sturmschäden an Stromnetz-Freileitungen zu. Dies führt zu höheren Kosten bei den Netzgesellschaften der Energiedienst-Gruppe. Zudem ergeben sich aus häufigeren und stärkeren Extremwetterereignissen wie Hochwasser, Dürren und Stürmen grössere Produktionsschwankungen bei den Wasserkraftwerken. Dieses höhere Risiko kann dazu führen, dass die Preise steigen. Konkrete Kosten im Zusammenhang mit den Risiken und Chancen lassen sich aufgrund der Vielfalt der Themen und der wechselnden Marktgegebenheiten zum heutigen Zeitpunkt nicht beziffern.

Mit dem Klimawandel sind auch Chancen verbunden. Vor dem Hintergrund des Klimawandels rücken eine nachhaltige, strategische Beschaffung und ökologische Angebote verstärkt in den Fokus. Durch vorausschauendes Handeln lassen sich die Chancen des Klimawandels nutzen, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Regionale Verankerung

Die Wurzeln der Energiedienst-Gruppe liegen in der Region Südbaden entlang der Grenze zur Schweiz und gehen bis ins 19. Jahrhundert zurück. Dieser langen Tradition ist die Gruppe bis heute treu geblieben. Sie positioniert sich bewusst als Unternehmen in der Region für die Region. Ebenso ist die EnAlpin AG als Teil der Energiedienst-Gruppe in ihrem Heimatkanton Wallis fest verwurzelt.

Managementansatz

Mit einem südbadisch-schweizerischen Profil ist Energiedienst Arbeitgeber, Ausbilder, Versorger, Dienstleister und Förderer. Neben der regionalen Verankerung und der Verantwortung für über 1'100 Mitarbeitende und rund 50 Auszubildende unterstützt die Energiedienst-Gruppe auch den Ausbau der regionalen Infrastruktur für E-Mobilität in Südbaden und stellt aktuell über 175 öffentlich zugängliche Ladesäulen zur Verfügung. Auch in Sachen Sponsoring wird der Fokus auf Spitzensportlerinnen und -sportler, Nachwuchstalente, Vereine, kulturelle Projekte und Schulen in der Region gelegt. Weitere Informationen zu unserem gesellschaftlichen Engagement finden sich im

- Kennzahlenbericht 2022, Gemeinnütziges Engagement in der Region, Seite 45

Im Beschaffungswesen versucht die Unternehmensgruppe dem Anspruch der Regionalität, gerecht zu werden, wo immer dies möglich ist. Die meisten Warengruppen werden aus dem näheren EU-Ausland oder aus der Schweiz bezogen. Dienstleistungen bezieht die Energiedienst-Gruppe weitestgehend aus der direkten Umgebung.

Das Einkaufsgebiet des Energieversorgungsunternehmens ist durch langjährige, fachlich versierte Lieferanten und einen aufgrund des Beschaffungsfelds beschränkten Markt gekennzeichnet. Anforderungen an Zulieferer sind formal festgehalten und enthalten auch Aspekte zu Qualitätsmanagement, Umweltmanagement und Arbeitschutzmanagement (Lieferantenselbstauskunft).

Für die gesamte Beschaffung gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie von Energiedienst. Die Einkaufsrichtlinie des EnBW-Konzerns wird soweit wie möglich berücksichtigt. 2022 wurde ein Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt, der unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte vorschreibt. Die Einkaufsprozesse sind mit den geltenden Vorgaben des Internen Kontrollsystems (IKS) abgestimmt und werden entsprechend dem IKS-Reglement intern kontrolliert. Wo möglich wird auf die EnBW Rahmenverträge Bezug genommen. Bei Bauvorhaben, beispielsweise beim Neubau in Donaueschingen, wird zusätzlich auf nachhaltige Kriterien geachtet.

- Kennzahlenbericht 2022, Klimaneutralität, Seite 25
- Kennzahlenbericht 2022, Reduktion unseres Fussabdrucks, Seite 27

GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferantinnen und Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Im Versorgungsgebiet von Energiedienst werden rund 30 Prozent des Einkaufsvolumens für lokale Lieferantinnen verwendet. Ein Großteil davon geht an den Elektrogrosshandel, an Autohäuser und an die Vertragsdienstleister der ED Netze GmbH.

Zuverlässige Stromversorgung

Die sichere und zuverlässige Stromversorgung ihrer Kundinnen und Kunden ist für die Energiedienst-Gruppe ein zentrales Anliegen und Voraussetzung für stabile Kundenbeziehungen und den langfristigen Erfolg der Gruppe. Als Netzbetreiberin ist sie dabei auch gesetzlich an verschiedene Auflagen gebunden.

Managementansatz

Die Sicherstellung einer zuverlässigen Stromversorgung ist in die betrieblichen Managementsysteme integriert. Als Unternehmen, das sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland Stromnetzbetreiberin ist, obliegt die Energiedienst-Gruppe den gesetzlichen Auflagen beider Länder.

In Deutschland wird die Stromversorgung durch das Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) reguliert. Dadurch soll einerseits eine möglichst sichere, preisgünstige, verbraucherfreundliche, effiziente und umweltverträgliche Versorgung sichergestellt werden. Andererseits sind die Betreibenden von Energieversorgungsnetzen dazu verpflichtet, ein zuverlässiges und leistungsfähiges Netz aufrechtzuerhalten, es zu warten, zu optimieren und diskriminierungsfrei zu betreiben. Der Betrieb eines sicheren Stromversorgungsnetzes umfasst auch einen angemessenen Schutz gegen Bedrohungen für Telekommunikations- und elektronische Datenverarbeitungssysteme. Durch interne Controlling-Mechanismen (Berichtswesen), durch Audits bei Zertifizierungen sowie durch die Bundesnetzagentur im Rahmen der Anreizregulierung und Qualitätsregulierung wird die Einhaltung sichergestellt. Störungen im Gebiet der ED Netze GmbH werden durch die Verbundleitstelle in Rheinfelden erfasst, bearbeitet und dokumentiert und besondere Vorkommnisse werden jährlich an die Bundesnetzagentur gemeldet.

In der Schweiz bilden das Stromversorgungsgesetz (StromVG) und die dazugehörige Verordnung (StromVV) die gesetzliche Grundlage. Darin enthalten sind Vorgaben zur Gewährleistung und Sicherstellung der Stromversorgung sowie zur Erstellung von Mehrjahresplänen für die Netzbetriebung. Alle Netzbetreiber haben der Eidgenössischen Elektrizitätskommission (ElCom) jährlich die international üblichen Kennzahlen zur Versorgungsqualität einzureichen, wie die durchschnittliche Unterbrechungsdauer (CAIDI), die durchschnittliche Nichtverfügbarkeit des Systems (SAIDI) und die durchschnittliche Unterbrechungshäufigkeit (SAIFI). Störungen werden durch die Zentrale Netzleitstelle (ZLS) in Visp erfasst. Die Vorkommnisse werden dokumentiert und jährlich an die ElCom gemeldet.

EU1: Installierte Kapazität

➤ Geschäftsbericht 2022, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3–4

EU2: Nettoenergieproduktion

➤ Geschäftsbericht 2022, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3–4

EU4: Länge der Übertragungs- und Verteilnetze

Die Länge der Freileitungen beträgt insgesamt 3'873 Kilometer, die Länge der Erdkabel beträgt 9'459 Kilometer. Berücksichtigt sind die Netze der ED Netze GmbH und die Netze, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält.

EU12: Übertragungs- und Verteilverluste

Die vom Netzbetreiber zu verantwortenden Energiemengen werden im Rahmen der Netz-Energiemengenbilanzierung ermittelt, differenziert nach ED-Netze-Verlust-Bilanzkreis, ED-Netze-Differenz-Bilanzkreis, ED-Netze-EEG-Bilanzkreis und ED-Netze-KWK-Bilanzkreis.

Die Netzverluste in den Verteilnetzen der ED Netze GmbH betragen im Berichtsjahr 1.97 Prozent. Übertragungsverluste sind nicht relevant, da ED Netze nur Verteilnetze betreibt.

Die Netzverluste in den Netzen, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält, betragen im Jahr 2022 durchschnittlich 3.5 Prozent.

EU28: Häufigkeit von Stromausfällen

Im Jahr 2022 betrug der SAIFI-Wert (System Average Interruption Frequency Index) der ED Netze GmbH 0.21/a. Der SAIFI-Wert der Netze, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält, betrug im Jahr 2022 durchschnittlich 0.54. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 0.38.

EU-branchenspezifischer Aspekt für Energieunternehmen

Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Netz Zuverlässigkeit regelmässig durch die Bundesnetzagentur bewertet.

Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende

Die Energiedienst-Gruppe steht für Nachhaltigkeit und setzt seit jeher auf erneuerbare Energien. Klimawandel, Digitalisierung, Dezentralität und Urbanisierung werden die Gesellschaft und damit die Energiewelt der Zukunft prägen. Die Energiedienst-Gruppe besinnt sich auf ihre Stärken und begegnet diesen Megatrends mit ihrem Produkt- und Leistungsangebot, um eine lebenswerte Gesellschaft zu schaffen, die Energiewende mitzugestalten und den Ausbau der erneuerbaren Energien zu fördern.

Managementansatz

Für die Energiedienst-Gruppe steht die nachhaltige Erzeugung im Fokus: Ökostrom aus Wasserkraft, dezentrale Photovoltaik und intelligente Lösungen für die Energiewelt der Zukunft. Die Energiewende ist mit Ökostrom aus Wasserkraft vom Hochrhein und aus dem Wallis, klimaneutralem Gas und intelligenten Wärmelösungen längst keine Vision mehr, sondern bereits mitten in der Umsetzung. Das südbadisch-schweizerische Profil zeichnet Energiedienst als regional verbundenen Energieversorger aus und bereits seit 1999 werden Privatkunden ausschliesslich mit 100 Prozent Ökostrom der Marke NaturEnergie beliefert.

Die Energiedienst-Gruppe investiert kontinuierlich in den Ausbau der erneuerbaren Energien und setzt neben Wasserkraft zunehmend auch auf Photovoltaik. Energiedienst schöpft aus über 100 Jahren Erfahrung in der Produktion und dem Vertrieb von Ökostrom aus Wasserkraft. Regelmässig investiert Energiedienst in ökologische Aufwertungsarbeiten rund um die Wasserkraftwerke. Strom aus Photovoltaikanlagen und Wärmenetze aus ökologisch sinnvollen Wärmequellen gewinnen weiter an Bedeutung.

Um den Ausbau der erneuerbaren Energien zu beschleunigen, strebt die Energiedienst-Gruppe Fortschritte bei der Energieeffizienz an und will die Sektoren Strom, Wärme, Verkehr und Industrie koppeln. Stromeinsparungen und Effizienzmassnahmen helfen dabei, einen erhöhten Stromverbrauch beispielsweise durch Wärmepumpen und Elektromobilität zu dämpfen.

2020 brachte die Energiedienst-Gruppe das Reallabor H2-Wyhlen an den Start und erhielt eine Förderzusage des Bundeswirtschaftsministeriums. Im Januar 2021 startete das Projekt mit fünfjähriger Laufzeit – ein Projekt von 20 Gewinnerinnen und Gewinnern des Ideenwettbewerbs „Reallabore der Energiewende“ des deutschen Bundeswirtschaftsministeriums. Die Unternehmensgruppe erforscht zusammen mit EnBW den Einsatz von Wasserstoff in regionalen Gebieten. Das Reallabor basiert auf der Power-to-Gas-Anlage auf dem Gelände des Wasserkraftwerks Wyhlen. Mit Hilfe von Strom aus Wasserkraft wird Wasser in Wasserstoff und Sauerstoff aufgespalten. Der erneuerbare Wasserstoff dient im Moment noch dazu, mit fossilen Energieträgern erzeugten Wasserstoff in der Industrie zu ersetzen, soll aber auch als Kraftstoff für Brennstoffzellenfahrzeuge genutzt werden, um die klimaneutrale Mobilität voranzutreiben.

Bereits seit 2019 betreibt Energiedienst am Standort eine Power-to-Gas-Anlage auf Basis alkalischer Elektrolyse mit einer Leistung von einem Megawatt. Diese Leistung wird nun deutlich gesteigert, denn 2022 wurde im Rahmen des Forschungsprojekts H2-Wyhlen der Auftrag für eine Wasserstoff-Elektrolyseanlage vergeben. Auftragnehmer ist ein Unternehmenszusammenschluss unter Führung des mecklenburgischen Unternehmens Apex. Vorgesehen ist die Planung, die Herstellung, die Lieferung und die Montage einer 5-Megawatt-Power-to-Gas-Anlage am Standort Grenzach-Wyhlen. Mit der neuen Anlage entstehen am Wasserkraftwerk Wyhlen bis 2025 die bislang grössten Produktionskapazitäten von klimaneutralem Wasserstoff in Süddeutschland. Das Gas soll zur regionalen Versorgung von Industrie sowie Kunden in der Mobilität dienen. Mithilfe des Vorhabens möchten die Projektpartner neben Strom auch gasförmige Energieträger langfristig CO₂-frei verfügbar machen. Ziel der Fachleute ist es, neue Fähigkeiten für das Zukunftsthema Wasserstoff aufzubauen und grünen Wasserstoff künftig bezahlbar herzustellen.

Compliance und ethische Verantwortung

Eine integrale Geschäftspraxis ist für die Energiedienst-Gruppe selbstverständlich und das wichtigste Reputationsmerkmal. Das schweizerisch-deutsche Unternehmen achtet auf die Einhaltung der jeweiligen Landesvorgaben und durch die grenzüberschreitende Tätigkeit auf einen zollkonformen Betrieb. Der Verhaltenskodex und interne Richtlinien ergänzen die gesetzlichen Vorgaben mit wertebasierten, Energiedienst-spezifischen Weisungen sowie Sozial- und Umweltstandards. Durch die überwiegende Zusammenarbeit mit regionalen Zulieferern, die sorgfältige Auswahl neuer Lieferantinnen und Lieferanten sowie den bewussten Einkauf von Materialien sind soziale und ökologische Ansprüche des Unternehmens auch in der Lieferkette sichergestellt.

Managementansatz

Die Einhaltung relevanter gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns und ist im Verhaltenskodex niedergelegt. Compliance ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dabei umfasst Compliance die Gesamtheit der organisatorischen Vorkehrungen, mit denen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien in den wesentlichen Unternehmensbereichen und Prozessen gewährleistet wird, um negative Folgen von Regelverstößen für das Unternehmen und die handelnden Personen zu vermeiden. Korruptions- und Geldwäscheprävention sowie die Prävention von Compliance-Verstößen stehen im Mittelpunkt der Compliance-Arbeit.

Energiedienst ist es wichtig, den operativen Betrieb gesetzeskonform auszuführen und auch bei neuen Projekten externe Vorgaben, zum Beispiel zum Lärm- oder Umweltschutz, frühzeitig zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Energiedienst Teil der unternehmerischen Verantwortung. Diese wird durch freiwillige und gesetzliche Compliance-Vorgaben sichergestellt.

Compliance

Seit 2010 hat Energiedienst einen Compliance Officer, der die Einhaltung der Compliance-Richtlinien überwacht. Er wird von der Compliance-Kommission mit Vertretenden der wichtigsten Compliance-Funktionen im Unternehmen unterstützt. Weiterhin gibt es zur Verstärkung einen Compliance-Ombudsmann, der als neutraler Ansprechpartner bei Compliance-Verstößen oder Verdachtsfällen Hinweise der Mitarbeitenden entgegennimmt.

Zentrale Komponente des Compliance-Management-Systems bei Energiedienst ist der Verhaltenskodex, der die wesentlichen Grundsätze und Verhaltensregeln der Energiedienst-Gruppe festhält. Die Achtung der Rechte und der Würde des Menschen ist im Verhaltenskodex als zentraler Grundsatz festgeschrieben. Er sieht die Einhaltung geltender Gesetze, Normen und Regelungen sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten vor, die durch Annahme oder Gewährung von Vorteilen entstehen können.

Der Verhaltenskodex war bei seiner Einführung Gegenstand intensiver Schulungen. Auch weiterhin werden die Mitarbeitenden beispielsweise per Mail oder im Intranet anlassbezogen über Compliance-Themen informiert und durch gezielte Schulungen weitergebildet.

Energiedienst hat seinen Verhaltenskodex mit drei internen Compliance-Richtlinien ergänzt:

- Richtlinie zum Richtlinienmanagement und zur Dokumentenlenkung
- Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen
- Richtlinie zum Umgang mit Corporate Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften

Auch wettbewerbsrechtliche Vorschriften sind einzuhalten. Dabei ist unstrittig, dass fehlender Wettbewerb letztlich auch der eigenen Unternehmensgruppe schaden würde. Die Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen und die Richtlinie zum Umgang mit Corporate Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften geben den Mitarbeitenden einen klaren und verlässlichen Handlungsrahmen für den Umgang mit Kundinnen, Kunden, Geschäftspartnern und Amtsträgern.

Allen neuen Mitarbeitenden wird der Inhalt des Verhaltenskodex ebenfalls bekannt gegeben. Sie werden zudem zeitnah zu ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung über das Thema Compliance bei Energiedienst informiert. 2022 fand insgesamt eine Einführungsveranstaltung statt. Hierbei werden die wesentlichen Grundlagen zur Compliance vermittelt und der Compliance Officer stellt das Compliance-Management-System bei Energiedienst vor. Zusätzlich werden alle neuen Mitarbeitenden aufgefordert, eine Compliance-Schulung über die Online-Schulungsplattform ED-Campus zu absolvieren. So stellt Energiedienst sicher, dass die neuen Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert sind und Compliance-Themen bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen können. Im Jahr 2022 gab es zudem eine Intranet-Video-Reihe, mit der die Mitarbeitenden in Form von kurzen Videos zu den Themen Interessenkonflikte, Kartellrecht und Betrug sensibilisiert wurden. Eine entsprechende Sensibilisierung fand auch zu den Themen Datenschutz und Informationssicherheit statt.

Haben die Mitarbeitenden Zweifel oder möchten sie einen Verdachtsfall melden, können sie sich intern an den Compliance Officer und extern an den Ombudsmann wenden. Weiter ist im Verhaltenskodex festgelegt, dass sich Energiedienst intern und extern gegenüber der Gesellschaft glaubwürdig und verantwortungsbewusst verhält und die Umwelt respektiert.

Der Compliance Officer informiert persönlich einmal pro Jahr den Verwaltungsrat über aktuelle Compliance-Themen und ergriffene Massnahmen bei Energiedienst. Die Themen werden anschliessend kaskadenartig durch Führungskräfte sowie Teamleiterinnen und Teamleiter in den jeweiligen Teams kommuniziert.

Die Beteiligungen tritec-winsun AG, EnAlpin AG und Messerschmid Energiesysteme GmbH haben jeweils eigene Compliance-Beauftragte und verantworten das Thema Compliance eigenständig.

GRI 205-1: Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken

Eine konkrete Prüfung der Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken findet aktuell nicht statt. Es wird jedoch eine Analyse durchgeführt, die entsprechende Compliance-Risiken erhebt und Massnahmen vorsieht. Durch den Verhaltenskodex, die Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen und regelmässige Sensibilisierungsmassnahmen wird das Korruptionsrisiko proaktiv reduziert.

GRI 205-2: Informationen und Schulungen über Massnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Neue Mitarbeitende werden kurz nach ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung für das Thema Compliance und damit auch für die internen Richtlinien und die Korruptionsbekämpfung sensibilisiert. In speziellen Compliance-Schulungen wird die Korruptionsbekämpfung vertieft behandelt.

GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen

Im Berichtszeitraum gab es keine derartigen Vorfälle.

Ethische Verantwortung

Auf die Einhaltung von ökologischen und sozialen Kriterien legt die Energiedienst-Gruppe auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette besonderen Wert. Energiedienst kauft überwiegend bei regionalen Lieferantinnen und Lieferanten im näheren EU-Ausland und in der Schweiz ein. Beim Einkauf von Hauptwarengruppen arbeitet Energiedienst eng mit dem Mutterkonzern, der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, zusammen, zum Beispiel bei Themen wie Rahmenverträgen, Präqualifizierung von Lieferantinnen und Lieferanten oder bei gemeinsamen Ausschreibungen. Alle Neu-Lieferanten für grössere Projekte erhalten mit den Ausschreibungsunterlagen eine Lieferantenselbstauskunft, die auch Angaben zur Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutz enthält.

Zusätzlich hat Energiedienst seit dem 1. Januar 2017 eine Richtlinie zur Materialwirtschaft umgesetzt. Im Jahr 2022 wurde die Richtlinie zur Materialwirtschaft überarbeitet, die im Jahr 2023 umgesetzt wird. Diese regelt und zentralisiert die Beschaffung über den Einkauf. Für alle Mehrheitsbeteiligungen der Energiedienst-Gruppe gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie bereits und wird kontinuierlich implementiert. So führt beispielsweise die tritec-winsun AG bei Herstellern von Photovoltaikmodulen in China Produktionskontrollen durch externe Auditoren durch. Diese Kontrollen dienen nicht nur der Qualitätssicherung des Produkts, sondern sie gelten auch der Arbeitssicherheit. Maschinen und Schutzausrüstungen für Mitarbeitende des Zulieferers werden entsprechend kontrolliert.

GRI 308-1: Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

Die operative Einkaufstätigkeit von Energiedienst ist in Bezug auf ökologische Auswirkungen nicht gefährdet. Im Berichtsjahr wurden in Bezug auf ökologische Kriterien keine negativen Auswirkungen bekannt und daher auch keine Geschäftsbeziehungen beendet. Derzeit bedienen wir uns hauptsächlich von Partnern, die auch bei EnBW in einem Rahmenvertragsverhältnis stehen. Weiter haben wir unsere acht wichtigsten Lieferanten gebeten, den Supplier Code of Conduct als Zeichen unserer Partnerschaft und Akzeptanz der Richtlinien unterschrieben zu retournieren. Dort werden die ökologischen Kriterien nochmals erläutert. Zusätzlich zum Supplier Code of Conduct werden seit Ende 2022 die grössten Lieferanten, die 80 Prozent des Gesamtumsatzes ausmachen, gebeten, die Lieferantenselbstauskunft zu retournieren. Neue Lieferantinnen werden mittels Präqualifizierung überprüft. Auch senden wir jeweils unsere Einkaufsbedingungen mit den Bestellungen, die wichtige Hinweise zu ökologischen Kriterien enthalten.

GRI 414-1: Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Die operative Einkaufstätigkeit von Energiedienst ist in Bezug auf soziale Auswirkungen nicht gefährdet. Im Berichtsjahr wurden hinsichtlich sozialer Kriterien keine negativen Auswirkungen bekannt und daher wurden auch keine Geschäftsbeziehungen beendet. Neue Lieferanten werden mittels Präqualifizierung überprüft. Auch senden wir jeweils unsere Einkaufsbedingungen mit den Bestellungen. Dort werden die sozialen Kriterien erläutert und Lieferanten akzeptieren diese mit Annahme der Bestellung. Weiter haben wir unsere acht wichtigsten Lieferanten gebeten, den Supplier Code of Conduct als Zeichen unserer Partnerschaft und Akzeptanz der Richtlinien unterschrieben zu retournieren. Der Aufbau eines Lieferantenmanagement-Prozess inklusive einer gesonderten Prüfung bei den Lieferantinnen mittels Audit werden angestrebt. In diesem Zuge wird auch der Prozess für die Präqualifizierung und die Lieferantenauswahl überarbeitet.

Innovative Produkte und Digitalisierung

Die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen ist wesentlich, um die Ziele der Unternehmensstrategie der Energiedienst-Gruppe zu erreichen. Für die erfolgreiche Transformation der Unternehmensgruppe setzt die Energiedienst-Gruppe auf neue Technologien und entwickelt innovative Geschäftsmodelle und Produkte. Unternehmensintern treiben zahlreiche Projekte die Digitalisierung voran.

Managementansatz

Um das Potenzial der Digitalisierung betriebsintern für Effizienzgewinne zu nutzen, arbeiten alle Unternehmensbereiche mit Unterstützung des Bereichs Digital Business + IT an der Umsetzung der digitalen Roadmap. Ende 2022 liefen etwa 40 Projekte.

2022 führte Energiedienst gruppenweit weitere Funktionalitäten von Microsoft 365 ein. Unter anderem steht nun mit Yammer eine integrierte Lösung zur Mitarbeiterkommunikation und für die interne Vernetzung zur Verfügung. Die App hat 400 aktive Nutzerinnen und Nutzer in über 30 Themengruppen.

Der rasante Ausbau dezentraler und intelligenter Energiestrukturen schreitet ebenfalls voran. Im Rahmen eines Förderprojekts des Landes Baden-Württemberg zur öffentlichen Ladeinfrastruktur errichtete Energiedienst 2021 eine Parkplatzüberdachung mit integrierten PV-Modulen, die in einer ersten Phase 14 neue Ladepunkte mit Strom versorgen wird. Im Lauf des Jahres 2023 startet die zweite Phase, in der noch eine zweite Reihe mit Ladestationen ausgerüstet wird. Es werden weitere 14 Ladepunkte hinzukommen. Ein moderner Batteriespeicher und ein intelligentes Lademanagement steigern die Effizienz und sollen knappe Netzanschlussleistungen im urbanen Raum optimieren. Diese Systemlösung bietet Energiedienst teilweise als Produkt für Kunden an und ist dafür auf der Suche nach weiteren Partnern, um die Dienstleistung gemeinsam anzubieten.

Gemeinsam mit Partnern beteiligt sich Energiedienst an dem Forschungsprojekt AI4Grids. Es wird vom Bundesumweltministerium mit mehr als 2,5 Mio. € gefördert und erforscht den Einsatz künstlicher Intelligenz zur Stabilisierung von Stromnetzen im Rahmen der dezentralen Energieversorgung.

ED Netze nutzt bereits seit einigen Jahren Drohnen zur Kontrolle von Stromleitungen. Die kleinen Multikopter sind mit einer Kamera ausgestattet und ersetzen immer häufiger Mastbesteigungen. Im Jahr 2021 setzte ED Netze erstmals automatisiert Drohnen bei einem BVLOS-Flug in einem Pilotprojekt ein. Ebenso kam künstliche Intelligenz bei der Bildauswertung zur Anwendung.

Weitere Einsatzmöglichkeiten sieht die Energiedienst-Gruppe bei Umspannwerken, Trafostationen oder Photovoltaikanlagen und auch bei kommunalen und gewerblichen Kundinnen und Partnern.

Das Vorprojekt zum B2C-Kundenportal wurde 2022 erfolgreich beendet und ein Dienstleister für das Hauptprojekt wurde ausgewählt. Aktuell wird das Hauptprojekt umgesetzt. Im dritten Quartal 2023 soll das neue B2C-Kundenportal live gehen. Bereits im vierten Quartal soll dann auch das Folgeprojekt B2B-Kundenportal nutzbar sein.

Ein besonderer Mehrwert der Projekte ist die Auswahl und die Einführung einer externen Benutzerverwaltung (CIAM) für die Energiedienst-Gruppe. Sie ist wesentlich für die digitale Zukunft des gesamten Unternehmens. Bereits während des Vorprojekts wurde in die Zukunft gedacht und die Bedürfnisse weiterer Vertriebszweige und Kundengruppen der Gruppe wurden im Hinblick auf Folgeprojekte berücksichtigt.

Im Sommer 2022 ging mit Workday das neue HR Core System der gesamten Energiedienst-Gruppe live. Es bildet künftig den Grundstein aller Beteiligungen. Für die HR-Prozesse bedeutet das neue System eine Digitalisierung entlang des gesamten Mitarbeitendenlebenszyklus. Damit werden wesentliche HR-Prozesse digitalisiert und standardisiert.

Aufgrund sich ändernder Marktanforderungen wurde das Zukunftsthema #9 – Digitalisierung Energiewirtschaft von der Geschäftsleitung initiiert. Ziel des Projekts ist es, die ganze Wertschöpfungskette vom Kraftwerk bis zum Vertrieb mit allen involvierten Schnittstellenbereichen zu optimieren und einen Mehrwert zu generieren. Dafür soll, um den wichtigsten Bedürfnissen des Markts gerecht zu werden, ein modulares, flexibles Softwaresystem beschafft werden, das den Handel in zwei Ländern, Gesellschaften und Märkten ermöglicht. Das Go-Live erster Teilmodule fand im Jahr 2022 mit der Einführung von MARI & Picasso statt. Energiedienst zählt dadurch zu den Early Adoptern und hat sich gegen Widerstände am Markt durchgesetzt.

Strategische Partnerschaften

Der Austausch und die Zusammenarbeit mit regionalen und internationalen Partnerunternehmen sind der Energiedienst-Gruppe wichtig. Sie baut auf jahrzehntelang bestehenden Kooperationen auf und erschliesst neue Partnerschaften. Ausserdem generiert sie durch Austausch, Abstimmung in Prozessen sowie gemeinsame Realisierung von Projekten Mehrwerte für beide Seiten.

Managementansatz

Die Energiedienst-Gruppe baut auf ihren Partnerschaften mit Unternehmen, Kommunen und der EnBW Energie Baden-Württemberg AG auf und erschliesst neue Wege, um gemeinsam das intelligente Stromnetz der Zukunft zu gestalten. Zuverlässige Stromversorgung, zukunftsgerichtete Elektromobilität oder klimaschonende Wärmekonzepte sind nur einige Beispiele der Leistungen, um die Wettbewerbs- und die Zukunftsfähigkeit langfristig zu sichern.

Die Energiedienst-Gruppe versteht sich nicht nur als Erzeugerin und Lieferantin von Energie, sondern vor allem auch als regionale Partnerin der Kommunen für alle Energiethemen. Als sachkundige Partnerin steht die ED Netze GmbH badischen Kommunen und Zweckverbänden beim Thema Breitbandausbau zur Verfügung. Von der Planung bis zur Umsetzung realisiert das Unternehmen den Ausbau und nutzt Synergien aus geplanten Stromnetzerweiterungen. Das Angebot umfasst auch die Wasserversorgung und die Abwasserentsorgung sowie Planung, Bau und Betrieb von Strassenbeleuchtung. Dabei unterstützen individuelle Sanierungskonzepte die Kommunen dabei, ihre Energiekosten zu reduzieren.

Im Bereich Elektromobilität arbeitet die Energiedienst-Gruppe mit Stadtmobil Südbaden AG zusammen. Die Unternehmen realisierten 2014 mit my-e-car das erste E-CarSharing Deutschlands im ländlichen Raum. Nicht nur in Südbaden wurde das Angebot an Ladesäulen erweitert, seit 2020 stehen auch E-Autos und Ladesäulen im Stadtgebiet von Freiburg zur Verfügung.

Mit Evonik betreibt Energiedienst das innovative Gemeinschaftsprojekt einer Auskopplung industrieller Prozessabwärme zum Beheizen von Wohnungen in Rheinfelden. Mit der Abwärme werden seit dem Berichtsjahr via Rohrbrücke und unterirdische Leitungen bis zu 10'000 Wohnungen klimaneutral geheizt und mit Warmwasser versorgt. Mit der Wärmeleistung von 5 Megawatt können nun bis zu 10'000 Tonnen CO₂ im Jahr eingespart werden. Die Deutsche Energie-Agentur (dena) hat der Energiedienst AG und dem Produktionsstandort von Evonik in Rheinfelden (Baden) deshalb den Energy Efficiency Award 2021 verliehen.

Die Zusammenarbeit mit EnBW und ihren weiteren Beteiligungen wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut. In vielen Bereichen – wie IT, Vertrieb oder E-Mobilität – besteht ein reger Austausch. Die Zusammenarbeit schafft die erwarteten Synergieeffekte. Darüber hinaus sind neue, ertragreiche Kooperationen entstanden, insbesondere zum innovativen Thema Wasserstoff aus Ökostrom. Weitere Informationen hierzu finden sich im

➤ Kennzahlenbericht 2022, Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende, Seite 19

Wesentliche Themen im Bereich Umwelt

Im Bereich Umwelt legt die Energiedienst-Gruppe die Schwerpunkte auf die Klimaneutralität. Dies gelingt durch die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen – im eigenen Betrieb und durch energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen auch kundenseitig. Ein weiteres wichtiges Thema sind der Schutz und die Pflege der Biodiversität rund um Kraftwerks- und Netzanlagen.

Klimaneutralität

Im Zentrum der Unternehmensstrategie 2030 stehen die Klimaneutralität sowie die Vision, eine lebenswerte Gesellschaft zu gestalten, in der nachhaltiges Leben und Wirtschaften selbstverständlich sind. Seit vielen Jahren unternimmt die Energiedienst-Gruppe Anstrengungen, um CO₂-Emissionen konsequent zu reduzieren und Ressourcen zu schonen. Die Produkte und Dienstleistungen helfen den Kundinnen und Kunden der Gruppe, selbst klimaneutral zu werden oder zumindest einen grossen Schritt in diese Richtung zu tun.

Managementansatz

Die Energiedienst-Gruppe ist als eines der ersten integrierten Energieunternehmen in Deutschland und der Schweiz seit Januar 2020 klimaneutral. Die Unternehmensgruppe hat das Fundament für ihre Klimaneutralität bereits in den vergangenen Jahrzehnten gelegt.

Die eigene Produktion ist ausschliesslich klimaneutral. Mit der Marke NaturEnergie war Energiedienst einer der ersten Anbieter, der deutschlandweit Ökostrom verkauft hat. Seit 1999 erhalten alle Privatkundinnen ausschliesslich Ökostrom. Auch bei Geschäftskunden spielt dies eine zunehmend wichtige Rolle. Immer mehr Kundinnen und Kunden legen Wert auf die Belieferung mit Ökostrom, sei es zur Erfüllung von gesetzlichen oder von Kundenvorgaben oder aufgrund eigener Werte wie Nachhaltigkeit. Sie stellen dazu teilweise sogar laufende Verträge auf Ökostrom um. 2022 wurden bereits 59 Prozent der Geschäftskunden mit Ökostrom versorgt.

Auch die Energiebilanz der eigenen Gebäude ist im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Neubauten und energetische Sanierungen der Bestandsgebäude verbessern die Energieeffizienz der Energiedienst-Gebäude stetig. Das Bürohaus in Rheinfelden ist zum Beispiel nach dem Platin-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) errichtet. Aktuell befindet sich ein neuer Betriebsstandort in Donaueschingen im Bau, der 100 Prozent klimaneutral errichtet und betrieben werden soll. Der Neubau gemäss dem KfW-40-Standard unterschreitet nicht nur den gesetzlich vorgeschriebenen maximalen Energiebedarf bei weitem, sondern zeichnet sich auch durch eine klimaneutrale Nahwärmeversorgung aus.

Bei Fahrzeugen und dem Fuhrpark baut die Unternehmensgruppe seit 2014 kontinuierlich den Anteil an Elektrofahrzeugen aus. Aktuell sind es circa 270 Fahrzeuge (davon 262 ePkw und 6 eTransporter). Die Elektrifizierung des Fuhrparks, der bedarfsgerechte Austausch von Fahrzeugen zwischen den Standorten und das Downsizing der Fahrzeuge werden konsequent weitergeführt und zeigen deutlich erkennbare Reduzierungen der Flottenwerte. Der Schwerpunkt der Massnahmen liegt vor allem bei ED Netze. Hier wurde der Anteil an Elektrofahrzeugen im Pkw-Bereich in den letzten Jahren deutlich erhöht und betrug 2022 58 Prozent. Aber auch bei den Montagefahrzeugen wird die Umstellung auf E-Mobilität geprüft und die ersten Anschaffungen wurden bereits getätigt. Dem E-CarSharing-Angebot der Unternehmensgruppe wurde zusätzlich der renommierte „Blaue Engel“ für besonders umweltschonende Produkte und Dienstleistungen erteilt.

Im Zusammenhang mit dem Neubau weiterer Stromtankstellen an den eigenen Standorten wurde auch ein Angebot für die Mitarbeitenden zum „Laden am Arbeitsplatz“ für private Elektrofahrzeuge geschaffen.

Eine ökologisch ausgerichtete Richtlinie für Geschäftsreisen wurde 2020 eingeführt und soll den CO₂-Ausstoss auch in diesem Bereich weiter verringern. Pandemiebedingt fanden auch 2022 weniger Geschäftsreisen statt.

Seit 2009 ist ein unternehmensweites Umweltmanagement implementiert und zertifiziert. Es hilft, die Anstrengungen auf hohem Niveau zu halten und gegebenenfalls weiter zu verbessern. Das Umwelt- und Energiemanagement umfasst unter anderem die Themen CO₂-Emissionen, den effizienten Umgang mit Energie, den Schutz von Mensch, Tier und natürlichen Ressourcen sowie das Abfallmanagement.

Seit 2020 beschafft ED Netze Ökostrom aus dem Energiedienst-Kraftwerkspark zum Ausgleich der Verlustenergie, die beim Transport und der Umspannungen im Stromnetz, physikalisch bedingt, verloren gehen. Diese Verlustenergie muss durch Zukauf ausgeglichen werden. Allein diese Massnahme reduziert den CO₂-Fussabdruck der ED Netze GmbH um rund 30'000 Tonnen CO₂ jährlich.

Bei der Wärmeversorgung setzt Energiedienst auf den Auf- und den Ausbau von Wärmenetzen, die durch die Nutzung industrieller Abwärme, effizienter Blockheizkraftwerke oder regionaler Biomasse (Holzhackschnitzel) gespeist werden. In Neubaugebieten baut Energiedienst kalte Nahwärmenetze mit Wärmepumpen, deren Hilfsstrom aus Photovoltaikanlagen und Wasserkraftwerken stammt. Hier fallen keine CO₂-Emissionen und auch keine Immissionen an.

Alle vorläufig verbleibenden CO₂-Rest-Emissionen gleicht die Energiedienst-Gruppe mit Kompensationszertifikaten der Wasserkraftwerke Ishasha in Uganda und Teesta IV in Indien aus.

Die Energiedienst-Gruppe ist Mitglied der Vorreiter-Initiative Klimaschutz-Unternehmen e. V. (KSU), die sich besonders für Klimaschutz und Energieeffizienz engagiert. Die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk ist mit einer Würdigung durch das Bundesumweltministerium, das Bundeswirtschaftsministerium und den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) verbunden. Anfang 2021 startete die KSU gemeinsam mit der Uni Kassel das Projekt „Wege zum klimaneutralen Unternehmen“. Mit dem Ziel, die Klimaneutralität weiter voranzutreiben, die eigenen Erfahrungen an andere Unternehmen weiterzugeben und sich branchenübergreifend auszutauschen und weitere CO₂-Reduzierungspotenziale in der Unternehmensgruppe zu identifizieren, beteiligte sich die Energiedienst-Gruppe als Pionierunternehmen am Projekt. Anfang des Jahres 2023 findet die Abschlussveranstaltung statt. Ein Ergebnis des Projekts wird die visuelle Darstellung der CO₂-Einsparungen durch verschiedene Massnahmen sein. Zur Einsparung von Treibhausgasen tragen unter anderem die Umstellung auf LED, die Elektrifizierung des Fuhrparks und die Umstellung von Postversand auf E-Mail-Versand bei.

Reduktion unseres Fussabdrucks

Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens ist eine wesentliche Vorgabe der Geschäftsleitung, um als Produzentin und Anbieterin von Ökostrom glaubwürdig zu sein. Um als regionales und nachhaltig orientiertes Unternehmen wahrgenommen zu werden, sind Umweltthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Fokus der Energiedienst-Gruppe. Für ein produzierendes Unternehmen ist die Ermittlung des CO₂-Fussabdrucks ein wesentlicher Indikator für die eigene ökologische Performance.

Managementansatz

Als Anbieter von Ökostrom sind für Energiedienst die Produktion und die Bereitstellung von umwelt- und klimafreundlichen Energieprodukten sowie ein umweltfreundlicher Geschäftsbetrieb für die Glaubwürdigkeit wesentlich.

Energiedienst hat eine unternehmensweit geltende Umwelt- und Energiepolitik formuliert und ein Umweltmanagementsystem gemäss ISO 14001 implementiert. Im Rahmen dieser Zertifizierungen wird unter anderem eine Datengrundlage geschaffen, die es ermöglicht, detaillierte Kenntnisse über alle wesentlichen Anlagen und ihre Verbräuche sowie Emissionen aufzubauen. Daraus können gezielt Potenziale erkannt und entsprechende Effizienzsteigerungsmassnahmen beziehungsweise Verbesserungen geplant und umgesetzt werden. Verbesserungen werden in Form von Zielen und Massnahmen im Umwelt- und Energieprogramm unter den Handlungsfeldern Klimaschutz, Energieeffizienz, gesellschaftliche Verantwortung oder Schutz von Mensch und Natur dokumentiert. Das Thema Energie ist für die Energiedienst-Gruppe als Produzentin und Verteilerin erneuerbarer Energien ein Hauptaspekt im Hinblick auf die umweltschonende und energieeffiziente Bereitstellung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen.

Darüber hinaus legt die Energiedienst-Gruppe grossen Wert auf den effizienten Umgang mit Energie an den eigenen Produktions- und Betriebsstandorten. Dies zeigt sich unter anderem durch energieeffiziente Neubauten sowie bei der kontinuierlichen energetischen Sanierung der Betriebsstandorte. Dadurch reduziert das Unternehmen nicht nur den eigenen Energieverbrauch, sondern stellt den Mitarbeitenden auch einen modernen Ort zum Arbeiten zur Verfügung.

Ein weiteres Schlüsselthema ist die kontinuierliche Umstrukturierung der Fahrzeugflotte durch konsequentes Downsizing und die bedarfsgerechte Verteilung der Fahrzeuge auf die Standorte. Über 80 Prozent aller Pkws sind inzwischen bereits E-Fahrzeuge. Die entsprechende Ladeinfrastruktur steht an allen Energiedienst-Standorten zur Verfügung. Nicht vermeidbare Emissionen, vor allem im Montagefahrzeugbereich, werden durch CO₂-Zertifikate klimaneutral gestellt.

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	2022	2021
Strom (inklusive Elektrofahrzeuge)	27'700	29'005
Fernwärme	136	143
Treib- und Brennstoffe		
Heizöl	232	156
Erdgas*	760	735
Diesel (inklusive Notstrom)*	4'958	5'074
Benzin*	127	102
Holzpellets	60	184
Energiedienstleistungen		
Erdgas	35'913	32'300
Heizöl	1'403	929
Diesel	218	122
Holz hackschnitzel	10'352	11'040
Strom für Wärmepumpen	489	333
Total Energiedienstleistungen**	-48'374	-44'724
Netzverluste***	78'965	82'800
Gesamt	113'006	118'198

* Biogasanteil im Erdgas: 10 %. Diesel und Benzin beinhalten einen gesetzlich vorgeschriebenen Anteil Biokraftstoff.

** Menge an Energie, die vom Bereich Wärme- und Energielösungen als Produkt „Wärme“ an die Kundschaft weiterverkauft wird.

*** Seit dem Berichtsjahr 2019 weist die Energiedienst-Gruppe ihre Netzverluste aus. Die daraus resultierenden Emissionen werden seit 2020 durch Ökostrom ausgeglichen.

GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Seit 2015 hat Energiedienst ein Energiemanagementsystem aufgebaut. ED Netze sind erfolgreich nach ISO 50001 zertifiziert. Grundvoraussetzung dafür ist der Aufbau einer Datengrundlage, um detaillierte Kenntnisse über die wesentlichen Anlagen sowie die Verbraucherinnen und Verbraucher zu bekommen. Mit diesen Informationen können Defizite identifiziert und Effizienzsteigerungsmassnahmen geplant werden. Ausserdem beteiligt sich Energiedienst aktiv an den von der Bundesregierung geforderten Energieeinsparmassnahmen, zum Beispiel durch die Absenkung der Gebäudetemperatur, die dauerhafte Abschaltung der Werbebeleuchtung und die Umrüstung auf LED-Beleuchtung.

Energieeffiziente Neubauten und umfangreiche Sanierungsmassnahmen an den Bestandsgebäuden konnten während der letzten Jahre realisiert werden. Bei dem aktuell im Bau befindlichen neuen Betriebsstandort in Donaueschingen, bestehend aus drei einzelnen Gebäuden für über 90 Mitarbeitende, ziehen sich die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz durch die gesamte Konzeption. Holz als Primärkonstruktionsmaterial und PV-Module auf und an den Gebäuden sowie eine klimaneutrale Nahwärmeversorgung ermöglichen eine positive Klimabilanz.

Auch in nichtbesetzten Gebäuden, zum Beispiel in Umspannwerken und Schaltstationen, wird der Energieverbrauch erfasst und durch technische und bauliche Verbesserung kontinuierlich optimiert. Im Zuge einer solchen technischen Erneuerung von Umspannwerken

werden die Gebäude grundsätzlich energetisch überprüft, die Schalttechnik wird erneuert und die bestehenden 110/20-kV-Transformatoren werden gegen verlustarme ausgetauscht. Einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen leistet die ED Netze GmbH mit dem innovativen Neubau des SF₆-freien Umspannwerks in Löffingen. Im Dezember 2022 wurde ein erster Teil der Anlage in Betrieb genommen. Statt des weit verbreiteten Gases Schwefelhexafluorid (SF₆) beinhalten die Schaltanlagen getrocknete Luft (clean-air), die ausschliesslich aus Stickstoff und Sauerstoff besteht und somit keinerlei Treibhauspotenzial besitzt. Durch die vollständige Vermeidung von SF₆-Gas in den Schaltanlagen wird mit diesem Projekt ein CO₂-Äquivalent von 18'240 Tonnen CO₂ eingespart.

Ein weiteres Fokusthema ist der kontinuierliche Ausbau der erneuerbaren Stromproduktion. Im Bereich der Photovoltaik konnte die Energiedienst-Gruppe 2019 die erste Photovoltaik-Freiflächenanlage in Döggingen, Schwarzwald-Baar-Kreis, in Betrieb nehmen. Diese Anlage hat eine Leistung von 750 Kilowatt Peak und produziert pro Jahr rund 800'000 Kilowattstunden erneuerbare Energie. Im Herbst 2022 wurde mit dem Bau der zweiten Anlage in Döggingen begonnen. Nach Inbetriebnahme dieser Anlage wird Energiedienst an diesem Standort rund 2.5 Gigawattstunden Energie pro Jahr produzieren. Im Wallis konnte die EnAlpin AG im Jahr 2022 sieben Verträge für neue Anlagen mit einer Leistung von 2.1 Megawatt Peak abschliessen. Davon befinden sich bereits vier Anlagen im Bau (1.2 Megawatt Peak). Aktuell verfügt EnAlpin über 4.3 Megawatt Peak installierte Leistung – zusammen mit den Anlagen, die sie mit Partner-EVU realisiert hat, sind es 6.0 Megawatt Peak.

Auch bei den Wasserkraftanlagen in Südbaden und im Wallis wurden kleinere Effizienzsteigerungsmassnahmen vorgenommen. In den Kraftwerken Wyhlen und Rheinfelden wurde die Aussenbeleuchtung auf eine energiesparende LED-Beleuchtung umgestellt. Damit kann der Energieverbrauch auf 30 Prozent des bisherigen Werts reduziert werden.

Erklärtes strategisches Ziel der Energiedienst AG ist der Auf- und der Ausbau des Bereichs Wärme- und Energielösungen. Durch diese klare Wachstumsstrategie begründet wird auch in den kommenden Jahren der Anteil an emittiertem CO₂ in diesem Bereich weiter steigen. Ziel des Fachbereichs ist es, den spezifischen Ausstoss an CO₂ stetig zu reduzieren, indem bei Bestandsanlagen der Anteil regenerativer Brennstoffe maximiert wird und bei Neuprojektierungen auf Umwelt- und Abwärme gesetzt wird.

GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Gewerbliche und kommunale Kundinnen und Kunden von Energiedienst sowie EnAlpin profitieren von breit gefächerten Beratungsleistungen in den Themenfeldern Energieeinsparungen allgemein, Energieeffizienzberatungen beziehungsweise Energieaudits, Eigenstromversorgung und Speicherung, Wärme- und Energieeffizienzlösungen (auch für ganze Quartierskonzepte) sowie Elektromobilität. Auch für Privatkundinnen und -kunden gibt es Produkte sowie Beratungsdienstleistungen, deren Ziel es ist, den Eigenstromverbrauch von Eigenheimbesitzerinnen und -besitzern zu optimieren. Das Angebot basiert auf Photovoltaik und Energieeffizienzberatungen und vernetzt diese intelligent mit Strom- und Wärmespeichern sowie Elektromobilität. So unterstützt die Energiedienst-Gruppe mit Expertenwissen und massgeschneiderten Lösungen die Energiewende und den schonenden Umgang mit Ressourcen.

Im Bereich Wärme- und Energielösungen ist die Energiedienst-Gruppe in den letzten Jahren stark gewachsen. Durch erfolgreiche Projektstandardisierung und -skalierung werden umweltschonende dezentrale Wärmelösungen kontinuierlich vorangetrieben. Dabei werden beispielsweise industrielle Abwärme einer Nutzung zugeführt, sektorenübergreifende Lösungen für Quartiere errichtet oder Nahwärmenetze modernisiert und sukzessive ausgebaut. Ein wesentlicher Meilenstein im Jahr 2021 war die Fertigstellung des Industrieabwärmeprojekts in Kooperation mit Evonik in Rheinfelden. Dank dieser Abwärme können mehrere tausend Wohnungen klimaneutral mit Wärme versorgt werden. Überschüssige Wärme wird in einer ORC-Anlage in Strom umgewandelt.

In einer vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle geförderten Machbarkeitsstudie untersuchte Energiedienst die Möglichkeiten eines Wärmeverbunds am Hochrhein, um die Abwärme aus Industrieproduktionsprozessen nutzen zu können. Ende 2022 wurde die Machbarkeitsstudie abgeschlossen und Energiedienst bringt nun die Erkenntnisse daraus in den Austausch mit der Politik und den regionalen Akteuren der Energiewende ein.

Zusätzlich unterstützt Energiedienst gewerbliche und kommunale Kundinnen und Kunden beim Thema Klimaneutralität mit Beratung und einer Palette von Dienstleistungen. Diese reichen vom Konzept über die Planung bis zur Umsetzung.

Im Bereich Photovoltaikanlagen für Endkundinnen und -kunden ist die Energiedienst-Gruppe mit ihrer Tochtergesellschaft tritec-winsun AG in der Schweiz und mit der Photovoltaikeinheit der Energiedienst AG in Deutschland gut aufgestellt. 2022 wurden 695 Anlagen für Kundinnen und Kunden mit einer Gesamtleistung von 21.8 Megawatt Peak installiert. Damit können die Kundinnen und Kunden rund 22 Mio. Kilowattstunden erneuerbare Energie pro Jahr erzeugen (2021: 610 Anlagen, 19.1 Megawatt Peak).

Mit der Elektromobilität treibt Energiedienst die Energiewende im Verkehrssektor weiter voran. Kontinuierlich wird das Ladesäulennetz im südbadischen Versorgungsgebiet ausgebaut. Inzwischen steht den Kundinnen und Kunden spätestens nach zehn Kilometer Entfernung eine Lademöglichkeit zur Verfügung.

Die gesamte öffentliche Ladeinfrastruktur wurde aktuell entsprechend den Anforderungen der Ladesäulenverordnung beziehungsweise des Eichrechts ertüchtigt und steht damit im Roaming auch Kundinnen und Kunden fremder Ladekartenherausgeber zur Verfügung. Dabei wurden in der Regel die älteren Stromtankstellen durch neue, behindertengerechte Ausführungen getauscht oder die Hard- und Software wurde entsprechend modernisiert.

Lokale Unternehmen unterstützt Energiedienst bei der Elektrifizierung ihrer Fuhrparks und bietet hierzu Ladelösungen für den E-Flottenbetrieb an.

Mittlerweile betreibt Energiedienst über 500 Stromtankstellen in Deutschland und der Schweiz, darunter sind über 175 öffentliche Ladestationen.

Das Angebot mit E-CarSharing wurde durch my-e-car stetig erweitert – über 39 weitere E-Fahrzeuge kamen 2022 dazu. Damit wurden neue Standorte in Südbaden gegründet bzw. ältere konventionelle Pkw der Stadtmobil Südbaden durch CO₂-neutrale E-Fahrzeuge ersetzt.

2021 wurde der Zertifizierungsprozess mit der Zuteilung des „Blauen Engels“ an my-e-car abgeschlossen.

GRI 305-1 und GRI 305-2: Direkte (Scope 1) und indirekte energiebezogene (Scope 2) THG-Emissionen

In Tonnen CO ₂ e	2022	2021
Scope 1*	9'364	8'518
Eigenverbrauch Strom**	0	0
Eigenverbrauch Brennstoffe	61	44
Treibstoffe	1'213	1'286
Flüchtige Emissionen (Kältemittel)	83	12
SF ₆	0	0
Energiedienstleistungen (EDL)***		
Erdgas	7'265	6'620
Heizöl	364	248
Diesel	56	33
Holzackschnitzel	160	146
Strom für Wärmepumpen	163	129
Scope 2	26'326	32'224
Fernwärme	23	32
Netzverluste****	26'303	32'193
Biogene CO ₂ -Emissionen	112	161
Gesamt	35'691	40'743

* Um die nicht vermeidbaren Scope-1-Emissionen auszugleichen, unterstützt die Energiedienst-Gruppe mit CO₂-Zertifikaten ein Wasserkraftwerk in Uganda.

** Stromverbrauch ausschliesslich aus Ökostrom

*** Energie, die vom Bereich Wärme- und Energielösungen als Produkt „Wärme“ an Kundinnen und Kunden weiterverkauft wird. Der Bereich befindet sich kontinuierlich im Aufbau.

**** Seit dem Berichtsjahr 2019 weist die Energiedienst-Gruppe ihre Netzverluste aus. Die daraus resultierenden Emissionen werden seit 2020 durch Ökostrom ausgeglichen.

EU G4-EN15: Direktes CO₂ pro MWh produziertem Strom

Die eigene Stromproduktion von Energiedienst erfolgt über Wasserkraftwerke. Die CO₂-Emissionen für die NaturEnergie-Kundinnen und Kunden betragen daher 0 Gramm/Kilowattstunde.

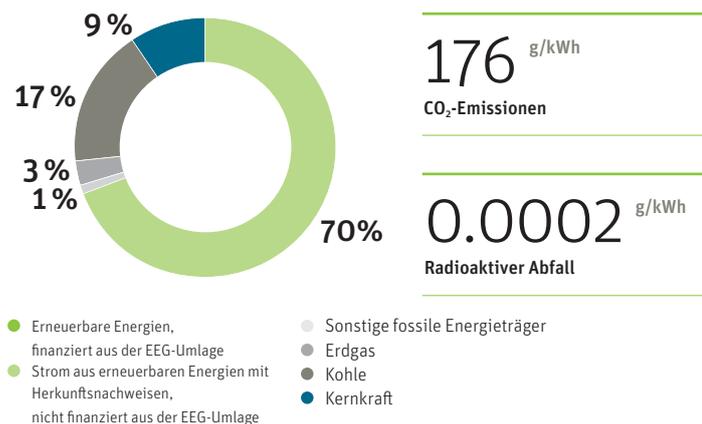
Im Rahmen des Mieterstrommodells können Privatkunden und -kunden auch Strom aus Blockheizkraftwerken (BHKW) erhalten, der nicht CO₂-neutral erzeugt wurde. Bei Strom aus gasbetriebenen BHKW betragen die CO₂-Emissionen in etwa 200 Gramm/Kilowattstunde.

EU G4-EN16: Indirektes CO₂e pro Megawattstunde produziertem Strom

Der Strommix für Letztverbraucher von Energiedienst setzt sich zusammen aus der Produktion in eigenen Wasserkraft- und Partnerwerken sowie aus zusätzlichen Stromlieferungen von ausgewählten Partnern. Die CO₂-Emissionen betragen 176 Gramm/Kilowattstunde.

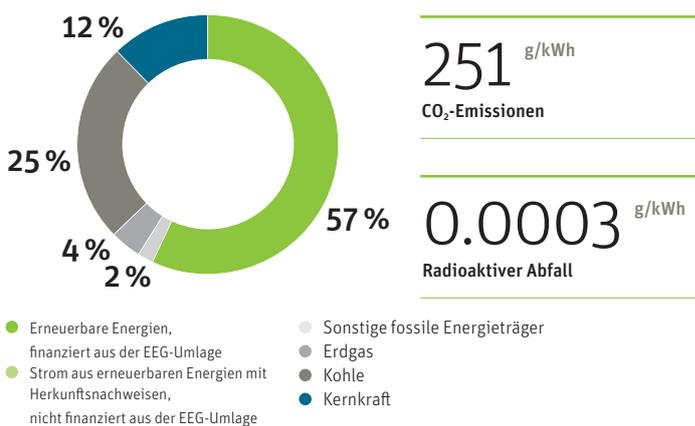
Zusammensetzung Strom Energiedienst AG

Der Strommix besteht aus dem Ökostromprodukt NaturEnergie und dem verbleibenden Energiemix.



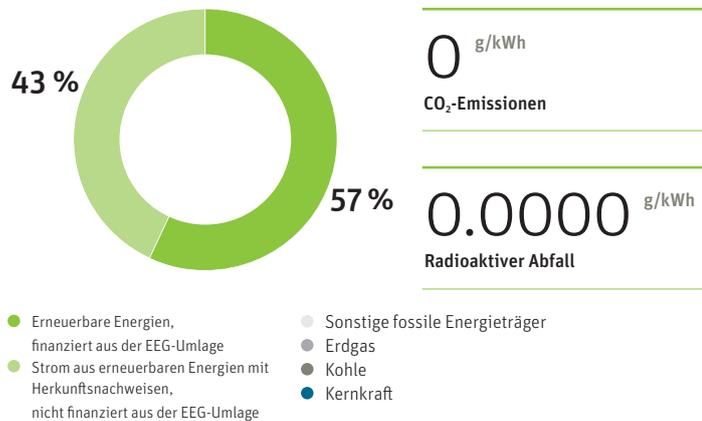
Verbleibender Energieträgermix / Energiedienst AG Systemstrom

Der verbleibende Energieträgermix wird Kundinnen und Kunden von Energiedienst geliefert, die sogenannten Systemstrom, also kein gesondertes Stromprodukt, beziehen. Die CO₂-Emissionen betragen hier 251 Gramm/Kilowattstunde.



Zusammensetzung NaturEnergie

Das Produkt NaturEnergie enthält ausschliesslich Strom aus 100 Prozent Wasserkraft. Seit 1999 erhalten alle Privatkunden ausschliesslich NaturEnergie. Die CO₂-Emissionen betragen 0 Gramm/Kilowattstunde.



GRI 305-3: Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Tonnen CO ₂ e	2022	2021
Geschäftsreisen	16	17

Erhaltung natürlicher Lebensräume

Die operativen Tätigkeiten der Energiedienst-Gruppe und konkret der Betrieb von Kraftwerksanlagen in und an Flüssen sowie Netzanlagen mit Masten und Freileitungen in der Landschaft beeinflussen die Natur und natürliche Lebensräume. Die Unternehmensgruppe ist sich dieser Einflussnahme bewusst und sehr bestrebt, durch vorausschauende Planung und frühzeitige Berücksichtigung verschiedener Interessengruppen Eingriffe in die natürlichen Lebensräume so nachhaltig wie möglich zu gestalten.

Managementansatz

Der Schutz der Natur und der Biodiversität ist ein wesentlicher Faktor bei Projekten, Unterhaltmassnahmen und Investitionen in die Modernisierung der Kraftwerksanlagen. Der Schwerpunkt liegt hier auf den Fischaufstiegs- und -abstiegsanlagen sowie auf dem Unterhalt und der Renaturierung der naturnahen Ufer- und Laichgewässer.

Die Planung und die Umsetzung von geeigneten Massnahmen resultiert aus dem kontinuierlichen Monitoring der Flussökologie, der Fischgängigkeit der Kraftwerksanlagen und der regelmässigen Prüfung der Wirksamkeit von bereits ergriffenen Ausgleichs- und Ersatzmassnahmen. Massnahmen bei den grösseren Bauprojekten werden zudem von einer ökologischen Begleitkommission geprüft und von den zuständigen Behörden genehmigt.

Bei den Netzanlagen der ED Netze GmbH sind alle Masten und Freileitungen der Mittelspannungsebene mit Storchenschutzmassnahmen nach dem Stand der Technik ausgestattet. Das heisst, Endverschlüsse und Verbrückungen sind isoliert und mit Vogelschutzhauben, Sitzstangen und Vogelbesen versehen.

GRI 304-3: Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Energiedienst bewirtschaftet regelmässig alle Kraftwerksareale und die zugehörigen Uferabschnitte nach einem ökologisch orientierten Pflegeplan. Die Bemühungen um einen naturnahen Zustand und den Erhalt von heimischen Arten sollen dazu beitragen, die Stromproduktion mit ökologischen Belangen in Einklang zu bringen. Der Erfolg der Pflegemassnahmen wird über punktuelle Monitorings überprüft.

Das mit dem Neubau des Kraftwerks Rheinfeldern realisierte Fischaufstiegs- und Laichgewässer ist eines der bedeutendsten Fischumgebungsgewässer am Hochrhein. Bei regelmässig durchgeführten

Monitorings in den Bereichen Natur und Landschaft sowie Gewässerökologie wurde festgestellt, dass das Umgebungsgewässer nun einer der wertvollsten Lebensräume in diesem Flussabschnitt darstellt.

Am Kraftwerk Rheinfeldern wurde 2021 das dritte Monitoring Natur und Landschaft durchgeführt. Hierbei wurden Gewässerökologie, Vegetation, Vögel, Fledermäuse sowie Libellen untersucht. Die Fischzählungen haben ergeben, dass am Kraftwerk Rheinfeldern 35 Fischarten vertreten sind - das sind nahezu alle heimischen Fischarten. Damit findet sich am Kraftwerk Rheinfeldern die grösste Fisch-Artenvielfalt am Hochrhein. Insgesamt zeigt die Auswertung der Monitoringberichte, dass es in vielen Bereichen deutliche Verbesserungen gibt. Das bedeutet: Die ökologischen Ausgleichs- und Ersatzmassnahmen der Energiedienst-Gruppe sind insgesamt erfolgreich.

Auch am Kraftwerk Wyhlen wurde eine Fischzählung durchgeführt, um zu prüfen, wie gut die Fischaufstiegsanlagen nach Einbau der Dotierkraftwerke funktionieren. Es zeigte sich, dass die Funktionalität der Fischaufstiegsanlagen weiterhin gut ist und sich sogar etwas verbessert hat.

Am Kraftwerk Brennet wurde das Projekt zum Einbau der Fischaufstiegs- und Fischabstiegsanlage und zur Verbesserung der Lebensraumsituation der Fische 2021 abgeschlossen. Mit der Optimierung des Fischpasses am Kraftwerk Hausen I, die 2022 abgeschlossen wurde, verfügen nun auch alle eigenen Stauwehre unserer Kleinkraftwerke im Südschwarzwald über funktionierende Fischaufstiegsanlagen. Im Jahr 2022 erhielten beide Anlagen die behördliche Abnahme.

Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz

EUR	2022	2021
Investitionen für Umweltschutz		
Gewässer- und Bodenschutz	352'500	757'000
Naturschutz und Landschaftspflege	566'400	857'700
Energiesteigernde Massnahmen und Energiesparmassnahmen	4'535'200	2'817'000
Investitionen zur Nutzung erneuerbarer Energien	4'939'600	8'541'000
Sonstige Investitionen in Klimaschutzanlagen (u. a. Massnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Emissionen von Treibhausgasen)	1'595'200	749'000
Sonstige Umweltinvestitionen (z. B. Lärmschutz, Luftreinhaltung etc.)	845'600	445'000

Wesentliche Themen im Bereich Soziales

Für soziale und gesellschaftliche Themen legt die Energiedienst-Gruppe den Fokus auf die Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen, um als attraktives und familienfreundliches Unternehmen wahrgenommen zu werden und die Vielfalt sowie die Chancengleichheit zu fördern. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind dabei genauso relevant wie Aus- und Weiterbildung. Zudem möchte Energiedienst auch im Austausch mit den Kundinnen und Kunden, Kommunen und anderen Stakeholdern als vertrauensvoller Partner auftreten. Das gemeinnützige Engagement in der Region ist ein besonderes Anliegen. Die Zufriedenheit sowie die Sicherheit der Kundinnen und Kunden und die transparente Produktkennzeichnung gehören ebenfalls zu den Schwerpunkten.

Attraktiver Arbeitgeber

Zur Sicherung der Produktivität und der Zukunftsfähigkeit der Energiedienst-Gruppe ist eine hohe Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Eine nachhaltige Mitarbeitergewinnung und -bindung zeichnen die Energiedienst-Gruppe aus. Dazu gehören eine bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung, eine marktgerechte Vergütung, sehr attraktive Sozialleistungen und ein transparentes Recruiting, das die Unternehmenskultur widerspiegelt. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist weiterhin sehr hoch, gleichzeitig herrscht im direkten wirtschaftlichen Umfeld nahezu Vollbeschäftigung. Die Energiedienst-Gruppe schafft Perspektiven und bietet Entwicklungspotenzial innerhalb des Unternehmens und der gesamten Gruppe.

Managementansatz

Neben dem Bedarf an gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften haben die Zukunftsthemen der Unternehmensgruppe ebenso Auswirkungen auf die Generierung von Arbeitsplätzen mit neuen Jobprofilen. Als regional und überregional bekanntes Unternehmen mit überdurchschnittlichen betrieblichen Sozialleistungen und geförderter betrieblicher Aus- und Weiterbildung möchte Energiedienst die zukünftige Beschäftigungssicherung gewährleisten.

Der Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden ist besonders entlang der Grenze zur Schweiz spürbar. Die Energiedienst-Gruppe bewegt sich mit ihren unternehmerischen Aktivitäten in einer Region nahe der Vollbeschäftigung beidseits des Rheins. Der Erhalt und die Stärkung einer stabilen Belegschaft ist eine relevante Aufgabe der Personalwirtschaft im Unternehmen. Angesichts der demografischen Entwicklung ist eine strukturierte Altersdurchmischung von besonderer Bedeutung. Der Personalbereich hat geeignete Managementprozesse etabliert.

Das Unternehmen investiert in die eigene Nachwuchsförderung durch interne Ausbildung sowie in Personal- und Ausbildungsrecruiting.

Darüber hinaus betreibt Energiedienst ein gezieltes Employer Branding als familienfreundliches Unternehmen, in dem die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeitenden zum Beispiel bei der Pflege ihrer Kinder, ihres Partners oder ihrer Partnerin oder älterer Angehöriger berücksichtigt werden. Mit erfolgreichem Abschluss des Dialogverfahrens erhielt Energiedienst im Dezember 2021 zum vierten Mal das Zertifikat im Audit „berufundfamilie“. Diesmal mit

besonderer Anerkennung für die langjährige, nachhaltige familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Das Ziel der vorherigen Reauditierung wurde 2021 sowohl für Schweizer als auch für deutsche Mitarbeitende erreicht. Dabei ging es um ein Angebot für flexibles mobiles Arbeiten, das 2021 mit Verabschiedung der Betriebsvereinbarungen „Mobiles Arbeiten und Arbeiten von zuhause“ verwirklicht wurde.

In der neuen Zielvereinbarung „berufundfamilie“ wurde festgehalten, dass familienfreundliche Angebote wie Unterstützung bei Rückkehr aus der Elternzeit oder die Möglichkeit, mit Familienangehörigen im Personalrestaurant am Standort Rheinfelden essen zu gehen, fortgeführt und beibehalten werden sollen.

Weiterhin wurde festgehalten, dass die interne Kommunikation bedarfs- und zielgruppengerecht weitergeführt und ausgebaut werden soll. Im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung und die Arbeitsverdichtung wird die Besprechungskultur überprüft. Aus den Ergebnissen der Überprüfung werden Massnahmen abgeleitet, die die Effizienz der Besprechungen sicherstellen und Termindruck vermeiden. Dazu wurde ein Leitfaden mit Sitzungsregeln und einer Netiquette im Grossraumbüro erstellt. Diese werden derzeit von den Bereichen und dem Betriebsrat geprüft.

Im Rahmen des Personalcontrollings werden relevante Kennzahlen und Informationen erfasst und evaluiert. Für eine vorausschauende Personalplanung erstellt der Personalbereich zusammen mit den einzelnen Geschäftseinheiten regelmässig Personalvorschauen. Diese Pläne dienen als Basis für die Steuerungsmassnahmen, die der Personalbereich in Koordination mit dem Bereich Recruiting entwickelt und umsetzt. Die Energiedienst-Gruppe stellte im Jahr 2022 rund 160 neue Mitarbeitende ein. Das durchschnittliche Eintrittsalter lag bei 35.5 Jahren (nicht miteingerechnet sind hier Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten). Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden liegt aktuell bei 42.3 Jahren und ist im Vergleich zu 2021 leicht gesunken. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich wie im Vorjahr auch im Jahr 2022 leicht erhöht. Die Auszubildenden werden nach erfolgreichem Abschluss der Lehre in der Regel zunächst ein Jahr befristet übernommen. Insgesamt hat sich die Alterspyramide in den letzten Jahren positiv entwickelt.

Die Lage auf dem Arbeitnehmermarkt ist weiterhin angespannt. 2022 konnte die Energiedienst-Gruppe dennoch neue Kräfte hinzugewinnen. Das Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ hat einen hohen Anteil am Rekrutierungserfolg. Zudem gibt das Unternehmen auch Kandidatinnen und Kandidaten eine Chance, die nicht zu 100 Prozent ins Auswahlraster passen und hat mit dieser Praxis gute Erfahrungen gemacht.

Die Karriereseite im Internet wurde überarbeitet und der Bewerbungsprozess wurde passend zur Unternehmenskultur auf die Ansprache mit „Du“ umgestellt. Die neue Employer-Branding-Strategie richtet sich nach dem Unternehmenslogan „Jetzt. Nicht morgen.“ Dafür wurden Mitarbeitende gecastet und das Branding soll mit Mitarbeiter-Stories weiter ausgebaut werden.

Bei der Rekrutierung setzt die Unternehmensgruppe zudem verstärkt auf Zielgruppen-Foren in den sozialen Medien. LinkedIn-Schulungen für Mitarbeitende ergänzen dabei das interne Schulungsangebot. Die kununu-Seite von Energiedienst wird aktiv betreut. Eine LinkedIn-Seite als Arbeitgeberkanal mit interessanten Angeboten für Mitarbeitende und Best Practices ergänzen die Social-Media-Kanäle der Unternehmensgruppe.

Ein besonderer Erfolg gelang den Auszubildenden der Energiedienst-Gruppe: Sie veranstalteten eine „Nacht der Ausbildung“ und erreichten mit dieser Veranstaltung beim Wettbewerb „Azubis – Volle Power“ des Deutschen Vereins des Gas- und Wasserfaches e. V. (DVGW) als bestes Projekt der Nachwuchsförderung in der Kategorie „Event“ den ersten Platz.

Der Projektteil „HR Core System“ befindet sich in der Umsetzung. Dabei wird „Workday“ in mehreren Phasen implementiert. Abgeschlossen sind bereits die Module Talentgewinnung und Talentmanagement, Compensation und Benefits und HR Services zu personellen Änderungen. Aktuell laufen Systemoptimierungen und Vorbereitungen für mehrere Prozesse, unter anderem für die operative Personalplanung, die Abbildung der Entwicklungskonferenz, der Gehaltsrunde und der Vergütungsüberprüfung sowie für unterschiedliche Reports. 2023 folgt das vierte Teilprojekt „HR Admin Suite“. Darin geht es um die elektronische Personalakte, den digitalen Briefkasten und das Dokumentenmanagementsystem.

Die Energiedienst-Gruppe treibt im Rahmen des Zukunftsthemas „Standortentwicklung und neue Arbeitswelten“ die Weiterentwicklung ihrer Standorte voran. Unter intensiver Beteiligung der Mitarbeitenden wurden Konzepte für den Neubau in Donaueschingen und für den Standort Laufenburg – als Pilotprojekt für bestehende Gebäude – entwickelt. Damit werden die technischen und die räumlichen Voraussetzungen geschaffen, um flexibel, kreativ und ortsunabhängig zusammenarbeiten zu können. Ziel ist eine Förderung der Zusammenarbeit über Standorte, Bereiche und Beteiligungsunternehmen hinweg. Die Firmenstandorte werden – unter Berücksichtigung des Trends zum Homeoffice – zu Orten des sozialen Austauschs und Orten der Identifikation mit der Energiedienst-Gruppe aufgewertet. Der Neubau in Donaueschingen befindet sich in der Endphase. Das Projekt in Laufenburg soll ab Ende dem ersten Quartal 2023 umgesetzt werden.

GRI 401-1: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitenden sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

Gesamtzahl neuer Mitarbeitender

Anzahl Personen	2022	2021
Nach Altersgruppe*		
Unter 30 Jahren	43	14
30–50 Jahre	78	51
Über 50 Jahre	8	10
Nach Geschlecht*		
Frauen	36	22
Männer	93	53
Lernende	15	20
Trainees	0	0
Praktikantinnen und Praktikanten	1	1
Leiharbeiter, Vertragsarbeiterinnen, Temporäre	10	11

* Nur externe Einstellungen; ohne Übernahme Auszubildender, ohne Lernende, Praktikantinnen, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre

Gesamtzahl Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben

Anzahl Personen	2022	2021
Nach Altersgruppe*		
Unter 30 Jahren	10	11
30–50 Jahre	32	23
Über 50 Jahre	35	26
Nach Geschlecht*		
Frauen	21	6
Männer	56	54
Beendete befristete Arbeitsverhältnisse**	1	2
Beendete Lehren**	13	14
Beendete Traineeships**	1	3
Beendete Praktika**	1	2

* Ohne Lernende, Praktikanten, Trainees, Leiharbeiterinnen, Temporäre

** Inkl. ordentlicher Beendigungen

EU G4-LA1: Durchschnittliche Anstellungsdauer von austretenden Mitarbeitenden

Anstellungsdauer in Jahren	2022	2021
Nach Altersgruppe*		
Unter 30 Jahren	2.9	1.2
30–50 Jahre	4.9	4.1
Über 50 Jahre	13.4	15.1
Nach Geschlecht*		
Frauen	7.8	7.7
Männer	8.8	8.4

* Ohne Lernende, Praktikantinnen, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre

GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten

Die betrieblichen Leistungen stehen allen Mitarbeitenden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad (pro rata) zur Verfügung. Einige tarifliche Leistungen (beziehungsweise freiwillige betriebliche Leistungen) stehen den Kader beziehungsweise aussertariflichen Mitarbeitenden nicht zur Verfügung (zum Beispiel Kinderweihnachtsgeld). Die angebotenen Leistungen sind für alle Betriebsstätten gleich und können sich lediglich nach Rechtsgebiet (D oder CH) und arbeitsvertraglich (kollektiv- oder individualrechtlich) unterscheiden. Teilzeitbeschäftigung ist kein Ausschlusskriterium für betriebliche oder tarifliche Leistungen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde für alle deutschen Beschäftigten, die seit dem 1. Januar 2015 in das Unternehmen eingetreten sind, ein neues Mitarbeiter-Benefits-Programm beschlossen und umgesetzt. Das Programm gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, über Entgeltumwandlung steuerlich geförderte Eigenbeiträge von drei Prozent des monatlichen Bruttoentgelts in die betriebliche Altersvorsorge einzubringen. Energiedienst als Arbeitgeber stockt diesen Beitrag schrittweise um weitere sechs Prozent über Arbeitgeberbeiträge auf. In Zeiten schwindender gesetzlicher Renten können die Mitarbeitenden auf diese Weise ihre betriebliche Altersvorsorge zeitgemäss dotieren und gestalten. Für die Mitarbeitenden des Managements in Deutschland wurde ein ähnlich konzipiertes Management-Benefits-Programm konzipiert und vertraglich geregelt. Dieses Benefits-Programm richtet sich an Führungskräfte, die am oder nach dem 1. Januar 2015 ins Unternehmen eingetreten sind. Diese Neukonzeption war nötig, da im Jahr 2015 die betriebliche Altersvorsorge umgestaltet wurde und nach diesem Eingriff nicht mehr den betrieblichen Erfordernissen und der sozialen Verantwortung von Energiedienst als verantwortungsvoller Arbeitgeber entsprach.

Übersicht betriebliche Leistungen

Leistungen	Bemerkungen
Gesundheitsvorsorge	Alle Mitarbeitenden
Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsschutz	Teilweise Unfallversicherung (D) und NBU (CH)
Elternzeit	In D über Elternzeitgesetz, in CH auch gesetzlich geregelt
Altersvorsorge	Betriebsrente (D), Pensionskasse (CH)
Aktienbeteiligung über verbilligte Aktien	Alle Mitarbeitenden
Wertkonto/Lebensarbeitszeitkonto	Beschäftigte mit Arbeitsvertrag (D)

Am 1. August 2016 wurde für die Beschäftigten mit deutschem Arbeitsvertrag ein so genanntes Wertkonto (Lebensarbeitszeitkonto als Betriebsvereinbarung) eingerichtet. Dieses Wertkonto wurde geschaffen, um persönliche Freistellungszeiten zu finanzieren. Damit bietet das Unternehmen seinen deutschen Beschäftigten die Möglichkeit, auf die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters flexibel zu reagieren. Das Wertguthaben finanziert später steuer- und sozialversicherungspflichtige Freistellungsphasen der Mitarbeitenden. Dazu gehören die rentennahe Freistellung frühestens nach dem 60. Lebensjahr, Weiterbildungsmaßnahmen, Pflege- oder verlängerte Elternzeiten sowie persönliche Auszeiten von bis zu einem Jahr. Das Angebot ist ein grosser Erfolg. Ende Dezember 2022 hatten 84 Beschäftigte eine Wertkontovereinbarung bei Energiedienst eingerichtet.

Seit Oktober 2019 gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Bikeleasing (steuerlich vergünstigte Entgeltumwandlung für Mitarbeitende mit deutschem Arbeitsvertrag). Aktuell nutzen 167 Mitarbeitende das Bikeleasing-Angebot.

EU15: Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 und 10 Jahre pensioniert werden

Prozent	2022	2021
Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 Jahre Anrecht auf Pensionierung haben	14 %	15 %
Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 10 Jahre Anrecht auf Pensionierung haben	25 %	28 %

Hinweis: Seit dem Berichtsjahr 2016 wird für die Berechnung dieser Kennzahl nicht mehr die Regelaltersgrenze, sondern das 63. Lebensjahr zugrunde gelegt. Grund hierfür ist, dass sich die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahrs pensionieren lässt.

Nur Mitarbeitende in Deutschland

Anzahl Personen in Vergütungsgruppe	2022		2021	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
VG02* (A)	0	0	0	0
VG03 (B)	0	0	0	0
VG04 (C)	0	0	0	2
VG05 (D)	26	39	25	38
VG06 (E)	76	65	76	65
VG07 (F)	81	61	76	52
VG08 (G)	66	22	64	21
VG09 (H)	86	20	74	16
VG10 (I)	56	21	51	16
VG11 (J)	37	8	37	8
VG12 (K)	24	5	19	4
VG13 (L)	2	0	3	0
VG14	1	0	1	0
Aussertariflich	56	4	56	7
Nicht tarifgebunden	30	5	29	10

* VG heisst Vergütungsgruppe. Im deutschen Vergütungsstarifvertrag (zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg) gibt es die tariflich vereinbarten Vergütungsstufen 1–14. Danach beginnt die übertarifliche Vergütung, normalerweise im Rahmen eines aussertariflichen Arbeitsvertrags (AT-Vertrag/Individualvertrag) – meist für Führungs- und besondere Fachkräfte. In Klammern stehen die Vergütungsgruppen des neuen Tarifvertrags für alle Mitarbeitenden, die nach dem 1. Dezember 2008 in die Unternehmensgruppe eingetreten sind. Zu den nicht tarifgebundenen Mitarbeitenden ist es durch Konsolidierung gekommen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist für die Energiedienst-Gruppe das höchste zu schützende Gut. Die Einhaltung bestmöglicher Sicherheitsstandards, persönliche Schutzausrüstungen und regelmässige Unterweisungen sind zentrale Elemente für die betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Managementansatz

Um die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten hat Energiedienst einen strukturierten Managementansatz. Dieser ist in den weiteren Angaben 403-1 bis 403-7 detaillierter beschrieben.

GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Geschäftsleitung legt die Ziele für den Arbeitsschutz fest. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Arbeitsschutzvorschriften sowie die Vorgaben der Geschäftsleitung umgesetzt werden. Um Verletzungen und Unfälle am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden, müssen zudem sichere Arbeitsverfahren angewendet werden. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, geeignete persönliche Schutzausrüstungen zu tragen. In Schulungen und regelmässigen Unterweisungen zu den vielfältigen Themenbereichen erhalten die Mitarbeitenden Informationen zum Beispiel über den Umgang mit Schutzausrüstungen und die Anwendung bestimmter Verfahren. Es ist besonders wichtig, sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden die Sicherheitsinformationen korrekt verstehen. Des Weiteren wird gerade das Projekt zum Einführen einer Arbeitsschutz-Software umgesetzt, die ein strukturiertes Ablegen von Daten gewährleistet, Verantwortlichkeiten klar regelt, digitale Unterweisungen ermöglicht und unter anderem die Themen Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungen und Gefahrstoffe behandelt. Diese Software unterstützt uns dabei, in Zukunft eine erhöhte Rechtssicherheit zu oben genannten Themen zu erhalten.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde zu grossen Teilen in Homeoffice gearbeitet. Bis Ende April 2022 fanden Präsenzschulungen und Präsenzunterweisungen nur dann statt, wenn die Gefahr einer Ansteckung auf ein Minimum reduziert war. Des Weiteren wurden Unterweisungen und betriebsbedingt unverzichtbare Schulungen unter strenger Einhaltung der vorgegebenen Hygiene- und Schutzmassnahmen durchgeführt. Ab Anfang Mai 2022, wurden Schulungen und Unterweisungen wieder verstärkt in Präsenz durchgeführt, wobei

Schulungen, die nicht unbedingt in Präsenz stattfinden mussten, auch weiterhin online ausgetragen wurden. Durch die oben aufgeführten Massnahmen konnten eine Ausbreitung des Coronavirus innerhalb der Energiedienst-Gruppe vermieden und die Energieversorgung konnte gesichert werden.

GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, Gefahren zu identifizieren. Die Gefährdungsbeurteilung listet Tätigkeiten, Arbeitsumgebungsbedingungen und weitere Merkmale auf und definiert die Gefährdung. Ein Beispiel wäre die Absturzgefahr bei der Störungsbeseitigung am Mast.

Die Bewertung des Risikos der ermittelten Gefährdungen geschieht nach Nohl, dazu fliessen folgende Aspekte in die Analyse ein: angenommene Schwere des Schadens, Expositionszeit und Eintrittswahrscheinlichkeit eines Unfalls.

Die Hauptrisiken bei der Energieversorgung sind hierbei sehr vielfältig. Als Beispiele können hier das Arbeiten unter Spannung, Tagesbaustellen und Revisionen in den Kraftwerken genannt werden.

Unfälle werden über das Unfallmeldungsformular erfasst. In der Regel findet der Erstkontakt aber telefonisch statt, damit sofort erste Massnahmen besprochen und umgesetzt werden können, zum Beispiel die Absicherung des Unfallorts. Anschliessend wird ein Termin zur Unfallanalyse festgesetzt. Hier wird das Unfallgeschehen noch einmal durchgesprochen, analysiert und weitere Massnahmen werden abgeleitet. Je nach Schwere des Unfalls wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Vorgesetzten und der oder dem Verunfallten eine Meldung an die zuständige Berufsgenossenschaft verfasst. Zudem werden die definierten Massnahmen mit den jeweiligen Verantwortlichen besprochen und terminiert. Im Nachgang werden weitere Termine zur Kontrolle der Umsetzung und zur Wirksamkeitsprüfung der Massnahmen vereinbart. Gegebenenfalls werden auch Behörden und Ämter informiert. Die Unfallstatistik ist eine wichtige Basis für verschiedene Auswertungen.

Beispielsweise können Massnahmen und Schulungsinhalte daraus abgeleitet werden.

Alle Vorfälle werden zudem in einer internen Unfallstatistik aufgenommen. Diese bietet die Basis für verschiedene Auswertungen (z. B. LTIF, 1000-Mann-Quote, häufigste Unfallursachen, Schwere der Verletzungen), auf deren Grundlage Massnahmen und Schulungsinhalte abgeleitet werden.

GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste

Die gesetzlich vorgeschriebene Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 23. Oktober 2013 wurde bei Energiedienst in der „Betriebsvereinbarung zu arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen“ umgesetzt. Damit ist sichergestellt, dass die Mitarbeitenden über potenziell gefährliche Tätigkeiten bestmöglich informiert werden. Verschiedene Eignungsuntersuchungen stellen sicher, dass die Mitarbeitenden für die von der Führungskraft vorgesehenen Einsatzgebiete körperlich und geistig geeignet sind. Ein Arbeitsmediziner entscheidet, ob Mitarbeitende für die untersuchte Tätigkeit aus medizinischer Sicht uneingeschränkt einsetzbar ist. Die Intervalle, zu denen die Eignungsuntersuchungen wiederholt werden müssen, wurden in der Betriebsvereinbarung von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat festgelegt. Die Rahmenbedingungen für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung und die Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind in einer Betriebsanweisung geregelt.

Bereits bei der Einstellung prüft Energiedienst im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Eignungserstuntersuchung, ob die oder der betreffende Arbeitnehmende die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit erfüllt. Darüber hinaus soll eine Gefährdung von Arbeitnehmenden, Dritten oder wesentlichen Sachgütern minimiert werden. Eine Betriebsanweisung regelt, bei welchen Tätigkeiten und in welchen Intervallen diese arbeitsmedizinische Untersuchung vorsorglich zu wiederholen ist.

GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Mitarbeiterbeteiligung beträgt beim Arbeits- und Gesundheitsschutz fast 100 Prozent, da alle Bereiche sowie der Betriebsrat und der Personalausschuss im Arbeitsschutzausschuss (ASA) vertreten sind. Zusätzlich gibt es die Arbeitsgruppe (AG) Gesundheit; sie besteht aus Vertreterinnen und Vertretern von Betriebsrat, Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz. Es wurden ausserdem weitere Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, sodass die Kommunikation innerhalb der Teams künftig noch besser wird.

GRI 403-8: Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abgedeckt sind

In diesem Bereich beträgt der Anteil nahezu 100 Prozent der Belegschaft, da alle Bereiche, der Betriebsrat und der Personalausschuss auch im Arbeitsschutzausschuss vertreten sind.

Unterstützung hierzu gibt es von den Berufsgenossenschaften (gesetzliche Unfallversicherung). Die gesetzliche Unfallversicherung überwacht gemeinsam mit der staatlichen Gewerbeaufsicht, ob Regeln und Gesetze befolgt werden. Es gibt im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit keine separaten Regelungen mit der Gewerkschaft.

GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Anfang des Jahres 2022 war die Corona-Pandemie ein mitbestimmendes Thema, nicht zuletzt für den Gesundheitsschutz im Unternehmen. Die Arbeitsgruppe Corona beobachtete ständig die aktuellen Entwicklungen und passte die Schutzmassnahmen je nach Bedarf an. Ein extra-eingerichtetes Informationssystem, bestehend aus Meldungen via Intranet, Videobotschaften der Geschäftsleitung, E-Mails und Unterweisungen hat dafür gesorgt, dass die Energiedienst-Gruppe bis dato sehr gut durch die Corona-Pandemie gekommen ist. Des Weiteren sind überdurchschnittlich viele Mitarbeitende geimpft. Diese Tatsache trug wesentlich zu der insgesamt guten Situation im Unternehmen bei. Nachdem die gesetzlichen Grundlagen zur Corona-Pandemie abgemildert wurden, wurden die Schutzmassnahmen auch bei der Energiedienst-Gruppe angepasst. Trotzdem war das Jahr 2022 anfangs noch von Vorsichtsmassnahmen geprägt: Präsenzs Schulungen wurden daher hauptsächlich in Phasen durchgeführt, wo die Gefahr einer Ansteckung gering war. Des Weiteren fanden nur notwendige, betriebsbedingte Schulungen unter konsequenter Einhaltung der vorgegebenen Hygiene- und Schutzmassnahmen statt. Das Angebot an Schulungen und Unterweisungen in Online- oder Hybrid-Meetings wurde weiterhin angewandt und erst nach Anpassungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung weiter zurückgefahren.

GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Das betriebliche Gesundheitsmanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur präventiven und nachhaltigen Gesunderhaltung der Mitarbeitenden. Mitarbeitende können an Online-Kursen und Webinaren zu Gesundheitsthemen teilnehmen und profitieren von finanziellen Zuschüssen für Mitgliedschaften in Fitness- und Gesundheitszentren.

Die Unternehmensgruppe bietet ihren Mitarbeitenden vielfältige Angebote und Programme zur Gesundheitsförderung:

- Ganzjährig sind digitale Gesundheitskurse mit Angeboten zur mentalen und körperlichen Gesundheitsprävention über die App „humanoo“ verfügbar.
- Das Unternehmen bezuschusst Mitgliedschaften in Gesundheitsstudios sowie für Heilbäder.
- Es finden Betriebssportevents (Volleyball, Tennis, Tischtennis, Radfahren) statt.
- Darmkrebsvorsorge und Diabetesvorsorge werden angeboten.
- Die Ernährungskampagne umfasst Themen wie „Gesunder Darm“ und Immunabwehr.
- Im betrieblichen Unterricht für Studierende und Auszubildende werden Themen wie Stress, Sucht und Medienkompetenz behandelt.
- Die Mitarbeitenden erhalten die technische Ausrüstung für ergonomisches und gesundes Arbeiten im Homeoffice.
- Im Herbst können sich die Mitarbeitenden kostenlos gegen Grippe impfen lassen.

GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Materialwirtschaftsrichtlinie als wichtiger Bestandteil der nachhaltigen Beschaffung umfasst auch die Berücksichtigung des Arbeitsschutzmanagements bei Lieferantinnen und Lieferanten.

Für alle Mehrheitsbeteiligungen der Energiedienst-Gruppe gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie bereits und wird kontinuierlich implementiert. So beinhalten Produktionskontrollen nicht nur die Qualitätssicherung der Produkte, sondern auch die Arbeitssicherheit von Maschinen und die Schutzausrüstung von Angestellten des Lieferanten. Weitere Informationen zur nachhaltigen Beschaffung befinden sich im

- Kennzahlenbericht 2022, Compliance und ethische Verantwortung, Seiten 20–21.

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Unfälle und Ausfalltage

Anzahl	2022	2021
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0
Meldepflichtige Betriebsunfälle	13	7
Meldepflichtige Unfälle	16	8
Unfälle ab einem Ausfalltag	6	13
Unfallhäufigkeit (Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	2.15 %	4.2 %
Durchschnittliche unfallbedingte Ausfalltage je LTIF	6.25	19
Arbeitsunfallrate Betriebsunfälle (1'000-Mann-Quote)	11.55	7.73

Krankheitsrate

Anzahl Stunden	2022	2021
Sollstunden	2'179'876	1'915'237
Krankheitsstunden	92'856	61'773
Krankheitsrate	4.3 %	3.2 %

Aus- und Weiterbildung

Für die Energiedienst-Gruppe ist die Aus- und Weiterbildung ein entscheidendes Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Nachwuchskräfte werden über das attraktive Angebot an Ausbildungsplätzen gewonnen. Mitarbeitende profitieren von vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Managementansatz

Aus- und Weiterbildung sind bei Energiedienst eine wichtige personalpolitische Massnahme. In Anbetracht der demografischen Situation ist ein attraktives Ausbildungsprogramm unverzichtbar für die zukünftige Stellenplanung. Fort- und Weiterbildungen gewährleisten, dass die Qualifikationen der Mitarbeitenden den aktuellen Anforderungen und den zukünftigen Herausforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz entsprechen. Sie sind wichtig für die persönliche Entwicklung und die Motivation der Mitarbeitenden.

Bei Energiedienst ist die Aufstiegsfortbildung ein zentrales Instrument zur Bindung von Mitarbeitenden und steigert die Attraktivität des Unternehmens. Derzeit befinden sich 38 Mitarbeitende in einer Aufstiegsqualifikation. Dieses Angebot umfasst beispielsweise Lehrgänge zur Meisterin oder zum Meister, zum Techniker oder ein Studium auf Bachelor- und Masterniveau.

Die jeweiligen Vorgesetzten sind für Planung und Umsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden verantwortlich. Der Personalentwicklungsbedarf wird im Rahmen der Mitarbeitergespräche (Orientierungsgespräche) regelmässig festgelegt.

Weiterbildungsanträge werden von den Fachbereichen über das HR-System „Workday“ eingereicht. Ab einer Kostengrenze von 5'000 € wirft der Personalbereich einen Blick darauf, ob es sich um eine Aufstiegsfortbildung handelt oder nicht. Nach der Genehmigung durch die Vorgesetzten erfolgt die Anmeldung zu den Kursen durch die Mitarbeitenden direkt. Der Personalbereich steht beratend zur Seite und unterstützt bei der Anmeldung und Teilnahme an der Weiterbildung.

Seminare und Unterweisungen zur Arbeitssicherheit werden durch die Fachbereiche beziehungsweise durch die Arbeitssicherheit initiiert.

GRI 404-1: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitenden und Mitarbeiterkategorie

Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden und Mitarbeiterkategorie (ohne EnAlpin, tritec-winsun und Alectron)

Anzahl Stunden	2022	2021
Leitende Angestellte	18	15
Mittlere Führungsebene	15	13
Sachbearbeitung	13	13
Gesamtdurchschnitt	15	13

Ausbildungsstunden pro Mitarbeitendem für spezielle Berufe (ohne EnAlpin, tritec-winsun und Alectron)

Anzahl Stunden	2022	2021
Elektroniker/in für Betriebstechnik	18	18
Industriemechaniker/in	0	0
Fachinformatiker/in	18	18
Industriekaufmann/-frau	18	18
DHBW-Studierende	18	18

GRI 404-2: Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden beitragen und diese im Umgang mit dem Ausstieg aus dem Berufsleben unterstützen

Um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen zu können, sind Weiterbildungsangebote in der Regel fachspezifisch angelegt. Im Berichtsjahr wurden folgende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten (Schwerpunkte):

- IT-Schulungen (Netzwerk, alle Anwendungen von Microsoft Teams etc.)
- Elektrotechnische Unterweisungen
- Kranführerschulungen
- Schulungen Hebebühnen/Hubarbeitsbühnen
- Staplerschulungen
- Schulungen zum Thema Schaltberechtigung
- Schulungen zum Thema persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA)
- Schulungen Brandschutz
- Erste-Hilfe-Kurse
- Kurse im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Seminare mit verschiedenen Themen für Betriebsräte und Jugendvertretungen
- Schulungen im Personalbereich zu Neuerungen im Arbeitsrecht
- Trainings Teamentwicklung in verschiedenen Unternehmensbereichen
- Workshops und Schulungen zu den Energiedienst-Zukunftsthemen
- Workshops zu Mediensucht und Stresskompetenzen
- Telefontrainings/Kundenorientierung
- Führungskräfte-schulungen
- Projektmanagementschulung
- Schulungen zu Unternehmenstools, wie z. B. SAM, Workday oder das neue Zeitwirtschaftstool

Neue Weiterbildungsangebote fördern die Karriere im Unternehmen. Es fanden mehrere Schulungen zum Projektmanagement statt und im Rahmen der System Einführung von „Workday“ wurde eine neue Lernplattform eingerichtet. Der Lernkatalog wurde überdies durch verschiedene Schulungen erweitert, darunter Trainings zur Arbeitssicherheit und zu Microsoft Office 365. Zusätzlich machte die Energiedienst-Gruppe ihren Mitarbeitenden Lernangebote aus dem Programm #lern dich fit und aus dem Trainingsprogramm der EnBW. Viele Mitarbeitende und Führungskräfte nutzten die EnBW-Programme MyWay, Career Compass und MoveOn.

GRI 404-3: Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten

Seit 2020 werden strukturierte Personalentwicklungsgespräche zwischen allen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften durchgeführt. Entwicklungsgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften fanden im ersten Halbjahr gruppenweit statt. Zusätzlich starteten im Juni 2022 über alle Unternehmen der Energiedienst-Gruppe hinweg Entwicklungskonferenzen. Sie sind die Basis für den gezielten Kompetenzausbau und sollen die strategische Personalentwicklung unterstützen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Durch Inklusion und Diversität hinsichtlich Alter, Geschlecht, Herkunft und Bildung ihrer Mitarbeitenden kann die Energiedienst-Gruppe den langfristigen Unternehmenserfolg sichern und steigert Produktivität und Innovationsfähigkeit. Um auf dem Arbeitsmarkt auch zukünftig als interessantes Unternehmen wahrgenommen zu werden, positioniert sich Energiedienst erfolgreich als familienfreundliches Unternehmen mit den Grundsätzen der Chancen- und Lohngleichheit. Jegliche Art von Diskriminierung wird sowohl intern als auch bei Partnerunternehmen nicht akzeptiert.

Managementansatz

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen knappen Arbeitskräfteangebots sind die Chancengleichheit und die Vielfalt im Unternehmen von Bedeutung für die Personalgewinnung und -bindung und gelten als Voraussetzung für Innovations und Erneuerungsfähigkeit. Bei Energiedienst gelten für alle Mitarbeitenden die gleichen Regeln und Chancen. Allen Mitarbeitenden stehen sämtliche Personalentwicklungsmassnahmen unabhängig vom Beschäftigungsgrad gleichermaßen zur Verfügung.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist im Verhaltenskodex von Energiedienst festgehalten und wird durch eine aktive und engagierte Mitarbeiterpolitik umgesetzt. Der Schutz vor Diskriminierung ist nicht nur für die bestehende Belegschaft wichtig, sondern auch, um neue Mitarbeitende für das Unternehmen zu gewinnen. In Deutschland ist Antidiskriminierung zusätzlich gesetzlich über das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) geregelt. Für die interne Sicherstellung im Unternehmen selbst gilt für alle Mitarbeitenden der Energiedienst-Verhaltenskodex. Die Einhaltung wird von einem Compliance Officer sichergestellt und durch regelmässige Schulungen und Informationen gefördert. Die Beschwerdestelle für alle Mitarbeitenden ist dem Bereich Human Resources angegliedert.

Ein weiteres zentrales Anliegen ist Energiedienst die Sicherstellung von Lohngleichheit – intern wie extern. Die Geschäftsleitung, die Führungskräfte sowie der deutsche Betriebsrat (mitbestimmungspflichtig) sind hier eingebunden. Die Vergütungssystematik ist in der Schweiz für alle Mitarbeitenden und in Deutschland für Führungspositionen sowie für Tarifvergütungen nach Funktionen, Kenntnissen und Kompetenzen sowie Ausbildung und Tätigkeitsmerkmalen ausgerichtet. Sie enthält keine geschlechtsspezifischen Kriterien. Als Kontrollmechanismen werden regelmässige externe Benchmarks und interne Konzernvergleiche mit der EnBW Energie Baden-Württemberg AG angewendet. In Deutschland wird zusätzlich eine jährliche Gehaltsüberprüfung mit dem Betriebsrat durchgeführt.

Prozessverantwortlich ist der Personalbereich im Rahmen des jährlichen Gehaltsmanagements und Genehmigungen werden durch die Geschäftsleitung erteilt.

Als zertifiziert familienfreundliche Arbeitgeberin mit einer hohen Mitarbeiterorientierung setzt sich die Energiedienst-Gruppe für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Energiedienst ist seit über zehn Jahren Partner im Lokalen Bündnis für Familien in Rheinfelden sowie beim Generationenfreundlichen Landkreis Lörrach. Die Bündnisse unterstützen Mitarbeitende mit Kindern sowie Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen durch familienfreundliche Massnahmen.

Bei Problemen können sich die Mitarbeitenden an die betriebliche Sozial- und Mitarbeiterberatung wenden und sich auf Wunsch an externe Beratungsfachstellen vermitteln lassen.

Eine Betriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten und Homeoffice schafft die Grundlage für flexible Arbeitsplanung, die allen Mitarbeitenden zugutekommt.

Seit zehn Jahren engagiert sich Energiedienst zusätzlich für das Regionale Bündnis für Chancengleichheit in Rheinfelden (Baden), das die besonderen Interessen von Frauen im Arbeitsleben unterstützt.

Mitarbeitende mit Handicap erhalten im Unternehmen bei der Schwerbehindertenvertretung Unterstützung. Die Diversität in der Organisation sichert die Vielfalt und damit das organisatorische Lernen. Derzeit beschäftigt die Energiedienst-Gruppe Mitarbeitende aus 19 verschiedenen Herkunftsländern. Diese kulturelle Breite ist auch für eine regionale Energieversorgerin ein Zeichen der Flexibilität und der Weltoffenheit in einer globalisierten unternehmerischen Umwelt.

GRI 401-3: Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate nach der Elternzeit

Anzahl Personen	2022	2021
Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternzeit		
Frauen	254	239
Männer	560	531
Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch nahmen		
Frauen	31	21
Männer	22	16
Mitarbeitende, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten		
Frauen	12	8
Männer	21	14
Mitarbeitende, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und danach noch mindestens 12 Monate im Betrieb arbeiteten*		
Frauen	8	3
Männer	13	11

* Mitarbeitende, die 2021 aus der Elternzeit zurückkehrten und 2022 zwölf Monate im Betrieb waren

GRI 405-1: Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeitenden nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren

Anzahl Mitarbeitende	Männer	Frauen	Alter unter 30 Jahren	Alter 30-50 Jahre	Alter über 50 Jahre
2022					
Verwaltungsrat	7	1	0	2	6
Geschäftsleitung	2	0	0	1	1
Leitende Angestellte (Kader)	13	2	0	6	9
Mitarbeitende (inkl. Lernende)	820	328	234	596	318
2021					
Verwaltungsrat	7	1	0	3	5
Geschäftsleitung*	2	0	0	1	1
Leitende Angestellte (Kader)	13	2	0	7	8
Mitarbeitende (inkl. Lernende)	760	304	219	529	316

GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten

Für die Mitarbeitenden des Kaderns und für alle Mitarbeitenden mit Schweizer Arbeitsvertrag gilt ein einheitliches zehnstufiges Gehaltsmanagement, das sowohl das Grundgehalt als auch den variablen Lohnanteil regelt. Für Tarifmitarbeitende gilt der deutsche Vergütungstarifvertrag, der die Entlohnung nach Tätigkeitsmerkmalen regelt. Es kann vorkommen, dass weibliche Mitarbeitende aufgrund unterbrochener Erwerbsbiografien (Kinderzeiten) teilweise in der Gehaltsentwicklung zurückliegen.

GRI 406-1: Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.

Austausch mit Stakeholdern und Partizipation der Kommunen

Nur wenn Unternehmen als verlässliche Partner akzeptiert werden, hat die Geschäftsleitung vollen Handlungsspielraum. Für die Energiedienst-Gruppe hat daher der Austausch mit den Stakeholdern einen hohen Stellenwert.

Managementansatz

Energiedienst ist sich der Wichtigkeit der Kommunikation mit den Stakeholdern bewusst. Da die Stakeholder sehr unterschiedlich sind, gibt es viele unterschiedliche Kommunikations- und Dialogkanäle, um sie zu erreichen. Die wichtigsten Stakeholder sind Kundinnen und Kunden, Kommunen, Aktionärinnen und Aktionäre, Politik und Behörden, Verbände (hier vor allem aus dem Umwelt- und Naturschutzbereich), Nachbarinnen und Nachbarn, aber natürlich auch Journalistinnen und Journalisten als Multiplikatoren. Mit ihnen pflegt Energiedienst den stetigen Austausch. Dabei sind die Unternehmensbereiche dafür verantwortlich, dass der Informationsaustausch und die Kommunikation mit den für sie relevanten Stakeholdern stattfinden. Gemeinsame, regelmässige und unternehmensweite Redaktions-sitzungen zu den wichtigsten Medien und Jours fixes mit den Fachbereichen stellen sicher, dass keine Informationen verloren gehen und überall mit gleicher Stimme gesprochen wird.

Die Kanäle decken dabei sämtliche Kommunikations- und Dialogformen ab. Sie reichen von den klassischen Printmedien (Kundenmagazine, gedruckte Newsletter, Geschäftsberichte und Publikationen) über Online-Medien (Websites, Kundenportale) und soziale Medien bis hin zu direkten Mailings per Brief oder E-Mail. Der persönliche Austausch mit den Stakeholdern ermöglicht zudem den direkten Dialog. An Bürgerveranstaltungen, Sitzungen diverser Beiräte, Führungen oder Tagen der offenen Tür präsentiert sich die Unternehmensgruppe und stellt sich dem Dialog. Beispielhaft sei an dieser Stelle die Kommunalbetreuung erwähnt, die in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut wurde und weiter ausgebaut wird. Sie kümmert sich vor allem um die Bedürfnisse der deutschen Stromkonzessionsgemeinden. Persönlich vor Ort, per Online-Newsletter oder bei den halbjährlich stattfindenden Sitzungen des kommunalen Beirats informiert Energiedienst über wichtige Themen aus der Energiebranche und holt sich neue Impulse. Im neu gegründeten Klimabeirat von Rheinfelden ist die Energiedienst-Gruppe Gründungsmitglied. Der Klimabeirat dient dem Austausch mit der Stadt Rheinfelden, den ortsansässigen Unternehmen sowie engagierten Bürgerinnen und Bürgern.

Für Kommunen ist die Energiedienst-Gruppe zudem eine kompetente Partnerin bei sämtlichen Energiethemen. Auch das Beteiligungsprogramm „ED vernetzt“, bei dem sich Gemeinden am Netzgeschäft beteiligen und die Energiewende mitgestalten können, trägt zum Austausch mit Stakeholdern bei. Inzwischen haben 27 südbadische Kommunen die Chance ergriffen, sich mittelbar an der ED Netze GmbH zu beteiligen und so das Stromnetz der Zukunft mitzugestalten. Zudem erbringt ED Netze zahlreiche Dienstleistungen in enger Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen.

Die Bürgerinitiative, die Anwohnerinnen und Anwohner in der Nähe des Wasserkraftwerks Wyhlen gegen die seit 2019 in Betrieb befindliche Erzeugungsanlage für Wasserstoff gegründet haben, bekundete gegenüber der Gemeinde und Energiedienst weiter ihren Unmut gegen das Projekt sowie die im Rahmen des 2021 gestarteten Real-labors H2-Wyhlen geplante Erweiterung der Produktion. Sie weist kontinuierlich auf mögliche Gefahren hin. Energiedienst setzt in Grenzach-Wyhlen verstärkt auf eine transparente Kommunikation gegenüber Gemeinde und Bevölkerung sowie auf eine Einbindung derselben bei der weiteren Umsetzung des Projekts. Die Klage gegen den vorhabensbezogenen Bebauungsplan der Gemeinde Grenzach-Wyhlen wurde vom Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg rechtskräftig abgewiesen. Die Klage gegen das Regierungspräsidium Freiburg wegen der immisionsschutzrechtlichen Genehmigung wurde ebenfalls erstinstanzlich vom Verwaltungsgericht Freiburg im Dezember 2022 abgewiesen. Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor. An beiden Verfahren war Energiedienst beigeladene Partei und hat eigene Schriftsätze eingebracht. Energiedienst war über den Prozess hinweg und ist auch weiterhin dialogbereit und hält den Kontakt auch mit den Anwohnerinnen und Anwohnern sowie Bürgerinnen und Bürgern aufrecht. Die Gemeinden wünschen sich in Zeiten der Rekommunalisierung bei der Vergabe der Konzessionen mehr Einfluss auf das Stromnetz. Energiedienst reagiert darauf mit verschiedenen Angeboten wie Beteiligungs- oder Pachtmodellen.

Die Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe interessierten sich vor allem für die Transformation der Unternehmensgruppe und den dadurch initiierten Wandel. Das 2019 gestartete Kulturprojekt hat sich zu einer umfassenden Transformation unter dem Namen „Gemeinsam Zukunft gestalten“ entwickelt. In zahlreichen virtuellen Workshops und Informationsveranstaltungen haben sich Mitarbeitende und Führungskräfte eingebracht. Im Mittelpunkt stand der Austausch über die zehn definierten Zukunftsthemen. Zur Umsetzung dieser Zukunftsthemen hat die Energiedienst-Gruppe eine Projektmanagement-Community sowie eine Change Community gebildet.

Mit ihrer Unterstützung sollen die Veränderungen im Unternehmen erfolgreich eingeführt werden und die Communities werden den Wandel begleiten.

Verschiedene Marktforschungsinstrumente kommen ebenfalls zum Einsatz, um neue Gedanken ins Unternehmen zu bringen. So nutzt die Energiedienst-Gruppe zum Beispiel ein Meinungsumfragetool, um auf Messen Feedback einzuholen, oder nutzt einen Kundenrat, um konkrete Bedarfe gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden zu erarbeiten.

Zusätzlich zum Kundenrat führte Energiedienst über verschiedenste Kanäle Dialoge mit Kundinnen und Kunden sowie mit Kommunen und weiteren Stakeholdern, um regelmässig über die aktuellen Entwicklungen am Strom- und Gasmarkt und die damit einhergehenden Auswirkungen zu informieren.

Gemeinnütziges Engagement in der Region

Als regional verankertes Unternehmen ist es der Energiedienst-Gruppe ein besonderes Anliegen, Sport- und andere Vereine sowie kulturelle Projekte und soziale Einrichtungen zu unterstützen. Damit leistet das Unternehmen einen gesellschaftlichen Mehrwert in der Region.

Managementansatz

Mit dem gemeinnützigen Engagement unterstützt die Energiedienst-Gruppe Spenden- sowie Sponsoringprojekte und setzt sich für die Entwicklung der Regionen und das Wohlergehen der Menschen vor Ort ein.

Bestimmte Auswahlkriterien stellen sicher, dass alle Aktivitäten ökologisch orientiert und regional verankert sind. Bei allen Sponsoringtätigkeiten ist Energiedienst geleitet vom Gedanken des „grünen Fadens“, der auf alle Sponsoringprojekte Anwendung findet. Ziel dieses Leitgedankens ist es, Events klimaneutral zu stellen und einen nachhaltigen Umgang mit der Natur zu unterstützen. Laufende Sponsoringverträge werden entsprechend dem „grünen Faden“ angepasst. Bei neuen Sponsoringengagements ist er fester Vertragsbestandteil.

Alle Gesellschaften der Energiedienst-Gruppe sind zur Einhaltung der „Richtlinie zum Umgang mit Corporate Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften“ verpflichtet, die als Ergänzung zum Verhaltenskodex den Bereich Sponsoring konkretisiert.

Im Berichtsjahr unterstützte Energiedienst Vereine und Einrichtungen in der Region und engagierte sich im Bereich Bildungsförderung. Alle Aktivitäten haben eine Verbindung zum Hauptgeschäft und zielen auf die Förderung des ökologischen Mehrwerts ab. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten viele vor allem grössere Events nicht stattfinden oder fanden in einem anderen Rahmen statt.

GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Das Schulprogramm von Energiedienst „Energie für Ideen“, die Angebote an Grundschulen sowie die Unterstützung des Schülerlabors „Kleines Wiesental“ – ein Projekt, bei dem bereits Grundschülerinnen und -schüler naturwissenschaftliche Versuche durchführen können – wurden im Berichtsjahr fortgesetzt. Für den Grundschulbereich entwickelte Energiedienst das Themenmagazin „EDI“. Es erklärt anschaulich technische und ökologische Zusammenhänge. Inzwischen gibt es sieben Magazine, vier zu den Themen Elektromobilität, Wasserkraft, Photovoltaik, Stromnetz und Klimaschutz sowie ein Rätsel- und ein Experimentiermagazin. Die „EDI“-Magazine sind mit dem Fox Award Gold und dem ICMA Award Silber ausgezeichnet.

Kundenzufriedenheit und -bindung

Die Energiewende ist dezentral, digital und erneuerbar. Der Wunsch nach Autarkie und dezentraler Energieerzeugung steigt bei den Kundinnen und Kunden, ebenso der Wunsch, durch bessere Energieeffizienz den Energieverbrauch zu senken. Diese Bedürfnisse zu bedienen und für alle Themen rund um Energie erste Ansprechpartnerin zu sein, ist das Ziel der Energiedienst-Gruppe. Mit Dienstleistungen und neuen Produkten ist Energiedienst nur erfolgreich, wenn die Qualität stimmt. In der Unternehmensstrategie stehen die Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt. Ihnen soll in der gesamten Kundenbeziehung höchste Qualität geboten werden.

Managementansatz

Zu den Kundengruppen von Energiedienst zählen Privatkundinnen, Gewerbekunden, Weiterverteiler und Kommunen. In puncto Energie sind die Bedürfnisse sehr unterschiedlich. Um diese bestmöglich bedienen zu können, legt die Energiedienst-Gruppe besonders Wert auf die Serviceorientierung und die Beratung. Nur so können auf die Kundin oder den Kunden zugeschnittene Energielösungen angeboten werden. Ein funktionierendes Beschwerdesystem spielt dabei eine wichtige Rolle, ebenso wie eine wertschätzende Beschwerdebearbeitung.

Um den Service noch besser zu gestalten, hat Energiedienst im Jahr 2022 auf der Basis von Kundeninterviews „Personas“ und „Customer Journeys“ erstellt. Diese beiden agilen Arbeitsmethoden werden dem Unternehmen dabei helfen, die Zielgruppen Privatkunden, Geschäftskunden, Weiterverteiler, Kommunen sowie diverse andere Zielgruppen im Bereich Wohnungswirtschaft (wie Bauträger, Immobiliengesellschafter und Hausverwaltende) – unter anderem in der Kommunikation – noch mehr in den Fokus zu rücken. Jährlich werden die „Personas“ anhand von Kundeninterviews überprüft und aktualisiert. Des Weiteren wurde ein neues Kundenportal entwickelt, das 2023 live gehen wird.

Durch die Einhaltung des Qualitätsversprechens soll die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden sichergestellt und eine langfristige Kundenbeziehung aufrechterhalten werden. Zertifizierungen sorgen dafür, dass Produkte und Dienstleistungen jederzeit in der definierten Qualität angeboten werden. Die Kundinnen und Kunden profitieren zudem von strukturierten Abläufen und Prozessen zur Bearbeitung aller Anliegen und Aufträge – auch im Fall einer Beschwerde.

Ein funktionierendes Beschwerdesystem spielt für die Kundenzufriedenheit eine wichtige Rolle, ebenso wie eine wertschätzende Beschwerdebearbeitung. Insgesamt betrachtet gab es 2022 weniger Kundenbeschwerden als im Jahr davor. Allerdings war im Monat November 2022 die Zahl der Beschwerden unverhältnismässig hoch – eine Folge der Energiekrise und der Preisanstiege.

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess im Rahmen des Qualitätsmanagements soll sicherstellen, dass der Umgang mit Kundinnen und Kunden ständig optimiert wird.

Seit Juni 2021 gibt es den Kundenrat „NaturEnergie Pionierwerkstatt“. Sein Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit zu steigern und kundenorientierter zu arbeiten. Der Kundenrat besteht aus circa 20 Mitgliedern und bildet einen Querschnitt des Kundenstammes ab. Im Laufe des Jahres finden verschiedene Workshops und Online-Umfragen statt, alles mit dem Ziel, neue Ideen zu entwickeln und Verbesserungen bestehender Prozesse zu erarbeiten.

2022 gab es neben dem laufenden Input durch den Kundenrat zwei Events, an denen sich Energiedienst und der Kundenrat direkt und intensiv zur aktuellen Marktlage austauschten. Es gab ausserdem Online-Umfragen, beispielsweise um Produktbenennungen zu erhalten, die für Kundinnen und Kunden einfach verständlich sind.

Die mit dem Qualitätsmanagementbeauftragte Person ist intern für das Qualitätsmanagement und bei ED Netze für das Regulierungsmanagement zuständig und seit 2022 um Bau Ortsnetz Anschlusswesen erweitert. Die Prozessqualität wird laufend überwacht. Interne Audits finden jährlich statt. Ebenfalls gibt es jedes Jahr ein externes Audit, um das Zertifikat zu erhalten. Fortlaufend werden Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.

Beschwerdemechanismen

Für Energiedienst ist ein funktionierendes Beschwerdesystem ein Teil der wahrgenommenen unternehmerischen Verantwortung und ein wichtiger Bestandteil eines guten Kundenmanagements. Eine wertschätzend wahrgenommene Beschwerdebearbeitung unterstützt die Kundenbindung positiv.

Um dies zu ermöglichen, hat Energiedienst klare Prozesse und Vorgehensweisen definiert. So muss jede Beschwerde zunächst einer bestimmten Eskalationsstufe zugeordnet werden. Beschwerden der Eskalationsstufen 1 und 2 werden durch Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter beziehungsweise die Teamleitung innerhalb von maximal fünf Werktagen bearbeitet. Bei Beschwerden auf Eskalationsstufe 3 und 4 handelt es sich um komplexe Fragen an das Unternehmen oder den Vorstand (Stufe 4). Derartige Fragen werden durch eine Beschwerdemanagerin oder einen Beschwerdemanager innerhalb von drei Werktagen und unter Einbezug der betroffenen Bereiche

beantwortet. Sollten die Kundinnen und Kunden nach Durchlauf aller Eskalationsstufen mit der Bearbeitung nicht zufrieden sein, besteht für sie die Möglichkeit, sich an die Schlichtungsstelle Energie e. V. zu wenden (§ 111b EnWG). Die Schlichtungsfälle werden durch Energiedienst nochmals besonders geprüft. Das Schlichtungsverfahren bietet die Beurteilung der Fälle durch eine neutrale Stelle und soll unter anderem Rechtsstreitigkeiten vermeiden.

Das Beschwerdemanagement hält sich an freiwillige und vorgeschriebene Richtlinien. So orientiert sich Energiedienst an der Richtlinie ISO 9001 für Qualitätsmanagement. Zusätzlich hat Energiedienst die Pflicht, Kundinnen und Kunden auf die Möglichkeit der Verfahrenseröffnung vor der Schlichtungsstelle (EnWG) hinzuweisen.

Zur Sicherstellung der Qualitätsstandards werden alle Beschwerden durch ein monatliches Monitoring begleitet. Dieses prüft beispielsweise, wie viele Schleifen eine Beschwerde durchläuft, bevor Kundinnen und Kunden zufrieden sind.

EU3: Anzahl Privat-, Geschäfts- und Institutionskunden

➤ Geschäftsbericht 2022, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3–4

Statistik Schlichtungsfälle Energiedienst

Anzahl Beschwerden	2022	2021
Gesamtzahl der eingereichten Beschwerden	4	4
Beschwerden, die im Berichtszeitraum bearbeitet wurden	4	4
Beschwerden, die im Berichtszeitraum gelöst wurden	4	4
Beschwerden, die vor dem Berichtszeitraum eingereicht und im Berichtszeitraum gelöst wurden	0	0

Marketing und Produktkennzeichnung

Die Energiedienst AG ist Endkundenversorgerin und daher zur Stromkennzeichnung verpflichtet. Darüber hinaus möchte Energiedienst durch die Kennzeichnung ihrer Produkte und ergänzende Informationen auch eine Orientierungshilfe für Kundinnen und Kunden schaffen. Deshalb sind die verfügbaren Energiedienst-Produkte leicht verständlich auf der Website beschrieben.

Managementansatz

Energiedienst informiert transparent über alle angebotenen Produkte und erfüllt alle gesetzlichen Mindestanforderungen der Produktkennzeichnung in Deutschland (§ 42 Energiewirtschaftsgesetz) und in der Schweiz (Art. 5a Energiegesetz in Verbindung mit Art. 1a–c Energieverordnung). Zudem ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass sich Grünstromlieferanten und -erzeugende im Herkunftsnachweisregister registrieren lassen, wenn sie Ökostrom vermarkten. Aufgrund der besonderen Marktsituation in diesem Jahr waren die unten genannten Tarifangebote zu Beginn des Jahres bei der Energiedienst AG nicht mehr abschliessbar. Im Verlauf des Jahres konnten einige Produkte (NaturEnergie und NaturEnergie Gold) wieder abgeschlossen werden.

GRI 417-1: Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkten erforderlich sind, sowie Prozentsatz der massgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen

Für Energiedienst ist es ein zentrales Anliegen, transparent über Produkte zu informieren. Zusätzlich wird Wert daraufgelegt, die Wertschöpfung in der Region zu halten. Bei allen Stromprodukten wird gänzlich auf den Bezug von skandinavischen Herkunftsnachweisen verzichtet.

Grosse Gewerbekundinnen und Gewerbekunden oder Unternehmen, die selbst Endkunden beliefern (Weiterverteiler), können von zertifizierten Produkten profitieren.

Produkt NaturEnergie

Der Strom für dieses Produkt aus reiner Wasserkraft wird ausschliesslich am Hochrhein produziert. Der TÜV Nord prüft jährlich die Produktionsmenge sowie die Bezugsmenge aller Kundinnen und Kunden des Produkts NaturEnergie. Zudem kontrolliert er die Entwertungen für das Produkt im Herkunftsnachweisregister und die Werbeaussagen dazu. Mit diesem aufwändigen Verfahren wird sichergestellt, dass alle NaturEnergie-Kundinnen und -Kunden auch tatsächlich das bestellte Produkt geliefert bekommen.

Produkt NaturEnergie Gold

Der Strom für dieses Produkt stammt aus dem Laufwasserkraftwerk Wyhlen. Der zusätzlich erhobene Fondsaufschlag wird in neue Anlagen und innovative Energieprodukte investiert. Auch bei NaturEnergie Gold werden die Produktion, die Belieferung sowie die Fondsmittelverwendung geprüft. Bei dieser Prüfung verifiziert der Wirtschaftsprüfer alle Unterlagen, die anschliessend vom Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung (ZSW) testiert werden.

Produkt Alpin

Dieses Produkt besteht ausschliesslich aus Wasserkraftstrom aus der Alpenregion. Der TÜV Nord stellt sicher, dass entsprechend dem Bedarf der Kundin oder des Kunden auch die passenden Herkunftsnachweise im Herkunftsnachweisregister entwertet wurden.

Produkt Wiesental

Der Ökostrom für dieses Produkt aus reiner Wasserkraft wird am Hochrhein produziert. Zusätzlich stammt der EEG-Anteil aus den Wasserkraftwerken in Mambach und Hausen im Wiesental. Dafür werden Regionalnachweise im Register des Umweltbundesamts entwertet.

Produkt Baar

Der Ökostrom für dieses Produkt wird am Hochrhein produziert. Zusätzlich stammt der EEG-Anteil aus der Biogasanlage Weiherhof in Donaueschingen. Dafür werden Regionalnachweise im Register des Umweltbundesamts entwertet.

Für Energiedienst ist der sichere Umgang mit Strom bereits in den Weisungen zum Gesundheitsschutz und den Richtlinien zur Arbeitssicherheit verankert. Darüber hinaus engagiert sich Energiedienst auch ausserhalb des Unternehmens in Form von Schulungen und Unterweisungen, zum Beispiel für die Feuerwehr, Tiefbaufirmen, Elektroinstallateurinnen und -installateure oder Baufirmen, und bietet geeignetes Informationsmaterial an.

Transparente Berichterstattung nach innen und aussen ist auch in der Politik der Unternehmenskommunikation und in den Unternehmensleitlinien fest verankert. Transparenz schafft Glaubwürdigkeit und damit Vertrauen. Vertrauen wiederum führt dazu, dass die Energiedienst-Gruppe von ihren Stakeholdern als verlässliche Partnerin wahrgenommen wird. Die Geschäftsleitung erhält so einen grösseren Handlungsspielraum.

Kundensicherheit und Schutz der Kundendaten

Die Sicherheit der Kundinnen und Kunden der Energiedienst-Gruppe hat hohe Priorität. Dazu gehört zum einen die Sicherheit der Kundinnen und Kunden bei der Planung, Installation und dem Betrieb von Anlagen und Netzen sowie zum anderen insbesondere auch der Schutz von Kundendaten.

Managementansatz

Die Energiedienst-Gruppe bietet ihren Kundinnen und Kunden aufgrund ihrer strategischen Ausrichtung ein immer breiteres Spektrum an Dienstleistungen und Produkten rund um die Themen Klimaneutralität und Energie an. Dies umfasst beispielsweise die Ökostrom- und Gasprodukte von NaturEnergie, Photovoltaik, E-Mobilität oder Wärme. Dazu gehören die Beratung vor Ort sowie die Planung und die Installation der verschiedenen Produkte. Die Einbindung des Arbeitsschutzes findet gemäss dem Organigramm des Arbeitsschutzes statt, um die Sicherheit der Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden stets zu gewähren.

Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen setzt die Energiedienst Holding AG nur geprüfte Produkte ein. Durch gezielte Abnahmen und ihre Protokollierung wird die Kundensicherheit gewährleistet und auch stetig erhöht. Ein wesentlicher Bestandteil der Förderung sind auch die Schulung und die Ausbildung der Mitarbeitenden. Das Thema Sicherheit ist darüber hinaus im Qualitätsmanagement ISO 9001:2015 integriert.

Ein wichtiges Qualitätsmerkmal ist zudem der Schutz von Kundendaten. In einer zunehmend vernetzten Welt wird der vertrauensvolle und sichere Umgang mit Daten immer wichtiger. Energiedienst geht mit den Daten der Kundinnen und Kunden sehr sorgfältig um und ist nach ISO 27001:2013, dem Standard für Informationssicherheits-Managementsysteme, zertifiziert. Der Umgang mit Kundendaten ist durch klare Vorschriften geregelt und stellt die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben sicher (zum Beispiel gesetzliche Vorgaben zum unlauteren Wettbewerb, das Bundesdatenschutzgesetz oder die Datenschutz-Grundverordnung).

Der Datenschutzbeauftragte hat auf die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und anderer Vorschriften zum Datenschutz (insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) im Unternehmen hinzuwirken. Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der DSGVO verpflichtet.

Durch jährliche interne und externe Audits wird geprüft, ob die Vorgaben zu Prozessgestaltung, Prozesseinhaltung und Prozessverbesserung gelebt werden. Bei Energiedienst ist zusätzlich das höhere Management eingebunden und in die Erstellung eines Management-Reviews zum Thema Datenschutz involviert.

GRI 418-1: Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten

2022 wurden keine Datenschutzverletzungen festgestellt oder gemeldet.

Anzahl	2022	2021
Vorfälle wegen Datenschutzverletzungen	0	0

Die Energiedienst-Gruppe hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet. Für den Service Content Index Essentials überprüfte GRI-Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt ist und ob die Verweise für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1

und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht.

Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Keiner

Allgemeine Angaben

GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Verweis / Information	Auslassung (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
	1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 4	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 4	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 4	
	2-4 Richtigstellung und Neudarstellung von Informationen	S. 4	
	2-5 Externe Prüfung	S. 4	
	2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 6	
	2-7 Angestellte	S. 5	
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 5	
	3. Unternehmensführung		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 9	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 9	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 9	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 9/10	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 10	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 10	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 7	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 7	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 10	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 10	
	2-19 Vergütungspolitik	S. 10	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 11	
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 11	
	4. Strategie, Richtlinien und Praktiken		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 6	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 7	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 7	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 8	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 8	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 8	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 5	
	5. Einbindung von Stakeholdern		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 12	
	2-30 Tarifverträge	S. 12	

Wesentliche Themen

GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Verweis / Information	Auslassung (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 13	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 13	
Wirtschaft			
Vorausschauende Unternehmensführung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 15	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Wertschöpfung und ihre Weiterverteilung	S. 15	
	201-2 Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit aufgrund des Klimawandels	S. 15/16	
Regionale Verankerung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 17	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 17	
Zuverlässige Stromversorgung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 18	
GRI G4 Electric Utilities Sector Disclosures 2014	EU1 Installierte Kapazität	S. 18	
	EU2 Nettoenergieproduktion	S. 18	
	EU4 Länge der Übertragungs- und Verteilnetze	S. 18	
	EU12 Übertragungs- und Verteilverluste	S. 18	
	EU28 Häufigkeit von Stromausfällen	S. 18	
	EU-branchenspezifischer Aspekt: Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit	S. 18	
Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 19	
Compliance und ethische Verantwortung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 20	
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Prüfung von Korruptionsrisiken	S. 21	
	205-2 Schulung zur Korruptionsbekämpfung	S. 21	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 21	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft werden	S. 21	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft werden	S. 21	
Innovative Produkte und Digitalisierung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 22	
Strategische Partnerschaften			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 23	

Wesentliche Themen

GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Verweis / Information	Auslassung (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
	Umwelt		
	Klimaneutralität		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 25/26	
	Betrieblicher Umweltschutz		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 27	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 27	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 27/28	
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 28/29	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG- Emissionen	S. 29	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	S. 29	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen	S. 30	
GRI G4 Electric Utilities Sector Disclosures 2014	EU G4-EN15 Direktes CO ₂ pro MWh produziertem Strom	S. 29/30	
	EU G4-EN16 Indirekte CO ₂ pro MWh produziertem Strom	S. 29/30	
	Erhaltung natürlicher Lebensräume		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 31	
GRI 304: Biodiversität 2016	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	S. 31	

Wesentliche Themen

GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Verweis / Information	Auslassung (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
Soziales			
Attraktiver Arbeitgeber			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 33/34	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 34	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 35	
GRI G4 Electric Utilities Sector Disclosures 2014	EU G4-LA1 Durchschnittliche Anstellungsdauer von austretenden Mitarbeitenden	S. 34	
	EU15 Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5–10 Jahre pensioniert werden	S. 35	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 36	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 36	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 36	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 37	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 37	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 37	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 37	
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 38	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 37	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 38	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 38	
Aus- und Weiterbildung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 39	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 39	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 39/40	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 40	
Vielfalt und Chancengleichheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 41	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3 Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verleibrate nach der Elternzeit	S. 41	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 42	
	405-2 Lohngleichheit	S. 42	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 42	
Austausch mit Stakeholdern und Partizipation der Kommunen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 43/44	

GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Verweis / Information	Ausschluss (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
Gemeinnütziges Engagement in der Region			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 45	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Investitionen in Infrastrukturprojekte	S. 45	
Kundenzufriedenheit und -bindung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 46/47	
GRI G4 Electric Utilities Sector Disclosures 2014	EU3 Anzahl Privat-, Geschäfts- und Institutionskunden	S. 47	
Marketing und Produktkennzeichnung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 48	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	S. 48	
Kundensicherheit und Schutz der Kundendaten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 49	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 49	

Kontakt und Impressum

Herausgeber

Energiedienst Holding AG
Baslerstrasse 44
CH-5080 Laufenburg
Telefon +41 62 869 22 22
Telefax +41 62 869 25 81
info@energiedienst.ch
www.energiedienst.ch
www.facebook.com/naturenergie.oekostrom
blog.energiedienst.de

Kontakte

Corporate Communication + Marketing
Melinda Fiechter
Leitung Corporate Communication + Marketing
Telefon +41 62 869 26 61
melinda.fiechter@energiedienst.de

Michelle Moyzes
Nachhaltigkeitsmanagerin
Telefon +49 7623 92-3885
michelle.moyzes@energiedienst.de

Impressum

Konzept, Gestaltung und Realisation
ehingerbc AG

Beratung, Datenerhebung und Redaktion
Sustainserv GmbH
Boston | Frankfurt | Nashville | Zürich

Online-Publikation

www.energiedienst.de/unternehmen/investoren