

Kennzahlenbericht  
zur Nachhaltigkeit 2019  
Umfassend transparent



EnergieDienst

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Standardangaben</b>	<b>3</b>
1. Organisationsprofil	4
2. Strategie und Analyse	6
3. Ethik und Integrität	7
4. Unternehmensführung	8
5. Einbindung von Stakeholdern	9
6. Vorgehen bei der Berichterstattung	11
<hr/>	
<b>Fokusthemen im Bereich Wirtschaft</b>	<b>12</b>
Vorausschauende Unternehmensführung	13
Regionalität	15
Zuverlässige Stromversorgung	16
Energiedienst als Marke	17
Innovative Produkte und Dienstleistungen	18
<hr/>	
<b>Fokusthemen im Bereich Umwelt</b>	<b>19</b>
Reduktion unseres Fussabdrucks	20
Erhaltung natürlicher Lebensräume	24
<hr/>	
<b>Fokusthemen im Bereich Soziales</b>	<b>25</b>
Arbeitgebermarke	26
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30
Aus- und Weiterbildung	31
Compliance	33
Qualität für unsere Kunden	35
Kommunikation und Austausch mit Stakeholdern	36
Nachhaltige Lieferkette	37
Transparente Berichterstattung	38
<hr/>	
<b>GRI-Inhaltsindex</b>	<b>39</b>
<hr/>	
<b>Kontakt und Impressum</b>	<b>46</b>
<hr/>	

## Standardangaben

Gemäss den Vorgaben der Global Reporting Initiative berichtet die Energiedienst-Gruppe transparent über alle für die Berichtsoption „Kern“ vorgeschriebenen allgemeinen Standardangaben: Organisationsprofil, Strategie und Analyse, Ethik und Integrität, Unternehmensführung, Einbindung von Stakeholdern und Berichtsprofil.

# 1. Organisationsprofil

## GRI 102-1: Name der Organisation

Energiedienst Holding AG

## GRI 102-2: Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen

➤ Geschäftsbericht 2019, Geschäftsfelder, Seiten 23 – 25

## GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

Laufenburg, Schweiz

## GRI 102-4: Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist

Deutschland, Schweiz

## GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

➤ Geschäftsbericht 2019, Corporate Governance, Seiten 41 – 42

## GRI 102-6: Bediente Märkte

- Geschäftsbericht 2019, Gesamt-Energieabsatz, Seite 4
- Geschäftsbericht 2019, Wirtschaftliches Umfeld und Märkte, Seiten 9 – 11; Versorgungsgebiet und Kunden, Seiten 18 – 20

## GRI 102-7: Grösse der Organisation

- Gesamtzahl der Beschäftigten: Kennzahlenbericht 2019, Zusammensetzung der Belegschaft, Seite 4
- Alle weiteren Angaben s. Geschäftsbericht 2019, Konsolidierte Jahresrechnung, Seiten 61 – 64

## GRI 102-8: Zusammensetzung der Belegschaft

Anzahl Personen	2019	2018
Gesamtzahl Mitarbeitende in Vollzeitäquivalenten*	851.4	852.0
Gesamtzahl Mitarbeitende*	934	934
Lernende	54	52
Praktikanten	3	4
Trainees	-	-
Leiharbeiter, Vertragsarbeiter, Temporäre	8	4

\* Ohne Lernende, Praktikanten, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre. Seit 2018 wird auch die quotenregulierte EVWR mit ausgewiesen.

## EU: Belegschaft von Auftragnehmern

Es gibt derzeit keine von Auftragnehmern beschäftigten Mitarbeitenden bei Energiedienst.

## GRI 102-9: Lieferkette

Beschreibung der Lieferkette der Organisation:

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 das Portfoliomanagement 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, Speichertechnologie

sowie Elektromobilität. Die wichtigsten Unternehmensstandorte der Energiedienst-Gruppe sind neben dem Hauptsitz in Laufenburg (Aargau) Rheinfelden (Baden), Donaueschingen, Bonndorf, Visp (Wallis), Steg (Wallis) und Aarberg (Bern).

Das CarSharing und der Ausbau der Elektromobilität sowie Dienstleistungen im Bereich Photovoltaikanlagen haben den Einkauf globaler gemacht. 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 bei Bedarf Anpassungen durch.

## GRI 102-10: Strukturelle Veränderungen der Organisation und deren Lieferkette

Wesentliche Veränderungen der Grösse, der Struktur oder der Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum:

Die Energiedienst-Gruppe hat sich 2017 an der winsun AG im Kanton Wallis beteiligt. Sie ist ein Spezialist rund um die Photovoltaik. Dies umfasst sowohl den Verkauf der Anlagen als auch Dienstleistungen. Im Jahr 2019 hat die Energiedienst-Gruppe vollständig die Anteile an der winsun AG übernommen.

## GRI 102-11: Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt:

Als Energieunternehmen mit ökologischem Profil sowie dem Hauptprodukt Ökostrom aus Wasserkraft ist Energiedienst bestrebt, auch in der Gestaltung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Dazu geht die Energiedienst-Gruppe vorausschauend mit finanziellen und nichtfinanziellen Risiken und Chancen um.

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. Bei Eilbedürftigkeit wird die Geschäftsleitung direkt informiert, die wiederum den Verwaltungsrat informiert. Daneben ist das IKS implementiert. Es ermöglicht dem Verwaltungsrat, sicherzustellen, 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. Über das iRM wird ein jährlicher Wirksamkeitsbericht erstellt. Er stellt sicher, dass die Anforderungen an das Risikomanagement und das IKS erfüllt werden.

#### **GRI 102-12: Vereinbarungen und Initiativen**

Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist:

Energiedienst ist Mitglied von Bürgerstiftungen und Energieagenturen sowie des Trinationalen Umweltzentrums.

#### **GRI 102-13: Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen**

Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen:

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

Aargauische Industrie- u. Handelskammer, Aargauische Kulturstiftung Pro Argovia, Agentur für Messwertqualität und Innovation e.V., Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg e.V., Arbeitsgemeinschaft Alpine Wasserkraft, Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Energie und Wasser e.V., Architektenkammer Baden-Württemberg, B.A.U.M. e.V., Baugenossenschaft Zell im Wiesental eG, Berufsgenossenschaft ETEM, Bundesverband Wärmepumpe (BWP) e.V., Bundesverband Wärmeresycling e.V., Creditreform Konstanz Müller KG, BDEW, Fördergesellschaft der Hochschule Konstanz e.V., Förderkreis Archäologie in Baden e.V., Förderverein der beruflichen Schulen des Landkreises Lörrach e.V., Förderverein der Gertrud-Luckner-Realschule Rheinfelden e.V., Förderverein Dreiländergarten Weil am Rhein e.V., Förderverein Energiemuseum Rickenbach e.V., Förderverein Freunde der FES, Förderverein Linachtalsperre e.V., Förderverein Zukunftsenergien, SolarRegio Kaiserstuhl e.V., Forschungsstelle für Elektropathologie, Freies Deutsches Hochstift – Goethemuseum, Freundeskreis Duale Hochschule Lörrach e.V., Freundeskreis Rudolf-Eberle-Schule, future e.V., Future Matters AG/Smart Alliance, Gewerbeverein Müllheim, Handelskammer Deutschland-Schweiz, Hermann-Butte-Gesellschaft e.V., Innung für Elektro- u. Informationstechnik, Kunst- u. Kulturförderkreis e.V., Landesverein Badische Heimat e.V., Lokale Bündnisse für Familien, Museumsverein Laufenburg, Pro Lörrach e.V., Regio Basiliensis, Regiogesellschaft Schwarzwald-Oberrhein e.V., Rhein-Club, Schweizerischer Wasserwirtschaftsverband, Verband für Elektro-, Energie- und Informationstechnik, electrosuisse, SmartGridsBW, TelekomForum, Tourismus Rheinfelden,

TRION Netzwerk für Energie und Klima der Trinational Metropolregion Oberrhein, Verband Aare-Rheinwerke, VDE – Verband der Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik e.V., Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft, VDSI – Verband Deutscher Sicherheits-Ingenieure e.V., VSE – Verband Schweizerischer Elektrizitätsversorgungsunternehmen, Verein der Freunde u. Förderer der Gewerblichen Schulen Waldshut e.V., Verein für eine nationale CO<sub>2</sub>-Abgabe e.V., VDI – Verein Deutscher Ingenieure e.V., Verein für Kunst und Geschichte Rheinfelden e.V., Verein zu Unterstützung der Stiftung MBF, Vereinigung Regeneration plus, Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland, Verkehrsverein beider Laufenburg/Laufenburg Tourismus, VGB PowerTech e.V., Wasserwirtschaftsverband Baden-Württemberg e.V., Wettbewerbszentrale – Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, Wirtschaftsförderung und Standortentwicklung Rheinfelden (Baden) GmbH., Wirtschaftsrat der CDU e.V., Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e.V.

#### **EU 1: Installierte Kapazität**

➤ Geschäftsbericht 2019, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3 – 4

#### **EU 2: Nettoenergieproduktion**

➤ Geschäftsbericht 2019, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3 – 4

#### **EU 3: Anzahl Privat-, Geschäfts- und Institutionskunden**

➤ Geschäftsbericht 2019, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3 – 4

#### **EU 4: Länge der Übertragungs- und Verteilnetze**

Die Länge der Freileitungen beträgt insgesamt 3'975 Kilometer, die Länge der Erdkabel beträgt 9'201 Kilometer. Berücksichtigt sind die Netze der ED Netze GmbH und die Netze, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält.

## 2. Strategie und Analyse

### **GRI 102-14: Erklärung des CEO**

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

➤ Geschäftsbericht 2019, Aktionärsbrief, Seiten 6 – 7

### **GRI 102-15: Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen**

Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen (Hauptauswirkungen der Organisation auf die Nachhaltigkeit und die Folgen für die Stakeholder, Auswirkungen von Nachhaltigkeitstrends, -risiken und -chancen auf die langfristige Entwicklung der Organisation):

Für die Energiedienst-Gruppe als Ökostromanbieter und Anbieter von energienahen Dienstleistungen sind die Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung mit Risiken und Chancen verbunden. Vor allem die langfristig zu erwartenden Veränderungen in Angebot und Nachfrage verschiedener Energieformen sind in diesem Zusammenhang von wesentlicher Bedeutung. Folgende Themen waren auch 2019 für das Geschäftsumfeld der Energiedienst-Gruppe relevant: die prinzipiell beschränkte Verfügbarkeit fossiler Energieträger, die in der Öffentlichkeit zunehmend kritische Bewertung der Auswirkungen fossiler Energieträger auf den Klimawandel sowie der Ausstieg aus der Kernenergie und die damit verbundene Entwicklung neuer Energiekonzepte.

Die öffentliche Diskussion stärkt langfristig die Attraktivität erneuerbarer Energieformen. Zugleich können der Klimawandel und seine Folgen negative Auswirkungen auf die Stromproduktion aus Wasserkraft haben – etwa durch potenzielle hydrologische Veränderungen. Die finanziellen Auswirkungen möglicher Veränderungen für eine nachhaltige Energieproduktion – seien sie zum Vorteil oder zum Nachteil – können wegen der damit verbundenen Unsicherheitsfaktoren sinnvollerweise heute nicht abgeschätzt werden.

Chancen und Risiken ergeben sich auch aus dem wachsenden öffentlichen Anspruch an eine verantwortliche und nachhaltige Unternehmensführung. Es geht dabei um die Frage nach den nichtfinanziellen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Unternehmen und nach der Verantwortung, die ein Unternehmen gegenüber seinen Stakeholdern und dem Gemeinwesen übernimmt. Damit sind gesellschaftliche Belange, aber auch das Verhalten eines Unternehmens als Arbeitgeber betroffen. Ausbildung, Mitarbeiterbindung und ein aktives Wissensmanagement sind hierbei von besonderer Bedeutung.

Als Teil des Energiesektors begegnet die Energiedienst-Gruppe dem Anspruch an eine nachhaltige Entwicklung durch eine vorsorgliche und vorausschauende Umsetzung von Anforderungen des Umwelt- und Klimaschutzes. Sie ist eines der ersten Energieunternehmen in Deutschland und der Schweiz, die das Ziel Klimaneutralität erreicht haben. Als Vorreiter im Bereich Ökostrom bietet Energiedienst seinen Privatkunden ausschliesslich Ökostrom aus Wasserkraft und vertreibt

klimaneutrales Gas. Im Rahmen des Mieterstrommodells können Privatkunden darüber hinaus auch Strom aus Blockheizkraftwerken erhalten, der dann nicht CO<sub>2</sub>-neutral erzeugt wurde. Zudem realisiert Energiedienst Wärme- und Energielösungen. Die Unternehmensgruppe bietet intelligent vernetzte Produkte und Dienstleistungen, darunter Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Stromspeichersysteme und Elektromobilität.

Der Verhaltenskodex von Energiedienst für Mitarbeitende und die klaren Anforderungen an die Zulieferer im Umweltbereich und bei sozialen Fragen sind wichtige Elemente einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen Unternehmensführung. In Bezug auf die Mitarbeitenden setzt Energiedienst auf ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm, um neue kompetente Mitarbeitende zu rekrutieren und erfahrene Mitarbeitende im Unternehmen zu fördern und zu binden. Angesichts der demografischen Entwicklung und des Bedarfs an zukünftigen Arbeitnehmern sollen Ausbildungsstellen und Studienplätze weiter auf hohem Niveau gehalten werden.

# 3. Ethik und Integrität

## **GRI 102-16: Werte, Prinzipien, Standards und Normen der Organisation**

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 Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance.

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

# 4. Unternehmensführung

## **GRI 102-18: Führungsstruktur**

➤ Geschäftsbericht 2019, Corporate Governance, Seiten 41 – 53

# 5. Einbindung von Stakeholdern

## **GRI 102-40: Stakeholder**

Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder-Gruppen:

➤ Geschäftsbericht 2019, Nachhaltigkeit, Seite 37

## **GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen**

Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifverhandlungsvereinbarungen fallen:

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 Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg.

2019 fielen insgesamt 620 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende) bzw. 63 Prozent der Belegschaft unter Kollektivvereinbarungen.

## **EU: Tarifverhandlungsvereinbarungen bei Auftragnehmern**

Es gibt derzeit keine von Auftragnehmern beschäftigten Mitarbeitenden bei Energiedienst.

## **GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

➤ Geschäftsbericht 2019, Nachhaltigkeit, Seite 37

## **GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

➤ Geschäftsbericht 2019, Nachhaltigkeit, Seite 37

➤ Kennzahlenbericht 2019, Seite 36

## **GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

Die Bürgerinitiative, die Anwohnerinnen und Anwohner des Wasserkraftwerks Wyhlen gegen die dort geplante Erzeugungsanlage für Wasserstoff gegründet haben, bekundete gegenüber der Gemeinde und Energiedienst weiter ihren Unmut gegen das Projekt und wies auf mögliche Gefahren hin. Energiedienst zeigte sich bei Veranstaltungen in Grenzach-Wyhlen, um über die Anlage zu informieren und Aufklärungsarbeit zu leisten. Ende 2019 ist die Anlage in Betrieb gegangen. Die Klage der Bürgerinitiative gegen die erteilte Betriebsgenehmigung ist noch offen. Energiedienst ist weiterhin dialogbereit.

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 den Wandel in der Unternehmensgruppe. Mitte des Jahres startete ein Kulturprojekt. Es hat die Transformation und das stärkere Zusammenwachsen der Unternehmensgruppe zum Ziel. In zahlreichen Workshops konnten sich Mitarbeitende und Führungskräfte einbringen.

## **Bericht aus der Marktforschung**

Um die Bedürfnisse der Kunden besser zu verstehen, führt Energiedienst regelmässig Kundenbefragungen und Marktforschungsstudien durch. Darüber hinaus tritt Energiedienst über verschiedene Kanäle wie Kundenmagazine, soziale Medien, Newsletter, Webseiten und Telefonhotlines (Service- und Störungshotline) in Kontakt mit den Kunden und ermöglicht auf diesen Wegen, die Wünsche und Bedürfnisse der Kunden schnell aufzunehmen.

Direktes Feedback zu Zufriedenheit, Image und Wahrnehmung wurde über das Online-Befragungstool Netigate sowie über Befragungen bei Veranstaltungen eingeholt. Mit den gewonnenen Erkenntnissen wurden beziehungsweise werden Prozesse verbessert sowie Vertriebs- und Marketingaktionen zielgerichtet gestaltet. Die Erfahrungen aus den Befragungen flossen ausserdem direkt in die Marketingplanung ein.

Der Datenschutz ist und war dabei für Befragungsteilnehmer und Kunden stets gewährleistet. Alle Befragungen wurden anonym geführt und ausgewertet.

## **Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen**

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.

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 den Sachbearbeiter beziehungsweise den Teamleiter 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 einen Beschwerdemanager innerhalb von drei Werktagen (bei Stufe 4 in einem Werktag) und unter Einbezug der betroffenen Bereiche beantwortet.

Sollten die 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, die 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 die Kunden zufrieden sind. Der Beschwerdemanagementprozess ist zudem im Qualitätshandbuch beschrieben und der Kundenservice ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

### Beschwerdestatistik Energiedienst

Anzahl Beschwerden	2019	2018
Gesamtzahl der eingereichten Beschwerden	3	1
Beschwerden, die im Berichtszeitraum bearbeitet wurden	3	2
Beschwerden, die im Berichtszeitraum gelöst wurden	3	2
Beschwerden, die vor dem Berichtszeitraum eingereicht und im Berichtszeitraum gelöst wurden	0	1

# 6. Vorgehen bei der Berichterstattung

## GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

➤ Geschäftsbericht 2019, Nachhaltigkeit, Seiten 36 – 37

## GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

➤ Geschäftsbericht 2019, Nachhaltigkeit, Seite 37

## GRI 102-47: Liste wesentlicher Aspekte

- 1 Wirtschaftliche Leistung
- 2 Indirekte wirtschaftliche Leistungen (volkswirtschaftliche Sicht)
- 3 Beschaffung (Einkaufsmanagement/lokale Lieferanten)
- 4 Eigener Energieverbrauch
- 5 Biodiversität
- 6 Emissionen
- 7 Produkte und Dienstleistungen (Massnahmen zur Vermeidung von negativen Umweltauswirkungen)
- 8 Umweltmanagement/Umweltschutzinvestitionen
- 9 Lieferantenscreening in ökologischer Hinsicht (inkl. Arbeitspraktiken)
- 10 Beschäftigung
- 11 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 12 Aus- und Weiterbildung
- 13 Vielfalt und Chancengleichheit (Mitarbeitende)
- 14 Lohngleichheit
- 15 Investition in Compliance (Schulungen zum Verhaltenskodex und zu weiteren Richtlinien)
- 16 Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden
- 17 Korruptionsbekämpfung
- 18 Lieferantenscreening bzgl. gesellschaftlicher Auswirkungen
- 19 Beschwerdemanagement
- 20 Kennzeichnung von Produkten/Dienstleistungen
- 21 Kundenzufriedenheit
- 22 Schutz der Kundendaten
- 23 Zugang zur Stromversorgung/Netzsicherheit (EUSS)
- 24 Systemeffizienz (EUSS)
- 25 Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit der Stromversorgung (EUSS)
- 26 Externe Kommunikation zur sicheren Stromnutzung (EUSS)

## GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Keine

## GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Im Berichtsjahr wurden die winsun AG und die Messerschmid Energiesysteme GmbH vollumfänglich in den Konsolidierungskreis aufgenommen.

## GRI 102-50: Berichtsperiode

1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

## GRI 102-51: Veröffentlichung des letzten Berichts

März 2019

## GRI 102-52: Berichtszyklus

Jährlich

## GRI 102-53: Ansprechperson bei Fragen zum Bericht

➤ Kennzahlenbericht 2019, Impressum, Seite 46

## GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option Kern) erstellt.

## GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

➤ Kennzahlenbericht 2019, Seiten 39 – 45

## GRI 102-56: Externe Prüfung

Keine externe Prüfung

## Materialitätsmatrix von Energiedienst

<b>Stakeholder-relevant</b>	<b>Fokusthemen</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Vorausschauende Unternehmensführung</li> <li>2 Regionalität</li> <li>3 Zuverlässige Stromversorgung</li> <li>4 Energiedienst als Marke</li> <li>5 Innovative Produkte und Dienstleistungen</li> <li>6 Reduktion unseres Fussabdrucks</li> <li>7 Erhaltung natürlicher Lebensräume</li> <li>8 Arbeitgebermarke</li> <li>9 Arbeitssicherheit und Gesundheit</li> <li>10 Aus- und Weiterbildung</li> <li>11 Compliance</li> <li>12 Qualität für unsere Kunden</li> <li>13 Kommunikation und Austausch mit Stakeholdern</li> <li>14 Nachhaltige Lieferkette</li> <li>15 Transparente Berichterstattung</li> </ol>
	<b>Strategie-relevant</b>

## Fokusthemen im Bereich Wirtschaft

Um den wirtschaftlichen Erfolg auch zukünftig zu sichern, liegt der Fokus bei der Energiedienst-Gruppe gesellschaftsübergreifend auf einer vorausschauenden Unternehmensführung, der regionalen Verankerung, der zuverlässigen und ökologischen Stromversorgung, starken Markenwerten und einem innovativen Produkt- und Dienstleistungsangebot.

# Vorausschauende Unternehmensführung

**Für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der Energiedienst-Gruppe ist eine vorausschauende Unternehmensführung unabdingbar. Kernbestandteil ist dabei die Auseinandersetzung mit verschiedenen Zukunftsszenarien, diese einzuschätzen, abzuwägen und dann zu entscheiden. Dabei muss ein gewisses Mass an Flexibilität behalten werden, 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, als sich die Branche in einem tiefgreifenden Wandel befindet. Die Energiedienst-Gruppe hat die Unternehmensstrategie im Jahr 2019 neu ausgerichtet, um so den Megatrends Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung und Dezentralität und den daraus resultierenden Herausforderungen zu begegnen. Dabei rückt das Thema „Infrastruktur“ in den Fokus. Basierend auf den drei Säulen „Kundennahe Energielösungen“, „Systemrelevante Infrastruktur“ und „Erneuerbare Erzeugungsinfrastruktur“ will die Unternehmensgruppe künftig zum nachhaltigen, technologisch versierten und regional verankerten Infrastrukturanbieter 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 Stossrichtungen erfolgreich bedient werden können.

Das wichtigste Unternehmensziel ist für die Energiedienst-Gruppe der langfristige 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 2019, Konsolidierte Jahresrechnung, Seiten 61 – 64) und nach international anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen bewertet. Weitere Informationen zu Geschäftstätigkeit, Zielen und Strategie finden sich unter ➤ Geschäftsbericht 2019, Strategie, Seiten 12 – 14, sowie Geschäfts- und Ergebnisentwicklung, Seiten 15 – 17. Als deutsch-schweizerische Unternehmensgruppe ist die Energiedienst-Gruppe mit Hauptsitz in Laufenburg in der Schweiz gleich in zwei Märkten aktiv. Neben dem direkten Leistungsauftrag leistet die Energiedienst-Gruppe auch einen indirekten volkswirtschaftlichen Beitrag. Er besteht in den steuerlichen Verpflichtungen und in der Bereitstellung sowie der zuverlässigen Versorgung der Kunden mit Strom durch Zurverfügungstellung der Netzinfrastruktur. Dies umfasst auch ein Ladesäulennetz für die Elektromobilität und 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, 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 2019, Konsolidierte Jahresrechnung, Seiten 61 – 64

Im Berichtsjahr 2019 leistete die Energiedienst-Gruppe finanzielle Unterstützung im Gesamtwert von 508'532 €.

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

Risiken und Chancen, die mit dem Klimawandel einhergehen, haben eine unterschiedlich hohe Eintrittswahrscheinlichkeit und können in verschiedenen Bereichen und Geschäftsfeldern anfallen. Die Energiedienst-Gruppe ist deshalb darauf bedacht, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Die systematische Risikobeurteilung wird durch das integrierte Risikomanagement-System (iRM) gewährleistet (vgl. GRI 102 – 11). Aktuelle Risiken ergeben sich zum Beispiel aufgrund von regulatorischen Unsicherheiten. Eine Ausweitung des Emissionshandels auf weitere Branchen beispielsweise würde dort zu höheren Produktionskosten führen. Eine Gesetzesänderung zugunsten einer Förderung der Energieeffizienz und zur Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen könnte als Risiko (bspw. Reputationsrisiken, Sanktionsrisiken etc.), aber auch als Chance (bspw. Dienstleistungsangebote im Bereich Gebäudesanierung bzw. allgemeine Wettbewerbsvorteile durch ökologische Angebote) wahrgenommen werden.

Physikalische Risiken können sich durch eine gesteigerte Intensität und Häufigkeit von Extremwetterereignissen wie Hochwasser, Dürren und Stürmen ergeben, was in der Folge zu grösseren Produktionsschwankungen bei Wasserkraftwerken führen kann. Auch kann ein häufigeres Auftreten von Sturmschäden an den Stromnetz-Freileitungen höhere Kosten bei den Netzgesellschaften der Energiedienst-Gruppe verursachen. Im Sinn einer vorausschauenden Unternehmensführung müssen Gefahren und Potenziale frühzeitig erkannt werden, um Risiken zu vermeiden und Wettbewerbsvorteile zu nutzen. Die Entscheidungsträger gehen diese Herausforderung aktiv an.

Konkrete Kosten in Zusammenhang mit den Risiken und Chancen lassen sich aufgrund der Vielfalt der Themen zum heutigen Zeitpunkt nicht beziffern. Gemäss der qualitativen Bewertung der Risiken und Chancen (auf einer qualitativen Skala von hoch, mittel-hoch, mittel, niedrig-mittel und niedrig) kann das potenzielle Ausmass der Risiken und Chancen, die das Unternehmen beeinflussen würden, überwiegend mit „mittel“ bewertet werden. Die Eintrittswahrscheinlichkeit wird über alle Risiken und Chancen als „möglich“ im Bereich von 30 bis 50 Prozent angesehen.

### **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 Grundschüler 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 sechs Magazine, vier zu den Themen Elektromobilität, Wasserkraft, Photovoltaik, Stromnetz sowie ein Rätsel- und ein Experimentiermagazin. Das erste Magazin erhielt den Fox Award in Gold. Weitere Magazine sind geplant.

Darüber hinaus unterstützt Energiedienst mit gezielten Sponsoringaktivitäten Projekte in der Region. Ein Sponsoringkonzept mit einer entsprechenden Matrix stellt 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.

Im Berichtsjahr unterstützte Energiedienst Einzelsportler und Mannschaften, kommunale Partnerschaften, grössere Events sowie Vereine 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.

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.

# Regionalität

**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 fast 1'000 Mitarbeitende und rund 50 Auszubildende unterstützt die Energiedienst-Gruppe auch den Ausbau der regionalen Infrastruktur für E-Mobilität in Südbaden und stellt aktuell rund 130 Ladesäulen zur Verfügung. Auch in Sachen Sponsoring wird der Fokus auf Spitzensportler, Nachwuchstalente, Vereine, kulturelle Projekte und Schulen in der Region gelegt.

Im Beschaffungswesen versucht die Unternehmensgruppe dem Anspruch der Regionalität, soweit es geht, gerecht zu werden. Die meisten Warengruppen werden aus dem näheren EU-Ausland oder aus der Schweiz bezogen. Dienstleistungen werden weitestgehend aus der direkten Umgebung bezogen.

Das Einkaufsgebiet eines Energieversorgungsunternehmens ist durch langjährige, fachlich versierte Lieferanten und einen aufgrund des Beschaffungsfeldes beschränkten Markt gekennzeichnet. Anforderungen an Zulieferer sind formal festgehalten und enthalten auch Aspekte zu Qualitätsmanagement, Umweltmanagement und Arbeitsschutzmanagement (Lieferantenselbstauskunft). Für die gesamte Beschaffung gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie von Energiedienst. Die Einkaufsrichtlinie des EnBW-Konzerns wird berücksichtigt. Die Einkaufsprozesse sind mit den geltenden IKS-Vorgaben abgestimmt und werden entsprechend dem IKS-Reglement intern kontrolliert. Zusätzlich findet der Vergabeprozess für Vorgänge über 20'000 € in Zusammenarbeit mit dem EnBW-Zentraleinkauf statt. Menschenrechtsaspekte sind zum derzeitigen Stand noch nicht explizit formal geregelt.

Bei Bauvorhaben wird zusätzlich auf nachhaltige Kriterien geachtet.

## **GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftstandorten**

Im Versorgungsgebiet von Energiedienst werden rund 30 Prozent des Einkaufsvolumens für lokale Lieferanten 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 Kunden ist für die Energiedienst-Gruppe ein zentrales Anliegen und Voraussetzung für stabile Kundenbeziehungen und den langfristigen Erfolg der Gruppe. Als Netzbetreiber 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 Stromnetzbetreiber 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 Betreiber 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 Netzleitstelle 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 Netzbetreiber. 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.

## **EU 12: Übertragungs- und Verteilverluste**

Die Netzverluste 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 1.94 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 2019 durchschnittlich 3.8 Prozent.

## **EU-Branchenspezifischer Aspekt für Energieunternehmen**

Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Netzzuverlässigkeit regelmässig durch die Bundesnetzagentur bewertet.

## **EU 28: Häufigkeit von Stromausfällen**

Im Jahr 2019 betrug der SAIFI-Wert (System Average Interruption Frequency Index) der ED Netze GmbH 0.46. Der SAIFI-Wert der Netze, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält, betrug im Jahr 2018 durchschnittlich 0.42. Der Wert für 2019 lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

# Energiedienst als Marke

**Die Marke Energiedienst steht für Nachhaltigkeit und Regionalität. Sie genießt bei Stakeholdern ein hohes Mass an Vertrauen und Glaubwürdigkeit. Das positive Image, das mit den Werten Verlässlichkeit und Seriosität einhergeht, vereinfacht das geschäftliche und gesellschaftliche Miteinander.**

## **Managementansatz**

Die Marke Energiedienst steht für alle unternehmerischen Grundsätze und Werte, die die Energiedienst-Gruppe nach aussen und nach innen umsetzt. Die Transformation der Unternehmensgruppe und das dazu gestartete Kulturprojekt sind ständiges Thema in den internen Medien, sowohl in den Periodika als auch im Intranet. Darüber hinaus berichten die Geschäftsleitung, das Managementteam und die Führungskräfte über den Erfolg der Veränderung der Unternehmensgruppe. Im Zentrum der Unternehmensstrategie 2030 stehen die Klimaneutralität sowie die Vision, eine lebenswerte Gesellschaft zu gestalten, in der nachhaltiges Leben und Wirtschaften selbstverständlich ist. Entsprechend berücksichtigt die Energiedienst-Gruppe bei allen wirtschaftlichen Aktivitäten ein hohes Mass an Verantwortung für die Umwelt.

Diese sind in den Unternehmensrichtlinien, im Verhaltenskodex und in der Unternehmensstrategie verankert. Der Verhaltenskodex war bei seiner Einführung Gegenstand intensiver Schulungen und ist immer wieder Thema in den internen Medien. Neue Mitarbeitende erhalten im Einführungsseminar durch den Compliance Officer einen ersten Eindruck. Die Führungskräfte sind aufgerufen, den Verhaltenskodex vorzuleben und an neue Mitarbeitende weiterzureichen. Ein durchgängiges Corporate Design über die gesamte Unternehmensgruppe hinweg soll die Unternehmenswerte verdeutlichen und die Kommunikation über zahlreiche Kanäle unterstützen.

Die Mitarbeitenden leben diese Werte bei ihrer täglichen Arbeit und sind so die glaubwürdigsten Markenbotschafter und Repräsentanten der Energiedienst-Gruppe.

Die Energiedienst-Gruppe agiert mit mehreren Unternehmens- und Produktmarken in den unterschiedlichen Märkten. Um eine stringente und nachvollziehbare Markenführung zu erreichen, ist bereits Ende 2018 ein unternehmensübergreifendes Projekt zur Markenstrategie gestartet. Sein Ziel: die Markenwelt der Energiedienst-Gruppe zu schärfen und das Zusammenspiel der Unternehmens- und Produktmarken zu regeln. Im Markenprojekt wurden die Unternehmenswerte und die Corporate Purpose erarbeitet. Sie flossen in die Strategie und das Kulturprojekt ein. Mitte 2020 stehen darüber hinaus Markenarchitektur und Aussenauftritt an.

# Innovative Produkte und Dienstleistungen

**Die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen ausgehend von den drei Säulen der Unternehmensstrategie ist ein wichtiger Bestandteil, um die Ziele der Strategie der Energiedienst-Gruppe zu erreichen. Für die erfolgreiche Transformation der Unternehmensgruppe müssen neue Herangehensweisen etabliert werden, um Trends aufgreifen zu können und darauf mit neuen Produkten und Dienstleistungen reagieren zu können.**

## **Managementansatz**

Die Bereiche Elektromobilität, Photovoltaik und Wärme sind nicht mehr in einer Geschäftseinheit zusammengefasst. Elektromobilität und Wärme agieren eng mit dem Vertrieb zusammen, um neue Produkte schnell entwickeln und vermarkten zu können. Die gesamten Photovoltaik-Aktivitäten der Unternehmensgruppe sind nun unter einheitlicher Leitung im Unternehmensbereich Photovoltaik organisiert.

Die Digitalisierung ist Herausforderung und Lösungsansatz zugleich. Mit Unterstützung des Unternehmensbereichs „Digital Business + IT“ arbeiten die Unternehmensbereiche Schritt für Schritt an der Umsetzung der digitalen Roadmap. Insgesamt fünf bereichsübergreifende IT-Arbeitsgruppen tragen das Thema Digitalisierung ins gesamte Unternehmen.

Ende 2019 liefen etwa 50 aktive Digitalisierungs- und Innovationsprojekte, während im Verlauf des Jahres rund 20 abgeschlossen und neu gestartet wurden. Das Projektspektrum reichte von der Automatisierung der Geschäftsprozesse im Kundenmanagement bis zur Einführung eines digitalen Arbeitsplatzes. Mit dem Ziel, sich auf die wirtschaftlich und strategisch wichtigsten Vorhaben zu konzentrieren, erfolgte im Mai 2019 ein allgemeiner Projekt-Review.

Energiedienst baut seit Juni 2019 in einem vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Projekt eine kommunale Stromgemeinschaft in Murg am Hochrhein auf. Dieses Projekt ist Teil des Gesamtprojekts „C/sells im Solarbogen Süddeutschlands“. In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Hessen arbeiten über 50 Unternehmen, Forschungsinstitute und Universitäten an der Entwicklung von Zukunftslösungen für dezentrale und intelligente Energiesysteme. In Murg geht es darum, auf lokaler Ebene Erfahrungen im Zusammenspiel von privaten Photovoltaikanlagenbetreibern und benachbarten Stromverbrauchern zu gewinnen. Die Forschungsprojekte in Murg und etwa 30 anderen Kommunen in Süddeutschland sollen dazu beitragen, Musterlösungen zu entwickeln, wie dezentrale und intelligente Energiesysteme bei zunehmendem Anteil der erneuerbaren Energien an der Gesamtstromproduktion aussehen können. In den drei Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern und Hessen ist knapp die Hälfte der Photovoltaikleistung Deutschlands installiert.

Die ED Netze GmbH nimmt in ihrem Versorgungsgebiet die Rolle des grundzuständigen Messstellenbetreibers ein. So positioniert sich das Unternehmen noch stärker als Dienstleister für Stadtwerke und Weiterverteiler. Der Rollout der modernen Messeinrichtungen liegt im Plan und die Vorgabe des Messstellenbetriebsgesetz (MsbG) – 10 Prozent der Kunden mit einem Verbrauch von unter 6'000 kWh pro Jahr in den ersten drei Jahren umzurüsten – ist bereits Mitte 2019 erreicht worden.

## Fokusthemen im Bereich Umwelt

Im Bereich Umwelt legt die Energiedienst-Gruppe die Schwerpunkte auf die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen – im eigenen Betrieb und durch gute Beratungsangebote auch kundenseitig. Ein weiteres wichtiges Thema ist der Schutz und die Pflege der Biodiversität rund um Kraftwerks- und Netzanlagen.

# Reduktion unseres Fussabdrucks

**Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens ist eine wesentliche Vorgabe der Geschäftsleitung, um als Produzent und Anbieter 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 und einen Anbieter von Energie ist die Ermittlung des 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 (UMS) implementiert. Dieses wurde im Oktober 2015 um ein Energiemanagementsystem (EnMS) gemäss ISO 50001 erweitert. Im Rahmen des UMS/EnMS wird unter anderem eine Datengrundlage geschaffen, die es ermöglicht, detaillierte Kenntnisse über alle wesentlichen Anlagen und deren 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 Produzent und Verteiler 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 weiterer Ansatzpunkt ist die kontinuierliche Umstrukturierung der Fahrzeugflotte durch konsequentes Downsizing sowie den

Ausbau von Elektrofahrzeugen. Die Poolfahrzeuge sind bereits nahezu vollständig elektrisch. Die entsprechende Ladeinfrastruktur steht an allen Energiedienst-Standorten zur Verfügung. Nicht vermeidbare Emissionen, zum Beispiel durch den Einsatz von Erdgas, Diesel und Benzin, werden durch CO<sub>2</sub>-Zertifikate klimaneutral gestellt.

## GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	2019	2018
<b>Strom (inklusive Elektrofahrzeuge)</b>	<b>26'513</b>	24'374
<b>Fernwärme</b>	<b>102</b>	146
<b>Treib- und Brennstoffe</b>		
Heizöl	149	148
Erdgas*	622	697
Diesel (inklusive Notstrom)*	5'184	5'031
Benzin*	145	147
Holzpellets	172	174
<b>Energiedienstleistungen</b>		
Erdgas	18'261	19'980
Heizöl	262	85
Diesel	143	154
Holzhackschnitzel	4'459	7'300
Strom für Wärmepumpen	370	370
<b>Total Energiedienstleistungen**</b>	<b>-23'495</b>	-27'889
<b>Netzverluste***</b>	<b>86'200</b>	90'300
<b>Gesamt</b>	<b>119'087</b>	121'017

\* 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 Kunden weiterverkauft wird.

\*\*\* Seit dem Berichtsjahr 2019 weist die Energiedienst-Gruppe ihre Netzverluste aus. Die daraus resultierenden Emissionen werden ab 2020 grün gestellt.

## GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Energiedienst hat im Jahr 2015 erfolgreich ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und sich zertifizieren lassen. Grundvoraussetzung ist der Aufbau einer Datengrundlage, um detaillierte Kenntnisse über die wesentlichen Anlagen und Verbraucher zu bekommen. Mit diesen Informationen können Defizite identifiziert und Effizienzsteigerungsmassnahmen geplant werden.

Umfangreiche Sanierungsmassnahmen an den Bestandsgebäuden konnten die letzten Jahre realisiert werden. Auch in nichtbesetzten Gebäuden, zum Beispiel in Umspannwerken (UW) und Schaltstationen, wird der Energieverbrauch erfasst und durch technische und bauliche Verbesserung kontinuierlich optimiert. Im Jahr 2019 wurden folgende Gebäude und Schaltanlagen modernisiert: UW Wehr, Schaltstation Immendingen und 20-kV Schaltanlage UW Geisingen (Gesamt-Investitionssumme 1.5 Mio. € in 2019).

Im Zuge einer solchen technischen Erneuerung von Umspannwerken

werden die Gebäude grundsätzlich energetisch überprüft und saniert sowie die bestehenden 110/20-kV-Transformatoren gegen verlustarme ausgetauscht. Dies erfolgte 2019 zusätzlich noch im UW Geisingen und im UW Wutöschingen. Mit jedem neuen 110/20-kV-Transformator werden 30 Prozent Energieverluste eingespart.

Ein weiteres Fokusthema ist der kontinuierliche Ausbau der erneuerbaren Stromproduktion. Im Bereich der Photovoltaik konnte die Energiedienst-Gruppe neben verschiedenen kleinen Photovoltaikanlagen im Wallis und in Südbaden 2019 die erste Photovoltaik-Freiflächenanlage in Döggingen, Schwarzwald-Baar-Kreis, in Betrieb nehmen. Diese Anlage hat eine Leistung von 750 kWp und produziert pro Jahr rund 800'000 kWh erneuerbare Energie.

Auch im Bereich der Wasserkraft kam es durch Neubauprojekte beziehungsweise Effizienzsteigerungsmassnahmen (Retrofit) an Bestandskraftwerken zu einer Steigerung der Stromproduktion aus erneuerbaren Energien. Dank den Modernisierungsarbeiten an den Kleinkraftwerken Hausen I, Hausen II und Brennet können ab 2020 insgesamt rund 4.2 Mio. kWh erzeugt werden. Bereits Ende 2018 konnte das nahezu vollständig neu gebaute Kraftwerk Hausen II mit neuer Turbine erstmals wieder Strom erzeugen und produziert nun mit 1 Mio. kWh 80 Prozent mehr als das alte Kraftwerk. Im gleichen Zeitraum gingen ausserdem das neue Kraftwerk Maulburg II sowie zwei Dotierkraftwerke an den Fischpässen im Kraftwerk Wyhlen in Betrieb. Gemeinsam produzieren diese drei Anlagen rund 2 Mio. kWh Strom aus Wasserkraft.

Auch bei der EnAlpin AG fanden 2019 umfangreiche technische Erneuerungen im Kraftwerksbereich statt. Die Sanierung des Kraftwerks Ackersand II konnte erfolgreich abgeschlossen werden und führte zu einer deutlichen Leistungssteigerung. Durch den Umbau des Kühlsystems konnte 2019 die kraftwerkseigene Grundwasserpumpe stillgelegt werden, was den Eigenverbrauch weiter reduziert.

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

Gewerbliche und kommunale Kunden von Energiedienst sowie der 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 Privatkunden gibt es Produkte sowie Beratungsdienstleistungen, deren Ziel es ist, den Eigenstromverbrauch von Eigenheimbesitzern 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 den schonenden Umgang mit Ressourcen.

Im Bereich Wärme- und Energielösungen befinden sich aktuell ca. 150 Projekte in der Planung, der Umsetzung oder bereits in der Betriebsführung. Dabei werden beispielsweise verbesserte Abwärmennutzung und modernisierte Nahwärmeversorgung beziehungsweise Dachsanierungen mit Photovoltaikanlagen realisiert. Die Einrichtung und der Betrieb von Nahwärmenetzen stand besonders im Fokus: Mehrere kleinere Nahwärmenetze wurden übernommen und technisch erneuert.

Im neuen Baugebiet „Auf Leim“ in Murg können zukünftig 50 Häuser mit Erdwärme heizen. Die Verträge zur Realisierung dieses kalten Nahwärmenetzes wurden 2019 unterzeichnet.

Für gleich drei Baugebiete am Wasserkraftwerk in Grenzach-Wyhlen plant Energiedienst, die Wärmeversorgung mit Abwärme aus dem Wasserkraftwerk Wyhlen und der Power-to-Gas-Anlage zu realisieren. Diese Wärme reicht aus, um 87 Prozent des Wärmebedarfs der Baugebiete abzudecken. Dieses Projekt befindet sich aktuell in der Realisierungsphase.

Zusätzlich unterstützt Energiedienst gewerbliche und kommunale Kunden beim Thema LED-Beleuchtung mit einer Palette von Dienstleistungen. Diese reichen vom Konzept über die Planung bis zur Umsetzung der Beleuchtung.

Im Bereich Photovoltaikanlagen für Endkunden ist die Energiedienst-Gruppe mit ihren beiden Tochtergesellschaften winsun und TRITEC in der Schweiz und mit der Photovoltaik-Einheit der Energiedienst AG in Deutschland gut aufgestellt. Insgesamt konnten im Jahr 2019 337 Anlagen für Kunden mit einer Gesamtleistung von 10.4 MWp installiert werden. Damit können die Kunden rund 10 Mio. kWh erneuerbare Energie pro Jahr erzeugen. Circa 200 weitere Anlagen sind bereits in Planung.

2019 ist ein neues Projekt zur Sektorenkopplung (Elektromobilität und Photovoltaik) lanciert worden. Mit einem Zuschuss des Landes Baden-Württemberg startet die Energiedienst-Gruppe in Rheinfelden ein Leuchtturmprojekt im Bereich intelligente Netzanbindung. Dazu baut das Unternehmen eine Parkplatzüberdachung mit integrierten Photovoltaik-Modulen, die zwölf neue Elektroladesäulen mit Strom speisen. Ein moderner Batteriespeicher soll die Effizienz zusätzlich steigern.

Mit der Elektromobilität treibt Energiedienst die Energiewende im Verkehrssektor weiter voran. Die 2018 geplanten weiteren 49 neuen Ladesäulen im südbadischen Versorgungsgebiet sind mittlerweile installiert. Somit steht spätestens alle zehn Kilometer eine Ladesäule zur Verfügung. Die in sechs Landkreisen errichteten Ladesäulen sind Teil eines Förderprogramms des Bundes beziehungsweise des Landes Baden-Württemberg. Aktuell erfolgt die Ertüchtigung weiterer 30 Stromtankstellen gemäss der neuen Ladesäulenverordnung bezüglich Eichrecht. Diese „alten“ Stromtankstellen werden zusätzlich durch eine behindertengerechte Ausführung ersetzt.

## GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen

In Tonnen CO <sub>2</sub> e	2019	2018
<b>Scope 1*</b>	<b>5'628</b>	5'928
Eigenverbrauch Strom**	0	0
Eigenverbrauch Brennstoffe	42	42
Treibstoffe	1'359	1'320
Flüchtige Emissionen (Kältemittel)	154	148
SF <sub>6</sub>	0	0
<b>Energiedienstleistungen (EDL)***</b>		
Erdgas	3'743	4'095
Heizöl	70	23
Diesel	38	41
Holzchackschnitzel	59	96
Strom für Wärmepumpen	162	162
<b>Scope 2</b>	<b>37'771</b>	39'576
Fernwärme	23	32
Netzverluste****	37'748	39'544
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	124	123

\* Um die nicht vermeidbaren Scope-1-Emissionen auszugleichen, unterstützt die Energiedienst-Gruppe mit CO<sub>2</sub>-Zertifikaten ein internationales Klimaschutzprojekt in der Türkei.

\*\* Stromverbrauch ausschliesslich aus Ökostrom

\*\*\* Energie, die vom Bereich Wärme- und Energielösungen als Produkt „Wärme“ an 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 ab 2020 grün gestellt.

## EU: Direktes CO<sub>2</sub> pro MWh produziertem Strom

Die eigene Stromproduktion der Energiedienst-Gruppe erfolgt über Wasserkraftwerke und PV-Anlagen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen für die NaturEnergie-Kunden betragen daher 0 kg/MWh.

Im Rahmen des Mieterstrommodells können Privatkunden auch Strom aus Blockheizkraftwerken erhalten, der nicht CO<sub>2</sub>-neutral erzeugt wurde. Bei Strom aus gasbetriebenen BHKW betragen die CO<sub>2</sub>-Emissionen in etwa 200 kg/MWh.

## GRI 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

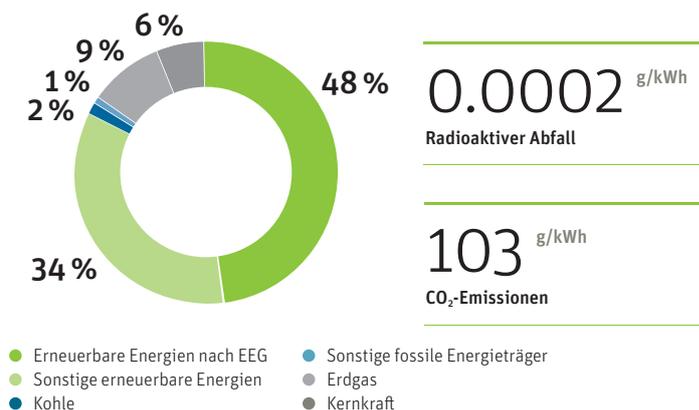
➤ Kennzahlenbericht 2019, Tabelle unter GRI 305-1, siehe oben

## EU: Indirektes CO<sub>2</sub>e pro MWh produziertem Strom

Der Strommix für Letztverbraucher der Energiedienst AG setzt sich zusammen aus der Produktion in eigenen Wasserkraft- und Partnerwerken sowie aus zusätzlichen Stromlieferungen von ausgewählten Partnern. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 103 kg/MWh.

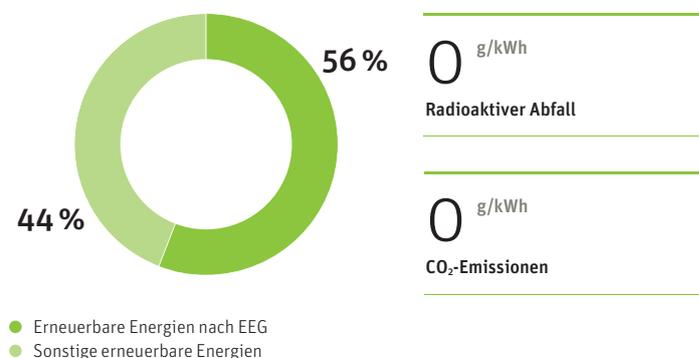
## Zusammensetzung Strom Energiedienst AG

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



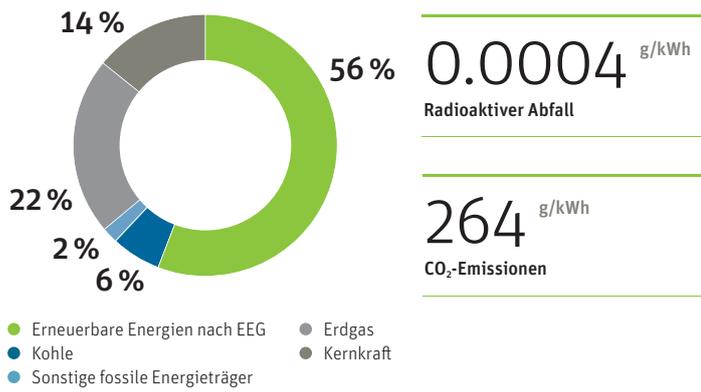
## Zusammensetzung NaturEnergie

Das Produkt NaturEnergie enthält ausschliesslich Strom aus 100 Prozent Wasserkraft. Seit 1999 erhalten alle Privatkunden ausschliesslich NaturEnergie. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 0 kg/MWh.



### Verbleibender Energieträgermix/Energiedienst AG Systemstrom

Der verbleibende Energieträgermix wird Kunden von Energiedienst geliefert, die sogenannten Systemstrom, also kein gesondertes Stromprodukt, beziehen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen hier 264 kg/MWh.



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

Tonnen CO <sub>2</sub> e	2019	2018
Geschäftsreisen	35	24

# 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 Interessensgruppen 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, Unterhaltsmassnahmen und Investitionen in die Modernisierung der Kraftwerksanlagen. Der Schwerpunkt liegt hier in der Funktion der Fischauf- und Fischabstiegsanlagen sowie dem Unterhalt und der Renaturierung der naturnahen Ufer- und Laichgewässer.

Die Planung und 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. Zudem werden die Massnahmen bei den grösseren Bauprojekten 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. Die Arbeiten werden regelmässig durch externe Fachleute geprüft.

Das mit dem Neubau des Kraftwerks Rheinfeldern realisierte Fischaufstiegs- und Laichgewässer ist eines der bedeutendsten Fischumgebungsgewässer am Hochrhein. Durch regelmässige Monitorings (Untersuchung der Fischbestände sowie der Diversität

von Vogel- und Pflanzenarten) werden die Auswirkungen der Ausgleichsmassnahmen kontinuierlich überwacht. Eine Fischzählung ergab die grösste Artenvielfalt am Hochrhein mit 35 und damit nahezu allen Fischarten des Hochrheins.

Im Bereich der Kleinkraftwerke wurde 2019 eine neue Fischauf- und Fischabstiegsanlage am Kraftwerk Hausen gebaut, die dort die Situation für die Fische verbessert. Zusätzlich befindet sich am Kraftwerk Brennet eine weitere Fischauf- und Fischabstiegsanlage in Planung.

## Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz

EUR	2019	2018
<b>Investitionen für Umweltschutz</b>		
Gewässer- und Bodenschutz/Gefahrstoffe	466'000	1'527'000
Naturschutz und Landschaftspflege	494'000	1'928'000
Energiesteigernde Massnahmen und Energiesparmassnahmen	11'637'000	4'189'000
Investitionen zur Nutzung erneuerbarer Energien	3'359'000	10'124'000
Sonstige Investitionen in Klimaschutzanlagen	1'355'700	5'224'000
Forschung, Entwicklung (umweltrelevant)	0	0
Sonstige Umweltinvestitionen (z. B. Lärmschutz, Abfall, etc.)	162'000	96'000
<b>Unterhalt</b>		
Abfallwirtschaft	596'000	671'000
Gewässer- und Bodenschutz/Gefahrstoffe	240'000	388'000
Naturschutz und Landschaftspflege	435'000	265'400
Forschung, Entwicklung (umweltrelevant, auch Managementsysteme)	212'000	280'000

## Aufwendungen und Investitionen für Klimaschutzanlagen

Für den Unterhalt von Klimaschutzanlagen (Wasserkraftwerke und Power-to-Gas-Anlage) wurden 2019 insgesamt 77.0 Mio. € ausgegeben. Die Investitionen in diese Anlagen beliefen sich für 2019 auf insgesamt 10.3 Mio. €. 2018 waren es insgesamt 19.4 Mio. €.

## Fokusthemen 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. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind dabei genauso relevant wie Aus- und Weiterbildung. Zudem möchte Energiedienst auch im Austausch mit den Kunden und anderen Stakeholdern als vertrauensvoller Partner auftreten. Schwerpunkte werden in den Bereichen Qualität für Kunden, nachhaltiges Lieferantenmanagement, Kommunikation mit Stakeholdern und transparente Produktkennzeichnung gelegt.

# Arbeitgebermarke

**Zur Sicherung der Produktivität und der Zukunftsfähigkeit der Energiedienst-Gruppe ist eine hohe Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Äussere Rahmenbedingungen wie der demografische Umbruch der Gesellschaft oder die gute Arbeitsmarktsituation für Arbeitssuchende erfordern eine vorausschauende Personalplanung. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist weiterhin sehr hoch; gleichzeitig herrscht im direkten wirtschaftlichen Umfeld Vollbeschäftigung. 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.**

## Managementansatz

Der Ersatzbedarf an gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften ist enorm. Als regional und überregional bekannter, zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber mit einer hohen Mitarbeiterorientierung, 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 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 Bedürfnisse von Mitarbeitenden bei der Pflege ihrer Kinder, Partner oder alten Angehörigen berücksichtigt werden. Energiedienst hat sich für das Audit „berufundfamilie“ im Jahr 2018 bereits zum zweiten Mal reauditert und im Dezember 2018 das Zertifikat für weitere drei Jahre erhalten. Schwerpunkt in der neuen Zielvereinbarung „berufundfamilie“ ist die Entwicklung von betrieblichen Lösungen zum Thema mobiles Arbeiten und von Home-Office-Lösungen für definierte Mitarbeitergruppen.

Ende 2019 begannen Gespräche und Verhandlungen für eine zukünftige Betriebsvereinbarung, beziehungsweise die Erarbeitung eines Reglements für Mitarbeitende mit Schweizer Arbeitsvertrag.

Künftig sollen vermehrt Angebote bestehen, um ein flexibles mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Mindestens ein Arbeitstag pro Woche kann dann ausserhalb der ersten Tätigkeitsstätte erfolgen, sofern betrieblich und im Zuge der Mitarbeiterorientierung sinnvoll. In der Zielvereinbarung „berufundfamilie“ wurde auch festgehalten, dass familienfreundliche Angebote wie das Eltern-Kind-Zimmer, Unterstützung bei Rückkehr aus der Elternzeit oder die Möglichkeit, mit Familienangehörigen im Personalrestaurant Rheinfelden essen zu gehen, fortgeführt und beibehalten werden sollen.

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. In den vergangenen fünf Jahren wurden ca. 390 neue Arbeitsverträge abgeschlossen. Das durchschnittliche Eintrittsalter lag bei 34 Jahren (Betrachtungen jeweils ohne Auszubildende und Praktikanten). Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden liegt aktuell bei 43.3 Jahren und ist im Vergleich zu 2018 leicht gestiegen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich leicht erhöht. Die Auszubildenden werden nach erfolgreichem Abschluss der Lehre in der Regel zunächst ein Jahr befristet übernommen. Insgesamt hat sich die Alterspyramide positiv entwickelt.

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

Ein weiteres zentrales Anliegen ist Energiedienst die Sicherstellung von Lohn- und Lohnvergleichbarkeit – 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 und 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.

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 der Personalabteilung angegliedert.

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.

Seit sechs 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. Nach einer sechsmonatigen Arbeitsplatzprobung gelang es der Energiedienst-Gruppe im Jahr 2019, eine langzeitarbeitslose Schwerbehinderte dauerhaft in das Arbeitsleben zu integrieren. Diese Massnahme wird vom Integrationsamt finanziell gefördert. Die Diversität in der Organisation sichert die Vielfalt und damit das organisatorische Lernen. Derzeit beschäftigt die Energiedienst-Gruppe Mitarbeitende aus 15 verschiedenen Herkunftsländern. Diese kulturelle Breite ist auch für einen regionalen Energieversorger ein Zeichen der Flexibilität und der Weltoffenheit in einer globalisierten unternehmerischen Umwelt.

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

#### Gesamtzahl Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben

Anzahl Personen	2019	2018
<b>Nach Altersgruppe*</b>		
Unter 30 Jahren	28	22
30 – 50 Jahre	56	47
Über 50 Jahre	23	34
<b>Nach Geschlecht*</b>		
Frauen	26	16
Männer	81	87
<b>Beendete befristete Arbeitsverhältnisse**</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Beendete Lehren**</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
<b>Beendete Traineeships**</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Beendete Praktika**</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

\* Ohne Lernende, Praktikanten, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre

\*\* Inkl. ordentlicher Beendigungen

#### Gesamtzahl neuer Mitarbeitender

Anzahl Personen	2019	2018
<b>Nach Altersgruppe*</b>		
Unter 30 Jahren	39	23
30 – 50 Jahre	47	55
Über 50 Jahre	6	9
<b>Nach Geschlecht*</b>		
Frauen	25	19
Männer	67	68
<b>Lernende</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
<b>Trainees</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Praktikanten</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Leiharbeiter, Vertragsarbeiter, Temporäre</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Eintritt durch Neukonsolidierung (winpoint)</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

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

#### EU: Durchschnittliche Anstellungsdauer von austretenden Mitarbeitenden

Anstellungsdauer in Jahren	2019	2018
<b>Nach Altersgruppe*</b>		
Unter 30 Jahren	2.4	2.9
30 – 50 Jahre	3.9	3.3
Über 50 Jahre	23.4	28.9
<b>Nach Geschlecht*</b>		
Frauen	7.4	10.6
Männer	7.8	12.0

\* Ohne Lernende, Praktikanten, 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.

Zum 1. August 2016 wurde für die Beschäftigten mit deutschem Arbeitsvertrag ein sogenanntes 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 (D) 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 2019 haben aktuell 144 Beschäftigte eine Wertkontovereinbarung bei Energiedienst eingerichtet.

### 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	Alle Mitarbeitenden
Wertkonto/Lebensarbeitszeitkonto	Beschäftigte mit Arbeitsvertrag (D)

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

Anzahl Personen	2019	2018
<b>Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternzeit</b>		
Frauen	205	191
Männer	489	488
<b>Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch nahmen</b>		
Frauen	14	20
Männer	13	11
<b>Mitarbeitende, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten</b>		
Frauen	6	10
Männer	12	8
<b>Mitarbeitende, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und danach noch mindestens 12 Monate im Betrieb arbeiteten*</b>		
Frauen	10	6
Männer	10	6

\* Mitarbeitende, die 2018 aus der Elternzeit zurückkehrten und 2019 12 Monate im Betrieb waren

### EU 15: Mitarbeiter, die innerhalb der nächsten 5 und 10 Jahre pensioniert werden

Prozent	2019	2018
Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 Jahre Anrecht auf Pensionierung haben	15%	13%
Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 10 Jahre Anrecht auf Pensionierung haben	28%	26%

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. Lebensjahres pensionieren lässt.

### 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
<b>2019</b>					
Verwaltungsrat	8	2	0	2	8
Geschäftsleitung*	2	0	0	1	1
Leitende Angestellte (Kader)	12	0	0	4	8
Mitarbeitende (inkl. Lernende)	702	258	201	448	311
<b>2018</b>					
Verwaltungsrat	8	2	0	3	7
Geschäftsleitung*	2	1	0	0	3
Leitende Angestellte (Kader)	16	1	0	10	7
Mitarbeitende (inkl. Lernende)	685	267	200	459	293

\* Wegfall der erweiterten Geschäftsleitung aufgrund von Restrukturierung

### 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 Kadern 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.

## Nur Mitarbeitende in Deutschland

Anzahl Personen in Vergütungsgruppe	2019		2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
VG02* (A)	0	0	0	0
VG03 (B)	0	0	0	0
VG04 (C)	0	5	0	5
VG05 (D)	24	29	24	29
VG06 (E)	73	61	72	59
VG07 (F)	78	44	76	38
VG08 (G)	55	17	54	13
VG09 (H)	68	11	63	10
VG10 (I)	36	8	33	7
VG11 (J)	38	9	33	7
VG12 (K)	20	3	21	3
VG13 (L)	5	0	4	0
VG14	0	0	0	0
Aussertariflich	71	4	50	4
Nicht tarifgebunden	23	8	29	8

\* VG heisst Vergütungsgruppe. Im deutschen Vergütungstarifvertrag (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 nichttarifgebundenen Mitarbeitenden ist es durch Konsolidierung gekommen.

## GRI 406-1: Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.

# 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 Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.**

## Managementansatz

Die Ziele für den Arbeitsschutz werden von der Geschäftsleitung festgelegt. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Arbeitsschutzvorschriften sowie die Vorgaben der Geschäftsleitung auch umgesetzt werden. Um Verletzungen und Unfälle am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden, müssen zudem sichere Arbeitsverfahren angewendet und geeignete persönliche Schutzausrüstungen getragen werden. Durch regelmässige Unterweisungen werden der Umgang mit Schutzausrüstungen und die Anwendung von bestimmten Verfahren geschult. Dabei wird insbesondere darauf geachtet, dass Unterweisungen auch richtig verstanden werden.

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. Durch die Eignungsuntersuchung können die Führungskräfte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Ein Arbeitsmediziner entscheidet, ob ein Mitarbeitender für die untersuchte Tätigkeit aus medizinischer Sicht uneingeschränkt einsetzbar ist oder nicht. Die Häufigkeit von Eignungsuntersuchungen ist in der Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat festgelegt. Die Durchführung der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung und die Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist in einer Betriebsanweisung geregelt.

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

**GRI 403-1: Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten**

Der Anteil beträgt nahezu 100 Prozent der Belegschaft, da der Betriebsrat auch im Arbeitsschutzausschuss (ASA) vertreten ist.

**GRI 403-2: Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht**

## Unfälle und Ausfalltage

Anzahl	2019	2018
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0
Meldepflichtige Betriebsunfälle	3	4
Meldepflichtige Unfälle	3	5
Unfälle ab einem Ausfalltag	4	6
Unfallhäufigkeit (Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	2.7 %	2.7 %
Durchschnittliche unfallbedingte Ausfalltage	3.3	22.8
Arbeitsunfallrate Betriebsunfälle (1'000-Mann-Quote)	3.1 %	5.2 %

## Krankheitsrate

Anzahl Stunden	2019	2018
Sollstunden	1'735'584	1'707'130
Krankheitsstunden	69'932	67'124
Krankheitsrate	4.0 %	3.9 %

**GRI 403-4: Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden**

Ansprechpartner sind die Berufsgenossenschaften (gesetzliche Unfallversicherung) und die staatliche Gewerbeaufsicht. Es gibt im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz keine separaten Regelungen mit der Gewerkschaft.

# Aus- und Weiterbildung

**Für die Energiedienst-Gruppe ist die Aus- und Weiterbildung ein entscheidendes Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Vor allem 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 wichtig 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 Motivation der Mitarbeitenden.

Bei Energiedienst ist die Aufstiegsfortbildung ein wichtiges Instrument zur Bindung von Mitarbeitenden und steigert die Attraktivität des Unternehmens. Derzeit befinden sich 19 Mitarbeitende in einer Aufstiegsqualifikation. Dies umfasst beispielsweise Lehrgänge zum Meister, zum Techniker oder ein Studium auf Bachelor- oder Masterstufe.

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 durch die Fachbereiche an den Bereich Personalentwicklung gerichtet. Der Bereich Personalentwicklung organisiert entsprechende interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen, berät und übernimmt die administrative Abwicklung. Die Qualität der Seminare wird mithilfe eines Bewertungsbogens evaluiert. Seminare und Unterweisungen im Bereich der Arbeitssicherheit werden durch die Fachbereiche bzw. durch die Arbeitssicherheit initiiert.

## GRI 404-1: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitendem nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

### Ausbildungsstunden pro Mitarbeitendem und Mitarbeiterkategorie (ohne EnAlpin und TRITEC)

Anzahl Stunden	2019	2018
Leitende Angestellte	16	0
Mittlere Führungsebene	16	18
Sachbearbeitung	28	23
Gesamtdurchschnitt	20	14

### Ausbildungsstunden pro Mitarbeitendem für spezielle Berufe (ohne EnAlpin und TRITEC)

Anzahl Stunden	2019	2018
Elektroniker für Betriebstechnik	20	22
Industriemechaniker	6	6
Fachinformatiker	12	12
Industriekauffrau	12	10
DHBW-Studenten	12	10

## 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, One Note, VBA)
- Projektmanagement
- Elektrotechnische Unterweisungen
- Kranführerschulungen
- Schulungen Hebebühnen/Hubarbeitsbühnen
- Staplerschulungen
- Schulungen zum Thema Schaltberechtigung
- Schulungen zum Thema persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA)
- Schulungen Brandschutz
- Motorsägekurse
- Erste-Hilfe-Kurse
- Kurse im Bereich Arbeitssicherheit; Anbieter: Berufsgenossenschaft
- Seminare mit verschiedenen Themen für Betriebsräte und Jugendvertretung
- Schulungen im Personalbereich zu Neuerungen im Arbeitsrecht
- Trainings Teamentwicklung in verschiedenen Unternehmensbereichen
- Telefontrainings/Kundenorientierung
- Führungskräfte-schulungen
- Schulung für Ausbildungsbeauftragte

Kurse und Programme zur Gesundheitsförderung:

- Teilnahme an Sportevents in der Region (Läufe, Fussballturnier, Drachenbootrennen, Biketouren, Skitag, Golfnachmittag)
- Betriebssportgruppen (Laufen, Tischtennis, Tennis, Fussball, Drachenboot)
- Kooperation mit mehreren zertifizierten Gesundheitszentren in der Region mit finanzieller Unterstützung
- Zehnwöchige Kampagne zu den Themen Stressbelastung und Entspannung (Stresstestungen durch Betriebskrankenkasse, Infovorträge für Führungskräfte und Mitarbeitende, Workshops zum Stressabbau, Kursangebote wie Yoga, Progressive Muskelentspannung und Qi Gong sowie Kochkurse)
- Entspannungsanwendungen „Body Stress Release“ intern in Rheinfelden, Laufenburg und Donaueschingen durch externe Trainer mit finanzieller Unterstützung
- Obstkorb-Aktion (Verteilung von frischem Obst an allen Standorten in der Wintersaison)
- Sozial- und Mitarbeiterberatung bei beruflichen und privaten Themen
- Kooperation mit Heilbad/Therme in der Region mit finanzieller Unterstützung

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

Eine jährliche Kompetenzbeurteilung wird für die aussertariflichen Mitarbeitenden sowie für Mitarbeitende mit Schweizer Arbeitsvertrag durchgeführt. Im Rahmen der Orientierungsgespräche werden (Leistungs-)Ziele vereinbart und überprüft. Das Orientierungsgespräch wird ergänzt durch ein Etappengespräch, das ebenfalls mindestens einmal im Jahr geführt werden soll. Durch regelmässige Kompetenzbeurteilung sollen Führungskräfte Entwicklungspotenziale erkennen und fördern sowie die Orientierung im Arbeitsumfeld stärken.

**Anteil der Mitarbeitenden mit einer Leistungsbeurteilung**

Prozent	2019	2018
Anteil Mitarbeitende*	42	40

\* Ohne TRITEC und EnAlpin

# Compliance

**Eine integrale Geschäftspraxis ist für die Energiedienst-Gruppe selbstverständlich und das wichtigste Reputationsmerkmal. Fehlverhalten wird durch die Vielzahl von Medien und durch neue Kommunikationsmöglichkeiten in der Öffentlichkeit stärker und schneller verbreitet und von Geschäftspartnern weniger toleriert als früher. Das schweizerisch-deutsche Unternehmen achtet auf die Einhaltung der jeweiligen Landesvorgaben und aufgrund der grenzüberschreitenden Tätigkeit auf einen zollkonformen Betrieb. Der Verhaltenskodex und interne Richtlinien ergänzen die behördlichen Auflagen mit wertebasierten, Energiedienst-spezifischen Weisungen sowie Sozial- und Umweltstandards.**

## Managementansatz

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. Sie wird durch freiwillige und gesetzliche Compliance-Vorgaben sichergestellt.

- Einhaltung von Gesetzen
- Einhaltung der Lärmschutzanforderungen
- Gesetzeskonformer Kraftwerksbetrieb
- Zollkonformer Betrieb
- Einhaltung ökologischer Anforderungen

Seit 2010 hat Energiedienst einen Compliance Officer, der die Einhaltung der Compliance-Richtlinien überwacht. Er wird von der Compliance-Kommission mit Vertretern 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.

Der Verhaltenskodex wird 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

Zu den einzuhaltenden Vorschriften gehören auch die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften. Dabei ist unstrittig, dass fehlender Wettbewerb letztlich auch der eigenen Unternehmensgruppe schaden würde. Der Verhaltenskodex sieht die Einhaltung geltender Gesetze, Normen und Regelungen sowie die Vermeidung von Interessenskonflikten vor, die durch Annahme oder Gewährung von Vorteilen entstehen können. 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 Kunden, Geschäftspartnern und Amtsträgern. 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.

## **GRI 412-2: Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitenden in Bezug auf Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit massgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeitenden**

Die Mitarbeitenden von Energiedienst werden anlassbezogen über Compliance-Themen informiert und durch gezielte Schulungen weitergebildet. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten den Verhaltenskodex zu ihrer Kenntnisnahme und werden zeitnah zu ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung über das Thema Compliance bei Energiedienst informiert. Hierbei werden die wesentlichen Grundlagen zur Compliance vermittelt und der Compliance Officer stellt das bei Energiedienst bestehende Compliance-Management-System vor. 2019 fanden insgesamt drei Veranstaltungen statt. So wird sichergestellt, dass die neu eintretenden Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert sind und Compliance-Themen bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen können.

Weiter informiert der Compliance Officer jährlich den Verwaltungsrat persönlich über aktuelle Compliance-Themen und ergriffene Massnahmen bei Energiedienst. Die Themen werden anschliessend kaskadenartig durch Führungskräfte und Teamleiter in den jeweiligen Teams kommuniziert.

Schliesslich wird anlassbezogen im Intranet oder per Mail über aktuelle Compliance-Themen informiert (zum Beispiel zum Thema Richtlinien).

Die TRITEC AG und die EnAlpin AG haben jeweils eigene Compliance-Beauftragte und verantworten das Thema 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 wird aktuell nicht durchgeführt. 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 in zeitlicher Nähe zu ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung für das Thema Compliance und damit auch für die internen Richtlinien und die Korruptionsbekämpfung sensibilisiert. Im Rahmen der speziellen Compliance-Schulungen wird die Korruptionsbekämpfung vertieft behandelt.

**GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen**

Im Berichtszeitraum gab es keine derartigen Vorfälle.

# Qualität für unsere Kunden

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

## Managementansatz

Zu den Kundengruppen von Energiedienst zählen Privatkunden, 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 den Kunden zugeschnittene Energielösungen angeboten werden. Ein funktionierendes Beschwerdesystem spielt dabei eine wichtige Rolle, ebenso wie eine wertschätzende Beschwerdebearbeitung. Zur Sicherstellung der Qualitätsvorgaben hat Energiedienst bereits 2008 ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015 eingeführt. Die Zertifizierung wird jeweils für die ED Netze GmbH durchgeführt. Dadurch ist das Unternehmen einerseits in der Lage, Produkte und Dienstleistungen jederzeit in der definierten Qualität zu gewährleisten. Der Kunde profitiert andererseits von strukturierten Abläufen und Prozessen zur Bearbeitung aller Anliegen und Aufträge – auch im Fall einer Beschwerde. Durch die Einhaltung des Qualitätsversprechens soll die Zufriedenheit der Kunden sichergestellt und eine langfristige Kundenbeziehung aufrechterhalten werden. Der Qualitätsmanagementbeauftragte ist intern für das Qualitätsmanagement bei Energiedienst verantwortlich. Die Prozessqualität wird quartalsweise beurteilt. Zusätzlich findet einmal jährlich ein internes Audit zur Überprüfung der Prozessqualität statt. Verbesserungsmaßnahmen werden fortlaufend und mindestens zweimal jährlich umgesetzt, wenn die Bundesnetzagentur die Vorgaben an die Systemanforderungen aktualisiert (zum Beispiel Änderungen der Marktkommunikation mit externen Partnern). Im Rahmen des Qualitätsmanagements führt der kontinuierliche Verbesserungsprozess zu ständigen Optimierungen beim Umgang mit den Kunden.

Ein weiteres wichtiges Qualitätsmerkmal ist 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 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 oder Bundesdatenschutzgesetz). Der Datenschutzbeauftragte hat auf die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und anderer Vorschriften zum Datenschutz im Unternehmen hinzuwirken. Grundsätzlich ist jeder Mitarbeitende gemäss § 5 des BDSG zur Wahrung des Datengeheimnisses 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. Im Management-Review wird die Jahresleistung geprüft und bewertet.

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

2019 wurden keine Datenschutzverletzungen festgestellt oder gemeldet.

Anzahl	2019	2018
Vorfälle wegen Datenschutzverletzungen	0	0

# Kommunikation und Austausch mit Stakeholdern

**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 Kunden, Aktionäre, Politik und Behörden, Verbände (hier vor allem aus dem Umwelt- und Naturschutzbereich), Nachbarn, aber natürlich auch 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 stattfindet. Gemeinsame regelmässige unternehmensweite Redaktionssitzungen 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 (Internetseiten, 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. Das Beteiligungsprogramm „ED vernetzt“ für südbadische Kommunen trägt ebenfalls zum Austausch mit Stakeholdern bei. Inzwischen haben 24 Kommunen davon Gebrauch gemacht, sich mittelbar an der ED Netze GmbH zu beteiligen und so das Stromnetz der Zukunft mitzugestalten.

Auch verschiedene Marktforschungsinstrumente kommen zum Einsatz, um neue Gedanken ins Unternehmen zu bringen (GRI 102-43).

# Nachhaltige Lieferkette

**Eine nachhaltige Lieferkette ist für die Energiedienst-Gruppe als Anbieter von nachhaltigen Stromprodukten und E-Mobilitätslösungen ein wichtiges Kriterium zum Schutz der eigenen Marke und Reputation. Durch die überwiegende Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten, die sorgfältige Auswahl neuer Lieferanten und den bewussten Einkauf von Materialien sind soziale und ökologische Ansprüche des Unternehmens auch in der Lieferkette sichergestellt.**

## Managementansatz

Die Kunden und die Stakeholder von Energiedienst vertrauen darauf, dass Energiedienst als ökologisches Unternehmen Wert auf Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette legt. Diese Erwartung entspricht auch dem Anspruch der Energiedienst-Gruppe und wird durch verschiedene Massnahmen sichergestellt. Energiedienst kauft überwiegend bei regionalen 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 Lieferanten oder bei gemeinsamen Ausschreibungen.

Zusätzlich hat Energiedienst seit dem 1. Januar 2017 eine überarbeitete Richtlinie zur Materialwirtschaft umgesetzt. Diese regelt und zentralisiert die Beschaffung über den Einkauf. In der Richtlinie sind mehrere Kontrollmöglichkeiten angelegt, je nach Art und Umfang der Beschaffung. Jede Bedarfsmeldung wird durch den zuständigen Einkäufer geprüft. Der Einkäufer kann die Bedarfsmeldung freigeben oder den Vorgang an den jeweiligen Fachbereich zurückweisen. Für das Jahr 2020 ist eine Überarbeitung und Ergänzung hinsichtlich der Nachhaltigkeit für die Richtlinie vorgesehen.

Alle Neulieferanten für grössere Projekte erhalten mit den Ausschreibungsunterlagen eine Lieferantenselbstauskunft. Darin enthalten sind auch Angaben zur Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutz. Forstbetriebe müssen für eine Beauftragung eine Zertifizierung für nachhaltige Waldbewirtschaftung (zum Beispiel PEFC) vorlegen. Neue Lieferanten der Strombeschaffung werden durch den Risikomanager einer Geschäftspartnerprüfung unterzogen, dem sogenannten Integritätscheck. Dieser soll in Zukunft auch für die massgeblichen Geschäftspartner des Einkaufs erfolgen, sofern sie ihren Sitz weder in der EU noch in der Schweiz haben. Beim Integritätscheck geht es unter anderem um die Themen Corporate Compliance, Korruption und Geschäftspraktiken. Bereits bestehende Handelspartner in der Strombeschaffung (ca. 50) werden bei Bedarf einer nochmaligen Prüfung unterzogen. Handwerker müssen die Freistellungsbescheinigung vom Finanzamt vorlegen, die dokumentiert,

dass der Unternehmer seinen bilanziellen und steuerlichen Pflichten nachkommt oder von dieser Pflicht befreit ist. Ein Auftrag wird nur bei Vorlage einer solchen Bescheinigung vergeben.

Für alle Mehrheitsbeteiligungen der Energiedienst-Gruppe gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie bereits und wird kontinuierlich implementiert. So führt die TRITEC AG bei Herstellern von Photovoltaikmodulen durch externe Auditoren Inline-Produktionskontrollen zum Beispiel in China durch, die nicht nur der Qualitätssicherung des Produkts dienen, sondern auch die Arbeitssicherheit von Maschinen und die Schutzausrüstung von Angestellten des Lieferanten einschliessen.

## 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.

## 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 auch keine Geschäftsbeziehungen beendet.

# Transparente Berichterstattung

**Die Energiedienst AG ist Endkundenversorger und daher zur Stromkennzeichnung verpflichtet. Darüber hinaus möchte Energiedienst durch die Kennzeichnung der eigenen Produkte und ergänzende Informationen auch eine Orientierungshilfe für die Kunden schaffen. Deshalb sind alle Energiedienst-Produkte leicht verständlich auf der Internetseite 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 -erzeuger im Herkunftsnachweisregister registrieren lassen, wenn sie Ökostrom vermarkten.

**GRI 417-1: Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) 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 grosser Wert darauf gelegt, die Wertschöpfung in der Region zu halten. Bei allen Stromprodukten wird gänzlich auf den Bezug von skandinavischen Herkunftsnachweisen verzichtet.

Grosse Gewerbekunden oder Unternehmen, die selbst Endkunden beliefern (Weiterverteiler), können von insgesamt drei Produkten profitieren, die von der Energiedienst AG zertifiziert werden.

## **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 Kunden des Produkts NaturEnergie. Zudem kontrolliert er die Entwertungen für das Produkt im Herkunftsnachweisregister und die Werbeaussagen dazu. Mit diesem aufwendigen Verfahren wird sichergestellt, dass alle Natur-Energie-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 des Kunden auch die passenden Herkunftsnachweise im Herkunftsnachweisregister entwertet wurden.

## **EU-Branchenspezifischer Aspekt für Energieunternehmen: Bereitstellung von Informationen**

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, Elektroinstallateure 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 verlässlicher Partner wahrgenommen wird. Die Geschäftsleitung erhält so einen grösseren Handlungsspielraum.

# GRI-Inhaltsindex



Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen der Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen.

## Allgemeine Standards

	Seite
<b>GRI 101/2016 Grundlagen</b>	
<b>GRI 102/2016 Allgemeine Angaben</b>	
<b>Organisationsprofil</b>	
102-1 Name der Organisation	4
102-2 Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	4
102-3 Hauptsitz	4
102-4 Anzahl der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	4
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	4
102-6 Bediente Märkte	4
102-7 Grösse der Organisation	4
102-8 Zusammensetzung der Belegschaft	4
EU Belegschaft von Auftragnehmern	4
102-9 Lieferkette	4
102-10 Strukturelle Änderungen in der Organisation und deren Lieferkette	4
102-11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	4
102-12 Vereinbarungen und Initiativen	5
102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen	5
EU 1 Installierte Kapazität	5
EU 2 Nettoenergieproduktion	5
EU 3 Anzahl Privat-, Geschäfts- und Institutionskunden	5
EU 4 Länge der Übertragungs- und Verteilnetze	5
<b>Strategie</b>	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsgremiums	6
102-15 Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen	6
<b>Ethik und Integrität</b>	
102-16 Werte, Prinzipien, Standards und Normen	7
<b>Unternehmensführung</b>	
102-18 Führungsstruktur	8
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>	
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	9
102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen	9
EU Tarifverhandlungsvereinbarungen bei Auftragnehmern	9
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	9

## Allgemeine Standards

	Seite
<b>Vorgehen bei der Berichterstattung</b>	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	11
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	11
102-47 Liste der wesentlichen Themen	11
102-48 Neudarstellung von Informationen	11
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	11
102-50 Berichtsperiode	11
102-51 Datum des letzten Berichts	11
102-52 Berichtszyklus	11
102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	11
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	11
102-55 GRI-Inhaltsindex	11
102-56 Externe Prüfung	11

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 200/2016</b>	<b>Wirtschaft</b>	<b>12</b>	
<b>GRI 201/2016</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	<b>13</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	13	
	103-2		
	103-3		
	201-1 Wertschöpfung und ihre Weiterverteilung	13	
	201-2 Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit aufgrund des Klimawandels	13	
<b>GRI 203/2016</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>	<b>13</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	13	
	103-2		
	103-3		
	203-1 Investitionen in Infrastrukturprojekte	14	
<b>GRI 204/2016</b>	<b>Beschaffungspraktiken</b>	<b>15</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	15	
	103-2		
	103-3		
	204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	15	
<b>GRI 205/2016</b>	<b>Korruptionsbekämpfung</b>	<b>33</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	33	
	103-2		
	103-3		
	205-1 Prüfung von Korruptionsrisiken	34	
	205-2 Schulung zur Korruptionsbekämpfung	34	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	34	
	<b>Energiedienst als Marke</b>	<b>17</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	17	
	103-2		
	103-3		
	<b>Innovative Produkte und Dienstleistungen</b>	<b>18</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	18	
	103-2		
	103-3		

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 300</b>	<b>Umwelt</b>	<b>19</b>	
<b>GRI 302/2016</b>	<b>Energie</b>	<b>20</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz 103-2 103-3	20	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	20	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	20	
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	21	
<b>GRI 304/2016</b>	<b>Biodiversität</b>	<b>24</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz 103-2 103-3	24	
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	24	
<b>GRI 305/2016</b>	<b>Emissionen</b>	<b>20</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz 103-2 103-3	20	
	305-1 Direkte THG-Emissionen	22	
	EU Direktes CO <sub>2</sub> pro MWh produzierten Strom	22	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	22	
	EU Indirektes CO <sub>2</sub> e pro MWh produzierten Strom	22	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen	23	
<b>GRI 308/2016</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>	<b>37</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz 103-2 103-3	37	
	308-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	37	

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 400</b>	<b>Soziales</b>	<b>25</b>	
<b>GRI 401/2016</b>	<b>Beschäftigung</b>	<b>26</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	26	
	103-2		
	103-3		
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	27	
	EU Durchschnittliche Anstellungsdauer von austretenden Mitarbeitenden	27	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	27	
	401-3 Elternzeit	28	
<b>GRI 403/2016</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	<b>30</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	30	
	103-2		
	103-3		
	403-1 Repräsentation von Mitarbeitenden in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30	
	403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	30	
	403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	30	
<b>GRI 404/2016</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>	<b>31</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	31	
	103-2		
	103-3		
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	31	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	31	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	32	
<b>GRI 405/2016</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	<b>26</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	26	
	103-2		
	103-3		
	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	28	
	405-2 Lohngleichheit	28	
<b>GRI 406/2016</b>	<b>Nichtdiskriminierung</b>	<b>26</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	26	
	103-2		
	103-3		
	406-1 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen	29	
<b>GRI 412/2016</b>	<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>	<b>33</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	33	
	103-2		
	103-3		
	412-2 Schulungen für Angestellte zur Menschenrechtspolitik	33	
<b>GRI 414/2016</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>	<b>37</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	37	
	103-2		
	103-3		
	414-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	37	

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 417/2016</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung</b>	<b>38</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	38	
	103-2		
	103-3		
	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	38	
<b>GRI 418/2016</b>	<b>Schutz der Kundendaten</b>	<b>35</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	35	
	103-2		
	103-3		
	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	35	

## Sektorspezifische Angaben

		Seite
EU 12	Übertragungs- und Verteilverluste	16
EU 15	Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 und 10 Jahre pensioniert werden	28
EU 28	Häufigkeit von Stromausfällen	16

# 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  
www.twitter.com/energiedienst  
blog.energiedienst.de

## Kontakte

Unternehmenskommunikation  
Alexander Lennemann  
Leiter Kommunikation  
Telefon +41 62 869 26 60  
alexander.lennemann@energiedienst.ch

## Umwelt- und Krisenmanagement

Claudia Frenzel  
Leiterin  
Telefon +49 7623 92 3540  
claudia.frenzel@energiedienst.de

## Impressum

Konzept, Gestaltung und Realisation  
ehingerbc AG

Beratung, Datenerhebung und Redaktion  
Sustainserv GmbH, Zürich | Boston

## Online-Publikation

www.gb.energiedienst.de  
www.gb.energiedienst.ch