

## Zieldimension Kunden und Gesellschaft

### Reputation

Eine starke Reputation ist ein wesentlicher Faktor nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Der gesellschaftlich gute Ruf eines Unternehmens spiegelt das Vertrauen der breiten Öffentlichkeit und relevanter Stakeholdergruppen in das kompetente und verantwortungsvolle Handeln eines Unternehmens wider.

Wir übernehmen Verantwortung für Wirtschaft und Gesellschaft und haben den Anspruch, Treiber der Energiewende zu sein. Damit möchten wir gesellschaftliche Akzeptanz gewinnen und unsere Reputation verbessern. Eine gute Reputation signalisiert die Bereitschaft der Gesellschaft und ihrer unterschiedlichen Anspruchsgruppen, mit dem Unternehmen zu kooperieren und in das Unternehmen zu investieren.

Es ist unser Ziel, unsere Reputation kontinuierlich weiter zu verbessern. Dreh- und Angelpunkt des Konzepts ist ein im Jahr 2017 auf Initiative des Vorstands eingerichtetes Stakeholderteam, in dem alle wichtigen Unternehmensbereiche vertreten sind, die direkt oder indirekt mit relevanten Anspruchsgruppen kommunizieren und im Dialog stehen.

#### TOP Reputationsindex

Gemessen wird die Reputation anhand der Top-Leistungskennzahl Reputationsindex mittels einer standardisierten Erhebung durch ein externes Marktforschungsinstitut. Die Messung erfolgt nach den Vorgaben des EnBW-Konzernstandards zu Marktforschung und Befragungen (Seite 45).

#### Top-Leistungskennzahl

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
Reputationsindex	52,8	51,3	2,9	54,1

Unser Reputationsindex stieg im Berichtsjahr auf 52,8 Indexpunkte. Bei der B2C-Zielgruppe – den Kunden und der breiten Öffentlichkeit – ergaben sich die größten positiven Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr. Eine weitere positive Entwicklung ging von einer Imagekampagne der EnBW im Herbst 2019 aus, die vor allem die Sympathie stärkte. Den Zielwert für 2019 von 54,1 Punkten haben wir dennoch nicht erreicht. Die Werte großer Vergleichsunternehmen, deren Reputationsniveau unter unserem Wert liegt, haben weniger stark zugenommen als unsere Reputation. Mit anderen Worten: Wir haben unsere relative Position gegenüber großen Vergleichsunternehmen verbessert. Die Reputation von Stadtwerken und Regionalanbietern liegt generell deutlich über den Werten der EnBW und großer Vergleichsunternehmen. Mehr zu den Reputationsrisiken findet sich im Chancen- und Risikobericht auf Seite 103.

### Nahe am Kunden

Wir wollen uns zu einem nachhaltigen und innovativen Infrastrukturanbieter entwickeln. Beispiele hierfür sind partnerschaftliche Kooperationsmodelle mit Kommunen, Stadtwerken

und Versorgern. Für unser Unternehmen bestehen zudem große Chancen, durch digitale Angebote und Lösungen neue Kunden zu gewinnen und zusätzlichen Umsatz zu generieren.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Einführung der neuen vertrieblichen IT- und Prozesslandschaft **EnPower**. Nachdem im Vorjahr die Einführung bei Yello stattfand, wurde die Marke EnBW Mitte Juli 2019 umgestellt. EnPower ermöglicht einerseits eine verbesserte Interaktion zwischen den Kunden und den Marken und bildet andererseits die Grundlage für Digitalisierung, Automatisierung und Verschlankeung der Abwicklungsprozesse rund um die Stromversorgung.

Parallel zur Einführung von EnPower wurde auch die Website [www.enbw.com](http://www.enbw.com) überarbeitet und noch stärker kundenorientiert ausgerichtet. Dabei standen die Schaffung einer benutzerfreundlichen Oberfläche, eine klare Navigation und die Bereitstellung von besonders kundenrelevanten Informationen im Vordergrund.

#### TOP Kundenzufriedenheitsindex

Die Energiebranche trägt dazu bei, große gesellschaftliche Veränderungen voranzutreiben. Die neue Energiewelt bietet für uns erhebliche Chancen, die wir nutzen wollen. Unsere Kunden stehen dabei im Mittelpunkt. Durch vernetzte Produkte und neue Produktkombinationen, eine kontinuierliche offene Kommunikation und bestmögliche Servicequalität streben wir möglichst **langfristige Kundenbeziehungen** an. Denn Kundenbindung basiert auf einer hohen Kundenzufriedenheit. Deren Messung erfolgt nach den Vorgaben des EnBW-Konzernstandards zu Marktforschung und Befragungen. Der Kundenzufriedenheitsindex für EnBW und Yello wird auf Basis von Kundenbefragungen von einem externen Anbieter erhoben (Seite 45).

#### Top-Leistungskennzahl

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
Kundenzufriedenheitsindex EnBW/Yello	116/157	120/152	-3,3/3,3	114–141/ 148–159

Die Zufriedenheit der EnBW-Kunden hat sich 2019 leicht abgeschwächt, erreicht aber mit 116 Punkten weiterhin ein gutes Niveau und liegt damit auch innerhalb der für 2019 prognostizierten Bandbreite von 114 bis 141 Punkten. Ein gutes Wertenniveau ist erreicht, wenn die Hälfte der Befragten angibt, mit der EnBW insgesamt besonders zufrieden zu sein. Das ist ab 114 Punkten der Fall. Ab 136 Punkten beginnt ein sehr gutes Wertenniveau. Als mögliche Ursache für die leichte Abschwächung des Kundenzufriedenheitsindex für die EnBW sehen wir zum einen eine zum Jahreswechsel 2018/2019 bei einem Großteil der befragten Kunden durchgeführte Preisanpassung. Darüber hinaus hatte die Umstellung auf die neue Plattform EnPower temporäre Auswirkungen auf die Serviceprozesse und könnte damit ebenfalls auf die Kundenzufriedenheit Einfluss gehabt haben.

Die Zufriedenheit der Yello-Kunden lag 2019 erneut auf einem hohen Niveau (157) und liegt damit am oberen Ende unserer Prognose (148–159). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wert von 152 auf 157 gestiegen. Zu diesem hohen Wert könnten nach unserer

Einschätzung unter anderem das vielfältige Angebot im Yello-Plus-Produkt sowie ein erhöhter Anteil an kWhapp-Nutzern beigetragen haben. kWhapp ist eine Energie-Check-App, mit deren Hilfe Nutzer ihren Verbrauch regelmäßig kontrollieren und ihren Abschlag bei Veränderungen frühzeitig anpassen können.

### Ausgewählte Aktivitäten

Nach der erfolgreichen Umstellung der System- und Prozesslandschaft im Jahr 2018 profitierte Yello 2019 von neuen Funktionalitäten, die die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. So können beispielsweise Produkte und Services schneller vermarktet und Kunden individuell angesprochen werden. Im Oktober 2019 ging darüber hinaus das **Digitale Service Center** online. Es ist die zentrale digitale Anlaufstelle für Kunden und Interessenten. Hier werden Inhalte, Services, Kontaktaufnahmemöglichkeiten sowie häufig gestellte Fragen und die Antworten darauf miteinander verbunden.

Mit der Fortsetzung unserer **Unternehmenskampagne** zeigen wir unter dem weiterentwickelten Slogan „Wir machen das E schon“, dass Elektromobilität für das Unternehmen nicht nur ein Zukunftsthema ist, sondern schon längst in unseren Alltag und den unserer Kunden gehört. Das belegte die Kampagne mit Fakten und Leistungen der EnBW rund um die E-Mobilität. Die Kampagne hat zum Ziel, unsere Reputation und Bekanntheit als führender Anbieter von E-Mobilitätslösungen sowie als Macher der Energiewende zu steigern.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten in der Zieldimension „Nahe am Kunden“ lag 2019 auf der **Elektromobilität**. Unser Unternehmen deckt hier als Full-Service-Anbieter mit seinen Tochterunternehmen die komplette Bandbreite vom Auf- und Ausbau sowie der Stromversorgung und dem Betrieb von flächendeckender Ladeinfrastruktur (Glossar, ab Seite 139) bis zu digitalen Services für den Verbraucher ab. 2019 stand vor allem der flächendeckende Aufbau von Schnellladestandorten im Mittelpunkt der Aktivitäten. Mit circa 290 Schnellladestandorten sind wir Ende 2019 der größte Betreiber von Schnellladeinfrastruktur in Deutschland. Bis Ende 2020 planen wir den bundesweiten Betrieb von bis zu 1.000 Schnellladestandorten. Darüber hinaus bieten wir E-Auto-Fahrern über die EnBW mobility+ App Zugang zu über 35.000 Ladepunkten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Mit der Einführung der rein kWh-basierten EnBW mobility+ Tarife können Kunden überall dort auch einfach und transparent ihren geladenen Strom per App bezahlen. Auch Yello hat 2019 Services rund um die E-Mobilität eingeführt. Interessenten können zum Beispiel aus verschiedenen Fahrzeugmodellen wählen und diese für einen Alltagstest mieten. In der Elektromobilitäts-App yubee können Kunden mithilfe eines Fahrsimulators herausfinden, ob ein E-Auto und, wenn ja, welches zu ihnen passt.

Im **SAFE-Projekt** (flächendeckendes Sicherheitsladenetz für E-Autos in Baden-Württemberg), das vom Land Baden-Württemberg gefördert wurde, arbeiteten 77 Stadtwerke, Versorger sowie drei Kommunen mit uns zusammen, um für eine umfassende Ladeinfrastruktur (Glossar, ab Seite 139) in Baden-Württemberg zu sorgen. Wir waren hier als Konsortialführer tätig. Mit dem

Abschluss des Förderprojekts Ende September 2019 bietet Baden-Württemberg damit ein flächendeckendes Lade- und Schnellladenetz für Elektrofahrzeuge.

Die EnBW Telekommunikation bündelt die wesentlichen **Telekommunikationsaktivitäten** der EnBW AG. Zum 1. April 2019 übernahm sie rund 55 % der Anteile an der **NetCom BW** von der Netze BW. Die NetCom BW verfügt über eine starke Marktposition mit Schwerpunkt in Baden-Württemberg. Zum Ausbau unseres Geschäfts im bundesweiten Telekommunikationsmarkt erwarben wir zum 30. Juni 2019 die **Plusnet**. Das Unternehmen ist in ganz Deutschland aktiv und betreut rund 25.000 Geschäftskunden.

Die Leipziger EnBW-Tochtergesellschaft **Senec** ist Spezialist für die Eigenversorgung mit Solarstrom. Im ersten Halbjahr 2019 konnte sie nach Erhebungen des Marktforschungsunternehmens EuPD Research ihren Marktanteil auf dem deutschen Heimspeichermarkt deutlich von 9 % auf 14 % steigern. Im Berichtsjahr hat Senec den Absatz von Stromspeichern von 4.800 auf 10.000 Systeme mehr als verdoppelt.

Unser **Contractingbereich** bietet Kunden aus der Industrie und der Immobilienwirtschaft sowie kommunalen Kunden Lösungen für ihre Energieinfrastruktur vor Ort. Dabei stellt er – je nach Kundenbedarf – beispielsweise Wärme, Dampf, Kälte oder Druckluft sowie Strom aus Blockheizkraftwerken (BHKW) auf Basis langfristiger Contractingverträge bereit. So unterstützen wir unsere Kunden nicht nur mit moderner Energieinfrastruktur, sondern auch bei der Erreichung ihrer Ziele im Hinblick auf Versorgungssicherheit, Energie- und Kosteneinsparung, CO<sub>2</sub>-Minderung oder Nutzung von Fördermöglichkeiten. Diese Ansätze wurden zum Beispiel auch bei drei im Jahr 2019 fertiggestellten Contractingprojekten mit Kommunen realisiert.

Unser Unternehmen versteht sich als erfahrener und leistungsfähiger **Partner von Kommunen und Stadtwerken**. Über unsere Konzessionen im Strom- und Gasbereich und zahlreiche kommunale Beteiligungsgesellschaften, in denen wir als Gesellschafter aktiv sind, verfügen wir über eine flächendeckende dezentrale Verankerung in Baden-Württemberg. Neben Strom und Gas waren 2019 weitere Themen in der Zusammenarbeit Wasser- und Breitbandnetze (Glossar, ab Seite 139), die Entwicklung von Quartiersprojekten (Glossar, ab Seite 139), die Integration von Ladeinfrastruktur (Glossar, ab Seite 139) in die kommunale Mobilität und die Begleitung von Kommunen bei ihrer digitalen Agenda.

Im Juli 2019 haben wir unter dem Namen „**EnBW vernetzt**“ ein Beteiligungsmodell für Städte und Gemeinden im Land gestartet. Rund 550 Kommunen können Anteile an der Netze BW erwerben. Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass die Netze BW in einer Kommune zum 1. Juli 2019 Eigentümerin und Betreiberin des örtlichen Strom- oder Gasnetzes war. Wir möchten mit diesem Modell unsere Rolle als Partner der Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg weiter ausbauen.

### Versorgungszuverlässigkeit

Als Energieunternehmen und Verteilnetzbetreiber haben wir die Aufgabe, die sichere Versorgung unserer Kunden mit Strom zu gewährleisten. Eine Herausforderung bei der Stromversorgung besteht darin, dass Energie immer häufiger dezentral erzeugt wird. Dies hat zur Folge, dass der Strom von vielen unterschiedlichen Punkten in unsere Netze eingespeist wird. Zudem schwankt die Einspeisung von Energie aus erneuerbaren Quellen, da sie vom Wetter und von anderen Faktoren abhängig ist, die außerhalb unseres Einflussbereichs liegen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Verteilnetze auf diese dezentrale Energiewelt auszurichten. Dazu erweitern wir die bisherige konventionelle Infrastruktur um sogenannte Smart-Grid-Technologien (Glossar, ab Seite 139). So können wir die Erzeugung, Verteilung und Speicherung von Energie besser steuern.

Für den sicheren und zuverlässigen Betrieb der Verteilnetze sind unsere Netzgesellschaften verantwortlich. Bei diesen erfolgt die Prozesssteuerung durch die jeweiligen Netzleitstellen. Sie sind auch dafür zuständig, ungeplante Ausfälle in der jeweiligen Region zu beheben. Im Rahmen von Investitions- und Instandhaltungsprogrammen bauen wir unsere Netze nach Bedarf aus und halten sie instand. In Abhängigkeit vom jeweiligen Investitionsvolumen wird dieses vom Konzernvorstand genehmigt, ebenso das jährliche Gesamtbudget zur Umsetzung aller Investitions- und Instandhaltungsmaßnahmen. Die auf ein oder mehrere Jahre ausgelegten Maßnahmen werden von unseren Netzgesellschaften eigenverantwortlich umgesetzt. Ein Teil des Investitionsbudgets wird für den schrittweisen Ausbau intelligenter Netze genutzt. Dabei ermöglicht uns der zunehmende Einsatz von Smart-Grid-Technologien (Glossar, ab Seite 139), kostenintensive Investitionen in klassische Netze zu vermeiden oder zu verzögern. Neben der Versorgungszuverlässigkeit und -sicherheit steht bei Investitionsentscheidungen immer auch die Effizienz der Maßnahmen im Fokus. Denn Netzinvestitionen haben auch Einfluss auf die Netzentgelte, die einen Anteil des vom Kunden bezahlten Strompreises ausmachen.

**TOP SAIDI**

Wir erfassen alle ungeplanten Versorgungsunterbrechungen bei unseren Verteilnetzbetreibern. Die ermittelten Daten fließen in den „System Average Interruption Duration Index“ (SAIDI) Strom ein. Er gibt die durchschnittliche Ausfalldauer je versorgten Verbraucher pro Jahr an (Seite 45).

#### Top-Leistungskennzahl

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
SAIDI (Strom) in min/a	15	17	-11,8	15 – 20

Der SAIDI erreichte im Jahr 2019 einen positiveren Wert als in den Vorjahren, er lag damit erfreulicherweise am unteren Ende unserer prognostizierten Bandbreite. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei allen unseren Netzöchtern im Jahr 2019 eine Verringerung der durchschnittlichen Unterbrechungsdauer erzielt werden konnte.

## Zieldimension Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen die Geschäftsentwicklung der EnBW und gestalten die Zukunft unseres Unternehmens. Die zentralen Aufgaben der Personalarbeit sind daher die Gewinnung von Mitarbeitern einschließlich der Nachwuchsförderung, die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen sowie die Aufrechterhaltung und Förderung ihrer Motivation, ihrer Zufriedenheit und ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Im Rahmen der Strategie EnBW 2020 sehen wir die Werttreiber unserer Personalarbeit in den Stoßrichtungen Führung, Kompetenzen sichern und fördern, Beschäftigungsbedingungen und Strukturen sowie Gesundheitsmanagement.

Die Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie bis 2025 (Seite 42f.) stellt neue Anforderungen an die Personalarbeit. Künftig werden die strategischen Schwerpunkte verstärkt auf Wachstum, Infrastruktur, selektiver Internationalisierung und Neugeschäft auch außerhalb des Energiesektors liegen. Mit einer überarbeiteten, ab 2020 geltenden Personalstrategie wollen wir Wachstum, Entfaltung, Zukunft und damit Erfolg für die Menschen bei der EnBW und zugleich für unser Unternehmen ermöglichen.

### Mitarbeitercommitment

**TOP Mitarbeitercommitmentindex (MCI)**

Die Top-Leistungskennzahl MCI ist für uns ein wichtiger Indikator, um die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu messen. Die jährliche Messung dieses Indikators ermöglicht es uns, frühzeitig und spezifisch auf negative Trends zu reagieren. Die Top-Leistungskennzahl MCI findet bei der Vergütung und entsprechenden Zielvereinbarungen des Vorstands Berücksichtigung (Seite 46).

#### Top-Leistungskennzahl

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
Mitarbeitercommitmentindex (MCI) <sup>1</sup>	66	62	6,5	63

<sup>1</sup> Abweichender Konsolidierungskreis (grundsätzliche Betrachtung aller Gesellschaften mit mehr als 100 Mitarbeitern [ohne ITOs]).

Vom 16. September bis 4. Oktober 2019 fand die fünfte Kurzbefragung zum Monitoring des MCI statt, das sogenannte MAB-Blitzlicht. Wie bereits im Vorjahr wurde das Blitzlicht im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe mit zwölf Fragen von einem externen, unabhängigen Dienstleister durchgeführt. Erhoben wurde, wie in den Vollbefragungen auch, der Grad der Verbundenheit (= Commitment) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem EnBW-Konzern und der jeweiligen Gesellschaft. Die bislang ohnehin sehr hohe Beteiligung stieg das dritte Jahr in Folge auf nun 74 % (2018: 73 %). Damit zeigt sich eine konstant hohe Akzeptanz der Mitarbeiterbefragung als Feedbackinstrument. Der MCI des MAB-Blitzlichts 2019 zeigt eine deutliche Steigerung auf 66 Punkte. Damit wurde das für 2019 gesetzte Ziel weit übertroffen. Dabei verbesserte sich das Commitment tendenziell über alle Führungs- und Mitarbeitererebenen hinweg.

Nach Einschätzung unseres Dienstleisters bewegt sich unser Unternehmen mit dem erreichten Wert des MCI im Branchenvergleich auf einem hohen Niveau. Diese positive Entwicklung sehen wir als zunehmende Stärkung sowohl des Vertrauens in die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens als auch der Arbeitgeberattraktivität insgesamt. Beides sind entscheidende Faktoren für die Bindung von Leistungsträgern, aber auch für die Gewinnung neuer Talente.

### Ausgewählte Aktivitäten entlang der Stoßrichtungen der Personalarbeit

**Führung:** Im Rahmen der Initiative „**Next Level Leadership**“ bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Führungsarbeit leisten, Lern- und Entwicklungsangebote sowie Raum für konkrete praktische Umsetzung moderner Führungsansätze in einem komplexer und digitaler werdenden Umfeld. Der Lehrplan des bereits 2018 gestarteten Programms wurde im Jahr 2019 um weitere neue Lerninhalte ergänzt (unter anderem Verantwortung ins Team geben, Leading Myself, Resilienz). Insgesamt haben seit dem Start mehr als 1.100 Mitarbeiter und Führungskräfte die verschiedenen Lern- und Entwicklungsangebote genutzt (2019: 829 Teilnehmer).

Das 2019 gestartete neue Talententwicklungsprogramm „**SP4RK for Pioneers**“ kombiniert gezielt Leadership- und innovative Geschäftsmodellentwicklung. Talente aus unserem Unternehmen bearbeiten über mehrere Monate in crossfunktionalen Teams Projekte mit Start-up-Charakter, um strategisch relevante Geschäftsmodelle zu identifizieren. Gleichzeitig erlernen sie Methoden der kundenzentrierten Geschäftsmodellentwicklung und erhalten die Chance, sich im Kontext moderner Führungskompetenzen und für die Zukunft wichtiger Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Bei der **ED** startete zu Jahresbeginn 2019 ein umfangreiches Kultur- und Transformationsprojekt zur Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur und gemeinsamer Grundsätze sowie zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens. In zahlreichen hierarchieübergreifenden Workshops wurden fünf Führungsgrundsätze erarbeitet, die in der gesamten ED-Gruppe implementiert und regelmäßig in den einzelnen Bereichen überprüft werden sollen.

**Kompetenzen sichern und fördern:** Für uns ist **Vielfalt** (Diversity) ein Hebel zur erfolgreichen Strategieumsetzung. Unter dem Motto „Vielfalt schafft Erfolg“ setzen wir auf eine vielfältige Belegschaft, bezogen auf zahlreiche unterschiedliche Kriterien wie Geschlecht, Alter, Interkulturalität, sexuelle Orientierung und Menschen mit Behinderung, aber auch Branchenhintergrund, unterschiedliche Arbeitsmodelle und -organisationen. Die Stärkung von Vielfalt in der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft und des Leadership-Teams ist in vielen Unternehmensbereichen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie fördert Innovationskraft, Internationalisierung und Kundenorientierung und damit auch die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie. Als Bekenntnis zu dieser Vielfalt nahm unser Unternehmen 2019 zum zweiten Mal am Christopher Street Day in Stuttgart mit einem eigenen Truck teil. Zur Förderung der Vielfalt haben wir einen Prozess eingeleitet, in dem mit verschiedenen Bereichen in den für sie besonders relevanten Diversity-Merkmalen

konkrete Ziele vereinbart und Maßnahmen zur Umsetzung festgelegt wurden. So wurden beispielsweise verstärkt Sprachtrainings durchgeführt, um die Integration vieler neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit internationalem Hintergrund erfolgreich zu gewährleisten. Im Juni fand die Diversity-Woche 2019 statt, die sich im Rahmen mehrerer Aktionen und Veranstaltungen ebenfalls mit diesem Themenkomplex befasste.

Die **SWD** veranstalteten in diesem Jahr zum zweiten Mal den Diversity-Tag, mit dem thematischen Schwerpunkt „Diversity erleben“. An diesem Tag stand das Thema Vielfalt der Belegschaft im Mittelpunkt. Ziel war es, für Vielfältigkeit zu sensibilisieren sowie ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Miteinander zu fördern.

### Frauenanteil in Führungspositionen EnBW AG

in %	2019	2018
Erste Ebene unter Vorstand	0,0	0,0
Zweite Ebene unter Vorstand	17,2	15,1

Der Vorstand hat für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands als Ziel für die EnBW AG festgelegt, dass im Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020 der Frauenanteil weiter gesteigert werden soll. Auf der ersten Ebene (Top-Management) und der zweiten Ebene (oberes Management) soll der Anteil von Frauen auf mindestens 20 % erhöht werden. Diese Zielgrößen wurden im Jahr 2019 trotz erheblicher Anstrengungen noch nicht erreicht.

Ein weiterer Bestandteil der Personalarbeit ist die Nachwuchsförderung. Unser Unternehmen beschäftigte zum 31. Dezember 2019 1.014 Auszubildende und Studierende an der dualen Hochschule (DH). Dies entspricht einer Steigerung um 8,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Für 2020 ist die Neueinstellung von 409 Auszubildenden und DH-Studierenden geplant. Es ist unser Ziel, sie alle nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Eine Übernahmegarantie erhalten mehr als 80 % unserer Auszubildenden und DH-Studierenden. Des Weiteren beschäftigten wir im Jahr 2019 1.333 Werkstudenten und Praktikanten und damit 15,5 % mehr als 2018.

Die Entwicklung der **EnBW-Arbeitgebermarke** wurde 2019 weiter vorangetrieben, um eine stärkere und differenziertere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligten sich im September 2019 an der Feedbackaktion „Gib unserer Arbeitgebermarke ein Bild“. Dabei traf die entwickelte Arbeitgebermarke EnBW mit knapp 90 % auf eine hohe Akzeptanz.

2019 haben wir das neue **Online-Bewerbermanagementsystem** Avature eingeführt. Es ermöglicht einen insgesamt unkomplizierteren Prozess für Bewerberinnen und Bewerber sowie verschiedene Wege der Bewerbung, zum Beispiel das automatisierte Einlesen des Lebenslaufs oder die Verknüpfung mit sozialen Netzwerken. Außerdem werden unsere internen Abläufe rund um die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser unterstützt.

Zur Rekrutierung für die Wachstumsfelder arbeitet die PRE aktiv mit Fachschulen zusammen und führte 2019 für IT-Spezialisten und Elektromonteur spezielle Rekrutierungskampagnen durch. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Nachwuchsförderung, so wurden zum Beispiel Berufs- und Auslandspraktika angeboten.

**Beschäftigungsbedingungen und Strukturen:** Der Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di haben am 28. Februar 2019 nach intensiven Verhandlungen einen **Tarifabschluss** mit einer Laufzeit von 24 Monaten erzielt. Danach wurden die Vergütungen ab dem 1. März 2019 um 2,5 % und ab dem 1. November 2019 um weitere 1,9 % erhöht. Zum 1. Juli 2020 folgt nochmals eine Erhöhung um 1,9 %. Für die Auszubildenden steigt die monatliche Vergütung für alle Ausbildungsjahrgänge zu diesen Zeitpunkten um 80,00 €, 50,00 € sowie weitere 50,00 €. Bei der EnBW AG und den Gesellschaften im Geltungsbereich des FOKUS-Tarifvertrags liegt die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen bei 77,12 € sowie jeweils 48,20 €.

**Gesundheitsmanagement:** Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir an mehreren Standorten verschiedene präventiv-medizinische Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an. Im Jahr 2019 stand unter anderem die Darmgesundheit im Fokus. Über das Jahr verteilt wurden Gesundheitsaktionen zum Thema Darmkrebs-Früherkennung durchgeführt. Daneben wird im Bereich der psychischen Gesundheit eine große Bandbreite an Präventivmaßnahmen zu den Themengebieten Stressbelastung, Konfliktsituationen und psychische Erkrankungen angeboten.

Die PRE legt den Fokus im Gesundheitsmanagement auf die Primärprävention. Dazu zählen Betriebssportangebote sowie Sportevents. Ergänzt wird dies durch ein breites Spektrum von sozialen Maßnahmen. Bei der VNG bestehen erweiterte Vorsorgeangebote im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung zu den Themengebieten Herz-, Kreislauf-, Stoffwechsel- und Skeletterkrankungen. Darüber hinaus werden Seh- und Hörtests, EKGs sowie Laboruntersuchungen durchgeführt.

Die Krankheitsquote liegt mit 4,9 % geringfügig unter dem Vorjahreswert von 5,1 %.

## Ausblick Personalstrategie

Die überarbeitete, ab 2020 geltende Personalstrategie unterstützt die Umsetzung der Unternehmensstrategie EnBW 2025 (Seite 42f.). Bei der künftigen Ausrichtung unserer Personalarbeit gehen wir davon aus, dass im Zuge der Digitalisierung Routinearbeiten und standardisierte Prozesse schrittweise an Bedeutung verlieren werden. Menschliche Stärken wie Kreativität, Flexibilität und Neugier werden künftig in der Arbeitswelt an Bedeutung gewinnen und die Mitarbeiter stärker als Ideengeber und Weiterdenker gefordert sein. Unsere neu konzipierte Personalarbeit unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Veränderungsprozess, zum Beispiel durch die Entwicklung neuer Formen und Formate der Zusammenarbeit und der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Außerdem wollen wir innovatives Denken und Handeln fördern und Vernetzungsmöglichkeiten stärken. Besonderen Wert legen wir auf die Potenziale, die in der Internationalität und Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen.

Die neue Personalstrategie rückt sechs Schwerpunkte in den Fokus, die von insgesamt 21 strategischen Stoßrichtungen untermauert werden:

- > HR-Prozesse, Services & Digitalisierung
- > Arbeitgebermarke & Recruiting
- > Führung und Fähigkeiten
- > Qualifizierung@EnBW
- > Internationalisierung
- > Transformation in eine moderne Arbeitswelt

Für die Personalarbeit hat sich die EnBW folgendes Ziel gesetzt: Wir machen jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter unseres Unternehmens zum engagierten Architekten der eigenen, individuellen Weiterentwicklung – und damit zum entscheidenden Mitgestalter der EnBW 2025.

Basierend auf diesem Ziel wurde im Bereich Führung bereits gemeinsam mit dem EnBW-Vorstand ein neues **Zukunftskompetenzmodell** formuliert, das als gemeinsames Fundament für alle Menschen in Führung bei der EnBW – unabhängig von deren konkreter Funktion – Gültigkeit haben wird. Im Zentrum stehen dabei Fähigkeiten wie Kundenorientierung, Unternehmertum, Innovationskraft und Team-Empowerment. Das neue Zukunftskompetenzmodell wird 2020 mit unserem gesamten Führungsteam weiter vertieft und in allen relevanten Führungsprozessen operationalisiert werden.

## Weitere Kennzahlen

### Mitarbeiter<sup>1</sup>

	31.12.2019	31.12.2018	Veränderung in %
Vertriebe <sup>2</sup>	4.394	3.718	18,2
Netze	9.254	8.920	3,7
Erneuerbare Energien	1.384	1.144	21,0
Erzeugung und Handel <sup>2</sup>	5.499	5.358	2,6
Sonstiges	2.762	2.635	4,8
<b>Gesamt</b>	<b>23.293</b>	<b>21.775</b>	<b>7,0</b>
In Mitarbeiteräquivalenten <sup>3</sup>	21.843	20.379	7,2

1 Anzahl der Mitarbeiter ohne Auszubildende und ohne ruhende Arbeitsverhältnisse. Der Begriff Mitarbeiter bezeichnet alle Beschäftigten (m/w/d).

2 Vorjahreszahlen angepasst.

3 Umgerechnet in Vollzeitbeschäftigungen.

Unser Unternehmen beschäftigte zum 31. Dezember 2019 23.293 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit 7,0% mehr als zum Jahresende 2018. Der Anstieg resultierte vor allem aus Akquisitionen und dem Mitarbeiteraufbau in den strategischen Wachstumsfeldern. So erhöhte sich die Mitarbeiterzahl im Segment Vertriebe durch die Erstkonsolidierung der Plusnet und der Senec. Im Segment Netze ist der Personalaufbau auf die wachsende Bedeutung des regulierten Geschäfts zurückzuführen. Dem Aufbau stand allerdings der Verkauf von Anteilen an der Stuttgart Netze Betrieb gegenüber, der zu einem Verlust der Beherrschung führte. Im Segment Erneuerbare Energien ist der Anstieg im Wesentlichen auf den Kauf der Valeco zurückzuführen. Verantwortlich für den Anstieg der Mitarbeiterzahl im Segment Erzeugung und Handel sind konzerninterne Umstrukturierungen und der Aufbau im Bereich des nuklearen Reststoffrecyclings. Die Digitalisierung und die Transformation führten zu einem Personalaufbau im Segment Sonstiges, dieser Effekt wird teilweise durch die Umstrukturierungen kompensiert. Die Fluktuationsquote im Jahr 2019 liegt bei 6,3% und damit 0,2 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert.

Auf unseren Internetseiten sind zusätzliche Personalkennzahlen unter [www.enbw.com/weitere-kennzahlen](http://www.enbw.com/weitere-kennzahlen) zu finden, wie die regionale Verteilung oder die Altersstruktur unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir verweisen außerdem auf unsere Ausführungen im Chancen- und Risikobericht (Seite 103).

### Arbeitssicherheit

Unsere wesentlichen Ziele im Bereich Arbeitsschutz umfassen die Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Schaffung der Voraussetzungen für sicheres Arbeiten. Die Festlegung der Verantwortlichen, Rollen und Prozesse ist in der Konzernrichtlinie „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ geregelt. Hier sind auch die Leitlinien der EnBW im Arbeits- und Gesundheitsschutz dokumentiert. Der Arbeitskreis Arbeitsschutz (AK KAS) hat die Aufgabe, gesellschaftsübergreifende Themen konzerneinheitlich zu regeln. Der AK KAS wird vom technischen Vorstand der EnBW geleitet und hat gemäß Geschäftsordnung Beschlusskraft.

### TOP LTIF

Mit unserer Top-Leistungskennzahl LTIF messen wir die Zahl der LTI gemäß der Definition auf Seite 46. Jede im Konsolidierungskreis des LTIF berücksichtigte Konzerngesellschaft erhält jährlich vom Vorstand eine individuelle Zielvorgabe – die Erfüllung dieses LTIF-Ziels fließt in die monetäre Bewertung der jeweiligen Zielerreichung ein. Darüber hinausgehende Ziele setzen sich die Gesellschaften individuell.

### Top-Leistungskennzahl

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
LTIF steuerungsrelevante Gesellschaften <sup>1</sup>	2,1	2,3	-8,7	< 3,7
LTIF gesamt <sup>2</sup>	3,8	3,6	5,6	-

1 Abweichender Konsolidierungskreis (grundsätzliche Betrachtung aller Gesellschaften mit mehr als 100 Mitarbeitern ohne Unternehmen im Bereich Abfallwirtschaft sowie externe Leiharbeiter und Kontraktoren).

2 Abweichender Konsolidierungskreis (grundsätzliche Betrachtung aller Gesellschaften mit mehr als 100 Mitarbeitern ohne externe Leiharbeiter und Kontraktoren).

Im Jahr 2019 hat sich der LTIF für die steuerungsrelevanten Gesellschaften im Vergleich zum Vorjahr nochmals verbessert. Auch die durchschnittlichen Ausfalltage pro Unfall mit 19,0 sind im Vergleich zum Vorjahr (22,2) gesunken. Wir sehen die erhebliche Verbesserung der Arbeitssicherheit bei der EnBW als Ergebnis einer stetigen guten und wirksamen Leistung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der LTIF gesamt ist im Vorjahresvergleich leicht angestiegen. Diese Kennzahl beinhaltet Tochterunternehmen im Bereich Abfallwirtschaft. Die Unfallzahlen in diesem Bereich liegen im Branchenvergleich jedoch auf einem guten Niveau.

Im Berichtsjahr ereignete sich ein tödlicher Unfall bei Verladearbeiten.

Die Maßnahmen zur Zielerreichung legen die Konzerngesellschaften eigenverantwortlich fest. Im Jahr 2019 wurden verschiedene **Aktivitäten im Bereich der Arbeitssicherheit** durchgeführt:

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Gefahren am Arbeitsplatz, die Unfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen könnten, durch Schulungen und Maßnahmenprogramme zu minimieren. Im ersten Halbjahr 2019 bildete einen Schwerpunkt die bereits 2018 begonnene sukzessive Einführung der EHS-Software Quentic (vormals EcoWebDesk, EWD). Wesentliche Elemente von Quentic sind die Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen und das Gefahrstoffmanagement. Aus verschiedenen, seit Jahren bestehenden Quellen wird sukzessive ein einheitliches Gefahrstoffkataster zusammengeführt. Die Interne Revision führte im ersten Halbjahr 2019 eine Prüfung zum Themenfeld „Gefährdungsbeurteilungen von Tätigkeiten (HSSE)“ durch. Die Prüfung ergab keine Beanstandungen. Daneben fanden im Berichtszeitraum zwei Workshops mit allen Fachkräften für Arbeitssicherheit zum Themenschwerpunkt „Dialog Beinaheunfälle“ statt. Bei der Netze BW wurde 2019 eine Reihe von Aktionen zur weiteren Stärkung der Sicherheitskultur durchgeführt:

- ▶ Die Managementsysteme Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Energiemanagement wurden weiter integriert.
- ▶ Der netzweite Rollout der Datenbank Quentic ist in der Umsetzung.
- ▶ Im Dezember 2019 fand das Treffen der Sicherheitsbeauftragten statt, bei dem aktuelle Themen diskutiert wurden.
- ▶ Um das Thema Gesundheitsschutz zu unterstützen, wurden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Erste-Hilfe-Kurse angeboten. Zielgruppe waren diejenigen, die nicht bereits aufgrund ihrer Tätigkeit einen solchen Kurs absolviert haben.

Im Bereich der konventionellen und erneuerbaren Erzeugung fanden im Jahr 2019 zahlreiche Veranstaltungen an den Kraftwerksstandorten statt. Die Themengebiete umfassten unter anderem Simulator- und Sicherheitstrainings sowie Feuerlöschübungen. In den Kernkraftwerken wurden im Jahr 2019 die Information über Best-Practise-Beispiele und die Meldung von Beinaheunfällen sowie der Erfahrungsaustausch mit den Partnerfirmen intensiviert. Darüber hinaus wurde die 2015 begonnene Aktion „100 Tage unfallfrei“ fortgeführt. Dies ist ein gutes Instrument, die Mitarbeiter zu sicherem Verhalten zu motivieren.

Bei den SWD lagen die Schwerpunkte auf den folgenden Aktivitäten:

- ▶ Aufbauend auf dem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Programm 2015plus wurde die Konzeption zu dem neuen Programm 2020plus weiterentwickelt.
- ▶ Das Konzept zum Umgang mit Beinaheunfällen wurde in ersten Pilotbereichen umgesetzt.
- ▶ Im Rahmen des Projekts „RheinSchiene“ fand in Düsseldorf ein Treffen der Sicherheitsbeauftragten in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medien-erzeugnisse (BG ETEM) statt.

Wir verweisen außerdem auf unsere Ausführungen im Chancen- und Risikobericht (Seite 104).

## Zieldimension Umwelt

Unsere Konzernumweltziele beziehen sich – eingebunden in die Konzernstrategie EnBW 2020 und EnBW 2025 – auf den Ausbau der erneuerbaren Energien und auf unseren Beitrag zum Klimaschutz. Diese Ziele werden anhand der Top-Leistungskennzahlen „Installierte Leistung erneuerbare Energien (EE) und Anteil EE an der Erzeugungskapazität“ sowie anhand der CO<sub>2</sub>-Intensität (Glossar, ab Seite 139) abgebildet. Für Umweltbelange sind neben der EnBW AG unter anderem die Tochtergesellschaften SWD und ED wesentlich. Insbesondere beide Tochtergesellschaften verfügen wie die EnBW AG über ein nach DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Hierdurch werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass umweltrelevante Anforderungen systematisch und kontinuierlich berücksichtigt werden, die erforderlichen Leitlinien und Regelungen vorhanden sind, Umweltziele definiert und nachverfolgt werden und die notwendigen Prüfprozesse festgelegt sind. Durch die konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems soll sichergestellt werden, dass wesentliche negative Auswirkungen auf die Umwelt bestmöglich vermieden werden. Grundsätzlich bestehen Risiken im Bereich des Umweltschutzes durch den operativen Betrieb von Energieerzeugungs- und Übertragungsanlagen mit möglichen Folgen für Luft, Wasser, Boden und Natur. Diesen Risiken begegnen wir mit organisatorischen und prozessualen Maßnahmen zur Risikoreduzierung sowie zur Notfallvorsorge und Gefahrenabwehr.

### Erneuerbare Energien ausbauen

#### Top-Leistungskennzahl

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
Installierte Leistung EE in GW und Anteil EE an der Erzeugungskapazität in %	4,4/31,8	3,7/27,9	18,9/-	4,4–4,5/ 31–32

#### TOP Installierte Leistung erneuerbare Energien (EE) und Anteil EE an der Erzeugungskapazität

Im Berichtsjahr erhöhte sich die installierte Leistung erneuerbarer Energien auf 4,4 GW und liegt damit im prognostizierten Rahmen. Dieser Anstieg resultiert maßgeblich aus der Inbetriebnahme unseres Offshore-Windparks EnBW Hohe See mit 497 MW sowie der im Zuge des Erwerbs der Valeco einbezogenen Onshore-Windparks und Solaranlagen. Daneben wurden 54 MW in Photovoltaikanlagen zugebaut. Insgesamt erhöhte sich der Anteil EE an der Erzeugungskapazität – im Rahmen unserer Prognose – auf 31,8 %.

**Aufteilung des Erzeugungsportfolios<sup>1</sup> (zum 31.12.)**

Elektrische Leistung <sup>2,3</sup> in MW	2019	2018
<b>Erneuerbare Energien</b>	<b>4.398</b>	<b>3.738</b>
Laufwasserkraftwerke	1.006	1.006
Speicherkraftwerke/ Pumpspeicherkraftwerke mit natürlichem Zufluss <sup>3</sup>	1.507	1.507
Wind onshore	826	718
Wind offshore	834	336
Sonstige erneuerbare Energien	225	171
<b>Thermische Kraftwerke<sup>4</sup></b>	<b>9.451</b>	<b>9.649</b>
Braunkohle	875	875
Steinkohle	3.586	3.491
Gas	1.165	1.458
Sonstige thermische Kraftwerke	347	347
Pumpspeicherkraftwerke ohne natürlichen Zufluss <sup>3</sup>	545	545
Kernkraftwerke <sup>5</sup>	2.933	2.933
<b>Installierte Leistung<sup>6</sup></b>	<b>13.849</b>	<b>13.387</b>
davon erneuerbar in %	31,8	27,9
davon CO <sub>2</sub> -arm in % <sup>7</sup>	12,3	15,0

1 Im Erzeugungsportfolio sind auch langfristige Bezugsverträge und teileigene Kraftwerke enthalten.

2 Vorjahreszahlen angepasst.

3 Leistungswert unabhängig von der Vermarktungsart, bei Speichern: Erzeugungsleistung.

4 Einschließlich Pumpspeicherkraftwerken ohne natürlichen Zufluss.

5 Die Leistung von Block 2 des Kernkraftwerks Philippsburg ist im Erzeugungsportfolio 2019 enthalten, da die Abschaltung erst am Abend des 31.12.2019 erfolgte.

6 Darüber hinaus wurden Anlagen mit einer installierten Leistung von 1.706 MW zur endgültigen Stilllegung angemeldet. Jedoch wurden diese von der Bundesnetzagentur und der TransnetBW als systemrelevant eingestuft und dienen daher der TransnetBW als Netzreservekapazität.

7 Ohne erneuerbare Energien, nur Gaskraftwerke und Pumpspeicherkraftwerke ohne natürlichen Zufluss.

Die Eigenerzeugung sank 2019 gegenüber dem Vorjahr auf 47,8 TWh. Ursache für diesen Rückgang war insbesondere ein marktpreisbedingt geringerer Einsatz unserer thermischen Erzeugungsanlagen. Dagegen stieg die Erzeugung auf Basis erneuerbarer Energien deutlich an, insbesondere durch die Inbetriebnahme unseres Offshore-Windparks EnBW Hohe See sowie die erworbenen Windkraftanlagen in Frankreich und Schweden. Daneben trugen im Vorjahresvergleich höhere Erzeugungsmengen als Folge besserer Windverhältnisse sowie aus Laufwasserkraftwerken aufgrund besserer Wasserführung positiv zu dieser Entwicklung bei. Der Anteil der Eigenerzeugung aus erneuerbaren Quellen stieg somit gegenüber 2018 auf über 20 %.

**Eigenerzeugung<sup>1</sup> nach Primärenergieträgern**

in GWh	2019	2018
<b>Erneuerbare Energien</b>	<b>9.988</b>	<b>8.414</b>
Laufwasserkraftwerke	5.342	4.846
Speicherkraftwerke/ natürlicher Zufluss von Pumpspeicherkraftwerken	959	1.030
Wind onshore	1.522	996
Wind offshore	1.806	1.233
Sonstige erneuerbare Energien	359	309
<b>Thermische Kraftwerke<sup>2</sup></b>	<b>37.819</b>	<b>45.078</b>
Braunkohle	2.598	6.048
Steinkohle	8.758	12.868
Gas	3.634	3.518
Sonstige thermische Kraftwerke	188	198
Pumpspeicherkraftwerke ohne natürlichen Zufluss	1.608	1.790
Kernkraftwerke	21.033	20.656
<b>Eigenerzeugung</b>	<b>47.807</b>	<b>53.492</b>
davon erneuerbar in %	20,9	15,7
davon CO <sub>2</sub> -arm in % <sup>3</sup>	11,0	9,9

1 In der Eigenerzeugung sind auch langfristige Bezugsverträge und teileigene Kraftwerke enthalten.

2 Einschließlich Pumpspeicherkraftwerken ohne natürlichen Zufluss.

3 Ohne erneuerbare Energien, nur Gaskraftwerke und Pumpspeicherkraftwerke ohne natürlichen Zufluss.

**Klimaschutz****Top-Leistungskennzahl**

	2019	2018	Veränderung in %	Prognose 2019
CO <sub>2</sub> -Intensität in g/kWh	419	553	-24,2	-10% bis 0%

**TOP CO<sub>2</sub>-Intensität**

Die CO<sub>2</sub>-Intensität (Glossar, ab Seite 139) der Eigenerzeugung Strom exklusive nuklearer Erzeugung nahm im Vergleich zum Vorjahr deutlich um 24,2 % auf 419 g/kWh ab und liegt damit merklich unter der prognostizierten Bandbreite. Dieser Rückgang basiert zum einen auf der gegenüber dem Jahr 2018 höheren Erzeugung aus erneuerbaren Quellen. Zum anderen nahm die Stromerzeugung unserer fossil befeuerten Anlagen aufgrund marktgetriebener Entwicklungen deutlich stärker als prognostiziert ab.



**Klimaneutralität:** Das Jahr 2019 war geprägt von politischen und gesellschaftlichen Debatten zum Klimawandel. Die EU will mit dem Green Deal umfangreiche Maßnahmen und gesetzliche Verpflichtungen einführen, um bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden. Wir haben uns daher intensiv mit der Bedeutung von Nachhaltigkeits- und Klimaschutzthemen für unser Geschäftsmodell auseinandergesetzt und wollen mit der Ausrichtung unserer künftigen Maßnahmen und Ziele die internationalen und nationalen Zielsetzungen für ein klimaneutrales Wirtschaften unterstützen.

Unser Tochterunternehmen ED hat als eines der ersten integrierten Energieunternehmen in Deutschland und der Schweiz die Klimaneutralität bereits Anfang 2020 erreicht. Die ED hat hierzu in den vergangenen Jahren umfangreiche Maßnahmen ergriffen, wie die eigene Produktion von Ökostrom, eine gesteigerte Energieeffizienz ihrer Gebäude, CO<sub>2</sub>-Reduktionen des Fuhrparks und den Ausgleich der Netzübertragungsverluste durch Ökostrom.

Über die Top-Leistungskennzahlen im Bereich Umwelt hinaus verwenden wir eine breite Palette zusätzlicher Umweltkennzahlen zur Messung, Kontrolle und Darlegung der weiteren Ergebnisse ihrer umweltrelevanten Aktivitäten. Die wichtigsten Kennzahlen enthält nachfolgende Tabelle auf Seite 90. Eine umfassende Darstellung unserer Umweltkennzahlen ist im Internet unter [www.enbw.com/umweltschutz](http://www.enbw.com/umweltschutz) abrufbar. Hier finden sich auch weitere Informationen über unsere vielfältigen Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz, zur Erhaltung der biologischen Vielfalt und zum Natur- und Artenschutz, beispielsweise über das EnBW-Amphibienschutzprogramm oder über ökologische Aufwertungsmaßnahmen im Bereich unserer Wasserkraftwerke. Darüber hinaus finden sich im Internet weitere Daten gemäß der Global Reporting Initiative (GRI-Standards).

**CO<sub>2</sub>-Fußabdruck:** Die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden hauptsächlich vom Einsatz der Erzeugungsanlagen bestimmt. Im Wesentlichen führte die starke Abnahme der Stromerzeugung aus Kohle in Verbindung mit einer deutlichen Zunahme der Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen zu einer entsprechenden Verminderung der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen von 16,6 auf 10,8 Mio. t CO<sub>2</sub>eq. Geringere indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen aus den Netzverlusten resultierten in einem Rückgang der Scope-2-CO<sub>2</sub>-Emissionen von 1,0 auf 0,9 Mio. t CO<sub>2</sub>eq. Die Scope-3-CO<sub>2</sub>-Emissionen werden maßgeblich durch den Gasverbrauch unserer Kunden beeinflusst. Die moderate Zunahme des Gasabsatzes führt zu einem entsprechenden Anstieg der Scope-3-Emissionen von 16,8 auf 17,6 Mio. t CO<sub>2</sub>eq. Die Vorjahreszahl wurde aufgrund einer Neuordnung innerhalb des Segments Erzeugung und Handel angepasst. Vorwiegend aufgrund der höheren Erzeugung aus erneuerbaren Quellen nahmen die vermiedenen CO<sub>2</sub>-Emissionen von 6,9 auf 8,3 Mio. t CO<sub>2</sub>eq zu.

**Energieverbrauch:** Der Gesamtendenergieverbrauch enthält den Verbrauch an Endenergie für unsere Geschäftstätigkeiten. Nicht enthalten sind Umwandlungsverluste bei der Energieerzeugung und Netzverluste. Der Gesamtendenergieverbrauch ist geprägt von der Pumpenergie und dem Eigenbedarf beziehungsweise Betriebsverbrauch der Erzeugungsanlagen. Als Folge der insgesamt geringeren Eigenerzeugung nahm der Gesamtendenergieverbrauch gegenüber dem Vorjahr von 3.252 GWh auf 2.919 GWh um etwa 10 % ab.

Der Anteil der erneuerbaren Energien am Endenergieverbrauch erhöhte sich von 51 % im Jahr 2018 auf 53 % im Jahr 2019. Dies ergibt sich in erster Linie durch die Zunahme der Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen mit einem entsprechend höheren Anteil an erneuerbaren Energien am Eigenbedarf beziehungsweise Betriebsverbrauch der Erzeugungsanlagen.

Der Energieverbrauch unserer Gebäude umfasst die benötigte Energie für Raumwärme, für die Bereitstellung von Warmwasser und den Strombedarf. Der Energieverbrauch der Gebäude pro Mitarbeiter ist von 10.482 kWh im Jahr 2018 auf 9.606 kWh im Jahr 2019 zurückgegangen. Dieser Rückgang ist das Ergebnis vielfältiger Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz unserer Gebäude.

**Umweltschutzausgaben:** Die Umweltschutzausgaben berichten wir gemäß den Anforderungen der statistischen Ämter und anhand eines Leitfadens unseres Branchenverbands BDEW. Gemäß diesen Berichtsanforderungen sind Investitionen und laufende Aufwendungen für die Nutzung erneuerbarer Energien vollständig als Ausgaben für den Klimaschutz zu berichten. Die Investitionen für den Umweltschutz nahmen von 535 Mio. € im Vorjahr auf 1.535 Mio. € im Jahr 2019 überdurchschnittlich zu. Ursache hierfür sind die Investitionen im Zusammenhang mit der Errichtung der Offshore-Windparks EnBW Hohe See und EnBW Albatros sowie dem Erwerb des Wind- und Solarprojektierers und Anlagenbetreibers Valeco, die gemäß den Berichtsvorgaben als Klimaschutzausgaben mit enthalten sind. Die Zunahme der laufenden Aufwendungen für den Umweltschutz auf 301 Mio. € (Vorjahr: 268 Mio. €) geht vorwiegend auf höhere Ausgaben im Bereich der erneuerbaren Energien zurück.

**Mobilität:** Neben dem Ausbau der öffentlichen Ladeinfrastruktur [Glossar, ab Seite 139] (Seite 82) erweitern wir auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge an unseren Standorten kontinuierlich. So wurden im Jahr 2019 deutschlandweit an 65 Standorten insgesamt rund 580 Ladepunkte errichtet. Mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur an unseren Standorten wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Umstieg auf Elektromobilität erleichtern und so die Mobilitätswende auch unternehmensintern vorantreiben.

## Umweltkennzahlen

	Einheit	2019	2018
<b>CO<sub>2</sub>-Fußabdruck</b>			
Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1) <sup>1</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub> eq	10,8	16,6
Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2) <sup>2</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub> eq	0,9	1,0
Sonstige indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 3) <sup>3,4</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub> eq	17,6	16,8
Vermiedene CO <sub>2</sub> -Emissionen <sup>5</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub> eq	8,3	6,9
CO <sub>2</sub> -Intensität der dienstlichen Fahrten und Reisen <sup>6</sup>	g CO <sub>2</sub> /km	169	181
<b>Energieverbrauch</b>			
Gesamtendenergieverbrauch <sup>7</sup>	GWh	2.919	3.252
Anteil erneuerbarer Energien am Endenergieverbrauch <sup>3,8</sup>	%	53	51
Energieverbrauch Gebäude pro Mitarbeiter (MA) <sup>9</sup>	kWh/MA	9.606	10.482
<b>Umweltschutzausgaben<sup>10</sup></b>			
Investitionen in Umweltschutz	Mio. €	1.535	535
Laufende Aufwendungen im Umweltschutz	Mio. €	301	268

1 Vorläufige Daten.

2 Enthält Treibhausgasemissionen durch Stromnetzverluste und durch Stromverbräuche der Anlagen im Gas- und Stromnetz, der Wasserversorgung und der Gebäude.

3 Vorjahreszahlen angepasst.

4 Enthält Treibhausgasemissionen durch Verbrauch zugekaufter Strommengen beim Kunden, Verbrauch von Gas beim Kunden, durch die Brennstoffbereitstellung, durch die Vorketten des Gasabsatzes und durch Geschäftsreisen.

5 Enthält vermiedene CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Ausbau der erneuerbaren Energien, durch Energieeffizienzprojekte bei Kunden/Partnern und durch Erzeugung und Verkauf von Bioerdgas.

6 Enthält alle dienstlich veranlassten Fahrten und Reisetätigkeiten (Scope 1 und Scope 3).

7 Enthält Endenergieverbrauch der Erzeugung, inklusive Pumpenergie, Energieverbrauch der Netzanlagen (Strom, Gas, Wasser) ohne Netzverluste, Energieverbrauch der Gebäude und Fahrzeuge.

8 Bei Stromverbräuchen, bei denen der Anteil an erneuerbaren Energien nicht bekannt ist, wurde ein Anteil an erneuerbaren Energien gemäß dem aktuellen Bundesmix-Stromlabel von 35% angenommen. Für Kraftstoffe wurde allgemein ein Anteil von 5% Bioethanol angenommen.

9 Ermittlung basiert teilweise auf Annahmen und Schätzungen.

10 Gemäß UStatG und BDEW-Leitfaden zur Erfassung von Investitionen und laufenden Aufwendungen im Umweltschutz (April 2007).

## Ausgewählte Aktivitäten

**Wasserkraft:** Strom aus Wasserkraft schont das Klima. Gleichwohl bedeutet die Nutzung der Wasserkraft auch einen Eingriff in die Natur. Daher engagieren wir uns, um Wasserkraft und Ökologie in Einklang zu bringen. Entstehen durch Kraftwerke Veränderungen in der natürlichen Landschaft, gleichen wir dies durch ökologische Aufwertungsmaßnahmen aus. So schaffen beziehungsweise verbessern wir die Durchgängigkeit der Fließgewässer durch den Bau oder die Optimierung von naturnahen Fischpässen und Fischabstiegs- beziehungsweise Fischaufstiegsanlagen und entwickeln neue innovative Lösungen zum Fischaufstieg und Fischschutz konsequent weiter. So wird künftig beispielsweise die Durchwanderbarkeit der Murg für Fische an den Standorten Kirschbaumwasen und Forbach (Niederdruckwerk) ermöglicht. Da die Rahmenbedingungen vor Ort eine Umsetzung klassischer Fischauf- und abstiegslösungen nicht zulassen, kommt hier ein neuartiger weiterentwickelter Fischlift zum Einsatz. So kann ein wertvoller Beitrag zur Erreichung der Ziele der europäischen Wasserrahmenrichtlinie am Lachsprogrammgewässer Murg geleistet werden. Durch den zusätzlichen Bau von Dotierturbinen an den Fischliftstandorten erfolgt eine kontinuierliche Abgabe der Rest- und Dotierwassermenge bei gleichzeitiger klimafreundlicher Energieerzeugung.

**Erhalt der biologischen Vielfalt:** Wir initiierten 2011 gemeinsam mit der LUBW Landesanstalt für Umwelt Baden-Württemberg das EnBW-Amphibienschutzprogramm „Impulse für die Vielfalt“, das seit 2016 auch die Förderung von Schutzmaßnahmen für Reptilien umfasst. Das Programm ist Bestandteil von „Wirtschaft und Unternehmen für die Natur“, einem Projektbaustein der Landesinitiative „Aktiv für die Biologische Vielfalt“. Es ist nach wie vor bundesweit das einzige Schutzprogramm eines Unternehmens, das nicht nur eine einzelne Art, sondern zwei ganze Artengruppen landesweit fördert. Im Berichtsjahr wurden in diesem Rahmen neun weitere Projekte realisiert. Insgesamt wurden seit Beginn des Förderprogramms über 110 Maßnahmen in ganz Baden-Württemberg umgesetzt und für zahlreiche gefährdete Arten im Land die Lebensbedingungen erfolgreich verbessert.

Die EnBW Ostwürttemberg DonauRies hat in den vergangenen drei Jahren insgesamt 10.600 heimische Laub- und Nadelbäume in Ostwürttemberg und in der Region DonauRies gepflanzt. Sie arbeitet dabei mit acht Kommunen und der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald (SDW) zusammen und leistet mit dieser Initiative einen Beitrag sowohl zur Biodiversität als auch zum regionalen Klimaschutz.

Wir verweisen außerdem auf unsere Ausführungen im Chancen- und Risikobericht (Seite 104).