



uni  
per

# Nachhaltigkeitsbericht 2020

Empower Energy Evolution

# Inhaltsverzeichnis

3	Nachhaltigkeits-Highlights 2020	11	ESG-Risikomanagement und ESG-Due-Diligence-Prüfung
4	Vorwort	13	Auswahl von nachhaltigen Lieferanten
5	Über diesen Bericht	15	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie
6	Nachhaltigkeitsmanagement	17	Pläne zur Verbesserung von HSSE & Nachhaltigkeit
6	Wesentlichkeitsmatrix	18	Ratings und Rankings
7	Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs)	89	Kennzahlen im Überblick
8	Unipers Beitrag zu den SDGs	90	Datentabellen
10	Unserer Verpflichtung gerecht werden		



Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung



Unsere Mitarbeiter



Umweltschutz



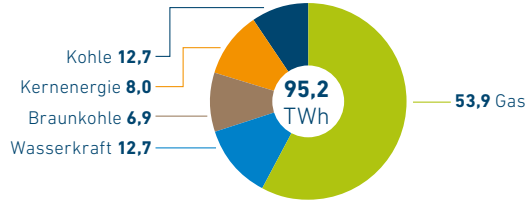
Menschenrechte und Compliance-Kultur



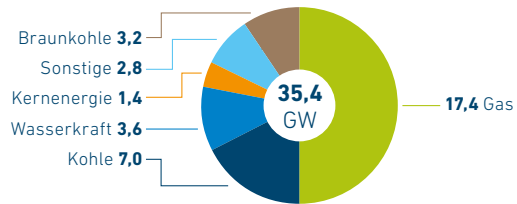
Stakeholderengagement

# Diversifiziertes Erzeugungsportfolio

## Stromproduktion nach Technologie (TWh)

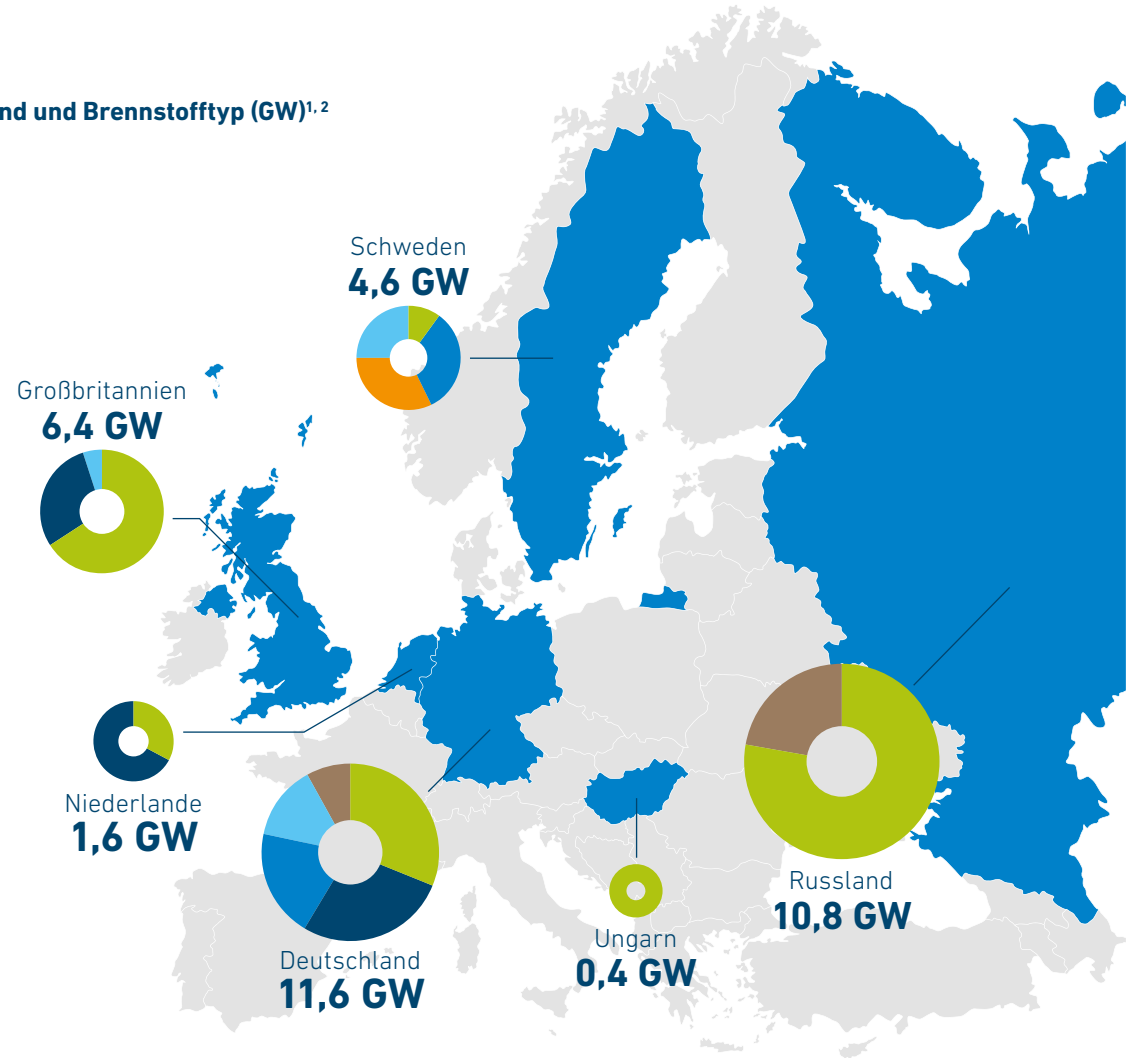


## Nettokapazität nach Brennstofftyp (GW)<sup>1,2</sup>



Anmerkung: Abweichungen können aufgrund von Rundungen auftreten  
<sup>1</sup>Nettokapazität zum 31. Dezember 2020 (buchhalterische Sicht)  
<sup>2</sup>'Sonstige' beinhaltet erneuerbare Energien, Biomasse, Heizöl.

## Nettokapazität nach Land und Brennstofftyp (GW)<sup>1,2</sup>



# Nachhaltigkeits-Highlights 2020

## Verbesserung des CDP Climate Score

im letzten Jahr **von B- auf B**

Im Ranking Deutschlands führende Arbeitgeber zählen wir zum **obersten 1 %**

**Neue ehrgeizige CO<sub>2</sub>-Ziele** im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen

Wir haben uns der Initiative „Komm, mach MINT“ angeschlossen, die junge Frauen in Deutschland für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) begeistert.

Seit 2005 haben die Erzeugungsgesellschaften des Uniper-Konzerns ihre direkten Scope-1-Emissionen in Europa um 74,2 Millionen Tonnen **reduziert** – ein **Rückgang** von nahezu **78 %**

Uniper unterstützt die Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) und hat sich zur Berichterstattung nach den Vorgaben der TCFD verpflichtet

Gründung eines Nachhaltigkeitsrats für eine bessere nachhaltige Unternehmensführung

Das schwedische Nyckeltalsinstitutet hat Uniper zu einem ausgezeichneten Arbeitgeber erklärt. Damit gehören wir in Sachen Arbeitsbedingungen zu den **besten 10 %** der Arbeitgeber des Landes.

# Vorwort

**GRI 102-14** Nachhaltigkeit ist der Kern der Bestimmung – Empower Energy Evolution – und der Strategie von Uniper. Bei deren Umsetzung haben wir 2020 wichtige Fortschritte erzielt. Zum Beispiel haben wir unsere bisherigen Geschäftsprozesse um detaillierte, systematische ESG (Environmental, Social and Governance)-Due-Diligence- und Risikomanagementprozesse ergänzt und noch größeren Wert auf Vielfalt und Integration gelegt. Für die meisten Stakeholder von Uniper war unser wichtigster Meilenstein 2020 jedoch die Tatsache, dass wir unseren Dekarbonisierungsprozess in Europa noch ehrgeiziger gestaltet haben. Es war bereits vorgesehen, unser Stromerzeugungsgeschäft in Europa bis 2035 klimaneutral zu machen. Doch im Dezember haben wir zusammen mit unserer Mehrheitsgesellschafterin Fortum ein gemeinsames Zwischenziel verkündet: Wir wollen unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen in Europa bis 2030 um mindestens 50 % senken. Auf längere Sicht beabsichtigen wir, die gesamte Geschäftstätigkeit von Uniper – einschließlich Russland – bis spätestens 2050 CO<sub>2</sub>-neutral zu machen. Diese Ziele stimmen voll und ganz mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens überein.

Nachhaltigkeit ist jedoch mehr als nur Dekarbonisierung. Deshalb bin ich sehr stolz darauf, dass wir 2020 – inmitten der Covid-19-Pandemie – unsere Kunden weiter zuverlässig mit Energie beliefert und von unseren Mitarbeitern das bislang beste Feedback, insbesondere auch zu unseren Covid-19-Maßnahmen, erhalten haben. Unsere Leistung im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert und 2020 war das nicht anders. Allerdings ist trotz dieser allgemeinen Fortschritte einer unse-

rer Mitarbeiter im letzten Jahr tödlich verunglückt. Das hat uns deutlich daran erinnert, dass wir noch mehr tun müssen, um noch sicherer zu werden. Wir haben daraufhin Maßnahmen ergriffen, um dieses Ziel zu erreichen.

Anfang 2020 habe ich mit zwei Vertretern von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) über Menschenrechte entlang unserer Kohlelieferkette, unseren Plan zum Ausstieg aus der Kohleverstromung in Europa und andere Nachhaltigkeitsthemen gesprochen. Diese Diskussion fand nicht hinter verschlossenen Türen statt, sondern auf der Jahreskonferenz unserer leitenden Angestellten – und zwar, weil wir davon überzeugt sind, dass Uniper zu einem besseren, nachhaltigeren Unternehmen wird, wenn unsere Führungskräfte unser Unternehmen aus Sicht unserer Stakeholder sehen.

Ich freue mich darauf, unsere Nachhaltigkeitsleistung in den kommenden Jahren weiter zu verbessern und Unipers Versprechen – Empower Energy Evolution – einzulösen.

David Bryson



Chief Operating Officer  
und Chief Sustainability Officer



**David Bryson**  
Chief Operating Officer und  
Chief Sustainability Officer

# Über diesen Bericht

**GRI 102-45/50** Uniper veröffentlicht seit 2016 – also seit dem Jahr, in dem wir ein eigenständiges Unternehmen wurden – jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht. Der vorliegende Bericht ist unser fünfter Nachhaltigkeitsbericht. Er ist in englischer und deutscher Sprache verfügbar. Darin geben wir Auskunft, wie wir mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen umgehen und welche Fortschritte wir im Berichtszeitraum erzielt haben. Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Kalenderjahr 2020. Der Bericht enthält jedoch auch Angaben zu wichtigen Ereignissen, die nach dem Berichtsstichtag bis zum März 2021 stattgefunden haben. Berichtsgegenstand sind alle zum Uniper-Konzern gehörenden Unternehmenseinheiten (zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2020), sofern nicht anders angezeigt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem des Geschäftsberichts 2020.

Dort haben wir auch unsere Grundsätze der Berichterstattung sowie alle bedeutenden Veränderungen hinsichtlich Größe, Umfang, Eigentumsverhältnissen und Lieferketten von Uniper offengelegt.

Fortum hat angekündigt, ihre Beteiligung an Uniper zum 31. Dezember 2020 auf 76,1 % zu erhöhen.

Im März 2020 hat sich Uniper verpflichtet, sein Energieerzeugungsportfolio in Europa (in Bezug auf die Scope-1- und

Scope-2-Emissionen) bis 2035 klimaneutral zu machen. Darüber hinaus hat Uniper sich im Dezember 2020 verpflichtet, seine Kohlendioxidemissionen im europäischen Erzeugungssektor bis 2030 um mindestens 50 % gegenüber 2019 zu senken und den Konzern bis 2050 (in Bezug auf Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen) CO<sub>2</sub>-neutral zu machen.

**GRI 102-54** Die Darstellung der Wesentlichkeitsanalyse und des Managementansatzes im Bericht erfüllt die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht nutzt für Angaben zu ausgewählten Themen GRI-Indikatoren; im Text verweisen wir jeweils auf die entsprechenden Indikatoren. Wir arbeiten daran, zu 100 % gemäß der Berichtsoption „Core“ der GRI-Standards zu berichten, um unseren Stakeholdern einen umfassenden Überblick zu geben.

**GRI 102-49** Änderungen in der Berichterstattung: Wir veröffentlichten unseren Nachhaltigkeitsbericht 2020 als PDF-Dokument, das auf der Website von Uniper heruntergeladen werden kann. Uniper berichtet außerdem in vierteljährlichen Zwischenberichten über seine Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit.

**GRI 102-51/52** Dieser Bericht tritt an die Stelle des Nachhaltigkeitsberichts 2019 von Uniper. Der nächste Bericht wird 2022 veröffentlicht.

Disclaimer: Dieses Dokument enthält möglicherweise bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Prognosen der Unternehmensleitung der Uniper SE und anderen derzeit verfügbaren Informationen beruhen. Verschiedene bekannte wie auch unbekannt Risiken und Ungewissheiten sowie sonstige Faktoren können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage, die Entwicklung oder die Leistung der Gesellschaft wesentlich von den hier abgegebenen Einschätzungen abweichen. Die Uniper SE beabsichtigt nicht und übernimmt keinerlei Verpflichtung, derartige zukunftsgerichtete Aussagen zu aktualisieren und an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.



# Nachhaltigkeitsmanagement

**GRI 103, GRI 102** Nachhaltigkeit ist für Uniper eines der wichtigsten Themen. Unsere neue Strategie und Bestimmung – Empower Energy Evolution – widmen sich ihr voll und ganz. Der Vorstand von Uniper hat 2020 wichtige Schritte zur Umsetzung dieser Strategie unternommen. Zum Beispiel hat er uns ehrgeizige Dekarbonisierungsziele gesetzt, mit denen sich Uniper auf einem klaren Kurs in Richtung Klimaneutralität befindet – zunächst in unserem europäischen Stromerzeugungsgeschäft, schließlich in unserem weltweiten Geschäft. Er hat außerdem einen unternehmensübergreifenden Nachhaltigkeitsrat eingerichtet, der das Nachhaltigkeitsmanagement und die nachhaltige Unternehmensführung bei Uniper stärken wird.

## Wesentlichkeitsanalyse

**GRI 102-46/47** Für den Erfolg unseres Unternehmens und die Akzeptanz unserer Geschäftstätigkeit in der Öffentlichkeit ist es wichtig, die Perspektiven und Erwartungen unserer Stakeholder zu verstehen. Wir führen eine jährliche Wesentlichkeitsanalyse durch, um festzustellen, auf welche Themen wir uns bei unseren Nachhaltigkeitsbemühungen am stärksten konzentrieren sollten. Die Wesentlichkeit eines Themas spiegelt wider, wie relevant dieses Thema für unser Geschäft und unsere Stakeholder ist und in welcher Größenordnung seine Auswirkungen voraussichtlich liegen werden.

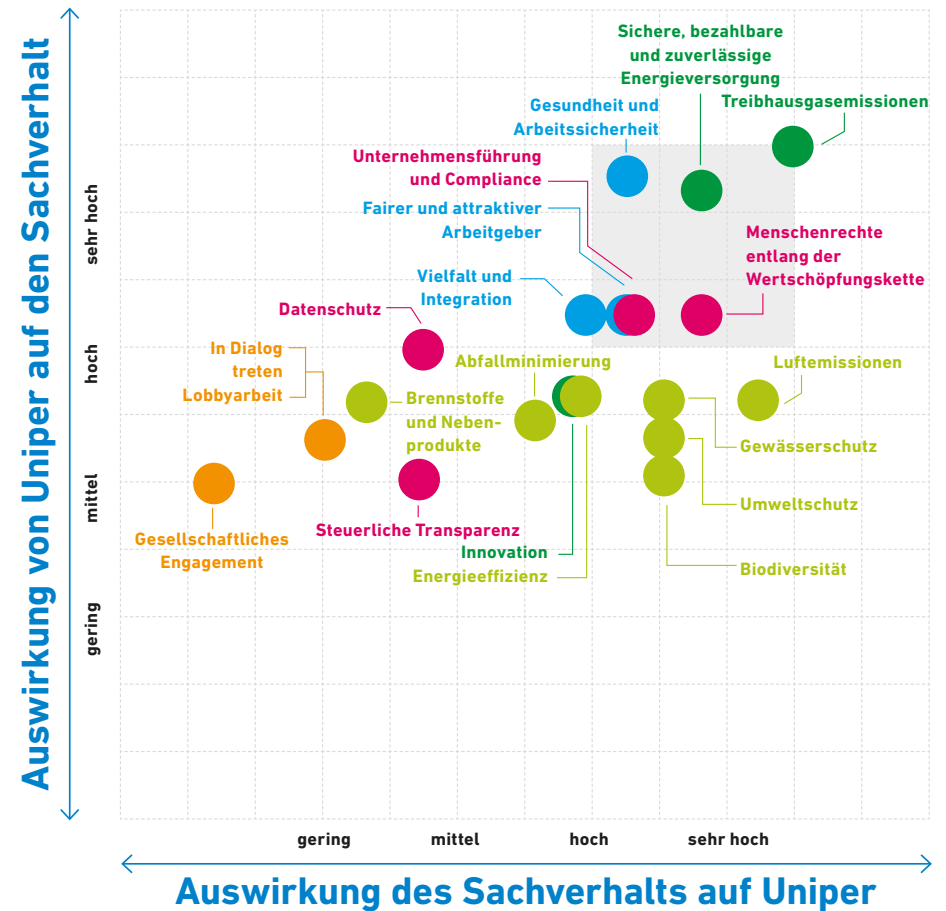
Wir berücksichtigen die Erwartungen von zahlreichen Stakeholdern. Darunter politische Entscheidungsträger, Wettbewerber, Nichtregierungsorga-

nisationen (NGOs), der Finanzmarkt sowie unsere Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Die Ergebnisse der 2020 durchgeführten Analyse haben zu zwei Veränderungen gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2019 geführt. Erstens haben wir Steuertransparenz als ein wesentliches Thema ergänzt. Zweitens haben wir das Stakeholderengagement in drei wesentliche Themen – Gesellschaftliches Engagement, Pflegen eines kontinuierlichen Dialogs und Lobbyarbeit – aufgeteilt, weil wir glauben, dass jedes dieser Themen von entscheidender Bedeutung für Uniper ist.

Die folgende Wesentlichkeitsmatrix bietet einen Überblick über die Ergebnisse der Analyse. Die horizontale Achse zeigt, welche Auswirkungen die Themen aus der Sicht von externen Stakeholdern auf Uniper haben. Die vertikale Achse hingegen zeigt, welche Auswirkungen Uniper auf die Themen hat. Wir glauben, dass alle identifizierten Themen, die auf beiden Achsen im oberen Bereich zu finden sind, für besonders wichtig. Insgesamt sind das sieben Themen. Die einzelnen Abschnitte dieses Berichts beschreiben unseren Managementansatz gegenüber diesen Themen, die Fortschritte, die wir im Berichtszeitraum erzielt haben, und etwaige Ausnahmen von unserer Wesentlichkeitsdefinition. Bei der Analyse wurden auch die Auswirkungen von Covid-19 berücksichtigt, weshalb die Wesentlichkeit von Gesundheit und Arbeitssicherheit im Vergleich zu 2019 zugenommen hat.

# Wesentlichkeitsmatrix



# Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs)

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wurde von allen Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen im Jahr 2015 angenommen und bietet ein gemeinsames Konzept für Frieden und Wohlstand für die Menschen und den Planeten, jetzt und in der Zukunft. Im Mittelpunkt stehen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs), die ein dringender Appell zum partnerschaftlichen Handeln an alle Industrie- und Entwicklungsländer sind. Sie erkennen an, dass die Beendigung von Armut und anderen Entbehrungen Hand in Hand mit Strategien gehen muss, die Gesundheit und Bildung verbessern, Ungleichheit verringern und das Wirtschaftswachstum ankurbeln,

gleichzeitig den Klimawandel bekämpfen und sich für den Erhalt unserer Ozeane und Wälder einsetzen. (Quelle: [www.praeventionstag.de](http://www.praeventionstag.de))

Wir erkennen die Bedeutung aller 17 SDGs an und unterstützen diese voll und ganz. Wir haben neun SDGs priorisiert, die für unsere Geschäftsaktivitäten und unsere Strategie von besonderer Bedeutung sind. Entsprechend sind unsere wesentlichen Themen und die mit ihnen zusammenhängenden Verpflichtungen und Ziele den SDGs zugeordnet, zu deren Erreichen sie beitragen. Die folgende Tabelle zeigt die Zusammenhänge zwischen den SDGs, dem Energiesektor und unserem Beitrag zur Erreichung dieser Ziele.










## Uniper unterstützt die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs).

Wir haben neun SDGs priorisiert, die einen starken Bezug zu unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben.



# Unipers Beitrag zu den SDGs

Priorisierte SDGs	Auswirkungen der priorisierten SDGs auf den Energiesektor	Beitrag von Unipers strategischem Ansatz zum Erreichen der priorisierten SDGs	Beispiele für 2020 von Uniper ergriffene Maßnahmen, die zu den SDGs beitragen
<b>SDG 5 – Geschlechtergleichstellung</b> 	<p>Im Energiesektor bestehen für Frauen noch immer hohe Barrieren, weshalb er einer der am wenigsten geschlechterdiversen Sektoren ist. Das Schließen dieser Lücke würde die Kreativität fördern, ungenutzte Potenziale erschließen und für mehr Innovation sorgen. Die Energiebranche hat die Chance, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und Frauen zu einer Karriere in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu motivieren.</p>	<p>Es gehört ganz wesentlich zum Uniper Way, dass wir Vielfalt und Integration fördern, Diskriminierung bekämpfen und die Geschlechtergleichstellung in unserem gesamten Unternehmen unterstützen. Uniper hat sich zum Ziel gesetzt, bis Juni 2022 in unseren Führungspositionen der Ebene 1 und 2 unterhalb des Vorstands einen Frauenanteil von 25 % zu erreichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen von Uniper haben am Women's Forum for the Economy &amp; Society teilgenommen. Auf diesem Forum wird darüber gesprochen, wie man einen positiven Einfluss ausüben und die Welt inklusiver machen kann.</li> <li>• Wir haben uns der Initiative „Komm, mach MINT“ angeschlossen, die junge Frauen für MINT-Berufe begeistert.</li> <li>• Die Mitarbeiterinitiative „Women at Uniper“ hat Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit Mentoring und Arbeitsplatzrotation befassen. Außerdem hat sie ein Live-Interview als Webcast übertragen.</li> </ul>
<b>SDG 7 – Saubere Energie</b> 	<p>Zwischen dem Energiesektor und sauberer Energie besteht eine wichtige Verbindung. Die Dekarbonisierung des Energiesektors wird von entscheidender Bedeutung für das Erreichen dieses SDG sein.</p>	<p>Unsere Priorität ist die sichere, bezahlbare und zuverlässige Versorgung unserer Kunden mit Strom, Gas und Wärme. Dazu gehört auch, diese Energie gleichzeitig schrittweise klimafreundlicher zu machen. Wir fördern den Einsatz von CO<sub>2</sub>-ärmeren Brennstoffen in der Energieerzeugung und bemühen uns kontinuierlich darum, unser Erzeugungsportfolio in Bezug auf seine CO<sub>2</sub>-Intensität zu optimieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Uniper Renewables wurde eine neue Geschäftseinheit gegründet, die die Erneuerbare-Energien-Strategie von Uniper umsetzen soll.</li> <li>• Unsere russische Tochtergesellschaft Unipro ist an Russlands Programm zur Modernisierung von Kraftwerken beteiligt. Im Kraftwerk Surgutskaja 2 sind bereits vier gasgefeuerte Stromerzeugungsanlagen mit einer Gesamtleistung von etwa 3,3 GW zur Modernisierung vorgesehen.</li> <li>• Wir haben mit General Electric und Siemens Kooperationsverträge geschlossen, um zu untersuchen, wie sich die Gasturbinen und -verdichter in unseren Gasspeicheranlagen mit alternativen Brennstoffen und Techniken zur CO<sub>2</sub>-Abscheidung CO<sub>2</sub>-neutral machen lassen könnten.</li> </ul>
<b>SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b> 	<p>Wirtschaftliches Wachstum führt grundsätzlich zu einem höheren Energiebedarf und braucht eine sichere Energieversorgung. Um das Wirtschaftswachstum von Umweltbeeinträchtigungen zu entkoppeln, muss die Energiewirtschaft dekarbonisiert werden.</p>	<p>Neben unserer operativen Priorität, unseren Kunden eine sichere und zuverlässige Energieversorgung zu bieten, haben wir uns auch zu Chancengleichheit und Integration in unserer gesamten Belegschaft verpflichtet. Wir respektieren Arbeitsrechte und gewährleisten ein sicheres, gesundes und geschütztes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer; wir fördern gleiche Standards für Joint Ventures und Partnerschaften.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Beyond Zero haben wir unsere neue Initiative für Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit (HSSE &amp; S) gestartet.</li> <li>• Wir haben unsere jährliche Mitarbeiterbefragung Voice of Uniper durchgeführt, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu messen und Verbesserungsmaßnahmen zu definieren.</li> <li>• Uniper hat vom britischen Übertragungsnetzbetreiber National Grid vier Verträge mit einer Laufzeit von sechs Jahren über die Bereitstellung von Momentanreserven und die Spannungsregelung mithilfe unserer Gas- und Dampf-Kombikraftwerke Killingholme und Grain erhalten. Mit unseren Stabilitätsdienstleistungen ist National Grid in der Lage, mehr grüne Stromquellen ans Netz anzuschließen und gleichzeitig die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.</li> </ul>
<b>SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur</b> 	<p>Widerstandsfähige Branchen und Infrastrukturen zeichnen sich dadurch aus, dass sie zuverlässig, nachhaltig und für alle gleichermaßen zugänglich sind. Informations- und Kommunikationstechnologien sind auf Elektrizität angewiesen. Diese Abhängigkeit wird sich mit der zunehmenden Digitalisierung noch weiter verstärken. Gleichzeitig emittiert die Energieindustrie dank innovativer, umweltfreundlicher Technologien weniger CO<sub>2</sub>.</p>	<p>Für Uniper ist die Dekarbonisierung ein wichtiger Innovationsbereich. Wir beabsichtigen, bis 2022 mindestens 20 Projekte durchzuführen, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben und uns helfen werden, den Weg in eine nachhaltige Zukunft zu ebnen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir haben eine Absichtserklärung zur Durchführung einer Machbarkeitsstudie hinsichtlich Produktion und Umschlag von Eisenschwamm auf dem Gelände unseres zur Stilllegung vorgesehenen Kohlekraftwerks in Wilhelmshaven unterzeichnet.</li> <li>• Wir haben die Tests von M5BAT, einem Batteriegroßspeicher zur Speicherung von überschüssiger CO<sub>2</sub>-armer Energie am Erzeugungsort, fortgesetzt.</li> <li>• Unser Batterieprojekt in Schweden kombiniert Wasserkraftwerke mit Batteriegroßspeichern, um die zunehmende Nachfrage an schnellen Frequenzreserven erfüllen zu können.</li> </ul>

Priorisierte SDGs	Auswirkungen der priorisierten SDGs auf den Energiesektor	Beitrag von Unipers strategischem Ansatz zum Erreichen der priorisierten SDGs	Beispiele für 2020 von Uniper ergriffene Maßnahmen, die zu den SDGs beitragen
<b>SDG 12 – Nachhaltige/r Produktion und Konsum</b> 	Unternehmen aus allen Branchen stehen unter zunehmendem Druck, sich alternative, nachhaltige Produktions- und Konsummöglichkeiten zu eigen zu machen. Die Energiebranche spielt dabei eine wichtige Rolle, weil sie durch saubere Energie die Grundlage dafür bildet, dass Produktion und Konsum verantwortungsvoll gestaltet werden können.	Eine neu geschaffene Einheit bei Uniper hat den Auftrag, unsere Erneuerbare-Energien-Strategie umzusetzen. Diese sieht vor, dass wir bis Ende 2025 über 1 GW an entwickelter Solarenergie- und Windkraftkapazität verfügen. Gleichzeitig bemühen wir uns darum, Lösungen anzubieten und kontinuierlich unser Portfolio an Produkten zu erweitern, mit denen unsere Kunden ihr Geschäft dekarbonisieren können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir haben unser B2B-Angebot verbessert, um unsere Kunden auf ihrem Weg zur Dekarbonisierung zu unterstützen.</li> <li>• Wir testen ein neuartiges Konzept aus der vertikalen Landwirtschaft für den Massenanbau von Wasserlinsen mit sehr kleinem ökologischen Fußabdruck.</li> <li>• Wir haben den Aqueduct Water Risk Atlas des World Resource Institute herangezogen, um zu beurteilen, ob sich Kraftwerke von Uniper in Gebieten mit potenzieller Wasserknappheit befinden.</li> </ul>
<b>SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz</b> 	Durch den Klimawandel können sich die Temperaturen, die Verfügbarkeit von Wasser und die Häufigkeit und Schwere von Extremwetterereignissen verändern. Das wiederum kann erheblichen Einfluss auf die Energiewirtschaft haben. Andererseits ist die Energiewirtschaft für etwa 60 % der weltweiten Treibhausgasemissionen (THG) verantwortlich und somit für einen großen Teil der vom Menschen verursachten Klimaveränderungen. Um diesen Trend umzukehren, hat sich die Gasindustrie verpflichtet, ihre direkten Methanemissionen bis 2025 um 45 % zu reduzieren (OGMP).	Für Uniper hat die Dekarbonisierung höchste Priorität. Wir wollen unser Stromerzeugungsgeschäft in Europa bis 2035 und ganz Uniper bis 2050 CO <sub>2</sub> -neutral machen. Deshalb heißt unsere übergeordnete Bestimmung Empower Energy Evolution – das gilt für unser eigenes Geschäft wie für unsere Kunden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir haben einen Plan zur vorzeitigen Stilllegung unserer deutschen Steinkohlekraftwerke (mit Ausnahme von Datteln 4) bis spätestens Ende 2025 vorgelegt.</li> <li>• Wir haben uns verpflichtet, nach den Vorgaben der TCFD Bericht zu erstatten, um klimabezogene Chancen systematisch zu identifizieren und unsere klimabezogenen Risiken zu begrenzen.</li> <li>• Wir haben begonnen, das Kraftwerk Scholven von Kohle auf Gas umzustellen, um seine CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass Industrieunternehmen in der Nähe weiterhin mit Strom und Wärme versorgt werden können.</li> </ul>
<b>SDG 15 – Leben an Land</b> 	Die umweltbezogene Leistung unserer Anlagen beeinflusst erheblich unsere betriebliche Effizienz, Marktposition und Reputation. Effizientere und innovative Technologien minimieren negative Auswirkungen auf die Umwelt, Landschaft und Lebensräume.	Unser Ziel ist es, die Auswirkungen unserer Energieerzeugung auf die Umwelt zu reduzieren, Umweltvorfälle zu vermeiden und die Flora und Fauna in der Umgebung unserer Anlagen zu unterstützen. Beim Schutz der Umwelt, effizienten Einsatz von Ressourcen und bei der Vermarktung von Nebenprodukten arbeiten wir eng mit Auftragnehmern, Lieferanten und Industriekunden zusammen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Bayern haben wir in der Nähe von zwei unserer Wasserkraftwerke Lebensräume für Kiesbrüter geschaffen.</li> <li>• Auf dem Gelände unseres Kraftwerks in Connah's Quay in Wales haben wir eine zweistöckige Vogelbeobachtungsstation instand gesetzt.</li> <li>• In unserem Kraftwerk im ungarischen Gönyü installieren wir gegenwärtig technische Anlagen, mit denen Abwärme zum Vorwärmen der Luft in den Gasturbinen genutzt und Emissionen minimiert werden.</li> </ul>
<b>SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen</b> 	Starke Institutionen und Branchen, die frei von Korruption, Bestechung und Menschenrechtsverletzungen sind, tragen zur Förderung einer stabilen Energiewirtschaft bei.	Wir wollen den Aufbau wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen unterstützen. Dabei beginnen wir bei uns selbst: Wir stärken weiter die Compliance-Kultur bei Uniper und haben keinerlei Toleranz für Korruption, Bestechung, Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir haben ein E-Learning-Modul zu Bestechung, Korruption, Geldwäsche eingeführt, in dem Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Position am wahrscheinlichsten solchen Risiken ausgesetzt werden könnten, lernen, diese Risiken zu vermeiden und welche Bedeutung Whistleblowing hat.</li> <li>• Wir haben unsere Prozesse zur Due-Diligence-Prüfung unter Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG-Aspekten) gestärkt, um Menschenrechtsprobleme entlang unserer Lieferkette festzustellen und zu bewerten.</li> </ul>
<b>SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele</b> 	Partnerschaften, Zusammenarbeit und der Austausch von Informationen zwischen Unternehmen können Unternehmen aus der Energiewirtschaft und anderen Unternehmen helfen, ihre Nachhaltigkeitsziele schneller zu erreichen und die Erreichung der SDGs zu fördern.	Wir arbeiten mit unseren Stakeholdern zusammen und bilden strategische Allianzen mit Partnern aus der Branche, um Wissen auszutauschen, und auf sich verändernde Anforderungen zu reagieren. Unser strategisches Ziel ist es, bis Ende 2022 jedes Jahr mindestens drei vertrauensbildende Stakeholderdialoge mit zivilgesellschaftlichen Organisationen pro Jahr auf Konzernebene durchzuführen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir sind der Oil and Gas Methane Partnership 2.0 beigetreten, eine freiwillige Initiative, die Öl- und Gasunternehmen hilft, ihre Methanemissionen zu reduzieren, über diese Bericht zu erstatten und Best Practices zu teilen.</li> <li>• Wir engagieren uns in der Bettercoal-Initiative, die sich für eine verantwortungsvolle Kohlelieferkette einsetzt.</li> </ul>

# Unserer Verpflichtung gerecht werden

**GRI 102-11/16/18/19/20/26/29** Der Vorstand der Uniper SE trägt die Gesamtverantwortung für die Einführung und Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsmaßnahmen, wobei dem Chief Sustainability Officer (CSO) eine Schlüsselrolle zukommt. Der CSO berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über strategische Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als höchstes Kontrollgremium von Uniper überwacht der Aufsichtsrat die Einhaltung der Nachhaltigkeitsverpflichtungen des Konzerns.

Bei den Zuständigkeiten innerhalb des Vorstands und seiner Zusammensetzung gab es 2020 einige Veränderungen. David Bryson, der dem Vorstand bereits angehörte und als Chief Operating Officer (COO) tätig ist, wurde am 1. Januar 2020 auch zum CSO ernannt. Niek Den Hollander wurde im Juni 2020 als Chief Commercial Officer in den Vorstand berufen, wo er Keith Martin ersetzt, der im April 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Im März 2021 gab es weitere Veränderungen: Klaus-Dieter Maubach ersetzt mit sofortiger Wirkung Andreas Schierenbeck als neuer Chief Executive Officer von Uniper und Tiina Tuomela ersetzt, ebenfalls mit sofortiger Wirkung, Sascha Bibert als Chief Financial Officer von Uniper.

Im Oktober 2020 hat Uniper einen funktionsübergreifenden Nachhaltigkeitsrat eingeführt, der das Nachhaltigkeitsmanagement von Uniper weiter stärken wird. Unter dem Vorsitz des CSO kommt der Nachhaltigkeitsrat einmal im Quartal zusammen, um die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseres Governance-Rahmens im gesamten Konzern zu überwachen. Der Rat besteht aus Führungskräften unserer wichtigsten Geschäftsbereiche und wird von internen und externen Experten unterstützt. Auf seiner Gründungssitzung im Oktober 2020 hat das Gremium die Wesentlichkeitsanalyse von Uniper 2020 geprüft und bestätigt und die Integration der ESG-Bewertungsmethodik in den Prozess zur strategischen und finanziellen Entscheidungsfindung genehmigt. Auf dieser Sitzung hat unser CSO außerdem erklärt, dass er davon überzeugt ist, dass der Nachhaltigkeitsrat das ideale Forum darstellt, um das Unternehmen über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren und unseren Kollegen eine Stimme im kontinuierlichen Dialog zu verleihen.

Der Vorstand hat der Konzernfunktion HSSE & Sustainability (Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit) die Verantwortung zugewiesen, konzernweite ESG-Ziele und Steuerungsgrößen (KPIs) zu konzipieren sowie ESG-Risiken und den ESG-Risikoprozess zu managen. ESG steht für Environment, Social, Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

Die Funktion HSSE & Sustainability berichtet dem Vorstand in vierteljährlichen Leistungsgesprächen über die Nachhaltigkeitsleistung des Uniper-Konzerns. Darüber hinaus interagiert

sie im Beratenden Rat, einem funktionsübergreifenden Ausschuss, der zweimal jährlich zusammentritt, regelmäßig mit dem Konzernbetriebsrat.

**GRI 102-16/20, 103-2** Uniper verfügt über Richtlinien für seine wesentlichen ESG-Themen, die konzernweit umgesetzt und regelmäßig überwacht werden. Diese Richtlinien legen fest, wie wir diese Themen angehen und deren Kaskadierung im gesamten Unternehmen koordinieren.

Die Grundsatzklärung zum Thema HSSE & Sustainability definiert die Ziele und Prioritäten von Uniper hinsichtlich HSSE und Nachhaltigkeit. Sie gibt den Rahmen für die Entwicklung des strategischen Nachhaltigkeitsplans (SSP) und die Bewertung seiner Wirksamkeit vor.

Der Verhaltenskodex von Uniper ist für alle Mitarbeiter verbindlich und legt zentrale Verhaltensgrundsätze fest. Er behandelt eine Vielzahl von Themen, unter anderem die Bekämpfung von Korruption und den Schutz der Menschenrechte. Er bietet Orientierung und Unterstützung für unternehmerisches Handeln und das Verhalten am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Unternehmensregeln. Jedes Jahr unterzeichnen Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex. Der Kodex wird in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert, um Angemessenheit und Einhaltung betrieblicher und behördlicher Anforderungen sicherzustellen. Eine aktualisierte Version wurde 2020 verabschiedet. Ab 2021 ist es für alle neu eingestellten Mitarbeiter bei Uniper Pflicht, eine Schulung zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex zu absolvieren.

Der Konzern hat es sich zum Ziel gesetzt, nach Möglichkeit mit Partnern zusammenzuarbeiten, die sich von ähnlichen Grundsätzen leiten lassen. Unsere Lieferanten müssen eine Erklärung über die Einhaltung des Uniper-Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnen. Uniper verfügt über eine Know-Your-Counterparty-Unternehmensrichtlinie. Dieser Prozess ist an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (2011) und den entsprechenden Umsetzungsdokumenten ausgerichtet, die ein verantwortungsvolleres Geschäftsgebaren in Richtlinien und Managementsystemen verankern sollen. Ihr Zweck ist es, die bestehenden Prozesse zur Identifizierung, Verifizierung und Berichterstattung über die wichtigsten Compliance-Risiken, die möglicherweise von neuen Vertragspartnern ausgehen, zu verbessern, bevor Geschäfte abgeschlossen werden. Zu diesen Risiken gehören Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und die Verletzung von Wirtschaftssanktionen.

Die Richtlinien, Geschäftsanweisungen und der Verhaltenskodex stehen allen Mitarbeitern elektronisch im Intranet von Uniper zur Verfügung.

# ESG-Risikomanagement und ESG-Due-Diligence-Prüfung

Wir bewerten systematisch die externen und internen ESG-Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben könnten. Das ESG-Risikomanagement ist Teil unseres allgemeinen Enterprise-Risk-Managements. Uniper hat Maßnahmen ergriffen, um die von uns identifizierten ESG-Risiken zu kontrollieren, zu minimieren und zu begrenzen. Die von Uniper vorgesehenen und implementierten Risikomanagementmaßnahmen sind in seine Governance-Struktur, Verantwortlichkeiten und relevanten Richtlinien integriert. Uniper hat eine ESG-Task-Force eingerichtet. Dabei handelt es sich um einen funktionsübergreifenden Lenkungsausschuss, der sicherstellen soll, dass ESG-Risiken identifiziert, bewertet und begrenzt werden.

Uniper verfügt über eine Know-Your-Counterparty-Unternehmensrichtlinie. Ihr Zweck ist es, die bestehenden Prozesse zur Identifizierung, Verifizierung und Berichterstattung über die wichtigsten Compliance-Risiken, die möglicherweise von neuen Vertragspartnern ausgehen, zu verbessern, bevor Geschäfte abgeschlossen werden. Zu diesen Risiken gehören Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und die Verletzung von Wirtschaftssanktionen. Die Einführung der Richtlinie wurde von einem E-Learning-Modul und einer Präsenzschiulung mit dem Titel „Know Your Counterparty, Intermediaries, and Sanctions“ begleitet. Diese sollten Mitarbeiter im gesamten Unternehmen mit den verbesserten Prozessen vertraut machen.

**GRI 102/11/29/30/31, 103-2, 205-1, 412-1, 414-1/2** Wir führen jährlich eine globale Bewertung durch, die auf einer Kombination aus ökonomischen und sozialen Indizes basiert. Sie bildet länderspezifische Themen ab, die sich direkt auf Uniper auswirken können. Dazu zählen unter anderem Arbeitsbedingungen, Verstöße gegen Bürgerrechte und Freiheitsrechte sowie Sicherheitsrisiken. Die Ergebnisse dieser Bewertung haben zur Einführung von geänderten Due-Diligence-Anforderungen und von Risikobegrenzungsmaßnahmen geführt, wie zum Beispiel der Aufnahme bestimmter Vertragsklauseln, insbesondere bei Verhandlungen mit neuen Vertragspartnern, die in Ländern mit mittlerem oder hohem Risiko tätig sind.

Wir richten besonderes Augenmerk auf Geschäftspartner und Projekte in Hochrisikoländern mit einer Punktzahl im Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index – CPI) von weniger als 30, das heißt mit einem hohen wahrgenommenen Korruptionsniveau. Der CPI ist ein allgemein anerkannter Maßstab für die systemische Schwäche der Institutionen eines Landes. Wir nehmen solche Länder in eine Beobachtungsliste auf, die wir jährlich aktualisieren. Wir setzen auch Länder mit einer CPI-Punktzahl über 30 auf diese Liste, wenn geopolitische und ESG-Risiken dies rechtfertigen. Außerdem bewerten wir, welchen ESG-Risiken unsere Vertragspartner ausgesetzt sind. Im Rahmen der Know-your-Counterparty- und Beschaffungsrichtlinien von Uniper hat die Funktion HSSE & Sustainability einen

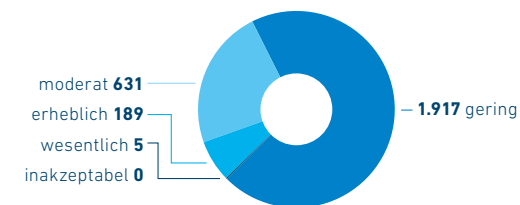
Screening-Prozess<sup>1</sup> entwickelt und implementiert, mit dem sich Vertragspartner identifizieren lassen, die ESG-Risiken ausgesetzt sind. Dieser Prozess ist an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (2011) und den entsprechenden Umsetzungsdokumenten ausgerichtet, die ein verantwortungsvolleres Geschäftsgebaren in Richtlinien und Managementsystemen verankern sollen. Er dient dem Zweck, die richtigen Maßnahmen zur Vermeidung oder Verminderung der einzelnen Risiken zu bestimmen und den Vorstand von Uniper entsprechend zu beraten. Das Ziel ist es, Geschäfte mit Vertragspartnern zu vermeiden, die schwerwiegende negative Auswirkungen auf ESG-Themen, einschließlich Menschenrechten, verursachen oder zu diesen beitragen.

Uniper hat sich das strategische Nachhaltigkeitsziel gesetzt, bis 2022 100 % unserer Vertragspartner mit diesem Screening-Prozess zu bewerten. Bis Ende 2020 wurden 56 % unserer aktiven Vertragspartner mit diesem Screening-Prozess bewertet.

<b>Anzahl der aktiven Vertragspartner im Geltungsbereich</b>	4.892
<b>Anzahl der mit dem ESG-Due-Diligence-Prozess bewerteten Vertragspartner</b>	2.742
<b>Bewertete aktive Vertragspartner in %</b>	56 %

Wir führen robuste Compliance-Checks durch und berücksichtigen dabei alle vertrauenswürdigen Medienquellen, die Bedenken in Bezug auf ESG-Themen aufwerfen. Ob mit Lieferanten, die als hohes Risiko eingestuft werden, eine Geschäftsbeziehung eingegangen oder fortgesetzt werden soll, wird von einem Risikoausschuss entschieden, dem auch Vorstandsmitglieder angehören. Vorbehalte aufgrund von ESG-Themen werden erörtert, wenn bei einer Schreibtischrecherche festgestellt wurde, dass der jeweilige Lieferant wesentlichen oder erheblichen ESG-Risiken ausgesetzt ist. Wir verlassen uns auf Software-Intelligence von Drittanbietern, die Risikoniveaus klassifizieren (erheblich: CCC-C; wesentlich: D).

## Risikoniveaus und Anzahl Vertragspartner 2020



Priorität hatte für uns 2020 die Bewertung der aktuellen und potenziellen Vertragspartner unseres Segments Global Commodities, der Lieferanten, die mit unserer Beschaffung von Waren und Dienstleistungen zu tun haben, sowie der Kunden unserer Abteilungen Engineering und Energy Services.

<sup>1</sup>Unipro PJSC, die Tochtergesellschaften von Unipro PJSC und Uniper NefteGaz LLC (gegenwärtig stillgelegt) wenden den ESG-Due-Diligence-Screening-Prozess nicht an, weil sie nicht in den Geltungsbereich der Uniper Know-your-Counterparty- und Beschaffungsrichtlinien fallen. Lieferanten, die gemäß den Beschaffungsrichtlinien von Uniper nicht zwingend registriert werden müssen, unterliegen ebenfalls nicht dem Screening-Prozess. Unipro PJSC hat eigene Know-your-Counterparty- und Beschaffungsrichtlinien implementiert.

Wir führen diese Bewertungen mit der ESG Risk Platform von RepRisk® durch, der weltweit größten und umfassendsten Due-Diligence-Datenbank an ESG-Risiken und Business-Conduct-Risiken. Mit Expertise in 20 Sprachen und einer Abdeckung von über 140.000 öffentlichen und privaten Unternehmen sowie 35.000 Infrastrukturprojekten erlaubt dieses Tool eine umfassende Recherche zu den Risiken von Unternehmen, Infrastrukturprojekten, Branchen und Ländern.

Bei der 2020 durchgeführten Bewertung wurde festgestellt, dass bei der überwiegenden Mehrheit (70 %) unserer Vertragspartner nur geringe ESG-Risiken bestehen. Vertragspartner mit moderaten ESG-Risiken machen etwa 23 % der Gesamtzahl aus. 7 % stellen erhebliche und weniger als 1 % wesentliche ESG-Risiken dar. Es gab keine Vertragspartner, die aufgrund der vorliegenden Informationen für inakzeptabel befunden wurden. Jedoch werden für alle direkten Lieferanten, die wesentliche oder erhebliche ESG-Risiken aufweisen, Maßnahmen zur Risikoreduzierung eingeführt. Wir werden die schwerwiegenden negativen Auswirkungen von moderner Sklaverei, unrechtmäßigen Zwangsumsiedlungen von lokalen Gemeinschaften und Kinderarbeit auf Landes- und regionaler Ebene weiterhin überwachen, um kumulative und systemische Probleme besser verstehen zu können. Solche Verletzungen treten mit höherer Wahrscheinlichkeit in Ländern auf, in denen es seit jeher an ausreichenden Standards für den Schutz von Menschenrechten fehlt. In Hochrisikoregionen oder stabileren Ländern mit schwachen

Priorisierungskriterien	Schlüsselindikator	Anzahl Vertragspartner 2020	Details
<b>Erheblich</b>	RepRisk® Rating: CCC CC CC C	189	CCC, CC und C stehen für eine hohe ESG-Risiko-Exposition.
<b>Wesentlich</b>	RepRisk® Rating: D	5	D steht für eine sehr hohe ESG-Risiko-Exposition.

**Methodik:** Das RepRisk®-Rating hängt von der eigenen Leistung eines Unternehmens (zum Beispiel ESG-Risikovorfälle), dem Land, indem es ansässig ist, und seiner Branchenzugehörigkeit ab. RepRisk® hilft uns, eine Vertragspartei gegenüber einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen und ihrer Branche zu bewerten. Welche Auswirkungen ESG-Risikovorfälle haben, hängt von der Reichweite der Informationsquellen, der Häufigkeit und dem Zeitpunkt von ESG-Risikovorfällen sowie dem Gegenstand des Risikovorfalls ab; d. h. wie schwerwiegend und neuartig die relevanten Probleme sind.

Institutionen kann es außerdem zu gewaltsamen Auseinandersetzungen sowie unmenschlichen und erniedrigenden Vorgängen kommen. Energiedienstleistungen, Brennstoffbeschaffung und Rohstoffhandel sind die Geschäftsfelder von Uniper, die für solche länderspezifische Risiken am anfälligsten sind.

2020 haben wir anhand von öffentlich zugänglichen Berichten und seriösen Quellen wie dem HIIK Conflict Barometer® und dem INFORM Global Risk Index® eine Liste von Konflikt- und Hochrisikogebieten erstellt. Diese Informationen werden uns dabei helfen, festzustellen, in welchen Gebieten geschäftliche Aktivitäten wie die Rohstoffbeschaffung durch Gewalt betroffen sein oder indirekt zu sozialen Unruhen beitragen können.

Wichtig ist jedoch, deutlich zu machen, wo die Grenzen unserer gegenwärtigen Bewertungen liegen. Diese beruhen vor allem auf Schreibtischrecherchen und sind somit auf Angaben von Datenanbietern angewiesen, deren Methoden sich jeweils unterscheiden können. Wir

begrüßen deshalb die Ankündigung der Europäischen Kommission, im Rahmen des europäischen Grünen Deals 2021 eine Initiative zur nachhaltigen Unternehmensführung zu starten. Die Initiative, die auf relevanten internationalen Standards für Unternehmen, Menschenrechte und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken aufbaut, könnte helfen, Risikobewertungen zu standardisieren.

Eine Kombination aus EU-Mindestanforderungen und branchenspezifischen Leitlinien sollte ausreichende Rechtssicherheit bieten, um eine Sorgfaltspflicht für Unternehmen zu operationalisieren. Erfolgreiche branchenspezifische Initiativen – wie zum Beispiel die Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA), die Bettercoal Initiative, der Responsible Steel Standard oder die Oil and Gas Methane Partnership (OGMP) – könnten auf Landes- und regionaler Ebene die Erfahrung, das technische Know-how und das fundierte Verständnis von komplexen ESG-Themen zur Verfügung stellen, die dafür notwendig sind.

## ESG-Due-Diligence für Projekte und Initiativen

Ab April 2020 müssen bei allen Projekten und geschäftlichen Initiativen, die einer Finanzentscheidung des obersten Managements bedürfen, ESG-Faktoren berücksichtigt werden. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass das Management von Uniper sich bei der Bewertung und Genehmigung von Projekten und geschäftlichen Initiativen der relevanten ESG-Aspekte bewusst ist und dass wir eine maximale Wertschöpfung erzielen, indem betrachtet wird, wie gut diese Projekte und Initiativen zu unserer Strategie passen, welche finanziellen Vorzüge sie bieten und welche Risiken mit ihnen einhergehen. Die Funktion HSE & Sustainability führt die ESG-Bewertung durch, in deren Rahmen sie anhand von objektiven ESG-Screening-Kriterien analysiert, wie gut ein Projekt zum strategischen Nachhaltigkeitsplan von Uniper passt. Im Juli 2020 ist die EU-Taxonomie für nachhaltige Investitionen in Kraft getreten. Sie ist die Quelle für die wichtigsten ESG-Screening-Kriterien, die in den ESG-Bewertungen angewandt werden. Projekten, die ihre Kriterien erfüllen und zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele von Uniper beitragen oder dies zumindest nicht verhindern, wird eine niedrigere Hurdle Rate (Mindestrendite) zugewiesen, um einen Anreiz für ihre Umsetzung zu schaffen. Wo erforderlich, wird HSE & Sustainability im Rahmen der Bewertung Empfehlungen geben, wie sich festgestellte ESG-Risiken begrenzen lassen und um zu helfen, die ESG-Erwartungen bei der Umsetzung eines Projekts zu erfüllen.

## Was ist die EU-Taxonomie?

Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem, das eine Liste von ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten festlegt. Es wird erwartet, dass die Taxonomie hilft, nachhaltige Investitionen in Bereiche zu lenken, wo diese am dringendsten benötigt werden, private Investoren vor Greenwashing zu schützen, und Unternehmen bei der Planung ihres Übergangs zur Nachhaltigkeit zu unterstützen. Im Oktober 2020 hat Uniper an der EU-Konsultation zur Taxonomie teilgenommen.

## Auswahl von nachhaltigen Lieferanten


Unser Ziel ist es, einen positiven Einfluss auf Nachhaltigkeit zu haben. Zu diesem Zweck integrieren wir ESG-Aspekte in die Auswahl unserer Lieferanten und den zugehörigen Entscheidungsprozess. Bei der Lieferantenauswahl wenden wir Nachhaltigkeitskriterien an, die für unsere Beschaffungskategorien relevant sind und auch unseren geschäftlichen Anforderungen genügen. In den Kriterien spiegeln sich die SDGs wider, die wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie priorisiert haben. Ab 2021 wird dieser Prozess von einem neuen digitalen Tool unterstützt, das wir 2020 selbst entwickelt haben: der Sustainability Impact Compass. Dieses Tool ergänzt unsere bestehenden Prozesse (wie die obligatorischen Know-your-Counterparty- und Verhaltenskodex-Prüfungen bei der Registrierung von Lieferanten) und wird eingesetzt, um kategorie-spezifische Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und zu priorisieren und Empfehlungen zu Bewertungskriterien bei Ausschreibungen abzugeben. Unsere Beschaffungsmanager können mit dem Tool schnell Lieferanten identifizieren, bei denen ESG-Probleme bestehen. Außerdem erhalten sie Ratschläge, wie sich diese Probleme quantifizieren lassen, und Beispiele, wie sie Lieferanten nach Informationen zu relevanten Themen fragen können.

## Der persönliche Eindruck: Yasin Efe, Trainee in der Funktion Sustainability bei Uniper

Ich habe im Mai 2020 im Rahmen des Trainee-Programms bei Uniper angefangen. Meine ersten beiden Stationen waren im Nachhaltigkeitsteam in Düsseldorf. Ich habe das Team bei Projekten unterstützt, die wichtig für Unipers Weg zur Nachhaltigkeit sind, zum Beispiel Due-Diligence-Prüfungen in der Lieferkette und Risikomanagement. Diese Projekte verbesserten das ESG-Due-Diligence-Screening-System von Uniper für aktive Vertragspartner und führten zur Einführung einer robusteren Methodik und von Datenmanagement-Tools. Es war ein gutes Gefühl zu sehen, dass unsere Bemühungen das Spektrum des Screening-Systems deutlich erweitert haben. Die fortlaufende Integration von Nachhaltigkeit in die Prozesse von Uniper ermöglichte es mir, an der Entwicklung neuer Tools und dem Einsatz neuer Methoden der Zusammenarbeit, wie z.B. Design-Thinking, teilzunehmen. Meine Rolle beinhaltete auch viel Recherche. In meiner Zeit im Team habe ich gesehen, dass es ein großes Interesse an Nachhaltigkeitsthemen gibt, sowohl innerhalb von Uniper als auch bei den Stakeholdern des Unternehmens. Es war großartig, an dieser Phase von Unipers Nachhaltigkeitsreise direkt beteiligt zu sein und meinen Teil dazu beizutragen, dass das Unternehmen Fortschritte bei der Erreichung seiner Ziele macht.



Yasin Efe



Oskarshamn (OKG)  
Atomkraftwerk  
in Schweden

## “Beyond Zero: Besser für unsere Mitarbeiter, unsere Anlagen und die Umwelt“

“Beyond Zero: Besser für unsere Mitarbeiter, unsere Anlagen und die Umwelt“ ist die neue, auf 2025 gerichtete Vision von HSSE & Sustainability für die operativen Bereiche von Uniper. Die von unserem COO angeführte Initiative bezieht unsere Mitarbeiter (ihre Gesundheit und Sicherheit sowie lebenslanges Lernen), unsere Anlagen (ihre Gesundheit, Sicherheit und Integrität) und unseren Fokus auf eine nachhaltige Energiezukunft in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Kunden und Gemeinschaften vor Ort mit ein. Die Idee ist es, über Zero Harm (kein Schaden – das Motto unserer früheren Vision für Arbeitssicherheit) hinaus zu gehen, um uns darauf zu konzentrieren, einen Mehrwert für unsere Mitarbeiter, Anlagen und die Umwelt zu schaffen. Beyond Zero ist ein Schirm, unter dem zahlreiche Initiativen zusammengefasst werden, die eine kontinuierliche und innovative Verbesserung des Betriebs unserer Kraftwerke fördern, aber auch die Zusammenarbeit mit anderen Projekten im gesamten Uniper-Konzern ermöglichen soll, sofern diese der Vision Beyond Zero entsprechen.

Unser operatives Geschäft hat große Fortschritte bei der Verbesserung seiner Prozesse gemacht und positiv auf die persönliche Einstellung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter eingewirkt. Beyond Zero hat viele Facetten, aber nur eine einfache Botschaft: Lasst uns auf den Verbesserungen der Vergangenheit aufbauen, um die Zukunft besser zu machen als die Gegenwart. Es geht darum, einen Weg der kontinuierlichen Verbesserung zu beschreiten, der dem Kurs folgt, der durch unsere Strategie Empower Energy Evolution vorgegeben wird. Wie genau dieser Weg verläuft, wird sich von Kraftwerk zu Kraftwerk, von Mitarbeiter zu Mitarbeiter individuell unterscheiden – aber er hat stets dasselbe Ziel: Unsere Welt – Arbeit, Zuhause und Gemeinschaft – zu einem besseren Ort zu machen.

# Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

**GRI 102-14** Uniper hat einen neuen Kurs gesetzt, um den steigenden Energiebedarf zu decken und gleichzeitig den Übergang in eine CO<sub>2</sub>-neutrale Zukunft voranzutreiben. Wir werden unser Geschäft kontinuierlich dekarbonisieren und unseren Kunden dabei helfen, das Gleiche für deren Geschäft zu erreichen. Dazu gehört, dass wir die Energie bereitstellen, die Menschen und Unternehmen heutzutage benötigen, um mit klugen und stetigen Schritten in eine florierende und nachhaltige Zukunft zu gelangen. Unsere Strategie umfasst drei miteinander verbundene Komponenten: Dekarbonisierung, Kundenorientierung und Versorgungssicherheit.

Die Dekarbonisierung steht ganz oben auf unserer Agenda. Sie betrifft den Strom, den wir erzeugen, die Dienstleistungen, die wir erbringen, und die Rohstoffe, mit denen wir Handel betreiben. Im März 2020 hat Uniper bekannt gegeben, dass wir unser Stromerzeugungsgeschäft in Europa bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral stellen wollen. Dieses Ziel umfasst für die Berichterstattung ab 2021 auch die Scope-2-CO<sub>2</sub>-Emissionen (bisher nur Scope-1-Emissionen). Außerdem sehen wir vor, die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus unserem Stromerzeugungsgeschäft in Europa bis 2030 um mehr als 50 % gegenüber 2019 zu senken. Zum Erreichen dieser Ziele werden unser 7-GW-Kohleausstiegsplan in Europa, der Verkauf unserer Braunkohlekraftwerke, Investitionen in saubere Gastechologie und andere Verbesserungen beitragen.

Unser Ziel ist es, den gesamten Konzern bis 2050 in allen Emissionsbereichen (Scope 1, 2 und 3) CO<sub>2</sub>-neutral zu machen. Dies wird für die Länder, in denen wir tätig sind, ein wichtiger Beitrag zur Erreichung ihrer Ziele aus dem Pariser Klimaabkommen sein. Im Rahmen dieser Bemühungen wird Uniper 2021 ein Scope-3-Ziel für das Segment Global Commodities festlegen.

Im Dezember 2020 haben wir uns zur Umsetzung aller Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) verpflichtet. Unser Ziel ist es, eine konsistente, vergleichbare, klare und zuverlässige klimabezogene Berichterstattung sicherzustellen. Uniper plant außerdem, die Umsetzung der TCFD-Empfehlungen mit der langfristigen Anreizvergütung für die Mitglieder des Vorstands der Uniper SE und ihre leitenden Angestellten zu verknüpfen. Die TCFD entwickelt Vorgaben für die einheitliche Berichterstattung über klimabezogene finanzielle Risiken und Chancen, mit der Unternehmen ihren Investoren und anderen Stakeholdern transparente Informationen zur Verfügung stellen können.

Darüber hinaus haben wir mit Uniper Renewables eine neue operative Einheit gegründet, um unsere Erneuerbare-Energien-Strategie umzusetzen. Diese sieht die Entwicklung eines Multi-GW-Portfolios vor, das überwiegend aus Solaranlagen besteht, und soll das Wachstum von Uniper im Bereich der erneuerbaren Ener-

gien in Europa vorantreiben. Wir ziehen es außerdem in Erwägung, bei unserer russischen Stromerzeugungstochtergesellschaft Unipro ein Erneuerbare-Energien-Geschäft zu etablieren.














Ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Strategie ist die umfassende Ausrichtung von Uniper auf Kundenorientierung. Unternehmen aus allen Branchen wollen sich dekarbonisieren. Wir helfen ihnen dabei, indem wir ihnen zertifizierten Ökostrom liefern und indem wir unsere technische Kompetenz und fortschrittlichen Analysensysteme einsetzen, um ihre Kraftwerke und Produktionsprozesse energieeffizienter und weniger CO<sub>2</sub>-intensiv zu machen.

Versorgungssicherheit ist und bleibt die Grundlage unseres Geschäfts. Unsere Wasser- und Kernkraftwerke sind eine zuverlässige, CO<sub>2</sub>-freie Quelle für die Grundlast. Unsere Gaskraftwerke gleichen Schwankungen in der Wind- und Solarenergieerzeugung rasch aus, um das Stromnetz stabil zu halten. Unser Portfolio an Pipelinegas und Flüssigerdgas (Liquefied Natural Gas, LNG) spielt eine Schlüsselrolle für die Sicherheit der europäischen Gasversorgung. Unsere unterirdischen Gasspeicher helfen dabei, sicherzustellen, dass auch bei Nachfragespitzen im Winter ausreichend Gas zum Heizen von Häusern und Wohnungen zur Verfügung steht. Außerdem bieten wir zunehmend verschiedene Dienstleistungen zur Netzstabilität für Netzbetreiber an.

Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzungen unserer ehrgeizigen Strategie mit Herausforderungen verbunden ist; insbesondere müssen CO<sub>2</sub>-arme Technologien schnell genug entwickelt und eingesetzt werden, damit unser Erzeugungsgeschäft in Europa bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral werden kann. Die Tatsache, dass die Zukunft von Wasserstoff ohne sinnvolle staatliche Subventionen wirtschaftlich ungewiss ist, die Wahrscheinlichkeit einer immer strengeren EU-Klimapolitik und die Notwendigkeit, dafür zu sorgen, dass unsere für die Schließung vorgesehenen Kohlekraftwerke eine tragfähige Zukunft haben, sind weitere bedeutende Hürden, die es zu überwinden gilt. Wir nutzen eine langfristige strategische Planung, die sich mit Risiken und Chancen auseinandersetzt und sich zu starken Unternehmensführungsmechanismen verpflichtet, um unsere Dekarbonisierung voranzutreiben.

Unser strategischer Nachhaltigkeitsplan (Sustainability Strategic Plan SSP) beschreibt, wie Nachhaltigkeit unsere Unternehmensstrategie unterstützt, und setzt Ziele für die Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Die wesentlichen Themen, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben, sind an den relevanten SDGs ausgerichtet und lassen sich in fünf Wirkungsbereiche unterteilen. Jedes Kapitel dieses Berichts beschreibt, welche Fortschritte wir in Bezug auf unsere Verpflichtungen und Ziele erzielt haben und wie wir die SDGs unterstützen.



SSP-Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Relevante SDGs	Unipers Nachhaltigkeitsverpflichtungen	Unipers Ziele
<b>Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Treibhausgasemissionen</li> <li>Innovation</li> <li>Sichere, bezahlbare und zuverlässige Energieversorgung</li> </ul>	   	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überwachung und Optimierung der CO<sub>2</sub>-Intensität des Erzeugungsportfolios von Uniper</li> <li>Dekarbonisierungsaktivitäten als Innovationsschwerpunkt</li> <li>Förderung CO<sub>2</sub>-ärmerer Brennstoffe für die Energieerzeugung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>-Neutralität bis spätestens 2050, entsprechend den Zielen des Pariser Klimaabkommens<sup>1</sup></li> <li>Bis 2035 CO<sub>2</sub>-Neutralität für unser Stromerzeugungsportfolio in Europa erreichen<sup>1</sup></li> <li>Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen in der europäischen Erzeugung um mindestens 50 % bis 2030 (Basisjahr 2019)<sup>2</sup></li> <li>CO<sub>2</sub>-Intensität von (durchschnittlich) 500 g CO<sub>2</sub> pro Kilowattstunde bis zum Jahr 2020 einhalten<sup>3</sup>.</li> <li>Bis 2022 Durchführung von mindestens 20 Projekten, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben</li> </ul>
<b>Unsere Mitarbeiter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesundheit und Arbeitssicherheit</li> <li>Fairer und attraktiver Arbeitgeber</li> <li>Vielfalt und Integration</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schutz der Arbeitsrechte und Gewährleistung sicherer, gesunder und geschützter Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer; Förderung gleicher Standards für Joint Ventures und Partnerschaften</li> <li>Keine Toleranz gegenüber Diskriminierung</li> <li>Sicherstellung von Chancengleichheit und Förderung von Integration innerhalb der gesamten Belegschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzernweiten kombinierten TRIF-Grenzwert von 1,0 oder darunter bis 2025 erreichen<sup>4</sup></li> <li>Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen nach ISO 45001 bis 2022</li> <li>Frauenanteil in hohen Führungspositionen von 25 % bis 2022</li> <li>Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von &gt; 95 % bis 2022<sup>5</sup></li> </ul>
<b>Umweltschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umweltschutz</li> <li>Luftemissionen</li> <li>Energieeffizienz</li> <li>Biodiversität</li> <li>Abfallminimierung</li> <li>Gewässerschutz</li> <li>Brennstoffe und Nebenprodukte</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfallreduktion, Vermeidung von Bodenverschmutzungen und Förderung eines umweltverantwortlichen Bergbaus</li> <li>Schutz der Umwelt, effizienter Einsatz von Ressourcen und Vermarktung von Nebenprodukten in enger Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Industriekunden von Uniper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine schwerwiegenden Umweltvorfälle</li> <li>Weiterführung der Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen von Uniper nach ISO 14001</li> <li>Anzahl der wesentlichen freiwilligen Maßnahmen zur Verbesserung der Biodiversität ≥ 12 im Jahr 2021 (für Uniper und Fortum gesamt)<sup>6</sup>.</li> </ul>
<b>Menschenrechte und Compliance-Kultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette</li> <li>Unternehmensführung und Compliance</li> <li>Datenschutz</li> <li>Steuerliche Transparenz</li> </ul>	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel</li> <li>Weitere Stärkung der Compliance-Kultur und Schutz des Unternehmens vor Korruptionsrisiken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung von 100% aller Vertragspartner<sup>7</sup> nach dem sozialen Screening-System von Uniper (ESG-Due-Diligence) bis 2022</li> <li>Schulung aller Mitarbeiter zum Thema Compliance und Verhaltenskodex bis 2021</li> </ul>
<b>Stakeholderengagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lobbyarbeit</li> <li>Gesellschaftliches Engagement</li> <li>In Dialog treten</li> </ul>	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proaktive Einbeziehung von Stakeholdern für mehr Transparenz und einen kontinuierlichen Dialog zu Unipers Aktivitäten</li> <li>Unterstützung beim Aufbau wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen</li> <li>Minimierung der negativen Auswirkungen auf Gemeinden, die von Unipers Geschäftstätigkeit betroffen sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung von mindestens drei Stakeholderdialogen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen pro Jahr auf Konzernebene bis 2022</li> </ul>

<sup>1</sup>Scope-1-, -2- und -3-Emissionen. <sup>2</sup>Scope-1- und -2-Emissionen. Scope-2-Emissionen im Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität im Dezember 2020 enthalten. <sup>3</sup>CO<sub>2</sub>-Intensität berechnet im Durchschnitt von 2018 bis 2020. Konzernweite CO<sub>2</sub>-Intensitäts-Grenzwertmethode: Stromerzeugung wurde angepasst, um die Wärme- und Dampfproduktion widerzuspiegeln; Konsolidierungsansatz: Finanzkontrolle. <sup>4</sup>Der Total Recordable Incident Frequency (TRIF) misst die Gesamtzahl aller erfassen Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft: Jährliche Meinungsumfrage zeigt, dass sich 95 % der Mitarbeiter einbezogen fühlen. <sup>6</sup>Die Berichterstattung für das Biodiversitätsziel beginnt im Jahr 2021. <sup>7</sup>Im Rahmen der „Know-Your-Counterparty“-Unternehmensrichtlinie, angewandt auf Uniper Global Commodities, Procurement und Energy Services.

# Pläne zur Verbesserung von HSSE & Nachhaltigkeit

Unsere Funktionseinheiten und Tochtergesellschaften sind dafür verantwortlich, die jährlichen Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen und so dazu beizutragen, die allgemeinen Ziele des Konzerns im Bereich HSSE- & Nachhaltigkeit zu erreichen.

Seit dem 1. Januar 2020 ist der Umsetzungsgrad des umfassenden Plans zur Verbesserung von HSSE & Sustainability die zentrale Steuerungsgröße für das konzernweite HSSE- und Nachhaltigkeitsmanagement von Uniper. Der neue Indikator ersetzt den unfallbezogenen Indikator TRIF (Combined Total Recordable Incident Frequency; die relative Häufigkeit meldepflichtiger Vorfälle), der bislang als nicht-finanzielle Steuerungskennzahl diente. Darin spiegelt sich unsere Entscheidung wider, auf Vorstandsebene einen reaktiven Ergebnisindikator (lagging indicator) wie die Vorfalldate durch einen Frühindikator (leading indicator) zu ersetzen, mit dem sich die Leistung eines Programms oder Systems messen und steuern lässt. Die Schwerpunktbereiche des Plans zur Verbesserung von HSSE & Sustainability sind Führung und Nachhaltigkeit, Gesundheit, Lernen aus Ereignissen, Arbeitsschutz, Umwelt und Standortsicherheit.

Unipers Pläne zur Verbesserung von HSSE & Sustainability für das Jahr 2020 war für den gesamten Konzern gültig und konzentrierte

sich im strategischen Bereich darauf, Dekarbonisierungsinitiativen zu identifizieren und umzusetzen sowie Gesundheitsaktionspläne auf Ebene der Organisationseinheiten festzulegen. Darüber hinaus bearbeiteten unsere operativen Bereiche Prozesse, die das Lernen aus HSSE-Vorfällen, die Standortsicherheit und das Arbeitsfreigabewesen weiter verbessern.

Die abschließende Bewertung der Fortschrittsberichte zum Verbesserungsplan ergaben einen allgemeinen Umsetzungsgrad von 101 %, was unseren Erwartungen entspricht. Insbesondere die Dekarbonisierungsinitiativen waren erfolgreich, was zeigt, wie intensiv wir uns damit beschäftigen, die im März 2020 kommunizierte Low-Carbon-Strategie umzusetzen. Auch unsere Erwartungen an Gesundheit und Standortsicherheit haben wir erfüllt. Unsere gut etablierten Prozesse für das Lernen in der Praxis haben unsere Erwartungen übertroffen. Diese Ergebnisse bestätigen auch, dass Uniper die Herausforderungen der Covid-19-Pandemie sehr gut bewältigt hat. Jedoch haben die mit der Pandemie zusammenhängenden Einschränkungen einige formale Aspekte bei der Verbesserung des Arbeitsfreigabewesens verzögert, weshalb die Umsetzung hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Dieser Rückstand wird zum Ende des zweiten Quartals 2021 aufgeholt werden.

Eine Uniper  
Mitarbeiterin



# Ratings und Rankings





Wir überprüfen unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung laufend. Dennoch ist es immer hilfreich, zu erfahren, wie andere Fachleute unsere Maßnahmen bewerten, und von ihrem Feedback zu lernen. Unsere Nachhaltigkeitsleistung wird von einer Vielzahl unabhängiger Organisationen auf der ganzen Welt bewertet und eingestuft. Wir sind ständig bestrebt, unsere Leistung zu verbessern, indem wir von Best Practices lernen.

Organisation	Unsere letzten Ratings
CDP ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in London. Sie betreibt ein weltweites System für die Veröffentlichung von Umweltdaten. Damit können Investoren, Unternehmen, Städte, Staaten und Regionen ihre Umweltauswirkungen steuern. Führung (A/A-): Umsetzung aktueller Best Practices; Management (B/B-): Koordinierte Maßnahmen in Klimafragen; Bewusstsein (C/C-): Wissen über Auswirkungen auf und über Klimafragen; Offenlegung (D/D-): Transparenz in Klimafragen	Uniper erhielt die Bewertung B, was eine Verbesserung gegenüber unserer vorherigen Bewertung B- bedeutet. Diese Bewertung liegt über dem regionalen Durchschnitt der Region Europa von C und entspricht dem Durchschnitt des Sektors der thermischen Energieerzeugung von B. Das CDP hat die Höherstufung aufgrund einer Verbesserung unserer Führungs- und strategischen Prozesse vorgenommen.
Das S&P Global Corporate Sustainability Assessment ist ein Bewertungssystem, das Unternehmen anhand ihrer Leistung bei verschiedenen wirtschaftlichen, umweltbezogenen und sozialen Themen bewertet. Die Ergebnisse sind eine wichtige Ressource für die Finanzwelt, unsere Kunden und Mitarbeiter sowie für NGOs.	Uniper hat 2020 erstmals an dieser Bewertung teilgenommen und eine Punktzahl von 37/100 erreicht. Unsere Punktzahl liegt etwas unter der durchschnittlichen Punktzahl in der Energiewirtschaft, die bei 42/100 liegt.
Im EcoVadis Rating werden Umweltauswirkungen, Arbeits- und Menschenrechte, ethische Praktiken und Managementsysteme zur nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt. Die Gesamtpunktzahl (0–100) spiegelt die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagementsystems eines Unternehmens wider.	Silber (62/100) (zuvor: 60/100)  Bewertungskriterien Platin: Top 1 % (73–100) Gold: Top 5 % (66–72) Silber: Top 25 % (54–65) Bronze: Top 50 % (45–53)
Top 100 Green Utilities von Energy Intelligence: Dieses Ranking führt die führenden Erzeuger von grünem Strom in Industrie- und Schwellenländern weltweit auf. Es basiert auf den Portfolios erneuerbarer Energien sowie den Treibhausgasemissionen der bewerteten Unternehmen.	Platz: 84/100 (zuvor: 81/100)
MSCI ESG Ratings: MSCI mit Sitz in New York ist ein unabhängiger Anbieter von Informationen und Analysen, mit deren Hilfe Investoren ESG-Risiken und -Chancen identifizieren können. Es gibt drei Kategorien mit insgesamt sieben möglichen ESG-Bewertungen: Nachzügler (CCC, B), Durchschnitt (BB, BBB, A) und Vorreiter (AA, AAA).	BB (unverändert)
ISS-oekom: Die Münchner Ratingagentur ISS-oekom bewertet die Umwelt-, Sozial und Governance-Leistungen von Unternehmen auf einer Skala von D- bis A+. Der Grenzwert für den Prime-Status in der Energiebranche liegt bei B-. Unternehmen mit Prime-Status erfüllen oder übererfüllen die ESG-Leistungsstandards für ihre Branche.	C (unverändert)
Sustainalytics: ESG-Risikoratings Das niederländische Unternehmen Sustainalytics mit Sitz in Amsterdam bewertet die branchenspezifischen ESG-Risiken von 9.000 Unternehmen weltweit.	171 von 486 Punkten (1 = niedrigstes Risiko)
FTSE Russell ESG Ratings: Der in London ansässige FTSE Russell bewertet die ESG-Risiken von mehr als 7.000 börsennotierten Unternehmen in 47 Ländern. Er vergibt eine Bewertung von 0 bis 5, wobei eine höhere Bewertung eine bessere Leistung anzeigt.	3,3

# Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

**GRI 103-1/2** Der Klimawandel ist eine der größten globalen Herausforderungen und eines unserer wesentlichsten langfristigen Themen. Wir nehmen unsere Verantwortung für den Klimaschutz ernst. Die Energiewende in Europa ist im Gange, und wir gestalten sie aktiv mit. Um die Umsetzung des Pariser Abkommens zu unterstützen, arbeiten wir daran, zur schrittweisen Dekarbonisierung des Energiesystems beizutragen und gleichzeitig eine zuverlässige Energieversorgung zu gewährleisten.

# Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Priorisierte SDGs	Verpflichtung	Ziel	Fortschritt
<b>7 – Bezahlbare und saubere Energie</b> 	Überwachung und Optimierung der CO <sub>2</sub> -Intensität des Erzeugungsportfolios von Uniper.	Einhaltung eines konzernweiten Grenzwerts für die CO <sub>2</sub> -Intensität von (durchschnittlich) 500 g CO <sub>2</sub> pro Kilowattstunde bis 2020.	In den Jahren 2018 bis 2020 lag unser Durchschnitt bei 468 g CO <sub>2</sub> pro kWh, weit unter dem von uns festgelegten Grenzwert.
<b>9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur</b> 	Dekarbonisierungsaktivitäten sollen Schwerpunktbereich für Innovationen werden.	Bis 2022 Durchführung von mindestens 20 Projekten, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben.	Ende 2020 befanden sich 16 Projekte in der Durchführung.
<b>12 – Nachhaltige/r Produktion und Konsum</b> 	Förderung CO <sub>2</sub> -ärmerer Brennstoffe für die Energieerzeugung.		2020 haben wir unsere Dekarbonisierungsangebote für B2B-Kunden verbessert.
<b>13 – Maßnahmen zum Klimaschutz</b> 	Im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens, bis spätestens 2050 für Uniper als Ganzes CO <sub>2</sub> -Neutralität (in den Emissionsbereichen Scope 1, 2 und 3) erreichen.	<p>Bis 2035 CO<sub>2</sub>-Neutralität für unser Stromerzeugungsportfolio in Europa erreichen.</p> <p>Bis 2030 die CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) unseres Stromerzeugungsportfolios in Europa um mindestens 50 % (gegenüber 2019) reduzieren.</p> <p>Ein Scope-3-Ziel festlegen.</p>	<p>2020 lagen unsere Scope-1-CO<sub>2</sub>-Emissionen 9,4 % unter denen von 2019.</p> <p>Unsere Scope-2-Emissionen waren nach der standortbasierten Methode 37 % beziehungsweise 35 % niedriger als 2019.</p> <p>Die Scope-3-Emissionen aus dem Gebrauch verkaufter Produkte (Gas, Kohle und Wärme) wurden 2020 im Vergleich zu 2019 um 6,7 Mio. t CO<sub>2</sub>e reduziert.</p>



# Treibhausgasemissionen

## Unsere Dekarbonisierungsstrategie

**GRI 102-11/14/15, 103-2** Im März 2020 haben wir uns verpflichtet, unser europäisches Stromerzeugungsportfolio bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral zu stellen. Diese ehrgeizige Verpflichtung spiegelt eine grundlegende strategische Neuausrichtung wider, deren Fokus auf einer sicheren und zunehmend klimafreundlicheren Energieversorgung liegt. Wir werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Portfolios schrittweise reduzieren und unseren Kunden immer klimafreundlichere Produkte und Dienstleistungen anbieten. Zur Unterstützung dieser Verpflichtungen beabsichtigen wir, zwischen 2021 und Ende 2023 insgesamt 2,7 Mrd. € (ohne größere Akquisitionen) zu investieren. Ein Teil dieser Investitionen entfällt auf Wachstumsprojekte. Alle unsere Investitionen müssen drei maßgebliche Kriterien erfüllen. Erstens müssen sie, wie in der Vergangenheit, für Uniper und unsere Stakeholder Wert schaffen. Zweitens müssen sie zu unserem Kerngeschäft, also der Bereitstellung einer sicheren Energieversorgung, passen. Drittens müssen zum Erreichen unseres Dekarbonisierungsziels beitragen oder dies zumindest nicht behindern und die ESG-Bewertung bestehen. Beispiele für solche Investitionen sind Power-to-Gas-Anlagen, Energiegroßspeicher, Technologien wie grüner und blauer Wasserstoff, CO<sub>2</sub>-Abscheidung und Verwendung (Carbon Capture and Utilization CCU) sowie synthetische, CO<sub>2</sub>-neutrale Brennstoffe und Chemikalien, die Unternehmen in anderen Sektoren die Dekarbonisierung ermöglichen.

Unsere russische Tochtergesellschaft Unipro untersucht Optionen zur langfristigen Dekarbonisierung ihres Stromerzeugungsgeschäfts. Ein Weg ist die Beteiligung an Russlands großem Modernisierungsprogramm, mit dem bis 2032 rund

40 GW an fossilen Erzeugungskapazitäten (etwa 16 % der Gesamtkapazität des Landes) modernisiert werden sollen. Das Modernisierungsprogramm wird über Auktionen durchgeführt, bei denen die Erzeuger Angebote für die zu überholenden oder zu ersetzenden Erzeugungsanlagen abgeben. Die vier gasbeheizten Erzeugungseinheiten von Unipro im Kraftwerk Surgutskaja 2, die eine Gesamtleistung von 3,3 GW haben, wurden für das Programm ausgewählt. Unipro beabsichtigt, auch an zukünftigen Auktionen teilzunehmen, die bis 2025 regelmäßig stattfinden. Ab 2021 wird Unipro auch untersuchen, welche Möglichkeiten für die Entwicklung von Erneuerbare-Energien-Projekten in Russland im Rahmen eines Kapazitätsprogramms bestehen, das in seinen Mechanismen dem Modernisierungsprogramm für fossile Kapazitäten gleicht.

Neben unserem Kraftwerksgeschäft analysieren wir auch, welche Möglichkeiten für unser Global-Commodities-Segment bestehen, einen wesentlichen Beitrag zur Dekarbonisierung zu leisten. Dazu gehört unsere Beteiligung an der Entwicklung eines globalen Handels mit klimaneutralen Gasen und anderen klimafreundlichen Energieträgern. Mit jahrzehntelanger Erfahrung und bewährten globalen Partnerschaften sind wir hervorragend aufgestellt, um bei dieser Entwicklung, die sich in Europa vollzieht, gemeinsam mit unseren Partnern eine führende Rolle zu übernehmen.

Im Dezember 2020 haben wir mit Uniper Renewables eine neue operative Einheit gegründet, um unsere Erneuerbare-Energien-Strategie umzusetzen. Als Erstes werden wir das Solarpotenzial an und gelegentlich auch in der Nähe von Uniper-Standorten, vor allem in Deutschland und Großbritan-

nien, aber auch in Ungarn und gegebenenfalls in den Niederlanden und Schweden, entwickeln. Wir schätzen dieses Potenzial auf etwa 1 GW. Ein Teil dieser Kapazität wird im Rahmen des Masterplans für die stillgelegten Kohlekraftwerke von Uniper installiert.

Unsere Vertriebseinheiten werden weitere Chancen identifizieren, mit Kunden Solar- und Windkraftprojekte umzusetzen. In Zukunft kann dann Uniper Renewables solche Projekte umsetzen.

Die CO<sub>2</sub>-arme Wasserkraft macht bereits 3,7 GW oder 15 % unserer installierten Erzeugungskapazität in Europa aus. Mithilfe von Stromabnahmeverträgen (Power-Purchase Agreements, PPAs) beziehen wir außerdem Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Mit einem solchen PPA erklärt sich Uniper oder eine andere Vertragspartei dazu bereit, einen gewissen Prozentsatz der Produktion eines zukünftigen Erneuerbare-Energien-Kraftwerks (meist ein Wind- oder Solarpark) in einem bestimmten Zeitraum (üblicherweise 10 oder 15 Jahre) zu einem vereinbarten Preis abzunehmen. Wir haben PPAs mit Wind- und Solarparks in Norwegen, Schweden, Spanien und den Vereinigten Staaten abgeschlossen und beabsichtigen den Abschluss weiterer Verträge.

Uniper hilft, das nordamerikanische Stromnetz grüner zu machen. Wir arbeiten mit einer Reihe von regionalen, kommunalen und industriellen Organisationen zusammen und helfen ihnen, ihre CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele zu erreichen. Dazu nutzen wir innovative Stromabnahmeverträge, die eine sauberere Energieversorgung ermöglichen. Unser Team „North America Po-

wer“ verwaltet gegenwärtig ein Portfolio von PPAs, die mit regenerativen Stromerzeugern geschlossen wurden. Mit diesem Portfolio können wir nachgelagerte Kunden mit insgesamt mehr als 19 Mio. MWh CO<sub>2</sub>-armer, kosteneffizienter Energie versorgen. In Nordamerika wächst die Nachfrage nach saubereren Energielösungen ebenso wie der Bedarf an Energiemanagement- und unterstützenden Dienstleistungen, die Unternehmen und anderen Organisationen helfen können, ihre betriebliche Effizienz zu steigern. Wir sehen dies als eine große Wachstumschance und planen, unser Portfolio an regenerativen PPAs in Nordamerika bis 2025 zu vervierfachen.

### **Climate Action & Strategy Projektteam**

**GRI 103-2/3** Uniper will bei der Dekarbonisierung der von ihm gelieferten Energie eine Vorreiterrolle spielen. Damit wir diese Aufgabe so effektiv wie möglich erfüllen können, haben wir im Dezember 2019 eine unternehmensübergreifende, interne Arbeitsgruppe gebildet: das Climate Action & Strategy Projektteam. Das Team steht unter der Leitung der Abteilungen Health, Safety, Security, Environment and Sustainability (HSSE & Sustainability) und Corporate Strategy und bringt Vertreter anderer Abteilungen zusammen, die maßgeblich zur Bestimmung unseres Dekarbonisierungskurses beitragen.

2020 hat das Projektteam die aktuellen Emissionsdaten von Uniper nach Geografie, Brennstoffart und Emissionsbereich (Scope 1, 2 und 3) analysiert. Es hat die verschiedenen Dekarbonisierungsoptionen identifiziert, die uns bei der Stromerzeugung und dem Rohstoffhandel zur Verfügung stehen, und deren potenzielle Auswirkungen auf unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, unsere Geschäftstätigkeit und unser Ergebnis bewertet. Dies

hat dem Uniper-Vorstand die nötigen Informationen geliefert, um ehrgeizige, aber wirtschaftlich tragfähige Ziele zur Verringerung von Emissionen festzulegen, die es uns erlauben, unsere Kunden weiterhin zuverlässig mit Energie zu versorgen.

In den Projektergebnissen hat das Projektteam außerdem einen Ansatz einer effektiven Unternehmensführung für die Dekarbonisierung bei Uniper umrissen. Diese priorisierten Governance-Elemente haben zur Gründung von Unipers Nachhaltigkeitsrat, zu Empfehlungen für weitere Ziele und wichtige Leistungskennzahlen für Scope 3-Emissionen sowie zur Entscheidung für die Berichterstattung nach den Vorgaben der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) geführt. Das Projekt endete im September 2020. Die Ergebnisse werden gegenwärtig in unsere Geschäftsprozesse integriert.

### **Uniper beteiligt sich an Climate Action 100+**

Der Climate Action 100+ Net-Zero Company Benchmark beurteilt die Leistung von Schwerpunktunternehmen im Hinblick auf die drei übergeordneten Ziele dieser Initiative von Investoren: Emissionsreduzierung, Unternehmensführung und Berichterstattung. Der Benchmark hilft den beteiligten Investoren bei der Bewertung der Klimaschutzambitionen und -maßnahmen von Unternehmen. Uniper wurde 2020 zur Berichterstattung an Climate Action 100+ eingeladen. Nach einer Bewertung und einem Interview mit zwei Vorstandsmitgliedern erhielt Uniper eine Beurteilung für jedes der Kriterien und Hinweise für Verbesserungen, die derzeit im Hinblick auf ihre Umsetzung geprüft werden.

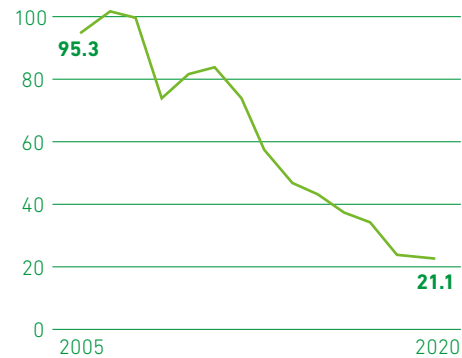


# CO<sub>2</sub>-Emissionsdaten

**GRI 305-1/4** Seit Beginn des EU-Emissionshandelssystems im Jahr 2005 haben die vollkonsolidierten Unternehmen des Uniper-Konzerns in Europa ihre jährlichen direkten Scope-1-Emissionen um 74,2 Mio. t reduziert, was fast 78 % entspricht.

## Uniper's direct carbon emissions in Europe<sup>1</sup>

Million metric tons of CO<sub>2</sub>



<sup>1</sup> Carbon emissions of our generation business in Europe calculated using the operational control approach. This means that we counted 100% of the emissions from all generation assets over which we have operational control, even if our ownership stake is less than 100%. These figures do not include the emissions of Unipro, our subsidiary in Russia.

Unipers Ziel war es, die durchschnittliche jährliche CO<sub>2</sub>-Intensität zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2020 konzernweit unter einem Grenzwert von 500 Gramm CO<sub>2</sub> pro kWh zu halten. Unsere durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Intensität in diesem Zeitraum betrug 468 Gramm pro kWh.<sup>1</sup> Wir haben unser Ziel also erreicht – unter anderem durch die Schließung von Kraftwerken, aber auch durch Upgrades und Innovationen. 2020 sind unsere direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1) aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen zur Strom- und Wärmeerzeugung (Betriebsführungsansatz) um 9,4 % auf 42,6 Mio. t (2019: 47 Mio. t) gesunken. Dies lag hauptsächlich an einem Rückgang in der Produktion unserer Kraftwerke in Russland und Großbritannien.

<sup>2</sup> Uniper verwendet für die Kohlendioxidintensität den Finanzkontrollansatz gemäß der Definition des Greenhouse Gas Protocol. Der Erzeugungsdatensatz, der zur Berechnung der Intensität verwendet wurde, umfasst Daten, die in Bezug auf Grenzen inkonsistent sind und für verschiedene Anlagen sowohl die Netzeinspeisung als auch die Nettoerzeugung kombinieren. Zum Beispiel verwenden unsere russischen Kraftwerke die Nettoerzeugungsleistung, während unsere deutschen Kraftwerke die ins Netz eingespeiste Strommenge heranziehen. Die Veräußerung unseres Erzeugungsgeschäfts in Frankreich und der Tschechischen Republik im Juli 2019 bzw. April 2020 hatte nur geringen Einfluss auf die CO<sub>2</sub>-Intensität von Uniper.

## Direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Brennstoffverbrauch nach Land

Mio. t	2020	2019	2018
Europäische Erzeugung	21,1	21,9	34,0
<i>Deutschland<sup>1</sup></i>	11,9	11,1	17,2
<i>Großbritannien</i>	4,3	5,6	7,6
<i>Niederlande</i>	4,0	3,2	5,5
<i>Frankreich<sup>2</sup></i>	-	1	2,9
<i>Ungarn</i>	0,8	0,9	0,8
<i>Tschechische Republik<sup>3</sup></i>	0,1	0,1	<0,1
<i>Schweden</i>	<0,02	<0,01	<0,01
Russische Stromerzeugung	21,5	24,9	25,3
<b>Summe</b>	<b>42,6</b>	<b>47,0</b>	<b>59,5</b>

Uniper wendet den operativen Kontrollansatz an. Das heißt, dass Uniper 100 % der direkten Emissionen von allen konventionellen Kraftwerken, die unter seiner Betriebsführung stehen, berücksichtigt. Mit Ausnahme von Russland wurden alle Daten anhand der Regeln des Emissionshandelssystems der Europäischen Union ermittelt. Rundungen können zu kleineren Differenzen bei den Summen führen.

<sup>1</sup> Unsere Zahlen für 2020 für Deutschland enthalten das Kraftwerk Datteln 4. Dessen CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden ab Beginn der Testphase im ersten Quartal 2020 erfasst.

<sup>2</sup> Das Erzeugungsgeschäft in Frankreich wurde im Juli 2019 verkauft.

<sup>3</sup> Die Emissionen im Jahr 2020 für Teplárna Tábor in der Tschechischen Republik, das im April 2020 veräußert wurde, entsprechen Schätzungen auf Grundlage der tatsächlichen Daten aus 2019.





Ein Uniper Mitarbeiter am Pumpspeicherkraftwerk in Kaprun, Österreich

### Stromerzeugung nach Primärenergieträgern

TWh	2020	2019	2018
Erdgas <sup>1</sup>	53,9	60,3	60,5
Kohle	19,5	19,9	31,8
Kernenergie	8,0	11,0	10,7
Wasserkraft	13,7	12,7	10,3
Sonstige erneuerbare Energien <sup>2</sup>	0,0	<0,1	0,2
Biomasse	0,0	0,0	0,3
<b>Summe</b>	<b>42,6</b>	<b>47,0</b>	<b>59,5</b>

<sup>1</sup> Die Werte umfassen die Erzeugung aus Öl.

<sup>2</sup> Die Werte umfassen die Erzeugung aus nicht wesentlichen Wind- und Solaranlagen (aggregierte installierte Kapazität 95 MW).

Unipers Stromerzeugung aus Kohle ging von 19,9 Mrd. kWh im Jahr 2019 auf 19,5 Mrd. kWh im Jahr 2020 zurück. Auch die Stromerzeugung aus Gas ist von 60,3 auf 53,9 Mrd. kWh zurückgegangen. Der Grund für den Produktionsrückgang in Europa liegt hauptsächlich in der geringeren Stromnachfrage während der Covid-19-Pandemie. Im gleichen Zeitraum stieg die Wasserkraftproduktion um 1 Milliarde kWh.

## Scope 2 und 3 (Greenhouse Gas Protocol)

**GRI 305-2/3** Die indirekten Scope-2-Emissionen beliefen sich auf 0,71 Mio. t CO<sub>2</sub> (2019: 1,12 Mio. t CO<sub>2</sub>) nach der standortbasierten Methode beziehungsweise 1,03 Mio. t CO<sub>2</sub> (2019: 1,57 Mio. t CO<sub>2</sub>) nach der marktbasieren Methode. Unsere Scope-2-Emissionen enthalten nun indirekte Emissionen aus bezogenem Strom, den wir zur Pumpspeicherung in unseren deutschen Wasserkraftwerken verwenden. Der Rückgang der Scope-2-Emissionen gegenüber dem Vorjahr ist zum Teil auf den Rückgang des Stromverbrauchs in Bürogebäuden zurückzuführen. Der Grund dafür liegt vermutlich in der Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice während der Covid-19-Pandemie.

Wir berechnen die Scope-3-Emissionen mit den Kategorien, die im Greenhouse Gas Protocol vorgegeben und für Uniper relevant sind. Der Großteil unserer Scope 3-Emissionen ergibt sich aus der Verwendung verkaufter Produkte (2020: 12,2 Mio. t CO<sub>2</sub>e), überwiegend Gas und Kohle, die wir an Endverbraucher verkauft haben. Diese Emissionen sind von 2019 bis 2020 um nahezu 6,7 Mio. t zurückgegangen, vor allem weil weniger Kohle an Endverbraucher verkauft wird.

Die Emissionen aus Geschäftsreisen fielen 2020 infolge der Covid-19-Pandemie um 89 % geringer aus als 2019.

### Indirekte CO<sub>2</sub>e-Emissionen<sup>1</sup> Scope 3

Mio. t CO <sub>2</sub> e	2020	2019
Erworbene Waren und Dienstleistungen	540.278	328.061
Investitionsgüter	241.334	340.603
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	6.897.299	9.845.344
Upstream-Transport und -Verteilung <sup>2</sup>	1.023.079	-
Geschäftsreisen	516	4.848
Pendeln der Angestellten <sup>2</sup>	58	-
Für Upstream-Aktivitäten gemietete Vermögensgegenstände <sup>2</sup>	204.184	-
Gebrauch verkaufter Produkte	12.158.317	18.855.956

<sup>1</sup>Es wird über die für Uniper relevanten Scope-3-Kategorien Bericht erstattet. Die Werte umfassen Emissionen von vollkonsolidierten und nicht vollkonsolidierten konventionellen Kraftwerken, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen.

<sup>2</sup>Diese Kategorie wurde 2019 nicht berücksichtigt.

## Unterstützung der Energiewende

**GRI 302-2/4, 305-5** Ein entscheidender Baustein unserer Dekarbonisierungsstrategie ist unser ehrgeiziger Plan zum Ausstieg aus der Kohleverstromung in Europa. Der Zeitplan sieht vor, dass wir die Erzeugung von Strom aus Kohle in Deutschland (mit Ausnahme von Datteln 4, einem der weltweit effizientesten Kohlekraftwerke) bis 2025, in Großbritannien bis 2025 und in den Niederlanden bis 2029 einstellen.

Im Januar 2020 haben wir einen Plan zur Schließung unserer Steinkohlekraftwerke in Deutschland vorgelegt. Darin ist die Stilllegung von Kraftwerksblöcken mit einer Gesamtleistung von rund 2,9 GW an den Standorten Scholven, Heyden und Staudinger bis Ende 2025 und Wilhelmshaven bis Ende 2022 vorgesehen. Jedoch hat Uniper im September 2020 in der ersten Auktionsrunde zur Stilllegung von Kohlekraftwerken der Bundesnetzagentur (BNetzA) ein Angebot für die vorzeitige Schließung von Block 4 in Heyden (875 MW) abgegeben. Dieses wurde von der BNetzA angenommen. Heyden 4 hat die kommerzielle Stromerzeugung am 29. Dezember 2020 eingestellt und wird am 1. Juli 2021 dauerhaft stillgelegt, sofern die Bundesnetzagentur das Kraftwerk nicht für maßgeblich für die Netzstabilität erachtet.

Darüber hinaus unterzeichneten wir im Februar 2020 einen Vertrag über den Verkauf unserer 58%-Beteiligung am Braunkohlekraftwerk Schkopau in Sachsen-Anhalt an die Saale Energie GmbH, eine Tochtergesellschaft des tschechischen Energieerzeugers EPH,

der die übrigen 42 % gehören. Die Eigentumsübertragung wird im Oktober 2021 erfolgen. Sie markiert das Ende unserer Braunkohleverstromung in Europa.

Datteln 4, unser neues Steinkohlekraftwerk im Westen Deutschlands, hat im Sommer 2020 den Betrieb aufgenommen. Angesichts des Ausstiegs aus der Kohleverstromung in Deutschland ist die Inbetriebnahme von Datteln 4 auf Kritik gestoßen. Jedoch ist Datteln 4 deutlich effizienter als ältere Kohlekraftwerke. Durch Kraft-Wärme-Kopplung kann das Kraftwerk 100.000 Haushalte in der Region versorgen und einen Brennstoffwirkungsgrad von fast 60 % erzielen, was dem einer Gasturbine nahekommt.

Kohle bleibt weiterhin Bestandteil unseres Portfolios, aber ihr Anteil nimmt ständig ab. Etwa zwei Drittel unserer gesamten Strom- und Wärmeproduktion stammen bereits aus emissionsarmen Wasser-, Kern- und Gas-kraftwerken. Mit der Schließung von Kohlekraftwerken wird dieser Anteil zu- und unsere CO<sub>2</sub>-Intensität abnehmen, was uns unserem Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität immer näherbringen wird. Trotz allem möchten wir Stilllegungen in sozial verantwortlicher Weise durchführen und vorhandene Ressourcen nutzen.

Deshalb haben wir Masterpläne für alle unsere zur Stilllegung vorgesehenen Kohlestandorte entwickelt. Diese Einrichtungen verfügen über eine Infrastruktur, die auch weiterhin nützlich ist – wie zum Beispiel Anschlüsse ans Fernwärmenetz, Hochspannungsschaltanla-

gen, Eisenbahnverbindungen und andere Logistikeinrichtungen. Außerdem liegen viele von ihnen an attraktiven Orten (z. B. an Wasserläufen oder in der Nähe von Industrieclustern). Wir sind davon überzeugt, dass diese beiden Faktoren – die vorhandene Infrastruktur und die Lage – es ermöglichen, dass unsere Kohlestandorte auch nach dem Ende der Kohleverstromung noch eine wichtige Rolle in einer CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft spielen.

Einige Standorte, z. B. diejenigen, an denen Dampf für Industriekunden und Fernwärmenetze erzeugt wird, können auf Gas umgestellt werden. Eine entsprechende Umrüstung wird im Kraftwerk Scholven im Westen Deutschlands bereits durchgeführt. Hier installieren wir zwei hochmoderne kombinierte Gas- und Dampfturbinen (kGuD) und Hilfsanlagen, die das bestehende Kohlekraftwerk ergänzen und ab 2022 schließlich ersetzen. Mit der Umstellung auf Gas werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Scholven reduziert, aber auch die Lärmbelastung verringert, da der Brennstoff nicht mehr mit LKWs, sondern per Pipeline angeliefert wird.

### Gas spielt eine Übergangsrolle

Da Gas sowohl bei der Dekarbonisierung als auch der Versorgungssicherheit eine zentrale Rolle spielt, ist es ein Schlüsselement unserer künftigen Strategie. Uniper möchte sein breit gefächertes Gasgeschäft aufrechterhalten und es ebenfalls schrittweise dekarbonisieren. Erdgas ist der ideale Brennstoff, um die Energiewende zu unterstützen. Tatsächlich kann die ehrgeizige Emissionsreduzierung nur erreicht werden, wenn bei der Stromerzeu-

gung, beim Heizen, im Verkehr und in der Industrie mehr Gas eingesetzt wird. Erdgas hat von allen fossilen Brennstoffen die niedrigsten CO<sub>2</sub>-Emissionen und kann flexibel gespeichert und verwendet werden, unter anderem in KWK-Anlagen. Gaskraftwerke sind ideal geeignet, um die Volatilität erneuerbarer Energien auszugleichen, und werden in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

Gasturbinen sind bereits eine CO<sub>2</sub>-arme Technologie. Aber sie können und müssen noch sauberer werden. Ein Uniper-Projekt namens „Making Net Zero Possible“ verfolgt genau dieses Ziel. Im Rahmen des Projekts hat Uniper im zweiten Quartal 2020 Kooperationsvereinbarungen sowohl mit General Electric (GE) als auch mit Siemens, den beiden weltweit führenden Turbinenherstellern, geschlossen. Wir arbeiten eng mit GE und Siemens zusammen, um zu untersuchen, wie die Gasturbinen und -verdichter in unseren Gasspeicheranlagen mit alternativen Brennstoffen (Biobrennstoffe und insbesondere Wasserstoff) und Techniken zur CO<sub>2</sub>-Abscheidung CO<sub>2</sub>-neutral gemacht werden können. Zum Jahresende 2020 wurde im Rahmen des Projekts untersucht, welche Umbauten unserer Gasturbinen in Europa, die eine Leistung von mehr als 4 GW haben, und den Gasspeicherverdichtern technisch machbar sind. Der nächste Schritt wird die Durchführung eines Pilotprojekts sein, mit dem die technischen Konzepte in der Praxis getestet werden, zum Beispiel indem eine unserer Gasturbinen für die Verbrennung von Wasserstoff umgerüstet wird.



Irsching  
Gaskraftwerk

## **Dekarbonisierungslösungen für unsere Kunden**

Empower Energy Evolution ist die Bestimmung und das Ziel von Uniper. Das wollen wir mit der Umsetzung von nachhaltigen Energielösungen erreichen, die letztendlich die Dekarbonisierung der gesamten Gesellschaft unterstützen. In diesem Kontext versuchen wir unser Profil als Anbieter von Dekarbonisierungslösungen zu schärfen. Unternehmen aller Größen und aus allen Branchen möchten, dass ihre Energieversorgung und ihr Betrieb sicher, nachhaltig und umweltfreundlicher sind. Sie sehen sich gezwungen, Kosten zu senken und immer strengere Vorschriften einzuhalten. Aber ihnen fehlen das Know-how und die Ressourcen, um diese Ziele eigenständig zu erreichen.

Angesichts der Tatsache, dass zwei Drittel aller CO<sub>2</sub>-Emissionen der Industrie mit der Energieversorgung zusammenhängen, ist unsere Dekarbonisierungsexpertise äußerst wertvoll. Unser Angebot umfasst vier wesentliche Aspekte. Als Erstes entwickeln wir einen individuell zugeschnittenen Dekarbonisierungsfahrplan und bieten Lösungen (Projektfinanzierung, CO<sub>2</sub>-Management) an, die bei seiner Umsetzung in die Realität helfen. Zweitens zeigen wir Kunden, wie sie mit Energieeffizienzmaßnahmen, Nachfragesteuerung, Flexibilitätsservices und verschiedenen Überwachungs- und Diagnosetools ihren Energieverbrauch senken und ihre betrieblichen Abläufe verbessern können. Drittens helfen wir Kunden dabei, ihre dezentrale Erzeugung auf eine CO<sub>2</sub>-arme Energiequelle umzustellen, und versorgen sie mit klimafreundlichen Brennstoffen wie Biogas und mit regenerativer Energie, die wir über Stromabnahmeverträge beziehen. Viertens entwickeln wir eine maßgeschneiderte Kompensationsstrategie für überschüssiges Kohlendioxid oder dessen Recycling, einschließlich Herkunftsgarantien und anderen Klimaschutzzertifikaten.

Wir erleben, dass immer mehr Kunden nach komplexen Lösungen statt nach einzelnen Produkten fragen, um ihre Dekarbonisierung zu unterstützen. Unser Anspruch ist es, für diese Kunden der bevorzugte Partner zu werden und sie auf ihrem Weg zur Dekarbonisierung zu begleiten. Dies entspricht unserer Unternehmensstrategie, uns Klimaschutzmaßnahmen voll und ganz zu eigen zu machen – nicht nur in unserer eigenen Geschäftstätigkeit, sondern auch für unsere Kunden #ForACleanTomorrow.



### Abbildung von Methanemissionen

Eine weitere wichtige Aktivität, die wir 2020 begonnen haben, war die Erfassung von Methanemissionen. Man geht davon aus, dass das Treibhauspotenzial von Methan über einen Zeithorizont von 100 Jahren betrachtet mindestens 25 Mal so groß ist wie das von Kohlendioxid – und über einen Zeithorizont von 20 Jahren sogar noch größer (Der Zeithorizont beschreibt den Zeitraum, in dem die Auswirkungen von Methan betrachtet werden). Deshalb wird es immer wichtiger, Quellen für Methanemissionen in der Gasindustrie zu identifizieren, zu quantifizieren und zu minimieren. Die im Oktober 2020 von der Europäischen Kommission verkündete EU-Methanstrategie empfiehlt Energieunternehmen, die über Anlagen für den Transport und die Speicherung von Gas verfügen, zunächst zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Methoden zur Überwachung, Berichterstattung und Verifizierung zu entwickeln. Im November 2020 ist Uniper der Oil and Gas Methane Partnership (OGMP) 2.0 beigetreten, einer freiwilligen Initiative, die Öl- und Gasunternehmen hilft, ihre Methanemissionen zu reduzieren, über diese Bericht zu erstatten, Transparenz zu fördern und Best Practices zu teilen. Die OGMP verfolgt das Ziel, die Methanemissionen der Branche bis 2025 um 45 % zu reduzieren. OGMP 2.0 wird von der Europäischen Kommission und verschiedenen Nichtregierungsorganisationen unterstützt und fördert die branchenweite Zusammenarbeit, auch mit strategischen Upstream-Gaslieferanten.

### Ökologische Produkte in Nordamerika

Ende 2020 hat Uniper North America mit der Entwicklung eines Geschäfts auf Basis von ökologischen Produkten begonnen. Der Fokus liegt zunächst darauf, Kunden Zugang zu Verrechnungsmanagementdiensten für die wichtigsten US-amerikanischen Märkte für gesetzliche und freiwillige CO<sub>2</sub>-Kompensationen in Kalifornien, im Nordosten und in Texas zu bieten. In Zusammenhang mit der Beschaffung von Biogas und regenerativen Brennstoffen werden wir unseren Kunden in unserem Handelsgeschäft in Nordamerika 2021 auch grünes Gas, Gas aus fairer Herkunft sowie Produkte und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Renewable Natural Gas Attributes bieten können. Das alles wird dazu beitragen, die Brennstoff- und Strommärkte in den USA umweltfreundlicher zu machen.

# Innovationen für eine kohlenstoffarme Zukunft

**GRI 103-1** Innovation und die Entwicklung von neuen, nachhaltigen Geschäftsmodellen spielen eine wichtige Rolle in der neuen Dekarbonisierungsstrategie von Uniper und tragen ganz allgemein dazu bei, den Übergang in eine CO<sub>2</sub>-arme Zukunft zu beschleunigen. Wir entwickeln skalierbare Geschäftsmodelle für zahlreiche neue Bereiche, darunter klimafreundlicher Wasserstoff, flexible Stromversorgung, intelligente und grüne Wärmeversorgung, Waste-to-X-Lösungen und CO<sub>2</sub>-Abscheidung und Verwendung (CCU). Dabei wird CO<sub>2</sub> aus dem Abgasstrom von Kraftwerken oder anderen Industrieanlagen abgeschieden, verarbeitet und als alternative Kohlenstoffquelle in verschiedenen industriellen Anwendungen verwendet.

**GRI 103-2/3 and 302-2/4** Uniper hat in einige Pilotprojekte investiert, um eine Reihe von Technologien weiterzuentwickeln, auszubauen und in großem Maßstab einzusetzen. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2022 mindestens 20 Projekte durchzuführen, zu deren Hauptzielen die Dekarbonisierung gehört. Das geht Hand in Hand mit unseren verstärkten Investitionen in Innovationsprojekte. Ende 2020 arbeiteten wir an 16 derartigen Projekten.

Unsere Innovationsstrategie spiegelt drei entscheidende Trends wider, die die Energiewirtschaft gegenwärtig verändern: die Dekarbonisierung, die Dezentralisierung der Energieerzeugung und -versorgung sowie die Digitalisierung. Wir verfügen über die Anlagen und das Energie-Know-how, um diese Trends so zu prägen, dass sie einen Wert für unser Unternehmen und die Gesellschaft schaffen. Damit wir auf dem richtigen Weg für Innovationen bleiben, unterziehen wir unsere Innovationsstrategie jedes Jahr einer Prüfung und passen sie gegebenenfalls an, wenn uns dies erforderlich erscheint. In diesen Prozess beziehen wir alle relevanten Stakeholder und Geschäftseinheiten ein.

Flexibilität unterstützt den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Energiewelt auf zwei Arten. Erstens gleicht sie die Produktionsfluktuationen bei den erneuerbaren Energien aus; diese Fähigkeit unterstützt die Integration großer Kapazitäten aus erneuerbaren Energien. Zweitens kann durch die Flexibilität aus Energiespeicherung oder -umwandlung ein größerer Teil dieses Outputs genutzt werden. Wir sind Vorreiter bei der Entwicklung innovativer Technologien für beide Formen der Flexibilität.



## Die Zukunft von Wasserstoff bei Uniper

Für uns ist Wasserstoff neben Gas, erneuerbaren Energien und Wasserkraft ein unverzichtbarer Baustein im emissionsarmen Energiemix der Zukunft. Er ist von entscheidender Bedeutung für die Dekarbonisierung wichtiger Branchen wie der Stahl- und der chemischen Industrie. In Anwendungen, in denen grüner Strom nicht unmittelbar genutzt werden kann, eröffnen Wasserstoff und Wasserstoffderivate neue Chancen zur Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Damit Wasserstoff aber zu einer wirklichen Erfolgsgeschichte wird, müssen alle Wirtschaftszweige – vom Industrie- über den Energie- bis hin zum Verkehrs- und zum Wärmesektor – mitarbeiten. Mit unserer Gas-, Handels- und technischen Expertise sind wir bei Uniper in der Lage, eine wichtige Rolle zu übernehmen. Die deutsche Bundesregierung hat dies anerkannt, indem sie einen Nationalen Wasserstoffrat ins Leben gerufen hat. In diesem Rat kommen führende Köpfe aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zusammen. Er soll dazu beitragen, die Wasserstoffstrategie des Landes umzusetzen und weiterzuentwickeln.

# Axel Wietfeld, Senior Vice President Hydrogen bei Uniper, spricht über die Zukunft von Wasserstoff und die Rolle, die Uniper dabei spielen möchte.



Axel Wietfeld  
Senior Vice President Hydrogen

## Welchen Beitrag wird Uniper zum Aufbau der Wasserstoffwirtschaft leisten?

*Axel Wietfeld:* Uniper möchte die Dekarbonisierung vorantreiben und ist überzeugt, dass Wasserstoff eine Schlüsselrolle in diesem Prozess spielen wird, insbesondere wenn es um schwer zu dekarbonisierende Branchen wie die Stahlindustrie, die chemische Industrie und Raffinerien geht. Diese Überzeugung spiegelt sich jetzt auch darin wider, wie wir uns als Unternehmen aufgestellt haben: Im Juli 2020 haben wir unsere neue Geschäftseinheit Wasserstoff gegründet. Ihr sind 30 Mitarbeiter zugeordnet, aber sie kann sich auch auf andere Bereiche des gesamten Uniper-Konzerns stützen. Uniper plant die Errichtung von eigenen Anlagen für die Wasserstoffproduktion in Europa und – langfristig – auch andernorts. Wir möchten uns außerdem weltweit verstärkt im Wasserstoffhandel betätigen. Wir gehen davon aus, dass der Wasserstoffhandel so global wird, wie es der Handel mit Erdgas und Flüssigerdgas (LNG) bereits ist. Als einer der größten Importeure, Händler und Vermarkter von Erdgas in Europa besitzen wir die Expertise, um diese Position auch beim Wasserstoff zu erreichen.

## Welchen Status quo hat Wasserstoff bei Uniper?

*Axel Wietfeld:* Seit 2013 betreiben wir eine kleine Wasserstoffproduktionsanlage im brandenburgischen Falkenhagen. In Hamburg-Reitbrook haben wir 2015 eine weitere errichtet. Beide nutzen überschüssige Windenergie für den Betrieb der Elektrolyseanlagen, mit denen sie Wasserstoff aus Wasser herstellen. Dieser Prozess wird als Power-to-Gas (P2G) bezeichnet. Der so erzeugte Wasserstoff kann dann ins Erdgas-system eingespeist werden. Obwohl das Verfahren im gegen-

wärtigen regulatorischen Umfeld wirtschaftlich nicht rentabel ist, sind unsere P2G-Anlagen von wesentlicher Bedeutung für unsere laufende Forschung und Entwicklung zur CO<sub>2</sub>-armen Wasserstoff-Wertschöpfungskette. Jedoch zeichnen sich einige regulatorische Änderungen bereits am Horizont ab. Zum Beispiel wird die Umsetzung der EU-Richtlinie über erneuerbare Energien (RED II) in deutsches Recht für Industrieunternehmen Anreize zur Nutzung von grünem Wasserstoff schaffen.

## Welche Wechselbeziehungen wird es zwischen Wasserstoff und erneuerbaren Energien geben?

*Axel Wietfeld:* Die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien unterliegt Schwankungen. Und in einigen Teilen Europas kann an besonders windigen, sonnigen Tagen potenziell mehr Strom erzeugt werden, als tatsächlich nachgefragt wird. Deshalb müssen wir Wege finden, wie wir diesen Überschuss speichern können. P2G ist eine Möglichkeit, um überschüssigen Strom aus erneuerbaren Energiequellen in grünen Wasserstoff umzuwandeln, der in großen Mengen im bestehenden Erdgas-system gespeichert werden kann. Dieser Wasserstoff kann dann an windstillen Tagen, an denen der Himmel bedeckt ist, oder nachts wieder in Strom umgewandelt werden. Wasserstoff ermöglicht die Integration verschiedener Sektoren: Durch die Kombination des Stromsektors mit dem Gas- und Wärmesektor entsteht eine Kreislaufwirtschaft. Wasserstoff steht nicht in Konkurrenz zu den erneuerbaren Energien. Tatsächlich kann er nur in einer Partnerschaft mit ihnen Erfolg haben.

## **Es gibt verschiedene Wege, um Wasserstoff herzustellen. Welcher ist der vielversprechendste?**

*Axel Wietfeld:* Grüner Wasserstoff aus klimaneutraler regenerativer Energie ist selbstverständlich äußerst vielversprechend. Allerdings ist er derzeit noch vergleichsweise teuer. Hinzu kommt, dass einige Länder nicht über ausreichend erneuerbare Energien verfügen, um so viel grünen Wasserstoff herzustellen, wie ihre Wasserstoffwirtschaft benötigen würde. Deshalb muss man auch für andere Farben offen sein. Länder wie Großbritannien und die Niederlande setzen auf blauen Wasserstoff. Dabei handelt es sich um herkömmlichen grauen Wasserstoff, der aus Erdgas hergestellt wird, jedoch mit dem Unterschied, dass die dabei entstehenden CO<sub>2</sub>-emissionen eingefangen und dann entweder eingelagert (CCS) oder nutzbar gemacht (CCU) werden. Außerdem gibt es noch den türkisfarbenen Wasserstoff, für den Methan durch Pyrolyse bzw. Gas Splitting in Wasserstoff und festen Kohlenstoff aufgespalten wird. Der feste Kohlenstoff ist dabei absolut umweltschonend und kann beispielsweise in der Reifenindustrie genutzt werden. Das Verfahren ist technisch zwar noch nicht ausgereift, aber man sollte es trotzdem im Auge behalten. Die einzige Farbe, die Uniper aus seiner Strategie ausschließt, ist konventioneller grauer Wasserstoff, der CO<sub>2</sub>-intensiv ist.

## **Können Erdgas und Wasserstoff einander ergänzen?**

*Axel Wietfeld:* Erdgas ist relativ sauber und hilft, die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Es wird noch für lange Zeit unverzichtbar sein. Aber wir arbeiten bereits mit Unternehmen wie Siemens und General Electric zusammen, um zu untersuchen, wie wir Wasserstoff in unseren Gasturbinen einsetzen können. Dabei handelt es sich um eine sehr kosteneffiziente Herangehensweise an den Klimaschutz: Wir können bestehende Gaskraftwerke, Speicheranlagen und Pipelinenetze weiter nutzen und gleichzeitig die Dekarbonisierung vorantreiben.

## **Was hat Uniper in Sachen Wasserstoff sonst noch in der Pipeline?**

*Axel Wietfeld:* Einige interessante Projekte. Darunter der Plan zum Bau einer mit Windkraft betriebenen Großanlage zur Herstellung von grünem Wasserstoff und eines unterirdischen Wasserstoffspeichers in einer eigens dafür ausgestatteten Salzkaverne in der Nähe von Bad Lauchstädt in Sachsen-Anhalt. In der Kaverne könnten fast 50 Millionen Kubikmeter Wasserstoff gespeichert werden – genug um jährlich 20.000 Haushalte zu heizen. Anfang März 2021 haben wir uns mit HH2e, Siemens Energy und der Stadt Hamburg für ein Projekt unter dem Motto „Changing the Game of Energy“ zusammengetan. Dessen Ziel ist es, im Hamburger Vorort Moorburg grünen Wasserstoff sowie grüne Prozess- und Fernwärme zu erzeugen und auszuliefern. Wir möchten außerdem gemeinsam einen Wasserstoff-Handelsplatz etablieren, um Moorburg zu einem internationalen Marktplatz für den physischen und virtuellen Handel mit grünem Wasserstoff zu machen. Dieses Vorhaben liegt ganz auf der Linie der nationalen Wasserstoffstrategie der Bundesregierung.

In Nordamerika suchen wir nach Möglichkeiten, wie wir den Überschuss an kostengünstigem Strom aus erneuerbaren Energiequellen in speicherbaren Wasserstoff umwandeln können. In diesem Zusammenhang betrachten wir auch, wie wir die Erzeugungs- und Transportinfrastruktur umwidmen und schließlich Erdgas als Brennstoff für Industriekunden ersetzen können.

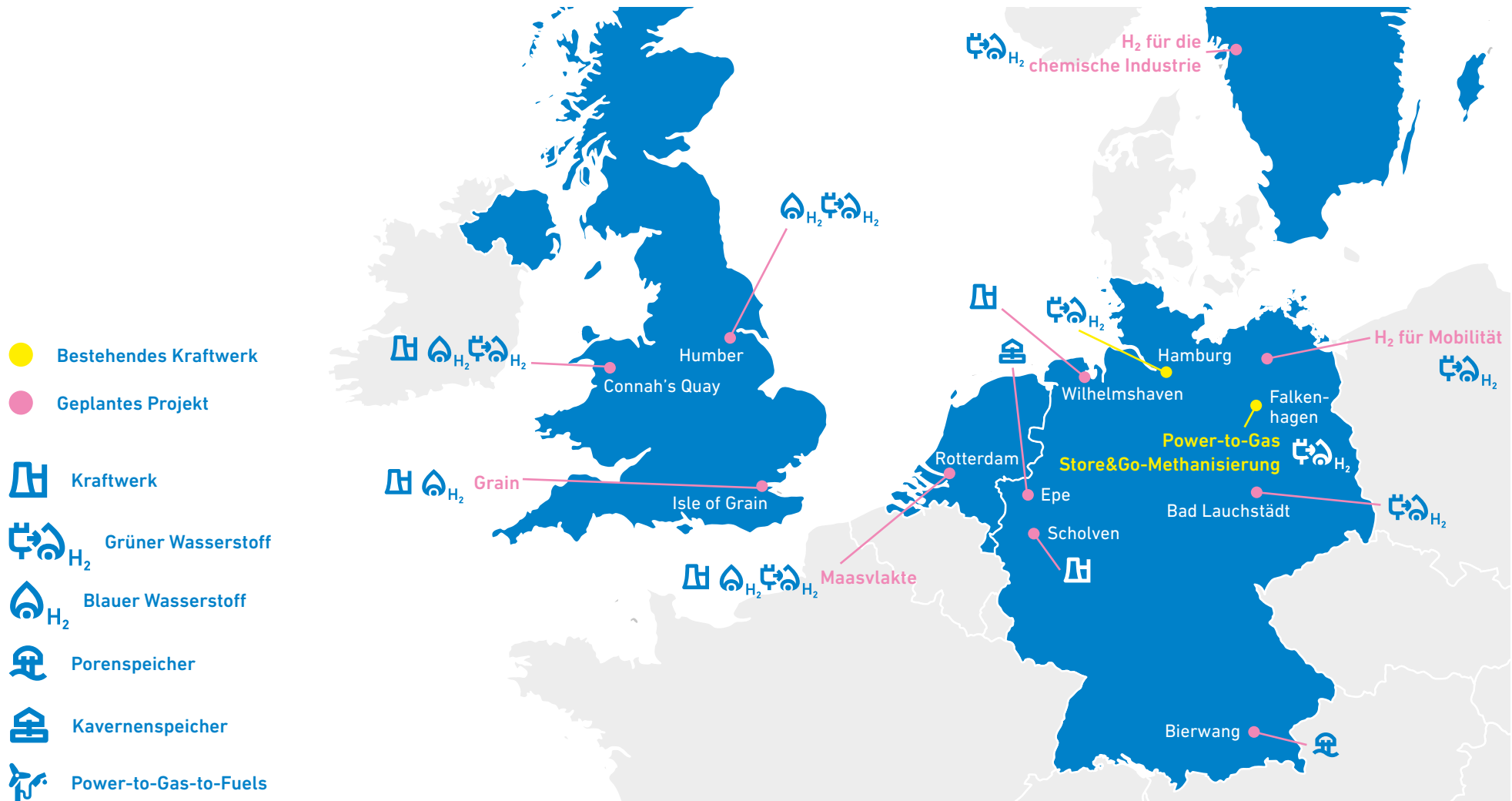
Wir wollen auch in Großbritannien bei den Bemühungen, bis 2050 eine Wirtschaft mit Netto-Null-CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erreichen, eine Schlüsselrolle spielen. Unser Kraftwerk Killingholme ist strategisch günstig gelegen – inmitten des Industrieclusters Humber an der Ostküste Nordenglands. Damit ist es ideal geeignet, um eine tragende Rolle bei der Dekarbonisierung dieser CO<sub>2</sub>-intensiven Region zu übernehmen. Zusammen mit unseren Partnern möchten wir das Potenzial für eine Großanlage zur Produktion von CO<sub>2</sub>-armem Wasserstoff in Killingholme realisieren, die die lokale Anbindung an Offshore-Windparks in der Nordsee nutzen kann, um mit erneuerbaren Energien grünen Wasserstoff zu produzieren. Uniper beteiligt sich außerdem an der Zero-Carbon-Humber-Partnerschaft. Diese wird staatlich finanziert und verfolgt das Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Industrieclusters durch blauen und grünen Wasserstoff sowie CCU-Lösungen rasch zu senken. Sie wird eine zusätzliche Infrastruktur schaffen, die neben den bestehenden Uniper-Anlagen, einschließlich Bauland, Netzanschluss und Wasser, bekräftigt, dass es sich um einen hervorragenden Standort für die Produktion von sauberem Wasserstoff handelt.

Außerdem sind wir auch in den Niederlanden aktiv: Der Uniper-Standort Maasvlakte nimmt eine Schlüsselstellung ein, um die Lieferung von Wasserstoff im Großmaßstab gemäß der Vision der Rotterdamer Hafenbehörde und dem Wasserstoff-Rückgrat des Hafens zu ermöglichen. Wir möchten den Wasserstoff mittels Elektrolyse produzieren und von der gut angebundenen Infrastruktur und den möglichen kommerziellen Synergien profitieren. Diese erlauben eine kosteneffiziente Wasserstoffproduktion ebenso, wie die Infrastruktur des Rotterdamer Hafens die Lagerung, Verwendung und den Transport von Wasserstoff in wichtige Wasserstoffmärkte wie Deutschland und Frankreich ermöglicht.





# Unsere Wasserstoffprojekt-Pipeline



## **M5BAT: ein Batteriegroßspeicher als Testlauf für das Geschäft der Zukunft**

Die Energiewende kann nur gelingen, wenn mehr Kapazitäten zum Speichern von Energie zur Verfügung stehen. Uniper verfügt bereits über vielfältige Speichermöglichkeiten. Ein gutes Beispiel ist der Batteriegroßspeicher M5BAT. Wie es der Name bereits andeutet, kommen beim M5BAT fünf verschiedene Batterietechnologien zum Einsatz. Damit wird eine Gesamtkapazität von 5 MW erreicht.

## **CO<sub>2</sub>-Recycling**

Auch in einer CO<sub>2</sub>-neutralen Zukunft sind viele schwer zu dekarbonisierende Branchen wie z. B. der Schwerkraftverkehr, die Seeschifffahrt, die Luftfahrt und die chemische Industrie – weiterhin auf den Einsatz von kohlenstoffbasierten Energieträgern und Chemikalien angewiesen. Diese können aus CO<sub>2</sub> gewonnen werden, das aus Stromerzeugungs- und industriellen Prozessen abgeschieden wird. Zum Beispiel kann aus abgeschiedenem Kohlenstoff und grünem Wasserstoff synthetischer Flugzeugtreibstoff hergestellt werden, der einen Beitrag zur Dekarbonisierung der Luftfahrt leisten kann. CO<sub>2</sub> kann zu Methanol und anderen Chemikalien verarbeitet werden, die helfen, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der chemischen Industrie zu verkleinern. Uniper beteiligt sich an mehreren Pilotprojekten, um Erfahrung mit der Projektentwicklung, dem technischen Betrieb und der Vermarktung verschiedener, mit CO<sub>2</sub>-Abscheidung und Verwendung (Carbon Capture and Utilization -CCU) zusammenhängender Technologien und Produkte zu gewinnen. Wir arbeiten außerdem mit anderen Unternehmen zusammen, um eine globale CCU-Industrie zu etablieren. Uniper ist Gründungsmitglied von CO<sub>2</sub> Value Europe, einer Initiative der Industrie zur Förderung einer europaweiten CO<sub>2</sub>-Recycling-Industrie und entspre-

chender Technologien. CO<sub>2</sub> Value Europe setzt sich auch für eine Energiepolitik und energierechtliche Vorschriften ein, die die Entwicklung der CCU-Technologie in den frühen Phasen unterstützen.

In Zusammenarbeit mit dem Institut für Future Fuels des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt; (DLR) führen wir außerdem eine Machbarkeitsstudie zur CO<sub>2</sub>-Verwertung in Nordrhein-Westfalen durch. Diese von der Initiative IN4climate.NRW mitfinanzierte Studie soll das Potenzial von CO<sub>2</sub>-basierten Kraftstoffen, Chemikalien und alternativen Proteinquellen feststellen. Wir gehen davon aus, dass sie im dritten Quartal 2021 abgeschlossen wird.

Zusammen mit Zenid (einem Joint Venture der niederländischen SkyNRG und dem Schweizer Technologieunternehmen Climeworks) und dem Rotterdam The Hague Airport arbeitet Uniper an einem Projekt zur Herstellung eines regenerativen Flugzeugkraftstoffs mittels Direct-Air-Capture-Technologie. Dabei wird Kohlenstoffdioxid aus der Luft unter Einsatz von erneuerbaren Energien in hochwertigen Flugzeugkraftstoff umgewandelt. Wir sind für die technische Seite, die Genehmigungsverfahren, die Energieversorgung und das operative Management der Anlage verantwortlich und gehen davon aus, 2024 den ersten Kraftstoff herstellen zu können.

## **Für die Dekarbonisierung der Stahlindustrie**

Bei der Herstellung von 1 Tonne Rohstahl fällt heutzutage etwa 1 Tonne CO<sub>2</sub>-Emissionen an. Im Juni 2020 hat Uniper zusammen mit dem deutschen Logistikunternehmen Rhenus, dem deutschen Stahlkonzern Salzgitter, dem Land Niedersachsen und der Stadt Wilhelmshaven eine Absichtserklärung zur Durchführung einer Machbarkeitsstudie für Salzgitter hin-

sichtlich Produktion und Umschlag von direkt reduziertem Eisen (DRI), auch als Eisenschwamm bezeichnet, unterzeichnet. Die geplante DRI-Anlage würde grünen Wasserstoff nutzen, der mittels Elektrolyse hergestellt wird. Die Elektrolyseanlage würde auf dem Betriebsgelände des Uniper-Kohlekraftwerks in Wilhelmshaven errichtet werden, das bereits zur Stilllegung vorgesehen ist. So ließe sich die Infrastruktur des Kraftwerks für ein innovatives Projekt nutzen, das zur Dekarbonisierung der europäischen Stahlindustrie beiträgt. Durch die Verwendung von Eisenschwamm können die CO<sub>2</sub>-Emissionen um bis zu 95 % gesenkt werden, wenn damit die herkömmliche Hochofen-Konverter-Route ersetzt wird.

### **Flüssigerdgas reduziert die Umweltauswirkungen von schweren Fahrzeugen**

Angesichts der Tatsache, dass die Menge an Waren, die auf der Straße transportiert werden, weiter zunehmen wird, ist Flüssigerdgas (Liquefied Natural Gas, LNG) eine Möglichkeit, den Schwerlastverkehr schnell und effizient nachhaltiger zu machen. LKWs, die mit Flüssigerdgas fahren, emittieren weniger CO<sub>2</sub>, Stickstoffoxid und Feinstaub als Diesel-LKWs und sind außerdem viel leiser. Angesichts dieser Vorteile schöpfen wir aus unserer Erfahrung mit flüssigem Erdgas, um ein Geschäft mit der LNG-Betankung von LKWs aufzubauen. LIQVIS, eine Tochtergesellschaft von Uniper, baut gegenwärtig ein Tankstellen-Netz für LNG-betriebene Schwerlast-LKWs auf. 2017 hat LIQVIS im Rahmen des Programms „Connecting Europe Facility for Transport“ Fördermittel zur Entwicklung weiterer LNG-Tankstellen erhalten. Die erste feste Tankstelle wurde im November 2018 in Berlin eröffnet; später kamen Tankstellen in Kassel und Calais hinzu. Für 2021 plant LIQVIS die Errichtung weiterer LNG-Tankstellen in Deutschland und Frankreich.

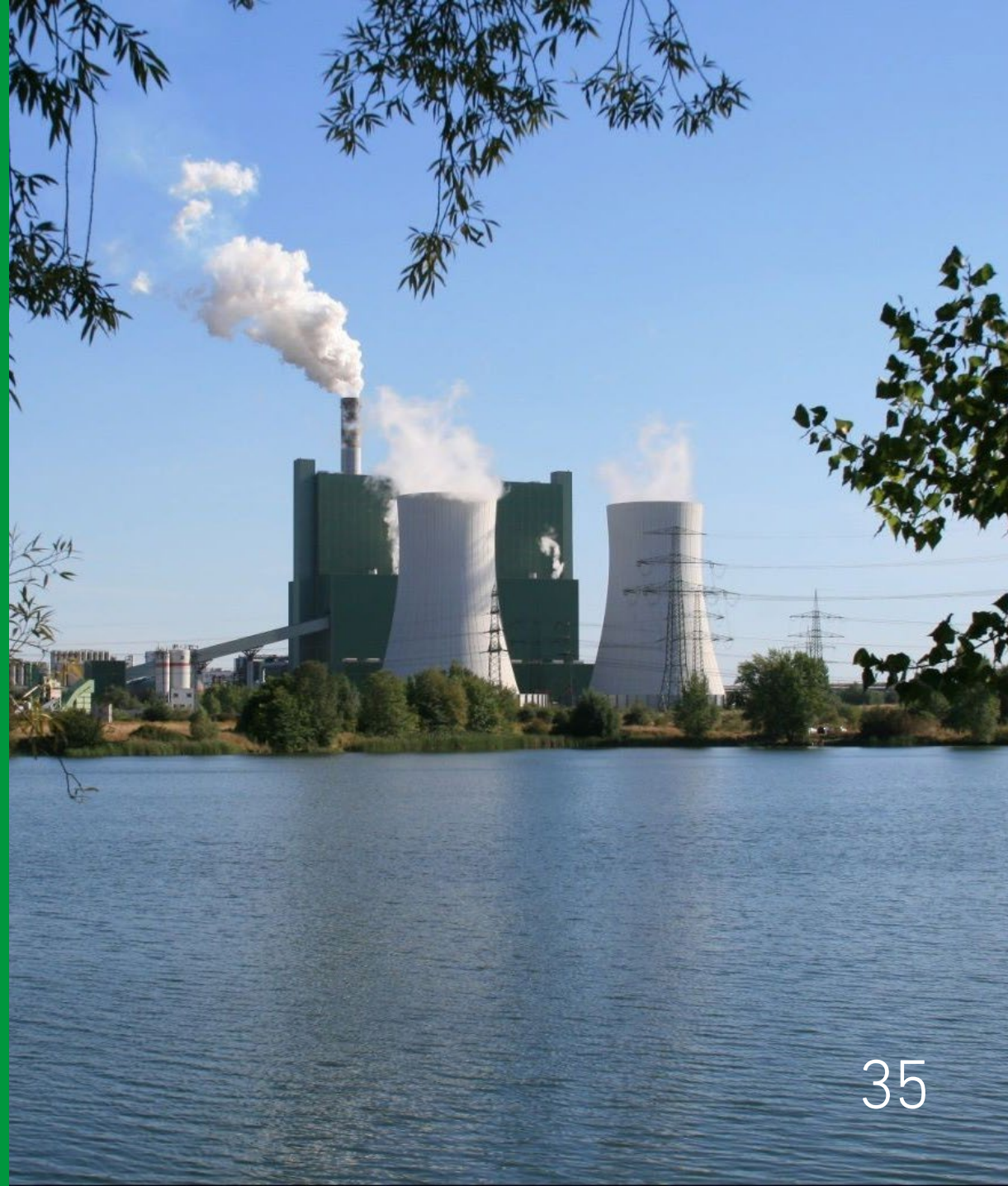
## Lemna-Wasserlinsen: Kraftwerke im wahrsten Sinne des Wortes

Verbraucher wollen heutzutage gesunde Lebensmittel, die sie mit gutem Gewissen essen können. Pflanzliche Lebensmittel sind natürliche Quellen für Proteine, Vitamine, Mineralien und gesunde Fette. Diese Lebensmittel können lokal und verantwortungsbewusst angebaut werden. Uniper hat vor Kurzem begonnen, ein Lebensmittel anzubauen, das die Anforderungen der Verbraucher erfüllt. Im ersten Quartal 2020 haben wir im nordrhein-westfälischen Kalkar ein Pilotprojekt zum Anbau von Wasserlinsen gestartet. Wasserlinsen sind eine hervorragende Quelle für Proteine, Vitamine und Mineralien und brauchen nur fünf Dinge, um zu wachsen: Wasser, Licht, Wärme, einige Nährstoffe und Kohlendioxid. In unserem hochmodernen Gewächshaus erhalten sie zwei davon, nämlich Wärme und Kohlendioxid, aus einem hocheffizienten Gas-Wärmeleistungswerk, das wir in der Nähe betreiben. Wir verwandeln etwas, das meist als Schadstoff gilt, nämlich CO<sub>2</sub> in ein nachhaltiges pflanzliches Lebensmittel, das zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten bietet. Wasserlinsenpulver zum Beispiel kann andere Proteinpulver als Zutat in zahlreichen Lebensmitteln ersetzen (u. a. in Proteinriegeln, Fleischalternativen wie Veggie-Burgern und Backwaren), ohne den Herstellungsprozess ändern zu müssen. Stromkraftwerke, die bei der Herstellung von pflanzlichen Proteinen helfen. Das ist eine innovative Idee, die Uniper, unsere Kunden und die Lebensmittelindustrie nachhaltiger machen könnte.

# Sichere, bezahlbare und zuverlässige Energieversorgung

**GRI 103-1 Eine sichere und zuverlässige Energieversorgung ist für das Funktionieren der Gesellschaft und eine wettbewerbsfähige Wirtschaft unentbehrlich. Die Priorität von Uniper ist die sichere, bezahlbare und zuverlässige Versorgung seiner Kunden mit Strom, Gas und Wärme. Dazu gehört auch, diese Energie gleichzeitig schrittweise klimafreundlicher zu machen.**

Unipers langfristige Gaslieferverträge, Erdgasspeicheranlagen, weltweiten Gashandelsaktivitäten und die Kapazität zur Regasifizierung von verflüssigtem Erdgas (LNG) spielen eine wichtige Rolle für die Versorgungssicherheit, insbesondere bei Nachfrageschwankungen. Darüber hinaus können die flexiblen Erzeugungsanlagen von Uniper schnell auf Produktionsschwankungen der erneuerbaren Energien reagieren, was für die Netzstabilität und die Versorgungssicherheit, insbesondere in zwei von Unipers Kernmärkten, Deutschland und Großbritannien, wichtig ist.



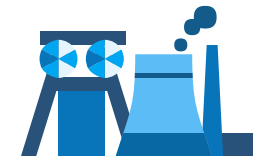
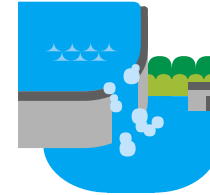
# Management unserer Kraftwerksflotte

**GRI 103-2/3** **G4-EU10** Wir besitzen und betreiben konventionelle Kraftwerke mit einer Gesamtkapazität von 35,4 GW in Europa und Russland. Dieses Kraftwerkportfolio ist hocheffizient, flexibel und vielfältig. Viele unserer Kraftwerke produzieren nicht nur Strom und sorgen für stabile Netze. Sie beliefern außerdem nahe gelegene Industrieunternehmen mit Wärme, Prozessdampf, Druckluft und anderen Produkten und nutzen einige Abfallströme dieser Unternehmen.

Wir modernisieren die Technologie und Prozesse in unseren Anlagen regelmäßig. So können wir eine hohe Verfügbarkeit und Effizienz der Anlagen sicherstellen und ungeplanten Stillstand verhindern. Einige dieser Modernisierungen tragen außerdem dazu bei, die klimabezogene Leistung unserer Anlagen zu verbessern.

Um die Betriebsrisiken unserer Erzeugungsanlagen zu managen und ihre Verfügbarkeit zu verbessern, verfügen wir über ein integriertes Anlagen- und HSSE-Managementsystem, das den Standards der Branche entspricht.

Der zentrale nicht finanzielle Leistungsindikator für die Zuverlässigkeit der Versorgung ist die durchschnittliche Anlagenverfügbarkeit. Im Jahr 2020 betrug diese für das Erzeugungsportfolio von Uniper in Europa und Russland 78,4 %, was aufgrund von geplanten Stillständen etwas unter dem Wert von 2019 (79,1 %) liegt. Der ungeplante Ausfall betrug 2020 9,4 %, eine Verbesserung gegenüber 2019 (12 %).



## Vollkonsolidierte Erzeugungskapazität von Uniper zum 31. Dezember 2020<sup>1</sup>

in MW	Erdgas	Kohle	Wasserkraft	Kernenergie	Sonstige	Gesamt (nach Land)
Russland <sup>2</sup>	8.527	2.263				10.790
Deutschland	3.333	4.854	1.991		1.418	11.596
Großbritannien	4.180	2.000			221	6.401
Schweden	449		1.579	1.400	1.162	4.590
Niederlande	525	1.070				1.595
Ungarn	428					428
<b>Gesamt (nach Technologie)</b>	<b>17.442</b>	<b>10.187</b>	<b>3.570</b>	<b>1.400</b>	<b>2.801</b>	<b>35.400</b>

<sup>1</sup>Perspektive Rechnungswesen.

<sup>2</sup>Die Werte enthalten das Geschäft in der Tschechischen Republik (im April 2020 verkauft)

## Durchschnittliche Verfügbarkeit der konventionellen Kraftwerke nach Land

in %	2020	2019
Frankreich	-	79,7
Deutschland	74,4	77,4
Ungarn	90,3	96,9
Niederlande	77,8	56,1
Russland	78,1	79,2
Schweden	91,9	91,1
Großbritannien	80,3	83,2
<b>Summe</b>	<b>78,4</b>	<b>79,1</b>

Die aufgeführten Werte berechnen sich als Verfügbarkeit = 100 % abzüglich (geplanter und ungeplanter Nichtverfügbarkeit). Die Werte der Uniper Group sind volumenbasierte gewichtete Mittelwerte. Die Berechnung bezieht sich auf das derzeitige operative Portfolio von Uniper und basiert auf dem Anteil, der unserer Beteiligung an der Anlage entspricht. Anlagen in Frankreich wurden zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2019 berücksichtigt. In den Werten ist die Anlagenverfügbarkeit von Teplárna Tábor in der Tschechischen Republik nicht berücksichtigt.

Die Mitarbeiter von Uniper besitzen jahrzehntelange Erfahrung im integrierten, zuverlässigen und maßgeschneiderten Versorgungsmanagement. Diese Erfahrung vermarkten wir jetzt in Schwellen- und Entwicklungsländern, wo wir Kraftwerksbetreibern Betriebs- und Wartungsdienstleistungen anbieten und neue Energieinfrastrukturprojekte unterstützen. Mit diesen Dienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden dabei, in ihren Kraftwerken die hohen internationalen Standards für Operational Excellence, einschließlich der HSSE-Leistung, zu erfüllen.

## Stabilitätsdienstleistungen für Netzbetreiber

Die Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen bricht bei ungünstigen Wetterbedingungen und – im Fall von Solarkraftwerken – nachts ein. Gaskraftwerke können ihre Leistung schnell hoch- oder herunterfahren und sind somit ideal geeignet, um in solchen Situationen unterstützend einzugreifen. Das gilt auch für Wasserkraftwerke und einige Batterielösungen.

Im Januar 2019 hat der Übertragungsnetzbetreiber TenneT in Südostdeutschland Uniper mit dem Betrieb einer 300-MW-Gasturbine im Kraftwerk Irsching beauftragt, das auf halber Strecke zwischen München und Nürnberg an der Donau liegt. Das neue Kraftwerk Irsching 6 wird als Sicherheitsreserve dienen, um in Notfällen, wenn die Systemzuverlässigkeit gefährdet ist, kurzfristig Strom zu liefern. Mit dem Bau wurde im September 2020 begonnen und das Kraftwerk soll im Oktober 2022 in Betrieb gehen.

Nach sieben Jahren als Netzreserve haben die Blöcke 4 und 5 des Kraftwerks Irsching am 1. Oktober 2020 wieder den kommerziellen Regelbetrieb aufgenommen. Wir sind der alleinige Eigentümer von Block 4 und Miteigentümer von Block 5. Beide Blöcke sind hochflexibel und zählen zu den sparsamsten Gas- und Dampf-Kombikraftwerken Europas. Sie werden ebenfalls zur Gewährleistung der Versorgungssicherheit beitragen, solange der Ausbau der erneuerbaren Energien weiter fortschreitet.

In der klassischen Energiewelt sorgen konventionelle Kraftwerke mit der Massenträgheit ihrer Generatoren für die Stabilisierung des Stromnetzes, welches eine Netzfrequenz in Höhe von 50 Hertz aufweisen sollte. Diese Eigenschaft der konventionellen Kraftwerke führt zu der sogenannten Netzträgheit, die die Netzfrequenz auch bei Frequenzschwankungen weiterhin in der Nähe von 50 Hertz hält, was für die Versorgungssicherheit unerlässlich ist. Wind- und Photovoltaikanlagen sind

jedoch nicht direkt an das Stromnetz angeschlossen. Stattdessen wird der Strom, der durch Wind- und Solarenergie erzeugt wird, über elektronische Wechselrichter ins Stromnetz eingespeist. Folglich sinkt die verfügbare Netzträgheit mit steigendem Anteil der Erneuerbaren Energien am Stromerzeugungsmix, was zu einer möglichen größeren Frequenzvolatilität führt. Erneuerbare Energien sind auch oft nicht in der Lage, so viel Blindleistung zu erzeugen oder zu absorbieren wie herkömmliche Generatoren, was für die Aufrechterhaltung des Spannungsniveaus entscheidend ist. Die Netzbetreiber sind sich dieser Herausforderungen bewusst und suchen hierfür nach Lösungen. Im Februar 2020 erteilte National Grid, Großbritanniens Übertragungsnetzbetreiber, Uniper vier Sechs-Jahres-Verträge (2021-2026) zur Bereitstellung von Netzträgheit und Spannungsunterstützung durch zwei Uniper-GuD-Kraftwerke, Killingholme und Grain. Dies beinhaltet die Rekonfiguration von Dampfturbinengeneratoren in synchrone Kondensatoren in Killingholme und die Installation von zwei neuen synchronen Kondensatoren in Grain. Der Betrieb der vier Synchronkondensatoren wird keinen zusätzlichen Brennstoff verbrauchen und somit kein CO<sub>2</sub> ausstoßen. Die Bereitstellung dieser Stabilisierungsleistung wird es National Grid ermöglichen, mehr Ökostromquellen anzuschließen und gleichzeitig die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Der schwedische Übertragungsnetzbetreiber Svenska Kraftnät wird durch die Tatsache, dass der Energiemix des Landes laufend um Windkraftanlagen erweitert wird, die nur unregelmäßig Strom erzeugen, vor verschiedene Herausforderungen gestellt. Eine davon ist es, die Frequenz konstant zu halten. Um für Abhilfe zu sorgen, hat Svenska Kraftnät verschiedene Erzeuger gebeten, Angebote für schnelle Frequenzreserven (FFR) vorzulegen. Dabei handelt es sich um Kapazitäten, die kurzfristig zugeschaltet werden (und Strom erzeugen) oder Überfrequenzen (durch die Aufnahme von Leistung) abbauen können. Im Juni 2020 hat Svenska Kraftnät zwei unserer Wasserkraftwerke in Nordschweden, Edsele (6 MW) und Lövön (9 MW),

für die Bereitstellung von solchen FFR ausgewählt. Bei beiden handelt es sich um Dammwasserkraftwerke, die noch mit Batterien ausgestattet werden. In den Stauseen der Kraftwerke ist ausreichend Energie gespeichert, um größere Netzungleichgewichte ausgleichen zu können; während mit den Batterien schnell auf Frequenzabweichungen reagiert werden kann. Mit der Kombination aus Stausee und Batterie können die Kraftwerke eine größere Bandbreite an Aufgaben für den Übertragungsnetzbetreiber übernehmen. Wir gehen davon aus, dass die Batterien 2021 einsatzbereit sein werden. Im Moment untersuchen wir, in welchen anderen Kraftwerken wir die Tandemlösung aus Batterie und Wasserkraft ebenfalls einsetzen können.

Uniper unterstützt Übertragungsnetzbetreiber auch mit technischer Expertise. Im ersten Quartal 2020 wurden Uniper Technologies und das in Bochum ansässige Ingenieurbüro CDM Smith von TenneT ausgewählt, um dessen Netz im Nordwesten Deutschlands auszubauen, wo sich ein großer Teil der Winkraftkapazitäten des Landes befindet. Wir übernehmen die Führung der Arbeitsgemeinschaft sowie die Gesamtprojektleitung für sämtliche Dienstleistungen in den Bereichen Engineering, Beschaffung und Überwachung der Bauausführung. Deutschland hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2050 rund 80 % des Stroms aus erneuerbaren Energien zu erzeugen. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, müssen zusätzliche Übertragungskapazitäten geschaffen werden, um mehr regenerativen Strom vom Norden zu den großen Verbrauchsschwerpunkten in Mittel- und Süddeutschland zu bringen.

## Wie Gas die Versorgungssicherheit unterstützt

Uniper spielt auch in anderer Hinsicht eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung der zuverlässigen Energieversorgung. Zum Beispiel sind wir ein führendes Unternehmen auf dem europäischen Gasmarkt. Im Rahmen von langfristigen Verträgen beschaffen wir jedes Jahr genug Gas, um rund 22 Millionen Einfamilienhäuser zu heizen (basierend auf dem durch-

schnittlichen Verbrauch in Deutschland). In Zukunft wird der Gasbedarf in Europa stabil bleiben, während die einheimische Gasproduktion abnehmen wird. Deshalb wird Uniper auch weiterhin seine Aufgabe als zuverlässiger Importeur sowohl von Pipeline- als auch Flüssigerdgas erfüllen.

Uniper bezieht Erdgas von verschiedenen Produzenten aus mehreren Ländern, vor allem aus Russland, den Niederlanden und Deutschland. Um die europäische Gasversorgung weiter zu diversifizieren und zu sichern, haben wir Ende 2020 begonnen, Gas aus Aserbaidschan zu beziehen. Im Rahmen eines Langzeitvertrags, der 2013 mit der in Baku ansässigen, staatlichen Ölgesellschaft der Republik Aserbaidschan SOCAR geschlossen wurde, werden wir jährlich bis zu 1,5 Mrd. m<sup>3</sup> Erdgas über den südlichen Gaskorridor beziehen. Dieses Pipelinesystem verbindet die Region am Kaspischen Meer und den Nahen Osten mit Südosteuropa. Der Vertrag läuft bis 2045.

Uniper ist darüber hinaus an Gasfernleitungen beteiligt (wie z. B. OPAL, die von der Ostsee bis zur deutsch-tschechischen Grenze verläuft) und ist Finanzierungspartner von Gaspipelineprojekten wie Nordstream 2, die von Russland durch die Ostsee nach Deutschland führt. Diese Anlagen sind wichtige Wege für den Import und den Transport von Gas und spielen somit eine Schlüsselrolle bei der Gewährleistung der Versorgungssicherheit in Europa.

Man geht davon aus, dass die Nachfrage nach Gas weltweit weiter ansteigen wird. Um zur Erfüllung dieser Nachfrage beizutragen, bauen wir unser LNG-Geschäft weiter aus. Wir beabsichtigen, unser aktuelles LNG-Portfolio bis Ende 2025 von 3 Mio. t pro Jahr auf 10 Mio. t pro Jahr zu steigern. Die Zielmärkte sind Südamerika, der Nahe Osten und Asien, insbesondere Südostasien – Regionen, die LNG als Brennstoff zur Stromerzeugung importieren und aktuell von Kohle auf Gas umstellen.

Uniper gehört außerdem zu den größten Gasspeichergesellschaften Europas. Wir verfügen über unterirdische Gasspeicher in Deutschland, Österreich und Großbritannien mit einer Kapazität von rund 7,6 Mrd. m<sup>3</sup>. Allein in Deutschland stehen uns 5,9 Mrd. m<sup>3</sup> zur Verfügung; mehr als jedem anderen Betreiber. Gasspeicher zählen zu den wenigen Technologien, die Energie über die Jahreszeiten hinweg speichern können: Gas kann im Sommer zu üblicherweise niedrigeren Preisen gekauft und unterirdisch gespeichert werden, um es im Winter zum Heizen von Häusern und Wohnungen zu nutzen. Darüber hinaus können Speicheranlagen Bedarfsspitzen und Importstörungen ausgleichen und so helfen, die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. In der Zukunft, wenn Europa seine Produktion von grünem, blauem und türkischem Wasserstoff hochfährt, werden unsere unterirdischen Gasspeicher Teil der Infrastruktur sein, mit der sich diese kostbare CO<sub>2</sub>-freie Ressource speichern lässt.

Wir helfen außerdem auch, die Versorgung mit anderen Gasen sicherzustellen. Im Juli 2020 haben Uniper und Irkutsk Oil LLC (INK) einen langfristigen Vertrag über einen Teil des Flüssigheliums, das INK in einem neuen Werk im ostrussischen Ust-Kut produziert, unterzeichnet. Dieses wird voraussichtlich Ende 2021 in Betrieb gehen. Helium, ein Erdgasnebenprodukt, hat eine geringe Dichte und den niedrigsten Siedepunkt aller chemischen Elemente. Mit diesen Eigenschaften ist es ideal geeignet für eine Vielzahl von Einsatzbereichen, darunter Elektronik (Halbleiter, LCD-Bildschirme), Luft- und Raumfahrt, Automobilbau, Gesundheitswesen, Glasfasernetze und Schweißen. Es wird erwartet, dass die weltweite Nachfrage nach Helium steigen wird. Unipers Vertrag mit INK wird dazu beitragen, diese Nachfrage zu erfüllen.

Mitarbeiter im Kraftwerk in Grain, Großbritannien



# Unsere Mitarbeiter



Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer Arbeit sicher sind und gesund bleiben. In den schwierigen Zeiten von Covid-19 gilt das ganz besonders. Wir setzen alles daran, sie zu schützen. Unser Bekenntnis zu Gesundheit und Arbeitssicherheit gilt auch für Beschäftigte unserer Geschäftspartner sowie für Anwohner und Besucher von Anlagen. Wir wollen unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie sich sicher und wohl fühlen, das sie fördert und ermutigt, Ideen miteinander zu teilen und Neues auszuprobieren. Ihre Kreativität ist entscheidend für unseren Erfolg. Wir motivieren unsere Mitarbeiter dazu, ihre Fähigkeiten weiter auszubauen und voneinander zu lernen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, jede Form von Diskriminierung zu verhindern, und fördern die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Integration.

2020 hat Uniper eine Mitarbeiterstrategie festgelegt, die die Unternehmensstrategie unterstützt. Die Vision ist es, „Mitarbeiter zu gewinnen, einzubinden und es ihnen bei Uniper zu ermöglichen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die für unsere Bestimmung – Empower Energy Evolution – erforderlich sind“. Im Rahmen dieses Strategieentwicklungsprozesses haben wir 20 interne Workshops durchgeführt und zahlreiche Führungskräfte ausführlich befragt, um herauszufinden, welche Fähigkeiten für Uniper und seinen Erfolg entscheidend sind. Außerdem haben wir die wichtigsten HR-Werttreiber identifiziert, darunter Rekrutierung und „Employer Branding“, Lernen und Weiterentwicklung sowie Vielfalt und Integration.





# Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Priorisierte SDGs	Verpflichtung	Ziel	Fortschritt
<b>5 – Geschlechtergleichstellung</b> 	Sicherstellung von Chancengleichheit und Förderung von Integration innerhalb der gesamten Belegschaft.	Frauenanteil in Führungspositionen der Ebene 1 und Ebene 2 unter der Vorstandsebene von 25 % bis Juni 2022.	Ende 2020 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen der Ebene 1 und Ebene 2 unter der Vorstandsebene 21 %.
	Keine Toleranz gegenüber Diskriminierung.	Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von > 95 % bis 2022.	Die 2020 durchgeführte Mitarbeiterbefragung Voice of Uniper hat gezeigt, dass sich 89 % unserer Mitarbeiter in ihr Team integriert fühlen.
<b>8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b> 	Schutz der Arbeitsrechte und Gewährleistung eines sicheren, gesunden und geschützten Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer;	Konzernweiten kombinierten TRIF-Grenzwert von 1,0 oder darunter bis 2025 erreichen.	Mit 1,17 im Jahr 2020 der niedrigste Wert überhaupt; TRIF etwa 50 % niedriger als 2016.
	Förderung gleicher Standards für Joint Ventures und Partnerschaften.	Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen nach ISO 45001 bis 2022.	Bis Ende 2020 waren 78 % nach ISO 45001 zertifiziert.





Mitarbeiter im Kraftwerk in Ratcliffe, Großbritannien

# Gesundheit und Arbeitssicherheit

**GRI 103-1** Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Deshalb arbeiten wir Tag für Tag daran, in allen unseren Prozessen hohe Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzstandards einzuhalten. Mit der Covid-19-Pandemie haben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2020 an Dringlichkeit gewonnen. Über alle Funktionen und Regionen hinweg war eine schnelle, aber systematische Reaktion erforderlich. In dieser schwierigen Situation hatte Uniper eine entscheidende Rolle zu spielen: Obwohl die Pandemie das wirtschaftliche Leben bisweilen zum Erliegen brachte, mussten wir dafür sorgen, dass die Energieversorgung weiter gewährleistet ist. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hatten 2020 für uns höchste Priorität.

Stresssituationen, unvorhergesehene Gefahren und unsichere Arbeitsgewohnheiten in komplexen Umgebungen wie Kraftwerken und Gasspeichern können zu schweren Unfällen, Verletzungen und Todesfällen führen. Das gilt nicht nur für unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer, sondern auch für die Menschen, die in der Nähe unserer Anlagen leben. Wir haben eine Governance-Struktur etabliert, um die Umsetzung von konzernweit gültigen Sicherheitsrichtlinien und sicheren Arbeitsweisen in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu steuern und zu überwachen. Diese sind darauf ausgerichtet, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für Mitarbeiter und Auftragnehmer zu schaffen, insbesondere für risikoreiche Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Stilllegung und den Abriss von Anlagen in Deutschland, Schweden, den Niederlanden und Großbritannien.

**GRI 103-2/3, 403-1/2/8** Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beginnen mit einer starken

Führung und benötigen eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung. Wir sind stets bestrebt, aus Vorfällen und aber auch durch gute Beispiele zu lernen, und sind überzeugt, dass Menschen sich durch Erfahrungen weiterentwickeln können. Somit ist auch unser Unternehmen in der Lage, sein Unternehmensgedächtnis zu erweitern. Uniper als Ganzes und jede unserer Einheiten hat einen jährlichen Plan zur Verbesserung von Gesundheit, Arbeitssicherheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit (Health, Safety, Security, Environment (HSSE) & Sustainability), der unseren Kurs für das kommende Jahr festlegt und uns hilft, unsere Fortschritte zu überwachen. Die Vereinbarungen mit unseren Vertragspartnern enthalten Klauseln, die sie dazu verpflichten, unsere Standards zu übernehmen und zur Verwirklichung unserer Vision beizutragen.

## Klare Verantwortlichkeiten

**GRI 103-2, 403-4/5, 404-2** Der Vorstand von Uniper setzt sich uneingeschränkt für die Förderung

von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im gesamten Unternehmen ein und überwacht kontinuierlich unsere Arbeitssicherheitsleistung. Gesundheit und Arbeitssicherheit sind Themen, die in den Sitzungen unseres Managements (wie z. B. unserer Führungskräftekonferenz im Februar 2020) immer wieder auf der Tagesordnung stehen und auch regelmäßig von Vorstand und Aufsichtsrat besprochen werden.

Die Konzernfunktion HSSE & Sustainability (HSSE = Health, Safety, Security, Environment) unterstützt unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter dabei, Standards für Gesundheit und Arbeitssicherheit umzusetzen und sie in ihre strategische und operative Planung, ihre Geschäftsentscheidungen und die tägliche Arbeit zu integrieren. Dazu entwickelt die Konzernfunktion HSSE & Sustainability Richtlinien und Vorgaben, veranstaltet Workshops und koordiniert den Austausch bewährter Verfahren.

# 100%

Uniper hat sich zum Ziel gesetzt, 100 % seiner operativen Anlagen nach ISO 45001 umzusetzen

Die Arbeitsschutzmanagementsysteme aller Uniper-Betriebseinheiten sind nach OHSAS 18001 oder ISO 45001 zertifiziert – mit Ausnahme von Datteln 4, das voraussichtlich bis Ende Q2 2021 zertifiziert sein wird. Die Systeme werden regelmäßig von unabhängigen Prüfstellen überprüft und neu zertifiziert.

Dem Gedächtnis eines Unternehmens muss ein System zugrunde liegen. Das Gedächtnis für Arbeitssicherheit unseres Unternehmens wird von Synergi Life unterstützt, einem Online-Incident-Management-System, das wir 2018 eingeführt haben. Zum Jahresende 2020 war es in allen Uniper-Einheiten im Einsatz, mit Ausnahme der Einheiten in Schweden und Russland. Dort verlangsamten IT-Sicherheitsbeschränkungen die Umsetzung. Mit Synergi Life können wir Vorfälle und Beinahefälle systematisch dokumentieren und analysieren, Informationen über Vorfälle und Beinahefälle im gesamten Unternehmen teilen und Abhilfemaßnahmen umsetzen, die ein erneutes Auftreten verhindern helfen. Die Wirksamkeit von Synergi Life als Instrument zum Management von Vorfällen erfordert das tägliche Engagement unserer Mitarbeiter im gesamten Uniper-Konzern. Die Qualität des Berichtswesens und des Vorfallmanagements hat sich seit der Einführung von Synergi Life durch Schulungen und aktivere Kommunikation, die unsere Mitarbeiter mit dem Instrument besser vertraut machten, erheblich verbessert.

## Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat uns 2020 vor nie dagewesene Herausforderungen gestellt. Höchste Priorität hatte für Uniper stets der Schutz unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer und Lieferanten bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs. Ende Februar 2020 haben wir ein Covid-19-Koordinationssteam gebildet, dem Führungskräfte aus den gesamten Unternehmen angehören.

Am 13. März 2020 hat der Vorstand beschlossen, alle Mitarbeiter, die von zuhause aus arbeiten können, darum zu bitten, dies auch zu tun. So hat sich die Arbeitsweise der meisten Mitarbeiter über Nacht vollkommen verändert. Ermöglicht wurde das durch modernste IT-Cloud-Lösungen, mit denen bereits vor der Krise flexible und mobile Arbeitsformen über die IT-Infrastruktur und Personalprozesse von Uniper unterstützt werden konnte. Nach diesem Termin haben nur noch wenige Mitarbeiter, z. B. mit kritischen Funktionen im Handel und in der IT regulär in unseren Büros gearbeitet.

Für den Betrieb der meisten unserer Anlagen ist Arbeiten von zu Hause jedoch keine Option. Hier haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um das Risiko einer Infektion am Arbeitsplatz zu minimieren. Zum Beispiel wurden Schichtwechsel in den Kraftwerken so organisiert, dass die Mannschaften keinen direkten Kontakt zueinander hatten. Gleichzeitig wurden Wartungsintervalle verlängert, was dazu beigetragen hat, die Anzahl der Mitarbeiter, die gleichzeitig an einem Ort tätig sind, weiter zu senken.

Zusammengenommen haben diese Maßnahmen dazu beigetragen, dass es nur sehr selten zu einer Übertragung des Virus am Arbeitsplatz gekommen ist. In den wenigen Fällen, die aufgetreten sind, haben wir die Ursachen untersucht und die daraus gewonnenen Erkenntnisse im gesamten Konzern kommuniziert. Mehrere Mitarbeiter haben sich außerhalb ihrer Arbeit mit Covid-19 infiziert. Als Vorsichtsmaßnahme wurden alle Kollegen, die zu diesen Mitarbeitern Kontakt hatten, gebeten, sich zu isolieren. Wir werden weiterhin regelmäßig testen.

### Gesundheit im Fokus

**GRI 403-3/6** Im Gesundheitsmanagement haben wir 2020 weitere Fortschritte gemacht. Mit unserem integrierten Ansatz in der Gesundheitsförderung bieten wir allen Mitarbeitern Zugang zu einer breiten Palette von Dienstleistungen, von medizinischen Untersuchungen und umfangreichen Bewegungsprogrammen bis hin zu Kampagnen für das psychische Wohlbefinden. Ein weiteres Beispiel ist das psychische Gesundheits- und Stressmanagement für die Mitarbeiter unseres Handelsge-

# 89%

Die durchschnittliche Punktzahl bei den gesundheitsbezogenen Fragen stieg von 86% im Jahr 2019 auf 89% im Jahr 2020.

schäfts. In diesem Zusammenhang wurden 2020 verschiedene virtuelle Initiativen durchgeführt. Die funktionalen Teams setzten die in den Gesundheitsaktionsplänen festgelegten Maßnahmen weiter um. Die 2020 durchgeführte Mitarbeiterbefragung „Voice of Uniper“ (die unser Geschäft in Russland nicht umfasst) zeigte eine wachsende Zufriedenheit mit der Gesundheitsförderung bei Uniper. Die durchschnittliche Punktzahl bei den gesundheitsbezogenen Fragen stieg von 86 % positiv im Jahr 2019 auf 89 % im Jahr 2020. Die Mitarbeiter wurden auch gefragt, wie Uniper die Covid-19-Pandemie 2020 ihrer Meinung nach bewältigt hat. Das Feedback war äußerst positiv und die Mitarbeiter haben eine hohe Wertschätzung für die Maßnahmen gezeigt, die wir zum Schutz ihrer Gesundheit ergriffen haben.

### Unsere Bemühungen um Gesundheit und Arbeitssicherheit

**GRI 103-2, 403-9** Neben dem Grad der Umsetzung unserer HSSE- & Sustainability-Verbesserungspläne nutzen wir den kombinierten TRIF (Total Recordable Incident Frequency, heißt relative Häufigkeit meldepflichtiger Vorfälle) als Kennzahl für die Arbeitssicherheit. Der kombinierte TRIF misst die Anzahl arbeitsbedingter Unfälle sowohl von Mitarbeitern des Uniper-Konzerns als auch von Mitarbeitern von externen, von Uniper beauftragten Unternehmen pro eine Million Arbeitsstunden. Uniper hat sich 2019 einen Grenzwert von 1,4 für den kombinierten TRIF gesetzt, der bis Ende 2020 eingehalten werden soll. 2020 haben wir uns sogar verpflichtet, den Grenzwert für den kombinierten TRIF noch weiter zu reduzieren

– bis Ende 2025 bis auf 1,0. Das möchten wir erreichen, indem wir Schulungen durchführen, kontinuierliches Lernen fördern und unsere Managementsysteme weiter verbessern.

### TRIF kombiniert: 1,17

Der kombinierte TRIF umfasst auch die Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden der Beschäftigten von Auftragnehmern, die für uns tätig sind. Er lag im Jahr 2020 bei 1,17 (2019: 1,48), deutlich unterhalb des für 2020 festgelegten Schwellenwerts von 1,4. Ein geringfügiger Anstieg der meldepflichtigen Unfälle in unserem Engineering-Team wurde durch einen deutlichen Rückgang bei unseren Gas-, Kohle-, Kern- und Wasserkraftwerken in Europa sowie unserem Stromerzeugungsgeschäft in Russland ausgeglichen. Außerdem war ein deutlicher Rückgang bei unseren Asset-Support-Aktivitäten sowohl an den Projektstandorten als auch im Büro zu verzeichnen. Per saldo ist der kombinierte TRIF um mehr als 20 % gesunken.

### TRIF Mitarbeiter: 0,90

Der TRIF für Uniper-Mitarbeiter lag 2020 bei 0,90 (2019: 0,98), was auf einen leichten Rückgang der Zahl der Mitarbeiter, die von meldepflichtigen Vorfällen betroffen waren, zurückzuführen ist. Der TRIF der Mitarbeiter unserer Tochtergesellschaft in Russland verbesserte sich 2020 erneut und lag unter dem der meisten unserer anderen Einheiten. Dies und der niedrigere TRIF in unseren Gas- und Wasserkraftwerken hat zu einem Rückgang des Gesamt-TRIF der Mitarbeiter geführt.

### **TRIF Auftragnehmer: 1,51**

Der Auftragnehmer-TRIF ging auf 1,51 (2019: 2,05) zurück. Obwohl dieser deutliche Rückgang wahrscheinlich teilweise auf die mit der Pandemie zusammenhängenden Einschränkungen und Gegenmaßnahmen zurückzuführen ist, sind wir überzeugt, dass auch unsere Initiativen zum systematischen Auftragnehmermanagement und zur Einbeziehung von Auftragnehmern eine Rolle gespielt haben. Wir werden deshalb auch in Zukunft unsere operativen Einheiten bei der Umsetzung unserer Standards unterstützen und uns bemühen, die Leistung unserer Auftragnehmer im Bereich Arbeitssicherheit zu verbessern und die Einhaltung unserer Standards zu optimieren.

Außerdem berichten wir die Kennzahl Lost Time Injury Frequency (LTIF). Sie misst die Anzahl unfallbedingter Arbeitszeitausfälle pro eine Million Arbeitsstunden.

### **LTIF kombiniert: 0,70**

Der kombinierte LTIF ist um die Hälfte zurückgegangen auf 0,70 (2019: 1,05), was an dem deutlichen Rückgang an Lost Time Injuries (LTI; Unfall mit Arbeitszeitausfall) im Jahr 2020 liegt. Wie bereits für den Rückgang des kombinierten TRIF erklärt, glauben wir, dass dies an den mit der Pandemie zusammenhängenden Einschränkungen liegt, aber auch an konkreten Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Kommunikation der Erkenntnisse aus vergangenen Vorfällen.

### **LTIF Mitarbeiter: 0,55**

Der LTIF Mitarbeiter ist aus denselben Gründen wie der TRIF Mitarbeiter um beinahe die Hälfte

auf 0,55 zurückgegangen (2019: 0,93).

### **LTIF Auftragnehmer: 0,88**

Der LTIF Auftragnehmer ist von 1,19 im Jahr 2019 auf 0,88 im Jahr 2020 zurückgegangen. Wahrscheinlich aus denselben Gründen wie der TRIF Auftragnehmer.

Trotz der stetigen Verbesserung unserer Arbeitssicherheit in den letzten Jahren ist am 24. September 2020 einer unserer Mitarbeiter bei Arbeiten zur Modernisierung von Schaltanlagen auf dem Betriebsgelände eines Kunden in Deutschland durch einen Stromschlag zu Tode gekommen. Unmittelbar nach dem Vorfall haben Führungskräfte von Uniper den Unfallort besucht. Den Kollegen des Mitarbeiters wurde psychologische Unterstützung angeboten. Außerdem wurde eine umfassende, unabhängige interne Untersuchung eingeleitet, um die Umstände und Ursachen des Unfalls zu klären. Die interne Untersuchung ist inzwischen abgeschlossen, obwohl aufgrund von laufenden strafrechtlichen Ermittlungen nur eingeschränkt Informationen seitens des externen Betriebs vorlagen. Für Uniper liegt der Fokus jetzt darauf, dafür zu sorgen, dass sich ein solcher Vorfall nicht wiederholt. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden in mehreren Meetings von leitenden Mitarbeitern vorgestellt. Der Vorstand von Uniper legt großen Wert darauf, dass die gemachten Erfahrungen im gesamten Uniper-Konzern kommuniziert werden, um eine Wiederholung des Vorfalls zu verhindern. Aus der Untersuchung haben sich konkrete Maßnahmen ergeben, die gegenwärtig umgesetzt werden. Der Vorfall hat gezeigt, dass es trotz der Verbesserung der allgemeinen Sicherheitsleistung noch viel für uns zu tun gibt, um solche Vorfälle zu vermeiden.

## Ein lernender Konzern werden

2020 haben wir ein ehrgeiziges unternehmensweites Projekt gestartet, um Uniper zu einer lernenden Organisation zu machen. Dieses Projekt ist ein wesentlicher Bestandteil von Beyond Zero und baut auf der erfolgreichen Prüfung und Verbesserung unserer Prozesse für die Berichterstattung, Dokumentation und Analyse von Unfällen aus dem Jahr 2019 auf. Es bringt Vertreter aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens zusammen, um gegenseitiges Lernen zu erleichtern und zu fördern. Das wichtigste Ziel ist es, aufzuzeigen, welchen Wert Lernen auf Unternehmensebene hat, indem wir funktionsübergreifende Verbesserungsprojekte durchführen und die Beteiligten aus verschiedenen Lerninitiativen im ganzen Uniper-Konzern miteinander in Kontakt bringen. Es wurden Fokusgruppen gebildet, um Lösungen für verschiedene Aspekte des Lernens auf Organisationsebene zu entwickeln: Wie lässt sich der Lernfortschritt besser messen? Welche Tools und Systeme stehen zur Verfügung, um bewährte Verfahren, ausgetauschte Erfahrungen mit unseren Auftragnehmern und anderen Unternehmen zu teilen? Und wie lassen sich unsere Lerninstrumente, die Einbindung und unsere Kommunikationskanäle verfeinern?

Wir beabsichtigen, uns auf dem Weg zu einer lernenden Organisation durch engagierte Führung, Leidenschaft und die Bereitstellung ausreichender Ressourcen weiter voranzubringen.

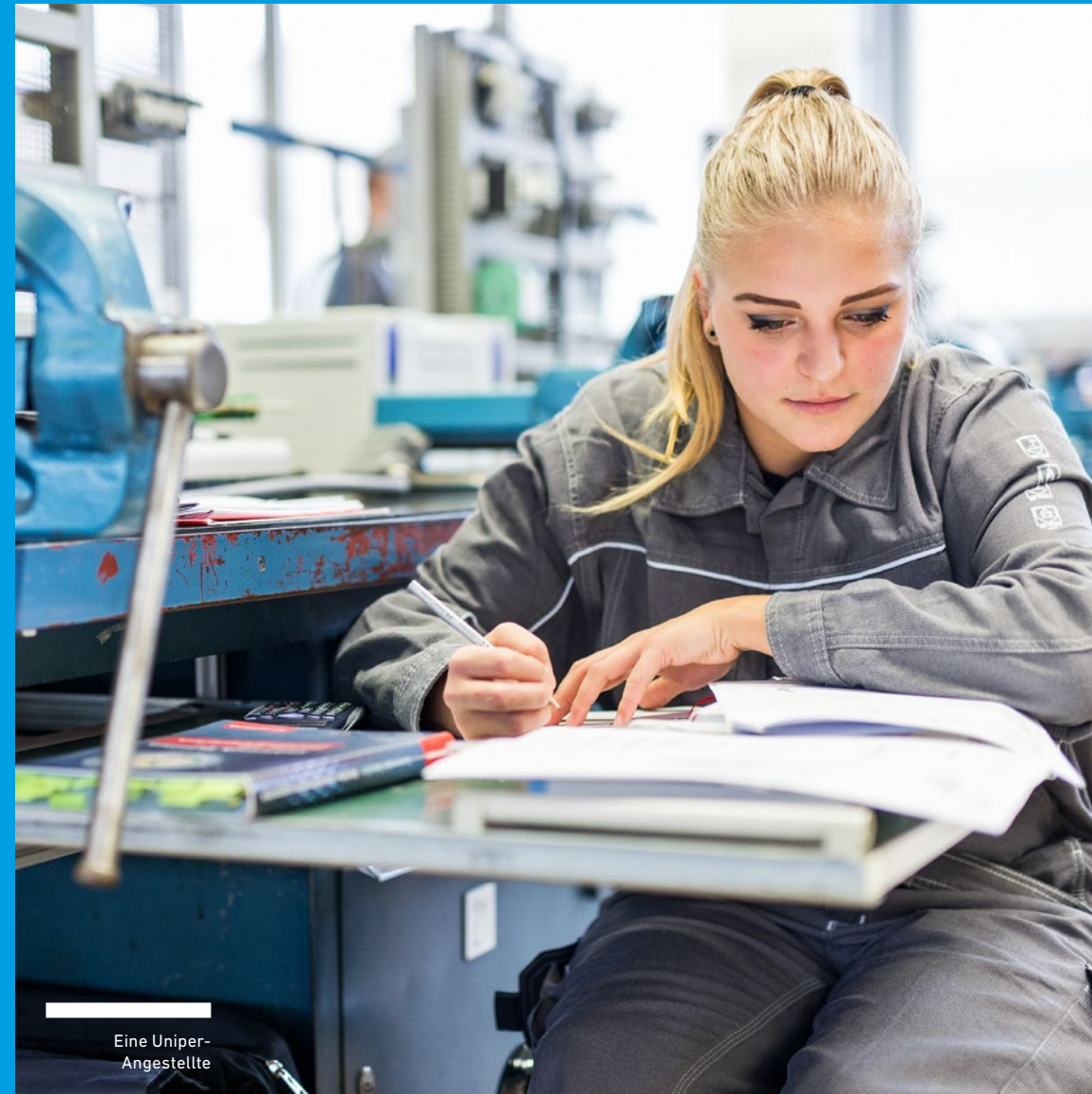
Ein Beispiel für organisatorisches Lernen, das maßgeblich zur Entwicklung der neuen Vision Beyond Zero beigetragen hat, hat sich aus einer Kessel- und Turbinenstörung ergeben, die sich im März 2019 in Block 3 des Kraftwerks Maasvlakte im Rotterdamer Hafen ereignet hat. Zum Glück ist bei diesem Vorfall niemand zu Schaden gekommen. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden herangezogen, um eine unternehmensweite Lern- und Sensibilisierungskampagne zu starten. Wir haben im Jahr 2020 mehr als 20 Workshops mit über 400 Teilnehmern durchgeführt. Für Anfang 2021 sind weitere Workshops geplant. Die Kampagne hat zu Verbesserungen in Bereichen wie dem Alarmmanagement, dem Management von Änderungen und Anlagenkritikalität sowie bei Wartungsentscheidungen geführt.

# Fairer und attraktiver Arbeitgeber

**GRI 103-1** Uniper-Mitarbeiter sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Der Arbeitsmarkt ist hart umkämpft. Daher ist eine starke und attraktive Marke als Arbeitgeber entscheidend, um Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen und einzustellen, die Uniper dabei unterstützen können, seine Ambitionen zu verwirklichen, eine zuverlässige Energieversorgung zu gewährleisten und gleichzeitig sein Portfolio systematisch zu dekarbonisieren.

**GRI 103-2** Wir legen großen Wert auf eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur, den sogenannten Uniper Way. Dieser besteht aus drei Dimensionen und drei korrespondierenden Leitsätzen: „Führung“ (Mitarbeiter fördern und befähigen), „Teamwork“ (Ein Team werden und Vorgehensweisen vereinfachen) und „Individueller Beitrag“ (Handeln, als wäre es mein Unternehmen). Wir machen den Uniper Way zum Bestandteil unserer Führungsstrukturen, internen Mechanismen und der täglichen Zusammenarbeit. Die zentralen Aspekte des Uniper Way sind zudem in die Hauptelemente unserer Personalarbeit eingebettet: Dazu zählen der kompetenzorientierte Ansatz bei Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung, Leitlinien für Bewerbungsgespräche sowie das systematische Feedback zur Leistung unserer Mitarbeiter, das eine kontinuierliche Selbstreflexion und Verbesserung fördert. Unterstützt durch Digitalisierung, entsteht damit eine agile und flexible Organisation mit kosteneffizienteren Prozessen.

Unsere jährliche Mitarbeiterbefragung „The Voice of Uniper“ misst das Bewusstsein der Mitarbeiter für den Uniper Way und die Art und Weise, wie er von Managern und Teams mit Leben gefüllt wird. Die 2020 durchgeführte Befragung war unsere fünfte und konnte die bislang höchste Teilnahmequote erzielen. Die Ergebnisse sind also besonders aussagekräftig. In fast allen Kategorien gibt es Verbesserungen, was darauf hindeutet, dass die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die in der Befragung von 2019 aufgezeigten Probleme anzugehen, erfolgreich waren. Eine große Mehrheit der Uniper-Mitarbeiter erkennt an, dass ihr Unternehmen den Übergang in eine dekarbonisierte Zukunft aktiv vorantreibt und dass die Kommunikation unserer Strategie und Ziele viel klarer geworden ist.



Eine Uniper-  
Angestellte

# Wie wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber steuern

**GRI 103-2/3** Unsere Bestimmung lautet Empower Energy Evolution – gleichzeitig gilt es, Uniper effizienter, wettbewerbsfähiger und widerstandsfähiger zu machen. Dazu gehören stetige Fortschritte bei der Dekarbonisierung. Um diese zu unterstützen, konzentrieren sich unsere langfristigen Personalmaßnahmen besonders auf das Kompetenzmanagement. Wir haben untersucht, über welche Fähigkeiten wir verfügen müssten, um unsere künftigen strategischen Ziele zu erreichen und auf Veränderungen im Wettbewerbsumfeld vorbereitet zu sein. Diese Fähigkeiten sind Kundeninteraktion, Stakeholder-Management, Change-Management, operative Exzellenz, kommerzielle Exzellenz, Projektmanagement und Digitalisierung. Mit einem kompetenzorientierten Ansatz bei Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung wollen wir diese Fähigkeiten erhalten und fördern. Im Jahr 2016 unterzeichnete Uniper die Deutsche Charta der Vielfalt, eine Unternehmensinitiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen und Institutionen in Deutschland. Dieses Bekenntnis ist ein Zeichen unserer freiwilligen Verpflichtung, Vielfalt und Wertschätzung in unserer Unternehmenskultur zu fördern. Im Januar 2020 wurde Uniper von Leading Employers, einem in Düsseldorf ansässigen

Arbeitgeberbewertungssystem, unter die besten 1 % der deutschen Unternehmen eingestuft, wobei unsere Qualitäten als ganzheitlicher Arbeitgeber hervorgehoben wurden. Leading Employers nutzt rund 8 Millionen Daten zur Analyse deutscher Arbeitgeber. Außerdem hat das schwedische Nyckeltalsinstitutet Uniper zu einem ausgezeichneten Arbeitgeber erklärt. Damit gehören wir in Sachen Arbeitsbedingungen zu den besten 10 % der Arbeitgeber Schwedens.

Im Jahr 2020 haben wir zahlreiche Schritte unternommen, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu verbessern. Unser Wertversprechen als Arbeitgeber „Energy Evolution starts with U!“ wurde über eine neue Karriere-Website, eine neue Jobbörse und überarbeitete Arbeitgeberprofile für externe Stellenbörsen kommuniziert. Auf der Website findet sich auch eine Reihe von kurzen Videos unter dem Titel „Evolutionaries“, in denen Mitarbeiter ihre Geschichte erzählen und Interessenten so einen Einblick in die Arbeit bei Uniper geben. Diese und weitere Employer-Branding-Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, unser Image als attraktiver Arbeitgeber unter unseren aktuellen Mitarbeitern sowie externen Bewerbern zu stärken.

# Uniper-Traineeprogramm

Unser 18- bis 24-monatiges Traineeprogramm für hochqualifizierte Hochschulabsolventen ist eine der Maßnahmen, mit denen wir einen stetigen Zulauf an Talenten sicherstellen. Im Rahmen des Programms durchlaufen die Trainees verschiedene Abteilungen unseres Unternehmens. Der Ablauf wird auf ihre eigenen Interessen und beruflichen Pläne abgestimmt. Im Jahr 2020 haben 21 neue Trainees das Programm begonnen. Nach der ersten Station warten weitere Wahlstationen, auch in anderen Ländern und Funktionen, auf sie. Das Programm umfasst außerdem eine Reihe von Workshops, Online-Schulungsmodulen, eine ausgiebige Führung durch eines unserer Kraftwerke sowie einen zweiwöchigen Operational-Excellence-Workshop. Wir nehmen zweimal im Jahr, im April und Oktober, neue Trainees in das Programm auf. Angesichts der Covid-19-Pandemie wurden 2020 alle Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse für Trainees auf virtuelle Formate umgestellt.

Es ist unser Ziel, jeden Trainee zu übernehmen, der seine Karriere bei uns fortsetzen möchte. Mehr als 95 % derjenigen, die das Programm zwischen 2016 und Ende 2020 abgeschlossen haben, arbeiten weiterhin in Festanstellung bei Uniper. Rückmeldungen zeigen, dass die Führungskräfte mit den Leistungen der ehemaligen Trainees sehr zufrieden sind. Die Nachfrage nach Programmabsolventen ist unternehmensweit hoch.



Uniper-Trainees

# Unser Personalmanagement

**GRI 103-1/2** Eine wettbewerbsfähige Vergütung und betriebliche Zusatzleistungen sind in der heutigen Arbeitswelt unerlässlich, um talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Die Vergütung der Uniper-Mitarbeiter umfasst variable Bestandteile, die sowohl die Zielerreichung des Konzerns (etwa beim Thema Arbeitssicherheit) als auch bei bestimmten Mitarbeitergruppen, die persönliche Leistung des Mitarbeiters honorieren. 2020 konnten die Uniper-Mitarbeiter in Deutschland und Schweden den jährlichen Prozess der Leistungsbeurteilung komplett online durchführen – ein gutes Beispiel für die Fortschritte, die wir bei der Digitalisierung gemacht haben. Außerdem bietet der Konzern weitere Vorteile, beispielsweise eine Gruppenunfallversicherung und Leistungen zur Absicherung der Familie. Die arbeitgeberfinanzierten Leistungen zur Rente werden in mehreren Ländern durch attraktive betriebliche Angebote zur Eigenvorsorge ergänzt. Dies hilft unseren Mitarbeitern dabei, das Fundament für eine sichere finanzielle Zukunft für sich selbst und ihre Angehörigen zu legen. Zugleich erhöht es die Bindung an das Unternehmen.

Wir bieten flexible Arbeitszeiten an. Beispielsweise gibt es in Deutschland eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir unterstützen Teilzeitarbeit, wenn die betrieblichen Anforderungen es ermöglichen. Elternzeit wird gemäß den gesetzlichen Regelungen gewährt. Flexible Arbeitszeitregelungen, Jobsharing, mobiles Arbeiten und Hilfe bei der Betreuung von Kindern und älteren Menschen sowie häuslicher Pflege sind einige der Aspekte, mit denen wir unseren Mitarbeitern eine gesunde Work-Life-Balance einfacher machen. Ab März 2020, kurz nach Beginn der Covid-19-Pandemie in Europa, haben wir unsere Mitarbeiter aktiv ermutigt, von zuhause aus zu arbeiten, sofern dies möglich war, und sie bei der Arbeit zuhause aktiv unterstützt. Wir haben die Arbeitszeiten noch entgegengkommender gestaltet, Urlaub

flexibler gemacht und für virtuelle Kinderbetreuung gesorgt. Diese Angebote richteten sich besonders an die Eltern unter unseren Mitarbeitern, denen der Alltag durch Schulschließungen erschwert wurde. Darüber hinaus haben wir Mitarbeiter und Führungskräfte konkret unterstützt und individuell beraten, um ihnen dabei zu helfen, sich in der neuen, herausfordernden Situation, die durch die Pandemie geschaffen wurde, zurechtzufinden.

**GRI 401-1** 2020 haben wir 1.059 neue Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert, 355 davon mit einem Zeitvertrag. Die meisten von ihnen haben wir in Deutschland (49 %) und Russland (31 %) eingestellt. Zum Jahresende 2020 waren 4,9 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht in etwa dem Wert aus dem Jahr 2019 (4,8 %). Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erfolgte 2020 in einer Vielzahl von virtuellen Veranstaltungen.

## Aus- und Weiterbildung

**GRI 404-2** Wir bieten Berufsausbildungen für viele kaufmännische und technische Berufe sowie Praktika zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an. Ende 2020 waren in Deutschland 192 Auszubildende und 132 Werkstudenten und Praktikanten bei uns beschäftigt. Zusammen mit unserem Traineeprogramm für hochqualifizierte Hochschulabsolventen hilft uns dies, den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zu begegnen.

Die Weiterbildung ist auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten und verbindet immer öfter Präsenz- und Online-Lernangebote. Auch im Jahr 2020 haben wir Schulungsangebote durchgeführt, die gesetzlich vorgeschrieben und für die Sicherung des Unternehmenserfolgs erforderlich sind. Infolge der pandemiebedingten Einschränkungen haben wir viele Schulungsangebote von Präsenzschulungen auf virtuelle For-

mate umgestellt, sofern dies möglich war. Darüber hinaus haben wir unsere digitalen Weiterbildungsangebote durch eine Kooperation mit LinkedIn Learning erweitert. Dies ermöglicht es allen Mitarbeitern in Deutschland, über eine Online-Plattform schnell und einfach passende Weiterbildungskurse zu buchen. Wir haben außerdem ein Programm zur Stärkung der digitalen Kompetenz unserer Mitarbeiter gestartet. Das Programm wird 2021 ausgeweitet und konzernweit zur Verfügung gestellt.

Uniper hat 2020 auch ein neues Rahmenprogramm zur Entwicklung von Führungskompetenzen eingeführt. Es adressiert Themen, die für neue Führungskräfte wichtig sind, um bei Uniper erfolgreich zu sein. Darüber hinaus wurden Vertiefungsmodule für erfahrene Führungskräfte aufgenommen. Diese beinhalten Themen wie integrative, agile Führung sowie Führung auf Distanz. Auf das Angebot können Führungskräfte von Uniper konzernweit zugreifen.

## Neueinstellungen (extern)<sup>1</sup> **GRI 401-1** Nach Altersstufe und Geschlecht

Altersstufe	2020	2019
<21	401	110
21-30	313	492
31-40	181	378
41-50	99	210
51-60	51	140
>60	14	46
<b>Total</b>	<b>1.059</b>	<b>1.376</b>

<sup>1</sup>Die Zahlen enthalten Festangestellte, temporäre Mitarbeiter, Geschäftsführer/Vorstände, Praktikanten, Werkstudenten und Auszubildende.





# Vielfalt und Integration

**GRI 103-1** Eine offene, integrative und kreative Unternehmenskultur kann bisher ungenutztes Potenzial für unser Unternehmen freisetzen und unsere Mitarbeiter dazu anregen, ihre Fähigkeiten voll auszuschöpfen. Zugleich kann sie dazu beitragen, unsere Innovationskraft und Widerstandsfähigkeit zu fördern. Die Förderung von Vielfalt und Integration als Chance zu begreifen und jegliche Form von Diskriminierung zu bekämpfen – das war von Anfang an ein integraler Bestandteil des Uniper Way. Uniper strebt nach Wachstum durch Innovation. Wir wissen aus Erfahrung, dass Teams, deren Mitglieder unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungshorizonte haben, in der Lage sind, innovativere und kreativere Lösungen zu entwickeln als homogene Teams. Folglich werden wir durch eine vielfältige Belegschaft besser in der Lage sein, die Bedürfnisse der verschiedenen Interessengruppen und Kunden zu erfüllen und unsere Strategie für internationales Wachstum, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit zu unterstützen. Aus all diesen Gründen haben Vielfalt und Integration für Uniper höchste Priorität.

Auszubildende



## Unser Management von Vielfalt und Integration

**GRI 103-2/3** Der Vorstand von Uniper setzt sich uneingeschränkt dafür ein, Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion D&I) zu fördern. Dies gilt für alle sieben Dimensionen von Vielfalt, die in der deutschen „Charta der Vielfalt“ definiert sind: Geschlecht und geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität sowie soziale Herkunft. Ein wachsendes Netzwerk von D&I-Botschaftern ist einer der wichtigsten Bausteine, um das Bewusstsein für Vielfalt und Integration in ihren eigenen Funktionen und im gesamten Unternehmen zu schärfen.

Vielfalt ist für uns ein langfristiges Unternehmensziel. Erreichen wollen wir es durch das Engagement unserer Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen: Wir wollen eine Arbeitsatmosphäre schaffen, die Unterschiede willkommen heißt und in der alle Mitarbeitenden respektiert werden, sich wohlfühlen und in ihr Team einbezogen werden. Wir glauben, dass alle Teammitglieder ihre beste Leistung erbringen können, wenn wir ihre Einzigartigkeit wertschätzen. Vielfalt ermutigt dazu, neue Perspektiven einzunehmen, und fördert Kreativität, Reflexion und Innovation – allesamt Aspekte, die für unseren Erfolg entscheidend sind. Indem wir eine offene Unternehmenskultur fördern, spiegeln wir den gesellschaftlichen Wandel wider und beugen künftigem Fachkräftemangel vor.

Wir haben eine Reihe von Prozessen im Personalbereich – einschließlich Rekrutierung, Einarbeitung, Weiterentwicklung, Nachfolgeplanung und Vergütung – aus dem Blickwinkel der Vielfalt und Integration überarbeitet und spezifische Schritte unternommen, um Führungskräften und Mitarbeiter zu helfen, besser zu verstehen, was Vielfalt und Integration für die Unternehmenskultur von Uniper bedeuten. Zum Beispiel haben wir eine Broschüre zum Thema entwickelt, mit der wir kommunizieren, welchen Wert Vielfalt und Integration, der Diversity Day und andere Veranstaltungen für Uniper haben. Sie enthält auch Interviews mit Uniper-Teams, die ihre Erfolgsgeschichten rund um Vielfalt und Integration vorstellen.

# Plan zur Förderung von Vielfalt und Integration

**GRI 404-2** Zwischen 2018 und 2020 hat Uniper einen Plan zur Förderung von Vielfalt und Integration umgesetzt, der sich auf drei Bereiche konzentrierte: Führung und Kultur, Kommunikationsstruktur und Compliance. 2020 haben wir besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt, unser integratives Führungsprogramm voranzubringen, indem wir unser wachsendes Netzwerk an D&I-Botschaftern darin unterstützen, die Bedürfnisse aller Mitarbeiter in Bezug auf Inklusion zu erkennen und im gesamten Unternehmen zu den Themen Vielfalt & Integration zu kommunizieren. Führungskräfte und ihre Teams haben Vielfaltsprojekte durchgeführt, in deren Rahmen sie sich mit den für sie relevantesten Themen auseinandergesetzt haben. Wir sehen erste Anzeichen für Erfolge in den Bereichen Bewusstsein und Engagement, da die Anzahl der D&I-Botschafter von 6 im Jahr 2017 auf 68 im Jahr 2020 gestiegen ist. Außerdem ist die Anzahl der Mitglieder in der Ping-Community für Vielfalt & Integration im Uniper-Intranet von 250 Mitgliedern im Jahr 2018 auf 470 im Jahr 2020 gestiegen. Eine ausführliche Prüfung des Erfolgs des Plans steht noch aus. Sie wird in der ersten Jahreshälfte 2021 durchgeführt.

2020 wurden die Top-Führungskräfte aufgefordert, einen Plan zum Thema Vielfalt und Integration für ihren Zuständigkeitsbereich zu entwickeln und in ihre Ziele für 2020 aufzunehmen. Führungskräfte auf allen Ebenen haben in Workshops über integrative Führung gesprochen und ein Peer-Coaching erhalten, um ihnen zu helfen, integrative Führung in der Praxis umzusetzen. Darüber hinaus wurde ein neues Schulungsprogramm für neue und bestehende Mitarbeiter angeboten. Darin werden Vielfalt und Integration als integraler Bestandteil der Kultur und des Erfolgs von Uniper dargestellt. Wir haben auch Schritte unternommen, um die Vielfalt in unseren Rekrutierungs- und Auswahlprozessen zu fördern.

> **95%**

**Uniper hat sich die Erreichung einer Mitarbeiter-Einbeziehungsquote von über 95 % bis zum Jahr 2022 als Ziel gesetzt**



Uniper hat sich außerdem das Ziel gesetzt, bis 2022 eine Mitarbeiter-Inklusionsrate von über 95 % zu erreichen. Wir messen den Fortschritt bei der Erreichung dieses Ziels über unsere jährliche Mitarbeiterbefragung „Voice of Uniper“. Hier fragen wir unsere Mitarbeiter, ob sie sich in ihr Team integriert fühlen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Mitarbeiterintegration von 87 % im Jahr 2019 auf 89 % im Jahr 2020 gestiegen ist. Das ist eine bemerkenswerte Verbesserung, die aber dennoch hinter unserem Ziel von 95 % zurückbleibt. 2020 enthielt die Befragung eine neue Frage: Wir wollten wissen, ob unsere Mitarbeiter sich ihrem Team zugehörig fühlen und aus welchen Gründen. Zum Beispiel haben 65 % der Teilnehmer als Grund für ihr Zugehörigkeitsgefühl angegeben, dass sie an ihrem Arbeitsplatz ganz sie selbst sein können. Jedes Team reflektiert

nun, was die Ergebnisse für sie selbst und das Unternehmen als Ganzes bedeuten, um festzustellen, wo sie zur Verbesserung der Integration ansetzen können.

Mit der Einführung der Pläne zur Förderung von Vielfalt und Integration im Jahr 2018 haben wir zahlreiche Verbesserungsinitiativen gestartet. Damit wir nachhaltig auf diesen Erfolgen aufbauen können, haben wir Ende 2020 beschlossen, eine detaillierte Analyse unserer bisherigen Fortschritte vorzunehmen. Wir gehen davon aus, dass die Ergebnisse in der ersten Jahreshälfte 2021 vorliegen. Sie werden die Basis für den neuen D&I-Fahrplan bilden, dem wir im restlichen Jahr 2021 und darüber hinaus folgen werden.



Uniper Mitarbeiter

## Diskriminierung und Belästigung verhindern, Integration fördern

**GRI 102-17** Uniper verpflichtet sich, jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung nicht zu tolerieren. Wir erfüllen die Vorgaben des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie entsprechender Antidiskriminierungsgesetze und Vorschriften in Ländern, in denen wir tätig sind. Die Einhaltung dieser Gesetze wird durch klare Unternehmensrichtlinien, wie unserem Verhaltenskodex, und unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung sowie Schulungsmodule unterstützt. In Absprache mit den Betriebsräten haben wir einen Prozess für den raschen und fairen Umgang mit möglichen Verstößen entwickelt. Wenn Mitarbeiter den Eindruck haben, dass sie selbst oder ein Kollege belästigt werden, werden sie ermutigt, die Personalabteilung, die Compliance-Beauftragten ihrer Einheit oder den Betriebsrat zu kontaktieren. Wollen die Mitarbeiter lieber anonym bleiben, können sie sich an eine Whistleblower-Hotline wenden. Wir nehmen Verstöße sehr ernst und unternehmen alles, was in unserer Macht steht, um die Situation zu beheben. Dies kann bis hin zu Disziplinarmaßnahmen reichen.

**GRI 404-2** Wir bieten unseren Führungskräften Schulungen an, um ihnen zu helfen, selbst die subtilsten Formen von Diskriminierung, Belästigung und Vorurteilen zu erkennen und zu verhindern. Alle Mitarbeiter haben freien Zugang zu einem E-Learning-Modul, in dem sie lernen, wie sie Anzeichen für unbewusste Vorurteile erkennen können. Sie können auch Software- und IT-Tools nutzen, die Integration in Online-Meetings fördern und den Zugang zu Technologie verbessern. Grundsätzlich ermutigen wir unsere Mitarbeiter stets dazu, ihre persönlichen Kompetenzen im Bereich Vielfalt und Integration weiterzuentwickeln.

Wir bemühen uns aktiv darum, Angehörige von Minderheiten und Menschen mit Behinderungen einzustellen, ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu unterstützen und sie zu fördern. 2020 haben wir den Rekrutierungsprozess unter dem Gesichtspunkt Vielfalt und Integration überarbeitet. Dabei wurden mehrere Schritte in den Einstellungsprozess aufgenommen, die helfen sollen, eine gleichberechtigte Sprache zu verwenden (z. B. durch Gender-Decoding-Software), vielfältigere Interviewergruppen für Bewerbungsgespräche zu bilden, und Stellen nach Möglichkeit entweder als Teilzeit- oder Vollzeitstelle auszuschriften.

## Gleichstellung der Geschlechter fördern

**GRI 405-1** Uniper hat sich zum Ziel gesetzt, bis Juni 2022 in unseren oberen Führungspositionen einen Frauenanteil von 25,2 % zu erreichen. Ende 2020 waren 21 % dieser Positionen mit Frauen besetzt. Wir wollen unser Ziel für 2022 durch vielfältigere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren, Mentoring, flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeiter und ähnliche Maßnahmen erreichen. In der gesamten Belegschaft lag der Frauenanteil 2020 bei 25,2 % und blieb damit gegenüber dem Vorjahr mit 24,6 % nahezu unverändert. Um unserer Verpflichtung zu Chancengleichheit und unserer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber nachzukommen, beteiligen wir uns an mehreren Projekten und Initiativen:

Mitte 2020 trat Uniper der deutschen „Komm, mach MINT“-Initiative bei, einer bundesweiten Kampagne des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Förderung von Frauen und Mädchen in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Die Initiative fördert den Informationsaustausch und hilft den Teilnehmerinnen, Einblicke in Unternehmen aus verschiedenen Bereichen zu gewinnen, in denen MINT-Fähigkeiten relevant sind. Unsere Beteiligung ist für uns ein Weg, um Frauen und Mädchen in MINT-Bereichen zu unterstützen und ihnen in diesen Berufsfeldern Karrierechancen aufzeigen.

Ein anderer Weg ist unsere Teilnahme am „Girls' Day – Zukunftsperspektiven für Mädchen“, einer jährlichen Initiative unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums

für Bildung. An diesem Tag soll Mädchen Gelegenheit gegeben werden, mehr über MINT-Berufe zu erfahren, um idealerweise ihr Interesse an einer entsprechenden Karriere zu wecken. 2019 hat ein Dutzend Mädchen der Klassen sieben bis neun den Tag mit einigen Uniper-Mitarbeiterinnen und Auszubildenden in unserer Düsseldorfer Zentrale verbracht. Leider konnte der Girls' Day 2020 wegen der Covid-19-Pandemie nicht stattfinden. 2021 findet die Veranstaltung im April virtuell statt.

Im Oktober 2020 wurden zwölf Kolleginnen von Uniper Schweden für den Power Woman of the Year Award nominiert, mit dem Frauen aus der schwedischen Energiewirtschaft geehrt werden. Mit dieser Veranstaltung sollen mehr Frauen für die Branche begeistert werden, um die Rekrutierungsbasis zu vergrößern. Seit der ersten Preisverleihung wurden insgesamt 120 hoch verdiente Frauen – von der Geschäftsführerin und Unternehmensleiterin bis hin zur technischen Expertin und Regierungsbeamtin – nominiert.

Das Women's Forum for the Economy & Society hat seine weltweite Sitzung im November 2020 abgehalten. Mehr als 30 weibliche Führungskräfte und vielversprechende Mitarbeiterinnen von Uniper haben am virtuellen Gipfeltreffen teilgenommen und darüber gesprochen, wie man Positives bewirken und die Welt integrativer machen kann. Die Schwerpunktthemen waren Wirtschaft und Finanzen, skalierbare Klimaschutzmaßnahmen, Führung durch MINT und künstliche Intelligenz.

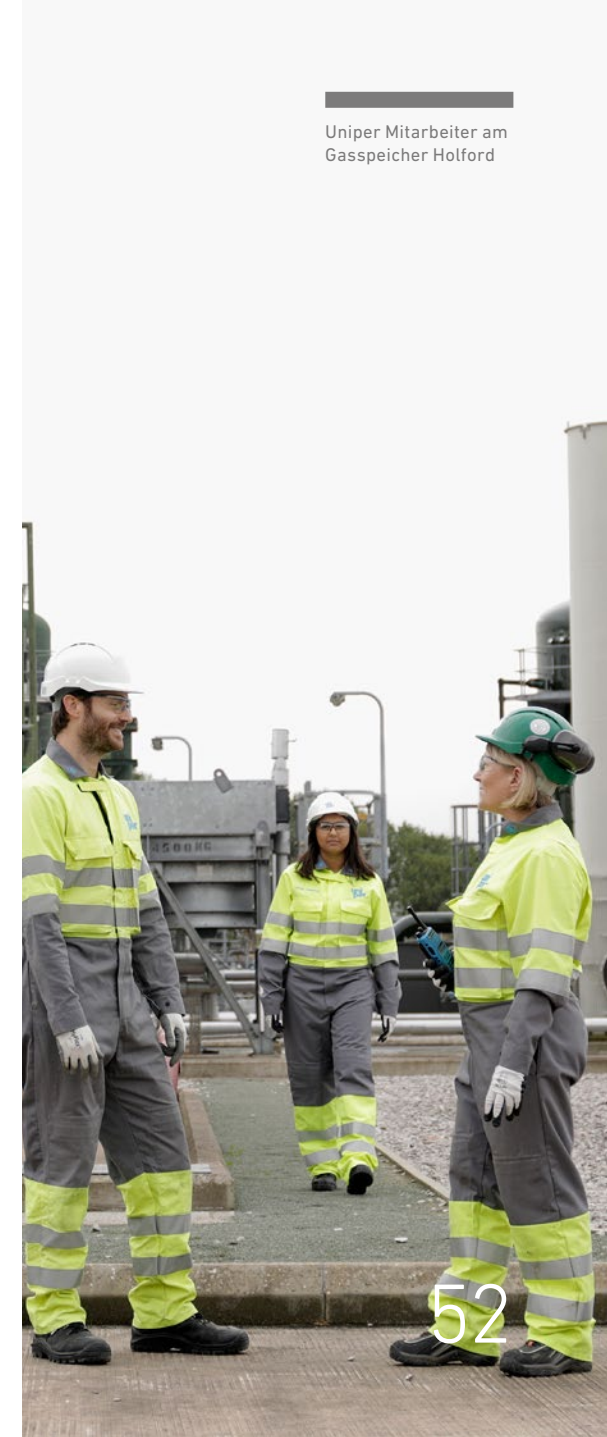
## Andere D&I-Veranstaltungen und -Auszeichnungen

Wir haben 2020 mehrere D&I-Veranstaltungen durchgeführt. Zwar fanden die meisten wegen Covid-19 virtuell statt, aber so hatten immerhin Mitarbeiter aus dem gesamten Uniper-Konzern Gelegenheit zur Teilnahme. Zum Beispiel haben wir den internationalen Frauentag und den internationalen Männertag mit virtuellen Veranstaltungen und unterstützten Kommunikationsmaßnahmen begangen, in denen wir die verschiedenen Aspekte der Vielfalt bei Uniper hervorgehoben haben.

Unser dritter jährlicher Diversity Day fand im Mai 2020 komplett virtuell statt. Unsere Mitarbeiter haben das Motto „Every Day is Diversity Day“ mit Leben gefüllt, indem sie Online-Workshops und Diskussionen zu Themen wie psychische Gesundheit und Integration, integrierende Meeting-Praktiken, unbewusste Vorurteile und Vielfalt und Integration in Zeiten von Covid-19 abgehalten haben.

Uniper UK hat sich in der National Inclusion Week besonders engagiert, wo unsere Aufmerksamkeit dem Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit und Integration, der Neurodiversität und Menschen mit Behinderungen galt. Uniper UK unterstützt außerdem die Streitkräfte des Vereinigten Königreichs und wurde mit dem Bronze Award des Defense Employer Recognition Scheme ausgezeichnet. In Großbritannien haben wir uns zu den Grundsätzen des Armed Forces Covenant verpflichtet. Es handelt sich dabei um eine Selbstverpflichtung, gemäß der die Beschäftigung

Uniper Mitarbeiter am  
Gasspeicher Holford





von Veteranen aller Altersstufen gefördert wird, Veteranen vergünstigte Weiterbildungskurse angeboten werden und wir die Reservisten unter unseren Mitarbeitern unterstützen, indem wir nach Möglichkeit ihre Schulungen und Einsätze berücksichtigen.

Bei Uniper hat auch das Lichterfest Diwali, ein wichtiges Fest für viele Hindus, Jains und Sikhs, eine lange Tradition. 2020 sind anlässlich des Fests Kollegen aus dem gesamten Unternehmen und IT-Partner von Uniper online zusammengekommen, um an einer Kerzenzeremonie teilzunehmen, eine traditionelle Tanzdarbietung zu sehen und anhand von Präsentationen ihr Wissen zu erweitern.

Unsere russische Tochtergesellschaft Unipro hat 2020 eine Auszeichnung erhalten, weil sie ein Projekt zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen durchgeführt hat. Das russische Energieministerium hat Unipro als eines der sozialorientiertesten Unternehmen Russlands benannt, unter anderem für sein Projekt zur Förderung der Chancengleichheit in Scharapowo, einer Stadt rund 40 Kilometer südwestlich von Moskau, in der Unipro ein Kraftwerk betreibt. 2020 hat Uniper Computer an Menschen mit Behinderung gespendet, um ihnen in der Zeit, in der sie sich wegen der Covid-19-Pandemie selbst isolieren müssen, ein Stück mehr Lebensqualität zu bieten.

### **Employee Resource Groups**

Integration und Vielfalt wird nicht nur durch unser Netzwerk an D&I-Botschaftern, sondern auch durch unsere mitarbeitergeführten Resource Groups gefördert. Diese Gruppen, in denen sich Mitarbeiter mit gewissen Gemeinsamkeiten vernetzen, haben ihre Aktivitäten 2020 mit virtuellen Mitteln fortgesetzt und ihre Mitgliederzahlen steigern können. Der größten Gruppe, Women at Uniper, gehören mehr als 850 Mitglieder an. Diese haben 2020 Arbeitsgruppen zu Mentoring und Arbeitsplatzrotation gebildet und im Dezember ein Live-Interview mit Tiina Tuomela, die zu dem Zeitpunkt Executive Vice President of Generation bei Fortum war, unternehmensweit als Webcast übertragen. Auch andere Gruppen wie unser internes LGBTQ+-Netzwerk Pink Community und die Elterngruppe Parents Network waren weiter aktiv. Letztere hat in Zeiten von Covid-19 sogar an Bedeutung gewonnen, da Eltern vor der Herausforderung standen, Home Office und Home Schooling miteinander vereinen zu müssen.

# Eine persönliche Stellungnahme – von unserer Beauftragten für Vielfalt und Integration Larissa Leienbach



**Larissa Leienbach**  
D&I Manager

Dass ich Anfang 2021 zur Beauftragten für Vielfalt und Integration bei Uniper ernannt wurde, ist gleichzeitig eine große Chance und eine große Herausforderung. Ich werde versuchen, hier einige meiner persönlichen Überlegungen mit Ihnen zu teilen und Sie zum Nachdenken anzuregen, wie wir ein integratives Arbeitsumfeld schaffen können, das allen die gleichen Chancen bietet.

Wir möchten ein Umfeld schaffen, in dem alle ermutigt werden, sich voll und ganz einzubringen. Wir alle wollen das Gefühl haben, dazuzugehören und respektiert zu werden. Das ist aus zwei Gründen eng mit unserer mentalen Gesundheit verknüpft: Erstens ist die Grundlage dafür, dass wir uns psychologisch sicher fühlen, keine Angst vor Diskriminierung oder Belästigung haben zu müssen. Zweitens können wir unser volles Potenzial nur entfalten, wenn wir am Arbeitsplatz wir selbst sein können und nicht das Gefühl haben, bestimmte Aspekte unserer Persönlichkeit verbergen zu müssen. Wenn uns also die Gesundheit und Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden am Herzen liegt, wie es bei Uniper der Fall ist, und wir von einer vielfältigen Belegschaft profitieren möchten, müssen wir Wert auf Inklusion legen. Vielfalt und Integration gehen stets Hand in Hand.

Aufgrund von historischen und gesellschaftlichen Entwicklungen leben wir in Systemen, in denen manche Gruppen bevorzugt und andere benachteiligt werden. Deshalb haben wir nicht alle die gleichen Chancen. Wir haben unterschiedliche Startvoraussetzungen und es ist von bestimmten Merkmalen wie Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft, Nationalität,

Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung/Nichtbehinderung, soziale Herkunft oder Kombinationen dieser abhängig, wie viele Hindernisse wir zu bewältigen haben.

Es ist nicht unsere Schuld, wenn wir es im Leben leichter hatten als andere, aber es liegt in unserer Verantwortung, dazu beizutragen, dass diese Ungleichheiten verschwinden. Sich nicht für aktives Handeln zu entscheiden, ist eine Entscheidung zum Nichtstun.

Wie können wir alle unseren Teil dazu beitragen, dass ein inklusiver Arbeitsplatz entsteht und sichergestellt wird, dass alle fair behandelt werden? Ein guter Anfang ist es, über die folgenden Fragen nachzudenken:

- Was sind für mich die wichtigsten Werte, nach denen ich mein Leben und meine Arbeit ausrichte?
- Was ist meine Herangehensweise, um die Perspektive von Kolleginnen oder Kollegen mit anderen Hintergründen zu verstehen?
- Wie stelle ich sicher, dass sich alle, mit denen ich interagiere, einbezogen fühlen?



Es ist nicht leicht, den Status quo nachhaltig zu verändern – egal, ob es sich um Verhaltensweisen oder akzeptierte Standpunkte handelt –, wenn wir dies nicht über längere Zeit hinweg konsequent unterstützen und fördern. Der Schlüssel zu einer inklusiveren Welt, von der wir alle profitieren, liegt darin, dass wir uns selbst und andere dazu bringen, Verantwortung zu übernehmen.

# Umweltschutz

**GRI 103-1** Wir verpflichten uns dazu, Umweltverschmutzung zu minimieren und die Umwelt zu schützen. Wir führen unser Unternehmen so, dass wir die negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft möglichst gering halten. Ein verantwortungsvoller und effizienter Umgang mit natürlichen Ressourcen ist für uns von hoher Bedeutung.



# Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Priorisierte SDGs	Verpflichtung	Ziel	Fortschritt
<b>12 – Nachhaltige/r Produktion und Konsum</b> 	Abfallreduktion, Vermeidung von Bodenverschmutzungen und Förderung eines umweltverantwortlichen Bergbaus.	Weiterführung der Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen von Uniper nach ISO 14001.	<p>100 % der operativen Anlagen von Uniper sind seit Ende 2020 nach ISO 14001 zertifiziert</p> <p>Reduzierung der Schwefeldioxidemissionen um 30 % und der Stickoxidemissionen um 19 % von 2019 bis 2020.</p> <p>Reduzierung der Betriebsabfälle um 0,07 Mio. t von 2019 bis 2020.</p>
<b>15 – Leben an Land</b> 	Schutz der Umwelt, effizienter Einsatz von Ressourcen und Vermarktung von Nebenprodukten in enger Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Industriekunden von Uniper.	<p>Keine schwerwiegenden Umweltvorfälle.</p> <p>Mehr als 12 größere freiwillige Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität im Jahr 2021 (Gesamt für Uniper und Fortum).</p>	<p>Keine schwerwiegenden Umweltvorfälle im Jahr 2020</p> <p>Über unsere Biodiversitätsziele wird ab 2021 berichtet.</p>



# Umweltschutz

**GRI 103-1** Für Uniper ist es von strategischer Bedeutung, dass wir uns der Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit voll bewusst sind. Die umweltbezogene Leistung unserer Anlagen beeinflusst erheblich unsere betriebliche Effizienz, Marktposition und Reputation. Uniper hält alle geltenden Gesetze ein, um unerwünschte Luft-, Wasser- oder Bodenemissionen zu verhindern. Um Umweltrisiken zu mindern, definiert und implementiert die Funktion HSSE & Sustainability des Uniper Konzerns spezielle Umweltmanagementsysteme (EMS).

# 100%

Weiterführung der Zertifizierung von 100% der operativen Anlagen von Uniper nach ISO 14001

## Unsere umweltbezogene Leistung kontinuierlich verbessern

**GRI 103-2/3** Um Umweltrisiken zu minimieren, setzen wir Umweltmanagementsysteme ein, die nach der international anerkannten Norm ISO 14001 zertifiziert sind. Ende 2020 waren 100 % der operativen Anlagen der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften von Uniper weiterhin nach ISO 14001 zertifiziert. Das UMS von Datteln 4, einem der weltweit modernsten Kraftwerke seiner Art, das Mitte 2020 den Betrieb aufgenommen hat, wurde nach ISO 14001 zertifiziert.

Die Zertifizierung unserer Industrieanlagen nach ISO 14001 hilft uns, Vorfälle mit möglicherweise negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu verhindern. Wir haben uns daher verpflichtet, diese Anlagen zu 100 % nach ISO 14001 zu zertifizieren.

Alle Vorfälle und alle bedeutenden umweltbezogenen Beinaheunfälle untersuchen wir gründlich. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Ähnliches künftig zu vermeiden. Wir tauschen auch systematisch Erkenntnisse über frühere Vorfälle im eigenen Konzern und in der gesamten Branche aus, damit diese sich nicht wiederholen. Im Jahr 2020 hatten wir keine schwerwiegenden Umweltvorfälle. Darunter verstehen wir „die Freisetzung von Stoffen in den Boden, das Wasser oder die Luft, die zu langfristigen oder irreversiblen Veränderungen der biologischen oder physikalischen Umwelt oder zu einem weitreichenden Verlust von Lebensräumen oder Arten führt“.

## Umweltvorschriften

**GRI 307-1** Nachdem eine niederländische Nichtregierungsorganisation das von der niederländischen Regierung eingeführte System zum Schutz von Natura-2000-Gebieten vor Stickstoffbelastungen rechtlich angefochten hat, wurde das bisherige Genehmigungssystem 2019 vom obersten Gericht des Landes widerrufen. Somit wird das Gas-und-Dampf-Kombikraftwerk in Den Haag wieder unter der vorherigen Betriebserlaubnis betrieben. Deshalb galten für das Kraftwerk niedrigere Grenzwerte für die Stickoxidemissionen (NOx), was den Betrieb des Kraftwerks 2020 eingeschränkt hat. Eine Lösung des Problems wird im Laufe des Jahres 2021 erwartet.



# Luftemissionen

**GRI 103-1-3, 305-7** Luftemissionen sind für Stakeholder ein wichtiges Thema. Wir definieren wesentliche Luftemissionen im Einklang mit internationalen Übereinkommen sowie nationalen Gesetzen oder Vorschriften.

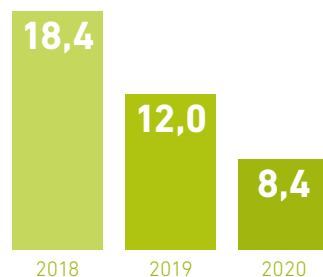
## 8,4 kt SO<sub>2</sub>-Emissionen

Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) entsteht hauptsächlich durch die Verbrennung von schwefelhaltiger Kohle. Rauchgasentschwefelungsanlagen fangen etwa 90 % unserer SO<sub>2</sub>-Emissionen auf und verhindern, dass sie in die Atmosphäre gelangen. Im Jahr 2020 emittierten unsere Anlagen 8,4 Kilotonnen (kt) SO<sub>2</sub>, 3,6 kt weniger als 2019.

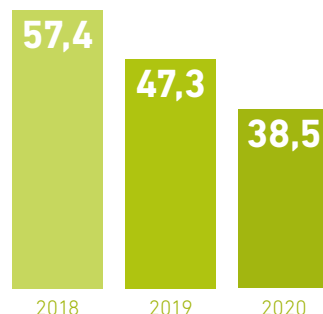
# 30%

## Reduzierung der Stickoxidemissionen von 2019 bis 2020

SO<sub>2</sub>-Emissionen  
2018 – 2020 (Kilotonnen)



NO<sub>x</sub>-Emissionen  
2018 – 2020 (Kilotonnen)



## 38,5 kt NO<sub>x</sub>-Emissionen

Stickoxide (NO<sub>x</sub>) entstehen vor allem durch die Reaktion von Stickstoff und Sauerstoff bei hohen Temperaturen während einer Verbrennung. NO<sub>x</sub>-Emissionen werden von unseren Gas- und Kohlekraftwerken ausgestoßen. 2020 sind unsere NO<sub>x</sub>-Emissionen gegenüber dem Vorjahr um 8,8 kt auf 38,5 kt zurückgegangen, was einer Reduzierung von 19 % gegenüber 2019 entspricht.

## 1,05 kt Staubemissionen

Trotz umfassender Filtermaßnahmen entsteht bei der Verbrennung von Kohle und Braunkohle in Kraftwerken ein gewisses Maß an Staubemissionen. Staubemissionen sind als Gesamtstaub definiert und umfassen Partikel mit einem Durchmesser zwischen 10 und 2,5 Mikrometern. Unsere Kraftwerke stießen im Berichtsjahr 0,47 kt weniger Staubemissionen (oder Partikelemissionen) aus als im Jahr 2019.

2020 konnten wir unsere SO<sub>2</sub>-, NO<sub>x</sub>- und Staubemissionen gegenüber 2019 weiter senken, vor allem durch die reduzierte Stromerzeugung in unserem russischen Kohlekraftwerk Beresowskaja.

## BREF: Emissionen fossil befeuerter Kraftwerke verringern

In den Ländern, in denen wir tätig sind, beobachten wir Gesetzgebungsverfahren, die zu Änderungen von Umweltgesetzen und -vorschriften führen könnten. Das von der Europäischen Kommission erstellte BREF-Dokument (BREF; Referenzdokument für die besten verfügbaren Technologien) legt strengere Grenzwerte für die Emissionen von konventionellen Kraftwerken fest. Diese müssen bis 2021 von den Kraftwerken erfüllt werden, sofern sie keine Ausnahmegenehmigung erhalten. Mit Ausnahme von Deutschland haben alle Länder, für die diese Gesetzgebung relevant ist, die Anforderung in nationales Recht umgesetzt.

Uniper hat 2020 Ausnahmen von den BREF-Vorgaben bei den SO<sub>2</sub>-, NO<sub>x</sub>- und Staubemissionen für das 2-GW-Kohlekraftwerk im mittellengischen Ratcliffe beantragt.

Uniper hat in den letzten Jahren viel investiert, um die umweltbezogene Leistung des Kraftwerks zu verbessern und sicherzustellen, dass alle Emissionsgesetze, einschließlich der Industrieemissionsrichtlinie (IED), eingehalten werden. Jedoch bedeuten die Kohleausstiegspläne der Regierung und die erwartete Reduzierung der bereits geringen Kohleverstromung bis 2025, dass Uniper die Ausgaben für zusätzliche Investitionen, die nötig wären, um die neuen, niedrigeren Emissionsgrenzwerte einzuhalten, nicht amortisieren könnte. Die

strenge Einhaltung der BREF-Vorgaben würde auch zusätzliche Betriebskosten bei allen Emissionstypen verursachen und weitere Investitionen zur Reduzierung der Staub- und Schwefelemissionen erfordern. Keine dieser Ausgaben würde sich bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Kohleverstromung 2025 gemäß den Plänen der Regierung vom Netz geht, vollständig amortisieren lassen.

Der Ausnahmeantrag wurde von der britischen Umweltbehörde, die als Aufsichtsbehörde für die Sache zuständig ist, gemäß den politischen Anforderungen geprüft. Im Juli 2020 hat die Umweltbehörde Unipers Antrag für alle drei Ausnahmegenehmigungen stattgegeben. So kann das Kraftwerk unter den in der Betriebs-erlaubnis festgelegten Bedingungen weiter in Betrieb bleiben. Jedoch muss beachtet werden, dass Ratcliffe-on-Soar die Anforderungen der IED weiterhin erfüllt und die genannten Ausnahmegenehmigungen nicht bedeuten, dass die Emissionen des Kraftwerks Ratcliffe im Vergleich zum Betrieb vor deren Umsetzung reduziert werden. Die Anlage wird technische Abhilfemaßnahmen nutzen, um die Emissionen weiter zu reduzieren und gleichzeitig eine sichere Stromversorgung gewährleisten. Die Ausnahmegenehmigungen sind bis zum 1. Oktober 2025 oder bis zur Stilllegung des Kraftwerks gültig, je nachdem, welcher Zeitpunkt früher eintritt.

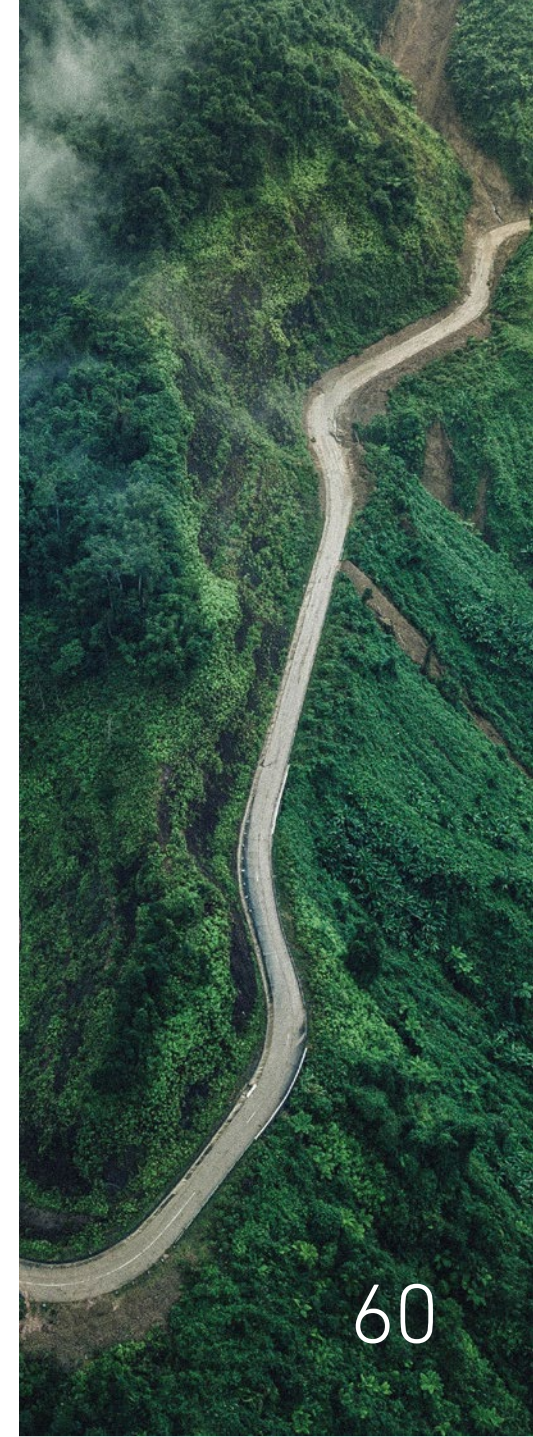
### **Reduzierung der NOx-Emissionen von Surgutskaja GRES-2 in Russland**

Surgutskaja GRES-2 ist ein Gaskraftwerk in Westsibirien mit einer Leistung von knapp 5,7 GW, das von unserer Tochtergesellschaft Unipro betrieben wird. Es handelt sich um unser größtes Kraftwerk. Im Rahmen seiner Umweltschutzverpflichtungen und als Reaktion auf strengere Emissionsgrenzwerte beabsichtigt Unipro, die NOx-Emissionen von Surgutskaja GRES-2 bis Ende 2022 gegenüber der bei Auslegung des Kraftwerks ursprünglich vorgesehenen durchschnittlichen Konzentration von 1.110 mg pro m<sup>3</sup> um 300 % auf 350 mg zu senken. Bei zwei der sechs Erzeugungsanlagen des Kraftwerks wurde dieser Wert bereits erreicht. Damit alle Anlagen das Ziel erreichen, müssen 2020 und 2021 die Brennergasleitungen der Kessel umgebaut, die Zufuhr von Recyclinggas zu den Nebenanlägen der Level-3-Brenner unterbrochen und andere Umbauten vorgenommen werden. Mit einem weiteren möglichen Umbau – dem Austausch der Entnahmeleitungen der Kategorie-III-Dampfturbine – könnten die durchschnittlichen NOx-Emissionen bis 2026 auf 255 mg pro m<sup>3</sup> reduziert werden, was weit unter den gesetzlichen Grenzwerten liegen würde.

### **Moderne Wirbelstufenbrenner im Kraftwerk Datteln 4**

Um die umweltbezogene Leistung unseres deutschen Kohlekraftwerks Datteln 4 weiter zu verbessern, ist das Kraftwerk mit Wirbelstufenbrennern ausgestattet, welche die Stickoxidemissionen bei Verwendung von Kohle unterschiedlicher Qualität erheblich verringern. Diese Brenner stellen über Anpassungen sicher, dass optimale Strömungsbedingungen herrschen und ein für die Verbrennung optimales Verhältnis zwischen Brennstoffpartikeln und Luft bzw. Sauerstoff besteht.

Als Datteln 4 in Betrieb genommen wurde, ist klar geworden, dass sich die Verbrennungsqualität deutlich verbessern lassen würde, wenn alle Sekundärluft-Drallklappen mit automatisierten Aktuatoren nachgerüstet würden. Dadurch können die Brenner automatisch auf Veränderungen der Verbrennungsqualität und Kohlequalität reagieren und dazu beitragen, dass stets ideale Verbrennungsbedingungen herrschen. So wird nicht nur weniger Brennstoff verbrannt, sondern es bleibt auch weniger Brennstoff unverbrannt zurück. Außerdem werden der Ammoniakverbrauch reduziert und die CO-, CO<sub>2</sub>-, und NOx-Emissionen gesenkt. Mit dem Einbau der Aktuatoren wurde Ende November 2020 begonnen. Das Projekt soll in der ersten Jahreshälfte 2021 abgeschlossen werden.



# Energieeffizienz

**GRI 103-1/2/3 G4-EU11 Die Effizienz unserer Kraftwerke wird durch die Umsetzung von technischen Modernisierungen zur Verbesserung unserer Produktionsprozesse und das Streben nach betrieblicher Exzellenz gesteigert. Indem wir die Energieeffizienz verbessern, können wir Energie sparen, unsere Brennstoffe effizienter nutzen und unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen senken. Darüber hinaus teilen wir diese Entwicklungen mit anderen Industrieunternehmen und bieten maßgeschneiderte Energieeffizienzlösungen, um diesen zu helfen, energieeffizienter zu werden und so ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.**

An allen fossil befeuerten Kraftwerken sowie Energiespeichern von Uniper in Deutschland werden Energiemanagementsysteme angewandt. Diese Systeme erfüllen die Anforderungen für die Zertifizierung nach ISO 50001, einer international anerkannten Norm für das Energiemanagement. In allen diesen Anlagen wurde die Zertifizierung nach ISO 50001 im Jahr 2020 aufrechterhalten.

## Flexible, effiziente Kraftwerke

Wir wollen aus jedem Kilogramm Brennstoff das Maximum an Energie herausholen. Das verringert unseren ökologischen Fußabdruck und spart Kosten.

Der Verbesserungsprozess ist im Gange. Jedes Jahr investieren wir in eine Reihe unserer Kraftwerke, um die Technologie zu verbessern und ihre Effizienz, Flexibilität und Verfügbarkeit zu erhöhen. Durch die systematische Bewertung der Energienutzung unserer Anlagen in den verschiedenen Betriebsarten identifizieren wir Einsparpotenziale. Im Vordergrund stehen dabei die möglichst effiziente Stromerzeugung und die Reduzierung des eigenen Stromverbrauchs, insbesondere im Reservebetrieb oder im Stillstand.

Ein solches Verbesserungsprojekt wird gegenwärtig in Gönyü durchgeführt, einem 428-MW-Gaskraftwerk, das uns gehört und das wir im Nordwesten Ungarns betreiben. Mit einem Nettowirkungsgrad von 59 % zählt es zu den effizientesten Kraftwerken des Landes. Aktuell setzen wir Maßnahmen um, um es noch effizienter zu machen. 2020 haben wir mit dem Einbau von zwei kleinen, innovativen Wasserkraftturbinen mit 0,4 MW Leistung im Kühlwasserabfluss begonnen. Die Installation wurde durch Covid-19 verzögert, wird aber 2021 abgeschlossen werden. Außerdem installieren wir eine Anlage, um Abwärme zum Vorwärmen der Luft zu nutzen, die der Gasturbine zugeführt wird. Dieses Projekt wird ebenfalls 2021 abgeschlossen werden und die Kohlenmonoxid-Emissionen bei niedrigen Lasten reduzieren. Bei einem weiteren 2020 durchgeführten Umbau ging es um das Vorwärmen der Luft in den Gasturbinen im Teillastbetrieb, was eine kleine Effizienzsteigerung in dieser Betriebsart ermöglicht. Wir gehen davon aus, dass diese Modernisierungen nach ihrer Fertigstellung den Nettowirkungsgrad von Gönyü weiter erhöhen und das Kraftwerk noch klimafreundlicher machen werden.

## Unterstützung der Industriekunden bei der Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit

Energieeffizienzlösungen für die europäische Fertigungsindustrie sind ein großer und wachsender Markt. Es gibt drei Gründe für dieses Wachstum: Regulierung, Kostendruck und ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele. Wenn Hersteller Energie effizienter nutzen, geben sie weniger Geld dafür aus und stoßen weniger Kohlendioxid aus. Heute nimmt der Druck auf die Industrieunternehmen zu, und viele suchen nach Unterstützung, um den nächsten Schritt zu tun.

Im Oktober 2019 hat Uniper ein neues strategisches Projekt namens EnEff initiiert. Dieses soll Industriekunden dabei helfen, ihre Energiekosten und Treibhausgasemissionen zu senken. Im Januar 2020 zum Beispiel war ein EnEff-Team bei einem Papierhersteller im Osten Deutschlands vor Ort, um herauszufinden, wie viel Energie in den verschiedenen Phasen seines Produktionsprozesses verbraucht wird, und Einsparpotenziale zu ermitteln. Das Team hat dann einen Plan entwickelt, wie sich einige dieser Einsparungen in den nächsten zwei Jahren umsetzen lassen, ohne die Produktion zu unterbrechen. EnEff übernimmt auch die technische Umsetzung des Plans. Damit unterscheiden wir uns von anderen Anbietern, die Energiesparlösungen lediglich entwerfen.



# Brennstoffe und Nebenprodukte

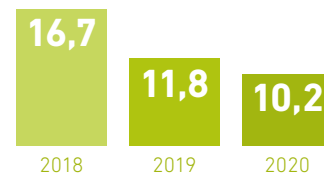
**GRI 103-1** Wir wollen Brennstoffe und andere natürliche Ressourcen effizient und verantwortungsvoll einsetzen. Außerdem wollen wir die Nebenprodukte der Stromerzeugung vermarkten, die Neumaterialien ersetzen und so Ressourcen schonen können. Ob und wie wir diese Ziele erreichen, hat nicht nur Einfluss auf unsere betriebliche Effizienz, Margen, Marktposition und unseren Ruf, sondern betrifft auch die Gemeinden in der Umgebung unserer Kraftwerke.

## Sinkender Steinkohle-, Braunkohle- und Gasverbrauch

Unsere Kohlekraftwerke haben im Jahr 2020 insgesamt 10,2 Mio. t Steinkohle- und Braunkohle verbraucht. Das sind rund 1,6 Mio. t weniger als im Jahr 2019. Durch die kontinuierliche Modernisierung unserer Anlagen konnten wir mit weniger Kohle mehr Strom erzeugen als in der Vergangenheit. Der Rückgang des Kohleverbrauchs gegenüber dem Vorjahr ist jedoch hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass einige unserer Anlagen unterhalb ihrer vollen Kapazität betrieben oder komplett stillgelegt wurden, während andere nach dem Ende ihrer Nutzungsdauer – in einigen Fällen infolge unseres ehrgeizigen Kohleausstiegsplans – stillgelegt oder verkauft wurden.

Der Verbrauch von Erdgas in unseren Kraftwerken ist von 2019 (13,5 Mrd. m<sup>3</sup>) auf 2020 (12,8 Mrd. m<sup>3</sup>) um 0,7 Mrd. m<sup>3</sup> zurückgegangen, was auf die geringere Stromerzeugung in unseren Gaskraftwerken in Großbritannien und Russland zurückzuführen ist.

### Steinkohle- und Braunkohleverbrauch in eigenen Kraftwerken (Mio. t)



## Vom Brennstoff zum Baustoff

Bei der Erzeugung von Strom in Kohlekraftwerken entstehen auch Nebenprodukte. Diese Nebenprodukte lassen sich sinnvoll verwenden und können Neumaterialien in verschiedenen Anwendungen und Branchen, wie z. B. in der Bauwirtschaft, ersetzen. Dazu müssen sie jedoch zunächst bestimmte Normen erfüllen, wie z. B. die EN 450-1:2012 über die Verwendung von Flugasche bei der Herstellung von Betonprodukten. Der Einsatz von Flugasche in diesem Anwendungsbereich ist gut für die Umwelt. Mit qualitativ hochwertiger Flugasche kann Zement in Beton ersetzt werden, wodurch die mit Zement verbundenen Umweltauswirkungen reduziert werden. Außerdem wird so verhindert, dass die Flugasche auf der Deponie landet. BauMineral, unser in Herten ansässiger Baustoffspezialist, sorgt nicht nur für die beste Vermarktung unserer Nebenprodukte, sondern hilft seinen Kunden auch, deren eigenes Wiederverwendungspotenzial bestmöglich auszuschöpfen.

2020 haben wir 0,63 t Flugasche und Kesselsand verkauft, zurückgewonnen oder beseitigt (2019: 0,93 Mio. t). Es wurden nahezu 99 % zurückgewonnen oder verkauft.

Gips ist ein Nebenprodukt aus dem Entschwefelungsprozess in Kohlekraftwerken. Im Jahr 2020 haben wir 0,48 t davon verkauft, zurückgewonnen oder beseitigt (2019: 0,57 Mio. t). Wir haben 99 % davon als Nebenprodukt zurückgewonnen und für die Herstellung von Trockenbauwänden (Gipskartonplatten) und anderen gipsbasierten Baustoffen verkauft.

Dass die 2020 von uns verkaufte und zurückgewonnene Menge an Flugasche, Kesselsand und Gips gegenüber 2019 zurückgegangen, liegt hauptsächlich an der geringeren Erzeugung in unseren britischen und deutschen Kohlekraftwerken.

# Lieferung von Flugasche für „The Cradle“

The Cradle ist ein Bürogebäude in Holzhybridbauweise, das aktuell neben unserem Hauptsitz in Düsseldorf gebaut wird. Wie es der Name bereits andeutet, wird das Gebäude nach dem Cradle-to-Cradle-Prinzip gebaut. Das bedeutet, dass die meisten für den Bau verwendeten Materialien später wiederverwendet werden können. Der Standort am Rheinufer bringt gewisse Herausforderungen mit sich, insbesondere weil die Gründung teilweise unter Wasser errichtet werden muss.

Damit Unterwasserbeton in Bezug auf Verarbeitbarkeit und Fließverhalten die richtigen Eigenschaften besitzt, muss er einen viel höheren Anteil an Flugasche enthalten als herkömmlicher Beton. Unsere Tochtergesellschaft BauMineral hat insgesamt 270 Tonnen EFA-Füller (nach EN 450 zertifizierte Steinkohlenflugaschen) aus unserem Kohlekraftwerk Scholven in Gelsenkirchen geliefert. Der Bau von The Cradle soll 2022 abgeschlossen werden.

## Biomasse ersetzt verstärkt Kohle

Uniper Benelux konnte 2020 die Menge an Biomasse, insbesondere in Form von Holzpellets, die im Kraftwerk Maasvlakte Power Plant 3 (MPP3) mitverbrannt wird, erfolgreich steigern. Durch die Mitverbrennung von Biomasse wird Steinkohle ersetzt, die sonst in der Anlage verbrannt worden war. Entsprechend werden die damit verbundenen Luftemissionen, insbesondere CO<sub>2</sub>, eingespart.

Zwar wird im Kraftwerk MPP3 bereits seit Längerem Biomasse mitverbrannt, jedoch noch nie so viel wie 2020: 552 kt Biomasse, davon 477 kt Holzpellets. Dies ist ein erheblicher Zuwachs gegenüber den 173 kt Biomasse (davon 140 kt Holzpellets), die 2019 mitverbrannt wurden. Durch diese verstärkte Biomassemitverbrennung ist der Biomasseanteil der Verbrennung auf mehr als ein Drittel des insgesamt im Jahr 2020 in MPP3 verbrannten Brennstoffs angestiegen (552 kt Biomasse neben 1.248 kt Steinkohle).

2020 wurden durch die Mitverbrennung von Biomasse 685 kt CO<sub>2</sub>-Emissionen vermieden, die bei der Verbrennung von Steinkohle sonst emittiert worden wären.



Kraftwerk Scholven  
in Deutschland



# Abfallminimierung

**GRI 103-1** Wir wollen die Menge der von uns erzeugten Abfälle minimieren und die Art und Weise, wie wir mit unseren Abfällen umgehen, verbessern.

**GRI 103-2/3, 306-1/2/3** Die Vermeidung oder Verwertung von Abfällen ist ein Weg, über den wir unsere Umweltauswirkungen verringern. Abfälle entstehen sowohl bei unserer operativen Tätigkeit als auch bei Projekten, darunter der Bau von neuen und die Stilllegung von älteren Kraftwerken. Bei Uniper streben wir stets danach, möglichst viele Abfälle zu verwerten oder zu recyceln. Unser oberstes Ziel ist es jedoch, Abfälle gar nicht erst entstehen zu lassen. Im Jahr 2020 sind im Rahmen unserer operativen Tätigkeit 0,167 Mio. t Abfälle angefallen – ein Rückgang gegenüber 2019 (0,235 Mio. t). Von 2019 bis 2020 konnten unsere Betriebsabfälle um 0,07 Mio. t reduziert werden. Dies lag vor allem an der geringeren Stromerzeugung in unserem russischen Kohlekraftwerk Beresowskaja, wodurch erheblich weniger Kraftwerksasche angefallen ist.

## Abfallmanagement in Großbritannien

Wir haben in Großbritannien einen Abfallmakler mit dem Management der meisten von uns erzeugten Abfälle beauftragt. Dieser Makler kann auf ein größeres Netzwerk an Kontakten zur Abfallwirtschaft zurückgreifen und sucht aktiv nach Wegen, um Abfälle wiederzuverwerten oder zu recyceln, insbesondere wenn wir bislang noch keine Wiederverwertungs- oder Recyclingoptionen ausgemacht haben. Zum Beispiel arbeiten wir mit dem Makler zusammen, um herauszufinden, ob Luftfilter aus Gasturbinen gereinigt und wiederverwertet werden können.

## Management von radioaktiven Abfällen in Schweden

**GRI 306-1** In Schweden betreiben wir Kernkraftwerke oder sind an Kernkraftwerken beteiligt, bei denen schwach-, mittel- und hochradioaktive Abfälle entstehen. 2020 fielen insgesamt 476 t radioaktive Abfälle an, also weniger als 2019 (940 t). Davon entfielen 24 t auf hochradioaktiven Abfall (2019: 88 t) und 451 t auf besonders schwach- oder schwachradioaktiven und mittelradioaktiven Abfall (2019: 852 t). Insgesamt sind die radioaktiven Abfälle, die 2020 in unseren Kernkraftwerken entstanden sind, gegenüber 2019 um 464 t zurückgegangen.

Wir tragen eine große Verantwortung, dass diese Abfälle sachgerecht behandelt, gelagert und entsorgt werden. Deshalb haben Sicherheit sowie Strahlen- und Umweltschutz für uns einen hohen Stellenwert. Radioaktive Abfälle werden in Übereinstimmung mit schwedischem Recht gehandhabt. Die schwedischen Kernkraftwerksbetreiber haben in den 1970er-Jahren gemeinsam das Unternehmen „Swedish Nuclear Fuel and Waste Management Company“ gegründet. Seine Aufgabe ist es, alle radioaktiven Abfälle aus schwedischen Kernkraftwerken so zu handhaben und zu entsorgen, dass die größtmögliche Sicherheit für Mensch und Umwelt gewährleistet ist. Uniper und die Minderheitsanteilsnehmer haben eine langfristige gemeinsame Strategie für die Demontage der zwei Blöcke des Kernkraftwerks Barsebäck sowie der Blöcke 1 und 2 des Kernkraftwerks Oskarshamn entwickelt. Die Stilllegung aller vier Kraftwerksblöcke läuft. Vor diesem Hintergrund werden die radioaktiven Abfälle aller Aktivitätsklassen in den kommenden Jahren zunehmen.

## Rückbau von Kernkraftwerken in Schweden

2020 wurde mit dem Rückbau von Unipers schwedischen Kernkraftwerken Oskarshamn 1 und 2 und Barsebäck 1 und 2 begonnen. Zunächst werden die radioaktiven Komponenten der Kraftwerke entfernt, was voraussichtlich acht Jahre dauern wird. Der Reaktordruckbehälter (RDB) zum Beispiel wird in Ringe zerlegt, die wiederum in kleinere Segmente geschnitten und für den Transport ins Zwischenlager in spezielle Behälter verpackt werden. Dort werden sie gelagert, bis das schwedische Endlager betriebsbereit ist. Für die Demontage jedes einzelnen RDB wird etwa ein Jahr benötigt. Von den Erfahrungen, die wir mit dem RDB von Barsebäck 1, der als erster ausgebaut werden soll, machen, profitieren wir dann bei der Arbeit an den nächsten drei. Nach Abschluss des radiologischen Rückbaus, der für 2028 vorgesehen ist, wird die Radioaktivität der Gebäude selbst gemessen. Sofern die zulässigen Grenzwerte nicht überschritten werden, kann mit dem konventionellen Rückbau begonnen werden. Ein kontinuierlicher Dialog mit der schwedischen Strahlenschutzbehörde (Strålsäkerhetsmyndigheten – SSM) und der zuständigen Provinzverwaltung ist für den Rückbau unverzichtbar. Es handelt sich um ein wichtiges Projekt für Uniper: Mit ihm werden wir zeigen, dass wir in der Lage sind, für den gesamten Lebenszyklus unserer Kernkraftwerke Verantwortung zu übernehmen.

## Abfallmanagement während des Rückbaus

Der Großteil der Abfälle aus dem Rückbau weist keine erhöhte Strahlung auf und kann, nachdem sichergestellt wurde, dass die Strahlung unter den von der SSM festgelegten Grenzwerten liegt, als gewöhnlicher Abfall behandelt werden. Es ist wichtig, die Menge der radioaktiven Abfälle, die für das Endlager bestimmt ist, zu reduzieren. So können mehr Materialien recycelt werden, was wiederum die Umweltauswirkungen des Rückbaus verringert. Einige Abfälle, vor allem Metalle, müssen vor der Freigabe mit fortschrittlicheren Verfahren aufbereitet und

gereinigt werden. Hochradioaktive Abfälle, wie z. B. die oben beschriebenen RDB, werden ins Endlager gebracht. Die SSM und das Umweltgericht haben uns die Erlaubnis erteilt, in Oskarshamn und Barsebäck Gebäude zu errichten, in denen schwachradioaktive Abfälle zwischengelagert werden können, bis das Endlager in Betrieb ist. Außerdem läuft ein Genehmigungsverfahren für eine neue Deponie in Oskarshamn, auf der besonders schwachradioaktive Abfälle aus dem Rückbau von Oskarshamn und Barsebäck sowie aus dem Betrieb von Oskarshamn 3, das am Netz bleibt, gelagert werden können.

### Reduzierung von radioaktiven Deponieabfällen

2018 haben wir erkannt, dass es eine Möglichkeit zur Verbesserung des Abfallmanagements in Oskarshamn 3 gibt. Wir haben mehrere Maßnahmen ergriffen, um die Menge der schwachradioaktiven Abfälle zu reduzieren, die zur Beseitigung und energetischen Verwertung vorgesehen werden, und steigern so die Menge an herkömmlich recycelten Materialien. Zu diesen Maßnahmen gehören eine bessere Abfallklassifizierung für eine bessere Sortierung, bessere Trennung (durch gekennzeichnete Abfallbehälter) und bessere Aufklärung über Abfälle. Das Projekt hat in allen Bereichen erhebliche Verbesserungen erbracht.

2018 wurden lediglich 85 % der radioaktiven Abfälle aus Oskarshamn dem Recycling und der Verwertung zugeführt. 2019 ist der Anteil auf 97 %, 2020 weiter gestiegen – auf beinahe 100 %.

Abgesehen davon, dass Möglichkeiten identifiziert wurden, um die Menge an besonders schwach radioaktiven Abfällen zu reduzieren, die der Beseitigung zugeführt werden, hat das Projekt in Oskarshamn ein besseres Verständnis des Abfallmanagementsystems geschaffen und dazu beigetragen, die Entsorgungskosten zu senken. Obwohl das Projekt jetzt abgeschlossen ist, planen wir für 2021 weitere Verbesserungsmaßnahmen wie Prozessmapping und klarere Sortierkriterien.

Anheben des Reaktordruckbehälter-Deckels (RDB)



# Förderung der Biodiversität

**GRI 103-1** Unsere Geschäftstätigkeit kann sich direkt und indirekt auf die Biodiversität auswirken. Dieses Risiko wollen wir so gering wie möglich halten. Deshalb halten wir alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein und gehen beim Betrieb unserer Anlagen umsichtig vor. Darüber hinaus arbeiten wir mit lokalen Behörden und Naturschutzorganisationen zusammen, um die Biodiversität an unseren Standorten und in der Nähe unserer Anlagen zu fördern.

**GRI 103-2/3** Im Zuge des Genehmigungsverfahrens für den Bau und Betrieb eines Kraftwerks oder einer anderen Industrieanlage sammeln wir Daten zur Biodiversität am Standort und in dessen Umgebung. Auf diese Weise ermitteln wir die potenziellen Auswirkungen der Anlage. In Abstimmung mit Umweltbehörden richten wir anschließend Kontrollmechanismen ein, um diese Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Über die gesamte Nutzungsdauer einer Anlage überprüfen wir, ob diese Maßnahmen wirklich effektiv sind. Außerdem schützen und fördern wir, soweit möglich, den ökologischen Wert des Bodens und des Wassers im Umfeld unserer Anlagen. Uniper schult auch seine Mitarbeiter und Auftragnehmer zum Thema Biodiversität.

## Wie wir in Wales Biodiversität schützen

**GRI 304-1** Das Gelände unseres Gaskraftwerks Connah's Quay in Nordwales umfasst ein ausgedehntes Naturschutzgebiet an der Mündung des Flusses Dee. Dieses Gebiet, das als Ort von besonderem wissenschaftlichem Interesse einen besonderen Schutzstatus unter der Ramsar-Konvention über Feuchtgebiete genießt, untersteht der Naturschutzbehörde Natural Resources Wales (NRW). Uniper arbeitet bereits seit Langem mit dem lokalen Naturschutzverband Deeside Naturalists' Society zusammen, um dessen Mitgliedern gemäß den Bestimmungen eines mit der NRW vereinbarten Flächenmanagementplans Zugang zum Gelände zu gewähren. Da das Naturschutzgebiet infolge der Covid-19-Pandemie für den größten Teil des Jahres 2020 geschlossen war, haben wir die größte Vogelbeobachtungsstation auf dem Gelände, ein zweistöckiges, aus Ziegeln gemauerter Bau renoviert. Mit einem neuen Anstrich und einem frisch abgedichteten Dach steht die Station jetzt wieder bereit, um Vogelliebhabern noch viele Jahre lang einen behaglichen, trockenen Unterschlupf zu bieten.



Ein zweistöckiges Vogelbeobachtungshaus nahe dem Kraftwerk Connah's Quay.

## Neue Wiese für Wiesenotter

**GRI 304-3** Als uns die Genehmigung für den Bau unseres 428-MW-Gaskraftwerks Gönyü im Nordwesten Ungarns erteilt wurde, hat man uns auch ein Projekt übertragen, um Ausgleichsflächen für die seltene und gefährdete ungarische Wiesenotter zu schaffen. Die Wiesenotter wird in ihrem Lebensraum durch menschliche Aktivitäten wie die Landwirtschaft stark bedrängt. Das Projekt zielte deshalb darauf ab, ein Habitat zu schaffen, in dem Wiesenottern Nahrung finden, sich fortpflanzen und überwintern können. Zu diesem Zweck wurde ein bewaldeter Hügel im Gebiet Pintér Hany in ein schlangenfrendliches Grasland verwandelt. Diese Lösung haben wir 2020 fertiggestellt. Ab 2021 wird der Nationalpark die Otterpopulation in der Wiese überwachen.

## Überholspur für Fische

**GRI 304-1/2/3** Für Fische ist ein Wasserkraftwerk ein unüberwindbares Hindernis. Fast alle unsere Laufwasserkraftwerke in Deutschland und Schweden bieten den Fischen deshalb eine Umgehungsroute an: Ein künstlicher Bach, auch Fischpass oder Fischtreppe genannt, ermöglicht es Fischen und anderen Wasserlebewesen, das Werk sicher zu passieren.

Der Fischaufstieg in Altheim, einem Wasserkraftwerk an der Isar, etwa 70 Kilometer nordöstlich von München, wurde 2019 im Rahmen des EU-finanzierten Projekts FITHydro ausgebaut. Wir haben entlang des 3,6 Kilometer langen Passes Abschnitte mit unterschiedlichen Strömungen und Tiefen erstellt, um ein breites Potenzial an Lebensräumen, insbesondere für kleine Fische, zu schaffen. Fünf dieser Lebensräume wurden 2020 von Hydrologen bewertet. Vier der fünf Lebensräume, die eine

hohe Fischdichte, gute Artenvielfalt und zahlreiche Jungfische aufwiesen, wurden als „sehr gut bis gut“ bewertet.

## Litzauer Schleife: Laichplätze für Fische und Brutplätze für Vögel schaffen

**GRI 304-1/3** In der Nähe unserer bayerischen Wasserkraftwerke Dessau und Dornau haben wir für eine Vielzahl von Arten den richtigen Platz zum Brüten geschaffen: Die beiden Werke liegen am Lech etwa 70 Kilometer südwestlich von München und sind über die Litzauer Schleife verbunden. Dieser etwa 15 Kilometer lange Abschnitt ist die letzte freie Fließstrecke des Lechs und ein artenreiches Naturschutzgebiet. In Zusammenarbeit mit der örtlichen Wasserwirtschaftsbehörde führten wir ein dreiphasiges Projekt durch, um Lebensräume und Laichplätze für eine Vielzahl von Fischen wie Donaulachs, Nase und Barbe zu schaffen. Außerdem wurde die Vegetation auf kleinen Inseln im Fluss zurückgeschnitten, um für Flussregenpfeifer und andere Vögel ideale Brutbedingungen zu schaffen. Die letzten beiden Phasen des Projekts wurden im Januar bzw. Dezember 2020 abgeschlossen. In der letzten Phase haben wir einen strömungsreduzierten Nebenarm angelegt, der Jungfischen als Wachstumshabitat dient. Es wurden neue Totholzstrukturen eingebracht, einschließlich dichten Totholzgefügen in Tiefwasserbereichen, die Fischen als Ort zum Überwintern dienen. An der Spitze einer Insel wurden für kiesbrütende Vögel mehrere Kiesbänke angelegt.

## Abbau eines Wasserkraftwerks schafft Laichplätze

**GRI 304-1/3** Unser Wasserkraftwerk am Fluss Mörrum in Südschweden hat über ein Jahrhundert lang zuverlässig sauberen Strom erzeugt. Es wurde im Sommer 2020 geschlossen,

nachdem ein Damm entfernt wurde, um die Verbindung zum unteren Flusslauf zu verbessern und die Lebensräume für Fische und andere im Gewässer lebende Organismen zu sanieren. Mit dem Entfernen des Damms wurde auch die Wirkung von zuvor weiter flussaufwärts durchgeführten Maßnahmen wie Fischwegen und Lebensraumsanierungen verbessert. Der Mörrum ist ein Natura-2000-Gebiet und hat einen erheblichen Wert als Lebensraum, unter anderem für die gefährdete Bachmuschel und den Ostseelachs. Er ist auch bei Freizeitanglern beliebt. Uniper arbeitet seit Langem mit lokalen und regionalen Akteuren zusammen, um diese Ressourcen zu schützen und zu verbessern. Im Rahmen dieser Verpflichtung haben wir das Wasserkraftwerk im letzten Sommer entfernt. So wurden Lebensräume und Laichplätze für Fische und andere Flussbewohner geschaffen und bereits im Oktober 2020 konnten Lachse bei der Nutzung der Laichplätze beobachtet werden. Eine mehrjährige Studie wird die Auswirkungen auf Flora und Fauna untersuchen. Wir haben den Abbau des Wasserkraftwerks mit finanzieller Unterstützung von mehreren anderen Stakeholdern finanziert, unter anderem vom Baltic Salmon Fund und von Life Connects.



Der Damm am Fluss Mörrum in Schweden, bevor er entfernt wurde.

## Sichere Lebensräume und Durchreise für Aale

**GRI 304-1/3** Wir betreiben mehrere Wasserkraftwerke am Fluss Ätran nahe der Westküste Schwedens. Der Ätran und seine Ufer bieten Lebensraum für eine Vielzahl von Arten. Eine davon, deren Anzahl in den letzten Jahren zurückgegangen ist, ist der Europäische Aal (*Anguilla anguilla*). In Partnerschaft mit anderen Unternehmen, die Dämme am Fluss betreiben, führt Uniper ein Projekt zur Förderung des Aalbestands durch: Jedes Jahr werden Glasaale (junge Aale) aus dem Ärmelkanal, wo ein Überschuss besteht, im Ätran ausgesetzt. Die Wiederauffüllung mit importierten Aalen ist ein wichtiger Teil der schwedischen Aalbewirtschaftung und geschieht in Übereinstimmung mit der Europäischen Aalverordnung. Im Jahr 2020 gaben wir und unsere Projektpartner rund 12.000 Glasaalen in Schweden eine neue Heimat. Insgesamt wurden 2020 an der schwedischen Westküste 186.000 Glasaale ausgesetzt. Diese werden in 10 bis 15 Jahren zu Silberaalen heranwachsen. Darüber hinaus setzt Uniper sein Trap-and-Transport-Programm fort, bei dem wir im Rahmen der schwedischen Aalbewirtschaftung gefährdete Aale im Ätran oberhalb von Wasserkraftwerken fangen und weiter flussabwärts wieder aussetzen. Von insgesamt 14.400 Aalen wurden im letzten Jahr fast 2.000 Aale von Uniper gefangen, denen wir dann einen ungehinderten Weg zum Meer verschafft haben.

## Neue Fischschutzvorrichtung in Russland

Unipro, unsere Tochtergesellschaft in Russland, betreibt mit Jaiwinskaja GRES ein Kraftwerk mit einer Leistung von rund 1 GW am Fluss Jaiwa in der Region Perm, die reich an Flüssen und Fischarten ist. Um die Fische davon abzuhalten, in den Kühlwasserzulauf des Kraftwerks zu schwimmen, hat Unipro eine Fischschutzvorrichtung installiert, deren Einbau im September 2020 abgeschlossen wurde. Das Projekt, das von der regionalen Zweigstelle des Bundesamts für Fischerei genehmigt wurde, wurde unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zum Schutz von aquatischen Bioressourcen und der Bedingungen der für das Kraftwerk gültigen Wassernutzungsvereinbarung umgesetzt. Die Fischschutzvorrichtung besteht aus einem Vorhang aus Luftblasen, der vom Flussbett bis zur Oberfläche reicht, sowie einer schwimmenden Schutzvorrichtung, die Fische in eine andere Richtung lenkt. Die Luftblasen werden von einem unter Wasser befindlichen, perforierten Rohr erzeugt, über das Druckluft abgegeben wird. Bei der Auslegung der Fischschutzvorrichtung wurden Strömungsmuster und die topografischen Merkmale des Flussbetts berücksichtigt. Erste Beobachtungen, die von einem Fachunternehmen vorgenommen wurden, deuten darauf hin, dass die Fische durch das System wirkungsvoll abgeschreckt werden. Unipro beabsichtigt, die Wirksamkeit des Geräts auch 2021 weiter zu überwachen.

## Fischschutz in Waldeck

2020 haben wir auch in Waldeck 1, einem 70-MW-Pumpspeicherkraftwerk in Mitteldeutschland, ein Fischschutzsystem installiert. Dieses erzeugt vor dem Turbinenzulauf ein elektrisches Feld, mit dem Fische in eine andere Richtung gelenkt werden, ohne sie zu betäuben. Jedoch hat eine Auswertung gezeigt, dass die gegenwärtige Konfiguration des Systems keinen ausreichenden Schutz bietet. Wir beabsichtigen, das System 2021 zu optimieren und neu zu bewerten.



Ein Uniper-Wasserkraftwerk in Schweden

# Gewässerschutz

**GRI 103-1, 303-1** Wasser ist von entscheidender Bedeutung für unser Geschäft. Unsere Wasserkraftwerke liegen an zahlreichen großen und kleinen Gewässern in Deutschland und Schweden. Um Strom zu erzeugen, sind diese Kraftwerke darauf angewiesen, dass Flüsse ausreichend Wasser führen beziehungsweise Reservoirs einen ausreichend hohen Wasserpegel aufweisen. Unsere Heizkraftwerke entnehmen außerdem Kühlwasser aus dem Meer, aus Flussmündungen und aus Flüssen. Wir bauen unser Geschäft auch in Teilen der Welt aus, in denen Wasserknappheit ein drängendes Problem ist. Dort müssen wir mit dieser Ressource besonders achtsam umgehen.

**GRI 103-2/3** Wir wollen Wasser verantwortungsvoll nutzen. Das bedeutet, dass wir alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Genehmigungsbedingungen erfüllen und unsere Anlagen sorgfältig betreiben. Mithilfe interner Kontrollen minimieren wir unsere wasserbezogenen Risiken. Wahrscheinlich werden sich Wettermuster infolge des Klimawandels in den kommenden Jahrzehnten verändern. Das dürfte sich auch auf den Wasserkreislauf in den Regionen auswirken, in denen Uniper Wasserkraftwerke betreibt. Lange Dürren werden dazu führen, dass Flüsse weniger Wasser führen und diesen Kraftwerken weniger davon zur Verfügung steht. Wasserknappheit wird vermutlich auch das verfügbare Kühlwasser für unsere Heizkraftwerke reduzieren. Unsere Aufgabe ist es, nachhaltige Wasserquellen und Aufbereitungsmethoden zu finden, um den Betrieb unserer Anlagen auch in Zukunft sicherzustellen.

## Wasserrisiken

**GRI 303-1** 2020 haben wir den Wasserrisikoatlas des World Resource Institute herangezogen, um zu beurteilen, ob sich thermische Kraftwerke von Uniper in Gebieten mit potenzieller Wasserknappheit befinden. Dabei hat sich gezeigt, dass dies bei einigen Kraftwerken tatsächlich der Fall ist. Jedoch sind wir zu dem Schluss gekommen, dass dies für das Gesamtrisiko unserer Geschäftstätigkeit nicht signifikant ist. Das liegt daran, dass wir den Großteil (76 %) des von uns zur Kühlung verwendeten Wassers aus dem Meer oder aus Flussmündungen entnehmen, wo Wasserknappheit kein Problem darstellt. Bei den wenigen Kraftwerken, die in Gebieten stehen, in denen Wasser knapp ist, haben wir festgestellt, dass sich dies auf zweierlei Weise auf unseren Betrieb auswirken könnte: Entweder wir können kein Kühlwasser entnehmen oder wir können das Kühlwasser nach Gebrauch nicht wieder in das Gewässer einleiten. Wir betrachten das Risiko für den Eintritt dieser Ereignisse auf absehbare Zeit für minimal.

Uniper besitzt und betreibt in Schweden und Deutschland rund 200 Wasserkraftwerke mit einer Gesamtleistung von 3,7 GW. Im Rahmen unseres üblichen Anlagenplanungsprozesses beurteilen wir potenzielle Veränderungen im Wasserkreislauf ebenso wie die Zunahme von Extremwetterlagen infolge des Klimawandels. Aufgrund solcher Veränderungen könnte es erforderlich sein, mit Regulierungsbehörden Gespräche über Anpassungen unseres genehmigten Betriebs zu führen, um saisonale Schwankungen zu berücksichtigen.

## Unsere wichtigsten Maßnahmen für eine bessere Wassernutzung

**GRI 303-1/2** Die Mindestanforderungen und Standards für die Wassernutzung werden durch nationale und regionale Gesetze sowie bewährte Verfahren vorgegeben. Uniper hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften. Die EU hat im Jahr 2000 die Wasserrahmenrichtlinie (WRRL) erlassen. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, alle Wasserkörper in ihrem Zuständigkeitsbereich in einen guten Zustand zu versetzen. Wir unterstützen die WRRL uneingeschränkt.



### Gesamte Wasserentnahme und -einleitung

Im Jahr 2020 entnahm Uniper 4,1 Mrd. m<sup>3</sup> Wasser für unsere Kühlanlagen (größtenteils Meerwasser), ein Anstieg von 0,1 Mrd. m<sup>3</sup> (2019: 4,0 Mrd. m<sup>3</sup>) gegenüber dem Vorjahr. Einen Großteil des Wassers, das wir entnehmen, leiten wir wieder in die Quelle ein. Im Jahr 2020 belief sich dieser Anteil auf 99,1 %.

# Menschenrechte und Compliance-Kultur

**GRI 103-1** Wir wollen mehr als das tun, was gesetzlich vorgeschrieben ist. Das bedeutet, dass wir sehr hohe ethische Standards ansetzen und diese jeden Tag, in allem, was wir tun, und überall, wo wir tätig sind, in die Praxis umsetzen. Eine gute Unternehmensführung (Corporate Governance) hat daher bei Uniper höchste Priorität. Wir befürworten den Deutschen Corporate Governance Kodex, der eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung und -kontrolle fördern will. Unser Geschäft ist global und damit auch die potenzielle Auswirkung unseres Tuns. Beispielsweise können unsere Beschaffung von und unser Handel mit Kohle und Gas indirekt Auswirkungen auf Menschenrechte haben und uns möglicherweise Risiken aussetzen. Mögliche Compliance- und Sozialrisiken ergeben sich auch, wenn wir Ingenieur- und Energiedienstleistungen in Ländern anbieten, in denen die Institutionen intransparent und schwach sind. Außerdem ist der Schutz der Daten unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer und Kunden in unserer modernen digitalen Welt eine zentrale Aufgabe und ein wichtiger Teil unserer Compliance-Kultur.

# Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Priorisierte SDGs	Verpflichtung	Ziel	Fortschritt
<b>8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b> 	Keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel.	Überprüfung von 100 % unserer Vertragspartner mithilfe des Social-Screening-Systems (ESG Due Diligence) von Uniper bis 2022.	Bis Jahresende 2020 hatten wir 56 % unserer Vertragspartner überprüft.
<b>16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen</b> 	Weitere Stärkung der Compliance-Kultur und Schutz des Unternehmens vor Korruptionsrisiken.	Bis 2021 100 % unserer Mitarbeiter in Compliance und im Verhaltenskodex von Uniper schulen	Wird gegenwärtig durchgeführt





# Verletzung von Menschenrechten vorbeugen

**GRI 103-1/2 Menschenrechtsverletzung sind für Uniper nicht hinnehmbar – weder in unserem eigenen Unternehmen noch in unserer Lieferkette. Als international agierender Konzern ist Uniper in einigen Ländern aktiv, in denen staatliche Institutionen die grundlegenden Menschenrechte nicht immer vollständig schützen können.**

Die Achtung der Menschenrechte ist fest in unseren Unternehmensrichtlinien und -prozessen verankert, um zu verhindern, dass wir als Unternehmen einen Nutzen aus Menschenrechtsverstößen ziehen. Wir handeln im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den internationalen Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation und dem deutschen Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte.

Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und unterstützen sie aktiv. Das gilt insbesondere für die Bereiche Menschenrechte, Arbeits- und Umweltstandards sowie ethische Geschäftspraktiken.

Schwere Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsvertreibungen, Zwangsarbeit und Kinderarbeit können eine direkte oder indirekte Folge unserer geschäftlichen Aktivitäten sein. Dies gilt insbesondere in Ländern, in denen der Schutz der Menschenrechte seit jeher unzureichend ist. Zudem stellen in einigen Ländern autoritäre Regierungen, Defizite in demokratischen Strukturen und ein Mangel an Transparenz und Rechenschaftspflicht erhebliche Herausforderungen an eine effiziente Geschäftstätigkeit und das Lieferkettenmanagement.

Uniper verpflichtet sich, menschenrechtsbezogene Risiken im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit und in seinem Einflussbereich zu identifizieren, zu mindern und zu überwachen. Dabei handelt es sich um einen fortlaufenden Prozess, der Eigeninitiative und das Engagement des gesamten Unternehmens erfordert, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen. Dazu gehören zeitnahe und angemessene Maßnahmen, um

# 100%

**Bis 2022 werden wir bei 100% unserer Vertragspartner eine ESG-Due-Diligence-Prüfung durchführen**

negative Auswirkungen einzelfallbezogen zu beheben. Der Uniper-Verhaltenskodex und unser Verhaltenskodex für Lieferanten stellt die gleichen Erwartungen an Geschäftspartner und Lieferanten.

Uniper setzt außerdem maßgeschneiderte Lösungen in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen um und beteiligt sich an Multistakeholder-Initiativen wie Bettercoal, die darauf ausgerichtet sind, nachteilige Auswirkungen für Menschen zu identifizieren und zu lindern.

Unipers Tochtergesellschaft in Großbritannien veröffentlicht die jährliche Erklärung, die durch den Modern Slavery Act 2015 gefordert wird. Wir werden die Maßnahmen, die wir zur Beseitigung von moderner Sklaverei und Menschenhandel in unserem Geschäft und unserer Lieferkette ergreifen, weiterhin regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls erforderliche Verbesserungen vornehmen.

# Die Problematik der Kohlelieferkette und unser Engagement bei Bettercoal

**GRI 102-12/43, 414-1/2** Um geeignete Maßnahmen zur Prävention, Überwachung und Reduzierung von Menschenrechtsrisiken entlang der Kohlelieferkette zu ergreifen, beteiligen wir uns an der Initiative „Bettercoal“. Diese gemeinnützige Initiative wurde von mehreren großen europäischen Energieversorgern gegründet und setzt sich für eine verantwortungsvollere Kohlelieferkette ein. Zentrales Element des Bewertungssystems von Bettercoal ist die Beurteilung von Lieferanten: Bettercoal bewertet unabhängig die Leistung von Kohlebergbauunternehmen anhand der zehn Prinzipien des Bettercoal-Kodex. Wir verwenden diese Informationen in unserem ESG-Due-Diligence-Prozess und bei der Überwachung der Lieferkette. Bettercoal verfolgt die Strategie, sein Engagement zu priorisieren und mit Bergbauunternehmen in den Ländern, die am meisten Kohle nach Europa exportierten, zusammenzuarbeiten, um die gemeinsame Behebung der tatsächlichen Auswirkungen zu fördern. Entsprechend verlagerten die Mitglieder von Bettercoal, einschließlich Uniper, den Schwerpunkt zuletzt auf anbieterspezifische und systemische Probleme in Kolumbien und Russland. 2021 werden Indonesien und Südafrika als weitere Schwerpunktländer aufgenommen.

Das Bettercoal-Bewertungsprogramm, das auf dem 2020 überarbeiteten Bettercoal-Kodex basiert, deckt eine große Bandbreite an Themen ab und enthält detaillierte Bestimmungen für Menschenrechts-Due-Diligence-Prüfungen in Konfliktgebieten. Infolge der Bewertungen entwickeln Kohlebergbauunternehmen Pläne zur kontinuierlichen Verbesserung, die ein wichtiger Baustein des Due-Diligence- und Risikomanagementprozesses von Uniper sind.

## Herkunft der 2020 unter Direktverträgen bezogene Kohle

Herkunftsland	% bezogene Kohle
Russland <sup>1</sup>	29,9
Kolumbien	29,7
Kasachstan	22,2
Südafrika	7,8
USA	7,7
Australien	2,7

<sup>1</sup>Inklusive Kohle aus Lettland.

Bogota,  
Kolumbien.





Kohleminen  
in Kolumbien

## ESG-Überwachung von Gas, Flüssigerdgas (LNG) und der zugehörigen Infrastruktur

Wir erfassen, welchen Anteil an Kohle wir direkt bei Bettercoal-Lieferanten einkaufen. Unser Ziel ist es, diesen Anteil jedes Jahr weiter zu erhöhen. 2020 ist er auf 68 % (2019: 55 %) gestiegen, was zum Teil auf bessere Berichterstattung zurückgeführt werden kann. Um Kohlebergbauunternehmen und deren Engagement für Menschenrechte und ESG-Due-Diligence kontinuierlich zu überwachen, tauschen wir uns mit unseren Stakeholdern aus – insbesondere in Russland und Kolumbien, die mehr als die Hälfte unserer Kohle ausmachen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Einen kontinuierlichen Dialog pflegen“.

Jedoch ist eine genaue Überwachung nicht immer möglich. Durch den computergestützten globalen Kohlehandel, bei dem eine einzelne Kohlelieferung häufig durch mehrere Hände geht, wird es schwieriger, die Herkunft von Kohle zweifelsfrei nachzuvollziehen. Dadurch ist die Überwachung der ESG-Leistung und die Durchsetzung unserer Richtlinien entlang der Kohlelieferkette in besonderem Maß eine Herausforderung. Um diesem Problem entgegenzuwirken, haben Bettercoal und die World Coal Association, die Standard-Vertragsvorlagen für Handelsgeschäfte herausgibt, 2020 darüber gesprochen, zur Verbesserung der Rückverfolgbarkeit eine Bettercoal-Klausel in die Verträge aufzunehmen. Wir erwarten, dass sich in dieser Sache 2021 weitere Entwicklungen ergeben.

Gemäß unserem Plan zum Ausbau unseres diversifizierten Gasgeschäfts und zu dessen schrittweiser Dekarbonisierung haben wir begonnen, einzelne Projekte und Geschäfte einer ESG-Due-Diligence-Prüfung zu unterziehen. Wir glauben, dass die Zusammenarbeit mit strategischen Gaslieferanten zur Eindämmung von ESG-Risiken entlang der Wertschöpfungskette positive Auswirkungen für die betroffenen Gemeinden und unseren gesamten Planeten haben kann. 2020 haben wir uns auf Transparenz bei den Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), einschließlich der Überwachung der Methanemissionen, konzentriert. Zwar lassen sich Gasmoleküle naturgemäß nicht vollständig nachverfolgen, aber es gibt doch Möglichkeiten, um die geschätzten THG-Emissionen aus dem Transport von Gas und Flüssigerdgas zu minimieren und auszugleichen und gleichzeitig andere positive ESG-Effekte zu erzielen. Zum Beispiel können wir durch Aufforstungs- und Naturschutzprojekte den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des von uns verkauften Gases und Flüssig-

erdgases reduzieren, während wir Gemeinden vor Ort und anderen Stakeholdern helfen, von nachhaltigen Einkommensquellen zu profitieren und die Risiken für Korruption und Menschenrechtsverletzungen zu minimieren.

Damit unsere ESG-Due-Diligence-Prüfungen erfolgreich sind, müssen wir geeignete Screening- und Überwachungskriterien festlegen, in den Gemeinden vor Ort Vertrauen aufbauen (insbesondere wenn diese unmittelbaren Auswirkungen unseres Gasgeschäfts unterliegen) und Partnerschaften mit Projektentwicklern und zivilgesellschaftlichen Organisationen eingehen. Wir haben diesen Prozess 2020 gestartet, indem wir mit unseren wichtigsten Gas- und Flüssigerdgaslieferanten in Russland, Australien und den USA in Dialog getreten sind, um Transparenz bei THG-Emissionen zu fördern und weitere Themen mit ESG-Auswirkungen zu identifizieren, um die wir uns kümmern müssen.

# Unternehmensführung und Compliance

**GRI 103-1/2** Nicht das Richtige zu tun, kann Stakeholdern und dem Unternehmen selbst erheblich schaden. Regel- und Gesetzesverstöße systematisch zu verhindern und zu sanktionieren, ist daher von großer Wichtigkeit. Nur so können wir glaubhaft machen, dass wir unser Unternehmen verantwortungsvoll führen und eine langfristige Wertschöpfung anstreben. Unternehmensführung und Compliance sind daher wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur.

Grundlage von Compliance ist gute Unternehmensführung (Good Corporate Governance). Sie hat bei Uniper höchste Priorität und basiert auf einer engen und effizienten Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat. Das Prinzip guter Unternehmensführung leitet alle unsere Entscheidungen und ermöglicht uns, Erfolg auf eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Weise zu erreichen. Vorstand und Aufsichtsrat unterstützen die Ziele des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Kodex sieht vor, eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung und -kontrolle zu fördern.

## Compliance-Management-System

**GRI 103-2/3** Wir definieren Compliance-Risiken als die Möglichkeit wesentlicher rechtlicher Risiken, hoher Geldstrafen und erheblicher Reputationsschäden. Diese können sich aus Fehlverhalten oder Rechtsverstößen ergeben, entweder durch die Handlungen unserer Mitarbeiter oder durch Dritte, die in unserem Auftrag handeln. Um Compliance-Risiken zu mindern, haben wir am 1. Januar 2016 ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) eingeführt.

**Die folgenden Rechtsgebiete und zugehörigen Aktivitäten sind für unser Unternehmen relevant und stellen daher unsere wichtigsten Compliance-Themen dar:**

- Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Einhaltung der Kapitalmarktvorschriften (Kapitalmarkt-Compliance)
- Wettbewerbsrecht
- Wirtschaftssanktionen
- Einhaltung der Handelsbestimmungen (Handels-Compliance)

Das CMS formuliert einheitliche Compliance-Standards, die unsere spezifischen Compliance-Risiken berücksichtigen. Das System ist aus unserer Sicht angemessen und effektiv, wenn es mit hinreichender Sicherheit Compliance-Risiken feststellen und Compliance-Verstöße verhindern kann. Das CMS beinhaltet auch die

Meldung bereits aufgetretener Compliance-Verstöße. Darüber hinaus erleichtert dies Verbesserungen an den Mechanismen des CMS. Dem Vorstand werden im Rahmen des CMS vierteljährlich Compliance-Berichte vorgelegt. So erhält der Vorstand die Informationen, die er benötigt, um die Leistung des CMS zu überwachen. Der Vorstand hat einen Chief Compliance Officer ernannt, der dem Vorstandsvorsitzenden, den weiteren Vorstandsmitgliedern und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats unterstellt ist. Der Chief Compliance Officer ist für das CMS verantwortlich und wird vom Senior Vice President for Compliance unterstützt. Der Vorstand unterstreicht die Bedeutung von Compliance auch durch seine Compliance-Verpflichtung, die online verfügbar ist. Die Compliance-Unternehmensrichtlinie, die den Rahmen für die organisatorische und prozessuale Aufstellung der Compliance-Funktion festlegt, wurde 2020 aktualisiert und erneuert.

Uniper unterzieht das CMS regelmäßigen Compliance-Risiko-Bewertungen, zuletzt 2019. 2020 haben wir die meisten Maßnahmen umgesetzt, die uns 2019 von unabhängigen Prüfern in Prüfungsberichten empfohlen wurden. Dies waren zum Beispiel zusätzliche Maßnahmen zur Kommunikation von Compliance wie ein Kommunikationskonzept, Tone from the Top und Erklärungen von Führungskräften. In Zusammenhang mit den noch offenen Empfehlungen befinden wir uns mit den relevanten Stakeholdern im Gespräch und prüfen zweckdienliche Lösungen.



# Verhaltenskodex

**GRI 102-16/17, 103-2, 404-2** Die Grundlage für eine unternehmensweite Compliance-Kultur ist unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Der Verhaltenskodex wurde vom Vorstand verabschiedet und legt die wichtigsten Verhaltensgrundsätze fest, die für alle unsere Mitarbeiter verbindlich sind. Er bietet Orientierung und Unterstützung für unternehmerisches Handeln und das Verhalten am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Unternehmensregeln. Der Verhaltenskodex basiert auf einer Verpflichtung zur Integrität gegenüber unseren Kollegen, unserem Unternehmen und unserem Umfeld. Jedes Jahr unterzeichnen die Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex. Der Kodex wird in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert, um Ange-

messenhaft und Einhaltung betrieblicher und behördlicher Anforderungen sicherzustellen.

Der Kodex spricht eine breite Palette von Themen an. Dazu gehören Compliance, die Bekämpfung von Korruption und der Schutz der Menschenrechte. Der Kodex beschreibt darüber hinaus ausführlich, welche Folgen unangemessenes Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Institutionen nach sich ziehen kann, und die Verfahren, die in solchen Fällen zu befolgen sind. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption, Geldwäsche, Wettbewerbsverstößen und Terrorismusfinanzierung. Der Kodex behandelt zudem Aspekte wie die Einhaltung internationaler Sanktionen, den Umgang mit Geschenken und Einladungen, die Einbindung von Ver-

mittlern und die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern. Außerdem thematisiert der Kodex die Vermeidung von Interessenkonflikten und den Umgang mit Informationen, Eigentum und Ressourcen des Unternehmens. Unsere Compliance-Richtlinien und -Prozesse stellen sicher, dass der jeweils zuständige Compliance-Beauftragte oder der Chief Compliance Officer alle gemeldeten Verstöße ordnungsgemäß untersucht, bewertet und beendet. Mutmaßliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex können anonym mit einer Whistleblower-Meldung angezeigt werden. Verstöße können mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, bis 2021 alle Mitarbeiter zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex zu schulen, indem wir diese

Schulungen verpflichtend machen. 2020 haben wir ein E-Learning-Modul zu Bestechung, Korruption, Geldwäsche eingeführt, in dem Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Position am wahrscheinlichsten solchen Risiken ausgesetzt werden könnten, lernen, diese Risiken zu vermeiden und welche Bedeutung Whistleblowing hat.

Wir sind bestrebt, möglichst nur mit Dritten zusammenzuarbeiten, die vergleichbare Grundsätze anwenden. Außerdem verpflichten wir unsere Lieferanten, eine Verpflichtung zur Einhaltung unseres Lieferantenkodex zu unterzeichnen.

# Bekämpfung von Korruption

**GRI 103-2, 205-1/3** Korruption und Bestechung fördern soziale Ungleichheit und Kriminalität, untergraben das Vertrauen der Öffentlichkeit und erhöhen die Kosten von Transaktionen. Die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Unternehmensrichtlinien, die auf die Bekämpfung von Korruption abzielen, kann zu straf- und zivilrechtlicher Haftung führen, und zwar nicht nur für die beteiligten Personen, sondern auch für den Konzern und seine Direktoren und leitenden Angestellten. Sie kann auch dem Ruf von Uniper schaden. Wir lehnen Bestechung und Korruption entschieden ab. Dieser Null-Toleranz-Ansatz gilt für jede Form von Korruption, ob in der Beziehung zu Amtsträgern, Kunden oder Geschäftspartnern. Derartiges Verhalten stellt einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar und führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es ist den Mitarbeitern untersagt, Wertgegenstände (wie Geld, Geschenke, Stellenangebote oder andere Vorteile) als Gegenleistung für ein Geschäft, Einfluss auf eine Handlung oder Erlangung eines anderen Vorteils, insbesondere gegenüber einem Amtsträger, anzubieten, zu versprechen oder zu übergeben. Es ist ihnen ebenfalls untersagt, dies indirekt über einen Ehepartner, Partner, Verwandten oder Freund zu tun. In einigen Ländern stellen Geschäftsbeziehungen mit Vermittlern (Agenten, Maklern, Beratern, Vertretern usw.) ein

erhöhtes Risiko für Korruption und Bestechung dar. Aus diesem Grund führen wir alle diese Beziehungen in Übereinstimmung mit unserer Konzernrichtlinie über Vereinbarungen mit Vermittlern durch. Die strengen Regeln dieser Richtlinie sollen verhindern, dass die Vermittlungsgebühr oder -provision eines Vermittlers dazu verwendet wird, illegale Zahlungen im Namen von Uniper zu leisten.

Im Mai 2018 hat Uniper in allen Funktionsbereichen des Unternehmens die zweite Compliance-Risikobewertung durchgeführt. Dabei wurde auch das Korruptionsrisiko untersucht. Die Ergebnisse wurden 2019 den Funktionsbereichen mitgeteilt. In den Bereichen, in denen die Bewertung Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt hat, haben wir entsprechende Korrekturmaßnahmen ergriffen. Die nächste Risikobewertung wird 2021 durchgeführt.

In einem sich schnell verändernden globalen Geschäftsumfeld müssen wir uns der externen Beschränkungen unserer Geschäftsaktivitäten bewusst sein. Wir verpflichten uns dazu, alle geltenden Wirtschaftssanktionen und andere Formen internationaler Beschränkungen zu beachten. Uniper unterhält Geschäftsbeziehungen zu Vertragspartnern auf der ganzen Welt, einschließlich solcher, die in Ländern ansässig sind, die im Korruptions-

wahrnehmungsindex von Transparency International einen niedrigen Rang einnehmen, was auf ein hohes Maß an wahrgenommener Korruption hinweist. Die Nichteinhaltung der gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, die zur Einhaltung der wichtigsten Antikorruptionsvorschriften erforderlich sind, würde wahrscheinlich zu ernsthaften Auswirkungen auf den Ruf, die Rechtslage und die Finanzen

# 395

**neue Vertragspartner wurden bewertet und genehmigt.**

des Konzerns führen. Mitarbeiter, die Vertragspartner in solchen Ländern haben, werden regelmäßig zu Richtlinien und Systemen geschult, die zur Korruptionsprävention beitragen.

Uniper verfügt über eine Know-Your-Counterparty-Unternehmensrichtlinie. Ihr Zweck ist es, die bestehenden Prozesse zur Identifizierung, Verifizierung und Berichterstattung

über die wichtigsten Compliance-Risiken, die möglicherweise von neuen Vertragspartnern ausgehen, zu verbessern, bevor Geschäfte abgeschlossen werden. Zu diesen Risiken gehören insbesondere Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und der Verstoß gegen Wirtschaftssanktionen. Die Einführung der Richtlinie wurde von einem E-Learning-Modul und einer Präsenzschiulung mit dem Titel „Know Your Counterparty, Intermediaries, and Sanctions“ begleitet, in denen Mitarbeiter aus dem gesamten Unternehmen mit den verbesserten Prozessen vertraut gemacht wurden. Im Jahr 2020 nutzte die Compliance-Funktion diese Prozesse zur Beurteilung von 428 neuen Vertragspartnern (2019: 409), von denen 395 genehmigt und 2 aufgrund von Compliance-Risiken abgelehnt wurden. Die übrigen wurden entweder deaktiviert oder werden noch geprüft.

2020 wurden zwei neue Fälle von angeblicher Korruption intern bei Uniper gemeldet. Ein Fall ist noch offen, der andere wurde als unbegründet geschlossen.

# Datenschutz

**GRI 103-1/2 Der Schutz von und der sichere Umgang mit personenbezogenen Mitarbeiter- und Kundendaten hat hohe Priorität für Uniper. Datenschutz ist wichtig, um Bußgelder zu vermeiden und dem Ruf unseres Unternehmens nicht zu schaden. Mit geeigneten Maßnahmen können wir die Risiken reduzieren und das Vertrauen unserer Kunden und Mitarbeiter vertiefen. Selbstverständlich gewährleisten wir bei unseren Dienstleistern das gleiche Datenschutzniveau wie innerhalb unseres Unternehmens.**

Wir sind als multinationales Unternehmen in vielen verschiedenen Ländern tätig. Die Einhaltung der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und anderer ähnlicher Vorschriften ist für unseren Erfolg und das Vertrauen unserer Stakeholder von entscheidender Bedeutung. Wir treffen daher zahlreiche Vorkehrungen und arbeiten kontinuierlich – auch in Absprache mit externen Experten – daran, unser Datenschutzmanagementsystem noch besser zu gestalten. Dadurch konnten wir auch das Bewusstsein für die Datensicherheit innerhalb unseres Unternehmens und bei unseren Geschäftspartnern erhöhen.

Unsere Datenschutz basiert auf unserer Konzernrichtlinie „Datenschutzorganisation“. Das Datenschutzteam ist dafür zuständig, die Datenschutzaktivitäten bei allen vollkonsolidierten

Uniper-Gesellschaften zu koordinieren und zu überwachen. Zusätzlich kommt einmal im Quartal ein Datenschutzgremium zusammen, das unsere Datenschutzorganisation stärkt und unterstützt. Ihm gehören Führungskräfte der relevanten Abteilungen sowie der Chief Financial Officer an. Zur Verwaltung des Datenschutzes haben wir 30 Datenschutzkoordinatoren ernannt, die als Schnittstelle zum operativen Geschäft dienen. Ihre Aufgabe ist es, Datenschutzrisiken zu identifizieren und das Bewusstsein für den Datenschutz an vorderster Front zu stärken. 2020 haben wir ihre Rolle im Unternehmen und ihre Verantwortung weiter gestärkt und sie so weit wie möglich einbezogen.

Neue Datenschutzkoordinatoren erhielten Präsenzs Schulungen zu datenschutzrelevanten Themen und Fragen. Der Datenschutz ist auch integraler Bestandteil der Einführungs-schulung für neue Mitarbeiter. Darüber hinaus haben wir die Online-Schulung zur DSGVO überarbeitet und ein Konzept für spezialisierte Präsenzs Schulungen im IT-Bereich erstellt. Beide Schulungen werden ab 2021 durchgeführt. Außerdem haben wir unseren Mitarbeitern relevante Informationen zur DSGVO in unserem Unternehmens-Intranet zur Verfügung gestellt (z. B. zu den Datenschutzanforderungen bei Office-365-Anwendungen) und unsere DSGVO-Sensibilisierungskampagne

für Mitarbeiter in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum fortgesetzt.

Für ein einfaches und effizientes Datenschutzmanagement setzt Uniper die Datenschutzmanagementsoftware „PRIME“ ein. Mit dieser Software können wir Datenschutz-Compliance sicherstellen und alle datenschutzbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen, die im gesamten Unternehmen umgesetzt werden müssen, überwachen.

Im Rahmen des Datenschutzrisikomanagements wurden unsere Verarbeitungstätigkeiten bewertet und technische und organisatorische Maßnahmen identifiziert, mit denen sich die Leistung des Datenschutzmanagements verbessern lässt. Diese Maßnahmen werden 2021 von den jeweiligen Abteilungen umgesetzt.

Aufgrund von Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem Brexit wurden 60 EU-Standardvertragsklauseln identifiziert und intern mit Uniper-Einheiten in Großbritannien geschlossen, um ein angemessenes Datenschutzniveau sicherzustellen. Auch die Identifizierung und der Abschluss von EU-Standardvertragsklauseln mit externen Dienstleistern wurde eingeleitet und alle Prozessverantwortlichen wurden kontaktiert.



## Einhaltung der DSGVO

**GRI 103-2/3, 418-1** Wir müssen die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erfüllen. Vor diesem Hintergrund haben wir – gemeinsam mit den betroffenen Abteilungen – weitere angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass wir bei der Verarbeitung, Speicherung und Übertragung von personenbezogenen Daten die Datenschutzvorschriften einhalten.

Die DSGVO gilt auch für Dritte, die in unserem Auftrag personenbezogene Daten verarbeiten. Bei unseren Maßnahmen zur Einhaltung der DSGVO haben wir uns insbesondere auf das Risiko von Informationslecks und das Management von personenbezogenen Daten konzentriert, um Verstöße gegen die Datenschutzbestimmungen zu vermeiden. Unter Anwendung von bewährten Verfahren haben wir analysiert und dokumentiert, wie Daten bei Uniper gespeichert werden und wie der Zugang zu diesen Daten geregelt ist.

Wir haben außerdem zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um den Missbrauch von geschäftsbezogenen Daten und den unbefugten Zugriff von außen zu verhindern. Missbrauch oder die versehentliche Weitergabe von vertraulichen Informationen durch einen Mitarbeiter können dazu führen, dass Geschäftsgeheimnisse offenbart werden oder gegen Datenschutzgesetze verstoßen wird. Zur weiteren Förderung eines soliden Datenschutzes wurden Regeln und Richtlinien in die monatlichen Leistungsziele der Mitarbeiter aufgenommen.

Im Jahr 2020 wurden 83 Datenschutzbeschwerden eingereicht. Von diesen wurden 33 nicht als Datenschutzverletzung eingestuft. Drei Datenschutzverletzungen mussten aufgrund von rechtlichen Vorgaben der zuständigen Datenschutzbehörde gemeldet werden. Aufgrund der häufigen Änderungen von Computeranwendungen und Cyber-Bedrohungen investieren wir kontinuierlich in den Datenschutz und verbessern unsere Schutzmaßnahmen weiter. Wir verpflichten uns, bei den anwendbaren Verfahren und Technologien auf dem neuesten Stand zu bleiben.

## Steuertransparenz

**GRI 103-1/2/3, 207-1/3/4** Steuern spielen in den Rechtsräumen, in denen wir tätig sind, eine wichtige Rolle: Sie ermöglichen es Ländern und Gemeinden, Dienstleistungen und Einrichtungen anzubieten, die für das Gemeinwohl unverzichtbar sind. Uniper verpflichtet sich dazu, die geltenden Steuergesetze und -vorschriften einzuhalten, die entsprechenden Steuern zu zahlen und stets nicht nur den Wortlaut, sondern den Geist des geltenden Rechts zu berücksichtigen. Wir bemühen uns außerdem um ein offenes, konstruktives Verhältnis zu den Steuerbehörden.

Der Group Executive Vice President Tax entscheidet über unseren Steueransatz und ist für diesen verantwortlich. Gemäß unserem Verhaltenskodex ist ein einwandfreies Geschäftsgebaren einer der wichtigsten Grundsätze für Integrität. Unser Steueransatz wird durch mehrere Unternehmensrichtlinien bestimmt, unter anderem den Steuerrichtlinien des Konzerns. Diese Richtlinie wird ergänzt durch unsere Richtlinie über unser internes Kontrollsystem. Darüber hinaus überwacht der Prüfungs- und Risikoausschuss des Aufsichtsrats von Uniper das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem.

Wie alle anderen geschäftlichen Risiken werden auch Steuerangelegenheiten gemäß der Risikomanagementrichtlinie des Unternehmens identifiziert, beurteilt, gemanagt und überwacht. Es ist nicht von vornherein festgelegt, welche Steuerrisiken Uniper einzugehen bereit ist. Risiken werden in Bezug auf die Wesentlichkeit einer Transaktion und anderen damit einhergehenden Risiken bewertet. Wenn Unsicherheiten bestehen wird sich Uniper nach Möglichkeit an die zuständige Steuerbehörde wenden, um im Vorfeld der Transaktion eine Entscheidung zu erhalten.




Unipers Ansatz zur steuerlichen Steuerung, Kontrolle und zum Risikomanagement wird in Unipers Steuertransparenzbericht 2020 detailliert beschrieben. Uniper veröffentlicht außerdem Informationen über Einkommen- und Ertragsteuern im Rahmen des Konzernabschlusses im Geschäftsbericht 2020.



# Einbeziehung der Stakeholder

Für uns als internationales Energieunternehmen ist es entscheidend, dass wir uns das Vertrauen unserer Stakeholder sichern – das gilt für die Menschen, die in der Nähe unserer Anlagen leben, ebenso wie für Vertreter der internationalen Gemeinschaft. Vertrauensvolle Beziehungen sind die Voraussetzung dafür, gemeinsam einen positiven Wandel zu bewirken. Deshalb werden wir neue Kooperationen und Projekte mit zivilgesellschaftlichen Organisationen eingehen, insbesondere solchen, die an der Lösung von Problemen in unserem Einflussbereich beteiligt sind. Wir sind überzeugt: Das wird die effektivste Methode sein, um zukünftige Herausforderungen zu bewältigen und negative Auswirkungen zu vermeiden.

# Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Priorisierte SDGs	Verpflichtung	Ziel	Fortschritt
<b>8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b> 	Minimierung der negativen Auswirkungen auf Gemeinden, die von Unipers Geschäftstätigkeit betroffen sind.	Durchführung von mindestens drei vertrauensbildenden Stakeholderdialogen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen pro Jahr auf Konzernebene bis Ende 2022.	Fünf vertrauensbildende Stakeholderdialoge im Jahr 2020.
<b>16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen</b> 	Unterstützung beim Aufbau wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen.		
<b>17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele</b> 	Proaktive Einbeziehung von Stakeholdern für mehr Transparenz und einen kontinuierlichen Dialog zu Unipers Aktivitäten.		



# Einen kontinuierlichen Dialog pflegen

**GRI 102-43** Wir pflegen den Austausch mit verschiedenen Anspruchsgruppen. Auf diese Weise möchten wir mehr über ihre Bedürfnisse, Bedenken und Erwartungen an unser Unternehmen erfahren. Durch unser Engagement können wir ihre Perspektive besser verstehen. Uns ist klar, dass das Vertrauen unserer Stakeholder für unseren langfristigen Erfolg entscheidend ist. Deshalb arbeiten wir mit ihnen zusammen, um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Wir kommunizieren über unterschiedliche Kanäle mit unseren Stakeholdern. Dazu gehören Gespräche mit unseren Investoren, Feedback von unseren Kunden sowie Tage der offenen Tür und öffentliche Foren, bei denen Anwohner und Schüler unsere Kraftwerke besichtigen können, sofern die Vorschriften zur öffentlichen Gesundheit solche Veranstaltungen und Aktivitäten erlauben.

Den Umgang mit unseren Stakeholdern haben wir in unserer Konzernrichtlinie „Stakeholder-Management“ geregelt. Sie definiert unsere Ziele für die interne und externe Kommu-

nikation und weist die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu. Dabei setzt Uniper auf unterschiedliche Formen des Dialogs. Sie reichen von Informationsständen auf Messen und öffentlichen Foren für Anwohner, die in der Nähe unserer Anlagen leben, bis hin zu Gesprächen mit lokalen Vertretern und Interessengemeinschaften sowie Roundtable-Gesprächen mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Ziel dieser Foren ist es, offene Diskussionen mit unseren Nachbarn anzuregen und mehr über die Ansichten und Bedenken der Stakeholder vor Ort zu erfahren.

## Aktive Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen

**GRI 102-21/43** Im Jahr 2020 hat Uniper seinen Weg zur Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) weiter fortgesetzt. Wir haben diese Reise 2017 mit der Einrichtung des runden Tisches zum Thema Nachhaltigkeit begonnen – einem Forum, in dem NGOs und Vertreter von relevanten Uniper-Abteilungen zusammenkommen, um Themen und Fragen im Zusammenhang mit unserem Unternehmen zu erörtern. Der Zweck des runden Tisches zur Nachhaltigkeit ist es, einen transparenten Dialog mit den Nichtregierungsorganisationen zu führen und unser Unternehmen aus ihrer Perspektive zu sehen. Indem wir ein Verständnis für ihre Anliegen entwickeln und über dieses diskutieren, sind wir in der Lage, kontinuierlich dazuzulernen und uns kontinuierlich zu verbessern, aber auch Chancen zu nutzen. Nachdem wir das Jahr 2020 noch mit einem Dialog mit persönlicher Präsenz eröffnet haben, wurde der runde Tisch schließlich im Online-Format mit internationalen NGOs fortgeführt. Wie in den vorherigen Jahren konzentrierten sich auch die 2020

geführten Diskussionen auf die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Ausstieg aus der Kohleverstromung, Menschenrechtsfragen und Umweltauswirkungen entlang der Kohlelieferkette und auf die Umweltauswirkungen von Gastransport und Gasexploration.

In Übereinstimmung mit unserem Ansatz haben wir uns verpflichtet, bis 2022 jährlich mindestens drei Dialoge mit wichtigen Stakeholdern auf Konzernebene zu führen. Uniper führte 2020 fünf solcher Dialoge und übertraf damit das Ziel. Dabei fand erstmals eine Podiumsdiskussion zwischen einem Vorstandsmitglied von Uniper und einem NGO-Vertreter vor einem Publikum aus Uniper-Führungskräften statt.

Da NGOs und Themen in Zahl und Vielfalt weiter zunehmen, profitiert Uniper von diesen Dialogen. Wir sehen in Partnerschaften mit NGOs ein großes Potenzial, um unser Wissen noch zu verbessern. Uniper wird die Einbeziehung von wichtigen Stakeholdern strategisch ausbauen und weiterentwickeln.

## **Bettercoal: Arbeitsgruppen Russland und Kolumbien**

**GRI 102-43** Bettercoal hat länderspezifische Arbeitsgruppen aus Freiwilligen gegründet, um eine bessere Überwachung der Verbesserungspläne von Bergbauunternehmen zu erreichen und Lösungen für systemische Probleme der jeweiligen Region vorzuschlagen. Uniper hat den Vorsitz der Arbeitsgruppe Kolumbien übernommen und ist auch an der Arbeitsgruppe Russland beteiligt.

Russland liefert fast 40 % der europäischen Kohle. Bettercoal und seine Mitglieder sind deswegen vorrangig an einem besseren Verständnis und einer Minderung der Risiken in ihrer Kohlelieferkette interessiert. Die Bettercoal-Arbeitsgruppe Russland hat ihre Stakeholder-Engagement-Kampagnen 2020 mit zwei virtuellen Konferenzen zu Themen wie Minenschließungen, Renaturierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Umweltüberwachung fortgesetzt.

Kolumbien, das etwa 13 % der europäischen Kohle liefert, ist ein weiteres Schwerpunktland

von Bettercoal. Die Arbeitsgruppe Kolumbien, deren Vorsitz Uniper seit ihrer Gründung führt, schöpfte aus den 2019 gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnissen, um einen detaillierten Aktionsplan zu erstellen und Ziele für die priorisierten kontextuellen Probleme festzulegen, die zu ihrer Lösung beitragen sollen. Die Gruppe überwachte weiterhin die kontinuierlichen Verbesserungspläne der drei großen kolumbianischen Kohlebergbauunternehmen und tauschte sich aktiv mit den Interessengruppen aus.

Durch die Covid-19-Pandemie war die Gruppe gezwungen, ihre Planung und die Umsetzung des ursprünglichen Arbeitsplans anzupassen. Das betraf insbesondere den für März 2020 vorgesehenen Besuch in Kolumbien, bei dem persönliche Treffen mit Regierungsbehörden, Bergbauunternehmen, Dialoginstitutionen, internationalen Organisationen, lokalen Gemeinschaften sowie Gewerkschaften vorgesehen waren, um die priorisierten Probleme und andere im Kontext des Bergbaus in Kolumbien relevanten Themen zu erörtern. Wegen der Pandemie musste die Reise jedoch

verschoben werden. Dessen ungeachtet hat sich die Gruppe weiter virtuell mit den kolumbianischen Stakeholdern ausgetauscht und ist somit auch weiterhin gut über die Entwicklungen und Probleme vor Ort informiert. Für das erste Quartal 2021 plant die Arbeitsgruppe eine virtuelle Engagement-Tour.

## **Aktiver Austausch mit Aktionären und Aktionärsinitiativen**

Der Vorstand und das Investor-Relations-Team von Uniper stehen in ständigem Dialog mit verschiedenen Kapitalmarktakteuren, darunter unsere derzeitigen sowie potenzielle Aktionäre. Unser Hauptziel ist es, für ein hohes Maß an Transparenz zu sorgen, indem wir Investoren kontinuierlich relevante finanzielle und nicht finanzielle Informationen zur Verfügung stellen. Außerdem holen wir kontinuierlich Feedback ein, um die Sichtweise der Finanzmärkte bei unseren Entscheidungen zu berücksichtigen. Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG-Aspekte) werden sowohl für Investoren als auch für unsere Kapitalmarktkommunikation immer wichtiger. Letztere profitiert von unserem aktiven Ansatz bei der Berichterstattung über ESG-Aspekte.

2020 sind verschiedene Investoren und Investoreninitiativen an Uniper herangetreten und haben um detaillierte Informationen über die Dekarbonisierungsstrategie von Uniper gebeten. Wir gehen mit diesen Anfragen offen um, priorisieren sie und bemühen uns darum, aktive und transparente Diskussionen zu führen. Die Aufmerksamkeit der Investoren konzentriert sich vor allem auf die Unternehmensführung im Hinblick auf den Klimawandel, das Setzen von Emissionszielen und die Bekanntmachung von Geschäftsplänen, die den Übergang in eine Zukunft mit Netto-Null-Emissionen unterstützen. Der aktive Austausch hilft Investoren, besser zu verstehen, wie wir den Klimawandel in unsere Strategie integrieren und welche Bemühungen wir unternehmen, um unsere klimabezogene Governance und Leistung zu verbessern. Abgesehen davon hilft es uns dabei, uns weiter zu verbessern, wenn wir mit Investoren über diese Themen sprechen und ihre Sichtweise verstehen lernen.

# Corporate Citizenship

**Corporate Citizenship ist ein wichtiger Aspekt der Unternehmenskultur von Uniper. Als internationales Energieunternehmen tragen wir eine Verantwortung, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten – insbesondere in den Gemeinschaften in der Nähe unserer Kraftwerke und Niederlassungen. Wir unterstützen Initiativen, die in den Gemeinschaften vor Ort und für unsere Mitarbeiter Positives bewirken.**

## Das umweltfreundliche Büro

In der 2018 gegründeten Community Green Office haben sich mehr als 300 Uniper-Mitarbeiter zusammengeschlossen, die als Individuen und als Unternehmen nachhaltiges Verhalten am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld fördern wollen. Trotz der Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie konnte Green Office im Jahr 2020 einige bemerkenswerte Erfolge erzielen. In unserer Düsseldorfer Niederlassung hat die Initiative an alle Mitarbeiter persönliche Porzellantassen verteilt und auch Besucher und Gäste mit solchen Tassen ausgestattet. So können jährlich mehr als 800.000 Einwegbecher gespart werden. Die Mitglieder von Green Office haben außerdem die Abfalltrennung in unserer Niederlassung in Düsseldorf verbessert, indem sie verschiedene Abfallbehälter für Papier, Pappe, Verpackung, Bioabfall und Batterien aufgestellt haben. Green Office sponsert außerdem den Einsatz



Persönliche Keramiktassen für Mitarbeiter.

eines intelligenten Geräts, mit dem schwimmende Abfälle aus dem Düsseldorfer Rheinabschnitt entfernt werden sollen. Das Gerät, das rund um die Uhr im Einsatz ist, schadet weder Flora oder Fauna noch behindert es den Wasserlauf.



Flusswal auf dem Rhein.

## Unterstützung für bedürftige Familien

Zur Unternehmenskultur von Uniper – die wir als Uniper Way bezeichnen – gehörte schon immer eine starke Verpflichtung zu sozialer Verantwortung und zur Unterstützung von Menschen in Not. Deshalb haben wir 2020 den Familien, die von der Covid-19-Pandemie schwer getroffen wurden, besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen. Da die Schulen den Großteil des Jahres geschlossen waren, wurden Heimunterricht und digitales Lernen zum Alltag. Das war eine Herausforderung für fast alle Familien – umso mehr für diejenigen, die sich die nötigen Geräte nicht leisten können. Uniper wollte Hilfe leisten und hat sich mit Microsoft zusammengetan, um die Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung SOS-Kinderdorf in Garath, einem Düsseldorfer Stadtteil mit hoher Arbeitslosenquote und vielen sozial schwachen Familien, zu unterstützen. Wir haben 25 Microsoft-Tablets gespendet, um Kindern die Teilnahme am digitalen Lernen zu ermöglichen. Microsoft hat darüber hinaus zusätzliche Hilfsmaterialien im Wert von 9.000 € gespendet. Das Projekt wurde von unserer mitarbeitergeführten Wohltätigkeitsinitiative Helfende Hände durchgeführt.

Wir haben auch ein Programm namens „Der Polarexpress hält in Düsseldorf“ gestartet, mit dem wir helfen, die Wünsche von Kindern an Weihnachten zu erfüllen. Mitarbeiter von Uniper haben Hunderte von Weihnachtsgeschenken gebastelt, gekauft und eingepackt, die dann von der Stadt, vom gemeinnützigen Verein KRASS e. V. und von Kindergärten der Arbeiterwohlfahrt Düsseldorf verteilt wurden. Die Initiative wurde vollständig von unseren Betriebsräten und Mitarbeitern organisiert und finanziert.

Mitarbeiter von Uniper haben insgesamt 2.000 € an „Strohalm“ gespendet. Das ist eine gemeinnützige Organisation aus Regensburg, die sozial benachteiligten Menschen sowie Menschen, die durch Schicksalsschläge oder Krankheit in Not geraten sind, hilft.



Uniper stellte Gesichtsschutz für Fahrgäste in öffentlichen Verkehrsmitteln in Düsseldorf zur Verfügung



Polar-Express kommt in Düsseldorf an

## Kampagne zur Sensibilisierung gegenüber Covid-19

Um die Einhaltung der Social-Distancing- und Hygieneregeln während der Covid-19-Pandemie zu fördern, hat Uniper 2020 mit der Initiative „Uniper-Tram“ Fahrgäste im öffentlichen Nahverkehr in Düsseldorf dafür sensibilisiert, wie wichtig das Tragen eines Mund-Nasenschutzes ist. Wir haben mehr als 5.000 Masken herstellen lassen und dem Düsseldorfer Nahverkehrsbetreiber Rheinbahn AG übergeben. Gleichzeitig haben wir pro Maske 0,85 € an das SOS-Kinderdorf Düsseldorf gespendet, wodurch insgesamt 4.335 € zusammengekommen sind.

## Uniper läuft weiter

Uniper war 2020 erstmals Premium-Sponsor des Düsseldorf-Marathons. Zwar wurde die Veranstaltung wegen der Covid-19-Pandemie letztendlich abgesagt, aber viele Uniper-Mitarbeiter haben sich entschlossen, weiterzulaufen. Ihre Erfahrungen haben sie im Rahmen der Initiative #UniperKeepsRunning im Internet geteilt.

## Kindern in Russland sicheres Verhalten beibringen

Unipro betreibt unser Stromerzeugungsgeschäft in Russland. Das Unternehmen hat sich in den Gemeinden und Regionen, in denen seine Kraftwerke stehen, als vorbildlich bewährt. Im Jahr 2018 verlieh das russische Energieministerium dem Unternehmen sogar eine Auszeichnung als eines der „sozialorientiertesten Unternehmen“ der Branche. Eines der Programme zur Einbindung von Interessengruppen von Unipro ist „Uniproshka für Kinder“. Das Ziel des Programms ist es, Kindern im Vor- und Grundschulalter beizubringen, wie sie sich sicher verhalten und eine verantwortungsvolle Haltung gegenüber sich selbst und anderen Menschen einnehmen können. Es schafft auch eine willkommene Gelegenheit für Unipro-Mitarbeiter, sich ehrenamtlich zu engagieren. Im zentralsibirischen Scharypowo, dem Standort des Berjosowskaja-Kraftwerks, finanzierte Unipro 2019 ein interaktives Märchen über Sicherheit, das von Schauspielern einer örtlichen Kindertheatergruppe für Schulkinder aufgeführt wurde. Das Projekt wurde 2020 fortgesetzt. Unipro sponsert auch die Veröffentlichung von Lehrbüchern für Kinder mit eingeschränktem Sehvermögen. Seit über zehn Jahren arbeitet Unipro mit der Wohltätigkeitsorganisation „Bilderbücher für blinde Kinder“ zusammen und hat mehr als 2.000 Büchersätze an Institutionen in Smolensk, in der Region Perm, in Surgut, Krasnojarsk und Schatura gespendet.

## Ausstellung zum 100-jährigen Jubiläum

Das Unipro-Kraftwerk Schaturskaja GRES in Moskau konnte 2020 sein 100-jähriges Bestehen feiern. Dieses Jubiläum wurde unter anderem mit einer Ausstellung von seltenen Fotos vom Bau des Kraftwerks begangen. 2019 hat Unipro eine Kunstausstellung veranstaltet, in der Reproduktionen von Gemälden von Wassili Surikow, einem bekannten russischen Maler von realistischen Historienbildern, zu sehen waren. Nach dem Ende der Ausstellung wurden die Gemälde an örtliche Schulen, Krankenhäuser und andere öffentliche Einrichtungen gespendet. Solche Ausstellungen sind eine gute Möglichkeit, um Kulturveranstaltungen in unsere russischen Kraftwerke zu bringen, die häufig an abgelegenen Orten weitab vom kulturellen Angebot größerer Städte liegen.

Hundertjährige Ausstellung im Schaturskaja GRES, Moskau.



## Angelwettbewerb

Jeden Winter veranstalten die Mitarbeiter von Schaturskaja GRES einen Angelwettbewerb am Swjatoe-See, etwa 20 Kilometer südöstlich des Zentrums von Moskau. Die Regeln sind einfach: Wer innerhalb von zwei Stunden den größten Fisch fängt, gewinnt. 2020 sind mehr als 30 Angler gegeneinander angetreten. Der Wettbewerb ist eine gute Gelegenheit, um außerhalb der Arbeit Zeit mit Kollegen zu verbringen und sich zu amüsieren.

Mitarbeiter von Schaturskaja GRES veranstalten einen Angelwettbewerb.



# Lobbyarbeit

Die Energieversorgung ist ein stark reguliertes Geschäft und Gegenstand ständiger politischer Debatten, insbesondere in Zusammenhang mit dem Klimaschutz. Europas Klimaschutzverpflichtung verändert sein Energieversorgungssystem grundlegend. Um diese Herausforderungen bewältigen zu können, brauchen wir ein politisches und rechtliches Umfeld, das es uns ermöglicht, Maßnahmen – sowohl im geschäftlichen als auch im ökologischen Sinn – zu ergreifen. Die Wahrung unserer geschäftlichen Interessen ist von entscheidender Bedeutung für den erfolgreichen Betrieb unserer Anlagen und für unsere strategischen Perspektiven. Ein Beispiel ist die Schaffung eines Wasserstoffmarktes, der ein zentraler Baustein einer dekarbonisierten Energiewelt sein wird. Hier arbeitet Uniper sowohl direkt als auch über die Mitwirkung in Verbänden an der Entwicklung von Vorschlägen, wie das System von Abgaben und Umlagen im Energiesektor reformiert werden könnte, um die Entstehung eines Wasserstoffmarktes zu fördern. Gleichzeitig sorgen wir dafür, dass unsere Beteiligung an Interessenvertretungen stets transparent ist. Wir pflegen einen kontinuierlichen Dialog mit zahlreichen externen Stakeholdern wie Regierungsbehörden, Aufsichtsbehörden, Wirtschaftsverbänden und Außenstehenden mit einem persönlichen Interesse am politischen Prozess. Wir glauben, dass dieser Dialog dazu beiträgt, politische Entscheidungsträger zu

informieren, damit sie fundiertere Entscheidungen treffen können, und den politischen Prozess mitzugestalten.

## **Transparenzregister der Europäischen Union**

Uniper wird im Transparenzregister der Europäischen Union geführt. Darin werden Organisationen und selbstständige Einzelpersonen erfasst, die Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse und die Umsetzung von EU-Politik nehmen. Unsere Registriernummer ist 285977820662-03. Wir sind außerdem über unsere Mitgliedschaft in Fachverbänden und anderen Organisationen an der politischen Entscheidungsfindung beteiligt. Unsere Mitarbeiter müssen das Uniper-Vorstandsbüro über ihre Mitgliedschaft in Fachverbänden und vergleichbaren Organisationen sowie über Beiträge und Spenden an solche Institutionen informieren.





# Mitgliedschaften

**GRI 102-13** Uniper ist Mitglied bei wichtigen Verbänden und Initiativen, die direkt oder indirekt mit unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen verbunden sind. Die Bandbreite der Verbände und Initiativen ist groß. Die unterstützten Initiativen und Verbände sind für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen von grundlegender Bedeutung und liegen in den Bereichen Gas, Kohle, Technologie und Klimaschutz.

## **Econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft**

Econsense verbindet international tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland mit einem gemeinsamen Ziel: Sie wollen den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft aktiv gestalten. Das Forum unterstützt die Mitglieder dabei, Nachhaltigkeit in ihrer Strategie, ihren Tätigkeiten und entlang ihrer Lieferkette zu verankern. Econsense hat alle relevanten Themen im Blick: vom Umweltschutz bis zu Menschenrechten. Im Mittelpunkt steht dabei immer der Business Case Nachhaltigkeit. Das Forum hat derzeit 39 Mitglieder. Uniper ist seit 2018 eines davon.

## **Oil and Gas Methane Partnership**

2020 ist Uniper der Oil and Gas Methane Partnership (OGMP) 2.0 beigetreten, einer freiwilligen Initiative, die vom UN-Umweltprogramm, Environmental Defense Fund und der Europäischen Kommission auf den Weg gebracht wurde. Ihr Zweck ist die Förderung einer branchenweiten Zusammenarbeit, einschließlich strategischen Gasvorlieferanten, um Öl- und Gasunternehmen bei der Berichterstattung über Methanemissionen und deren Reduzierung, der Förderung von Transparenz und dem Austausch von Best Practices helfen soll. Ziel der OGMP ist es, die Methanemissionen der Branche bis 2025 um 45 % zu reduzieren. Zum Jahresende 2020 gehörten der OGMP 63 Mitglieder an, die 30 % der weltweiten Öl- und Gasproduktion auf fünf Kontinenten vertraten.

## **Komm mach MINT**

Im Rahmen unserer Verpflichtung zu mehr Vielfalt und Integration bei Uniper haben wir uns 2020 der Initiative „Komm, mach MINT“ angeschlossen, die junge Frauen in Deutschland für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) begeistert. Die Initiative fördert den Informationsaustausch und hilft den Teilnehmerinnen, Einblicke in Unternehmen aus verschiedenen Bereichen zu gewinnen, in denen MINT-Fähigkeiten relevant sind.

## **Andere Mitgliedschaften und Initiativen**

**GRI 102-12/13** Uniper betätigt sich aktiv in Nachhaltigkeitsnetzwerken und -initiativen:

- Bettercoal
- CO<sub>2</sub> Value Europe
- Global CO<sub>2</sub> Initiative
- CLIB – Cluster Industrielle Biotechnologie e.V.
- Hydrogen Europe
- Sunergy Initiative
- European Association for Storage of Energy (EASE)
- Verband für Alternative Proteinquellen.

## Kennzahlen im Überblick GRI 102-8, 303-3, 305-1/2/4/7

Indikatoren	Einheit	2020	2019
Uniper-Mitarbeiter <sup>1</sup>		11.751	11.532
Frauenanteil	%	25,2	24,6
Kombinierter TRIF <sup>2</sup>		1,17	1,48
Uniper-Erzeugungskapazität <sup>3</sup>	GW	35,4	34,3
Durchschnittliche Verfügbarkeit der konventionellen Kraftwerke	%	78,4	79,1
Ungeplanter Ausfall von konventionellen Kraftwerken	%	9,4	12,0
Kohleverbrauch <sup>4</sup>	m metric tons	10,2	11,8
Direkte Scope-1-Emissionen <sup>5</sup>	m metric tons of CO <sub>2</sub>	42,6	47,0
Indirekte Scope-2-Emissionen (standortbasierter Ansatz) <sup>5</sup>	m metric tons of CO <sub>2</sub>	0,71	1,13
Indirekte Scope-2-Emissionen (marktbasierter Ansatz) <sup>5</sup>	m metric tons of CO <sub>2</sub>	1,03	1,57
Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Intensität (Grenzwert Verpflichtungszeitraum 2018–2020) <sup>6</sup>	g/kWh	468	474
Flugasche und Kesselsand verkauft, zurückgewonnen oder entsorgt	m metric tons	0,63	0,93
Gips verkauft, zurückgewonnen oder entsorgt	m metric tons	0,48	0,60
Nach ISO 14001 zertifizierte Industrieanlagen <sup>5</sup>	%	100	100
Nach ISO 45001 <sup>5</sup> zertifizierte Industrieanlagen	%	78	17
Wasserentnahme zur Kühlung	bn m <sup>3</sup>	4,1	4,0
SO <sub>2</sub> -Emissionen	kt	8,4	12,0
NO <sub>x</sub> -Emissionen	kt	38,5	47,3
Staubemissionen	kt	1,05	1,52
Schwerwiegende Umweltvorfälle <sup>7</sup>		0	0

<sup>1</sup>Anzahl Mitarbeiter zum 31. Dezember. Ohne Vorstände, Geschäftsführer, Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten weltweit.

<sup>2</sup>Erfasste Unfälle von Mitarbeitern des Uniper-Konzerns und von Mitarbeitern der von Uniper beauftragten Partnerfirmen pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Total Recordable Incidents Frequency – TRIF). Im TRIF berücksichtigt sind alle relevanten Meldungen, auch die von nicht vollkonsolidierten Unternehmen, die unter der Betriebsführung von Uniper SE stehen.

<sup>3</sup>Nettokapazität zum 31. Dezember (Perspektive Rechnungswesen)

<sup>4</sup>Die Werte enthalten die von Unipro-Anlagen verbrauchte heimische Kohle. Werte aus 2019 für Frankreich wurden unter Verwendung der DEFRA-Emissionsfaktoren berechnet.

<sup>5</sup>Die Werte umfassen sowohl vollkonsolidierte Uniper-Einheiten als auch nicht vollkonsolidierte Unternehmen, die unter unserer Betriebsführung stehen.

<sup>6</sup>Uniper definiert die CO<sub>2</sub>-Intensität als das Verhältnis zwischen den direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen zur Erzeugung von Strom und Wärme in konsolidierten, stationären Anlagen (Finanzkontrollansatz) und Unipers Erzeugungsvolumen. Der Indikator umfasst keine Anlagen, die ausschließlich Wärme und/oder Dampf erzeugen.

<sup>7</sup>Schwerwiegende und standortübergreifende Umweltauswirkung, die irreversibel oder erst über Jahre reversibel ist.

# Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

## Direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Brennstoffverbrauch nach Land GRI 102-10, 305-1

Mio. t	2020	2019	2018
Europäische Erzeugung	21,1	21,9	34,0
<i>Deutschland<sup>1</sup></i>	11,9	11,1	17,2
<i>Großbritannien</i>	4,3	5,6	7,6
<i>Niederlande</i>	4,0	3,2	5,5
<i>Frankreich<sup>2</sup></i>	-	1	2,9
<i>Ungarn</i>	0,8	0,9	0,8
<i>Tschechische Republik<sup>3</sup></i>	0,1	0,1	<0,1
<i>Schweden</i>	<0,02	<0,01	<0,01
Russische Stromerzeugung	21,5	24,9	25,3
<b>Summe</b>	<b>42,6</b>	<b>47,0</b>	<b>59,5</b>

Uniper wendet den operativen Kontrollansatz an. Das heißt, dass Uniper 100 % der direkten Emissionen von allen konventionellen Kraftwerken, die unter seiner Betriebsführung stehen, berücksichtigt. Mit Ausnahme von Russland wurden alle Daten anhand der Regeln des Emissionshandelssystems der Europäischen Union ermittelt. Rundungen können zu kleineren Differenzen bei den Summen führen.

<sup>1</sup>Die Zahlen für 2020 enthalten das Kraftwerk Datteln 4. Dessen CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden ab Beginn der Testphase im ersten Quartal 2020 erfasst.

<sup>2</sup>Das Erzeugungsgeschäft in Frankreich wurde im Juli 2019 verkauft.

<sup>3</sup>Die Emissionen im Jahr 2020 für Teplárna Tábor in der Tschechischen Republik, das im April 2020 veräußert wurde, entsprechen Schätzungen auf Grundlage der tatsächlichen Daten aus 2019.

## Indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup> GRI 305-2

### Greenhouse Gas Protocol Scope 2

Standortbasierter Ansatz	t CO <sub>2</sub>	2020	2019
Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom		709.855	1.023.106
Indirekte Emissionen aus bezogener Fernwärme/-kälte		4.347	106.171
<b>Summe</b>		<b>714.202</b>	<b>1.129.277</b>
Marktbasierter Ansatz			
Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom		1.021.448	1.467.501
Indirekte Emissionen aus bezogener Fernwärme/-kälte		4.347	106.171
<b>Summe</b>		<b>1.025.795</b>	<b>1.573.672</b>

<sup>1</sup> Die Werte umfassen Emissionen von vollkonsolidierten und nicht vollkonsolidierten konventionellen Kraftwerken, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen.

## Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

### Indirekte CO<sub>2</sub>e-Emissionen<sup>1</sup> GRI 305-3

#### Greenhouse Gas Protocol Scope 3

t CO <sub>2</sub> e	2020	2019
Erworbene Waren und Dienstleistungen	540.278	328.061
Investitionsgüter	241.334	340.603
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	6.897.299	9.845.344
Upstream-Transport und -Verteilung <sup>2</sup>	1.023.079	-
Geschäftsreisen	516	4.848
Pendeln der Angestellten <sup>2</sup>	58	-
Für Upstream-Aktivitäten gemietete Vermögensgegenstände <sup>2</sup>	204.184	-
Gebrauch verkaufter Produkte	12.158.317	18.855.956

<sup>1</sup> Es wird über die für Uniper relevanten Scope-3-Kategorien Bericht erstattet. Die Werte umfassen Emissionen von vollkonsolidierten und nicht vollkonsolidierten konventionellen Kraftwerken, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen.

<sup>2</sup> Diese Kategorie wurde 2019 nicht berücksichtigt.

### Vollkonsolidierte Erzeugungskapazität

#### nach Technologie<sup>1</sup>

in MW	2020	2019	2018
Erdgas	17.442	17.439	18.916
Kohle	10.187	9.135	10.345
Wasserkraft	3.570	3.570	3.570
Kernenergie	1.400	1.400	1.400
Sonstige	2.801	2.801	2.358
<b>Summe</b>	<b>35.400</b>	<b>34.345</b>	<b>36.589</b>

<sup>1</sup> Perspektive Rechnungswesen. Die Werte enthalten das Geschäft in der Tschechischen Republik, das im April 2020 veräußert wurde.

### Stromerzeugung

#### nach Primärenergieträgern

TWh	2020	2019	2018
Erdgas <sup>1</sup>	53,9	60,3	60,5
Kohle	19,5	19,9	31,8
Kernenergie	8,0	11,0	10,7
Wasserkraft	13,7	12,7	10,3
Sonstige erneuerbare Energien <sup>2</sup>	0,0	<0,1	0,2
Biomasse	0,0	0,0	0,3
<b>Summe</b>	<b>95,1</b>	<b>103,9</b>	<b>113,9</b>

<sup>1</sup> Die Werte umfassen die Erzeugung aus Öl.

<sup>2</sup> Die Werte umfassen die Erzeugung aus nicht wesentlichen Wind- und Solaranlagen (aggregierte installierte Kapazität 95 MW).

### Durchschnittliche Verfügbarkeit

#### der konventionellen Kraftwerke nach Land

Prozentsätze	2020	2019
Frankreich	-	79,7
Deutschland	74,4	77,4
Ungarn	90,3	96,9
Niederlande	77,8	56,1
Russland	78,1	79,2
Schweden	91,9	91,1
Großbritannien	80,3	83,2
<b>Summe</b>	<b>78,4</b>	<b>79,1</b>

Die aufgeführten Werte berechnen sich als Verfügbarkeit = 100 % abzüglich (geplanter und ungeplanter Nichtverfügbarkeit). Die Werte der Uniper Group sind volumenbasierte gewichtete Mittelwerte. Die Berechnung bezieht sich auf das derzeitige operative Portfolio von Uniper und basiert auf dem Anteil, der unserer Beteiligung an der Anlage entspricht. Anlagen in Frankreich wurden zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2019 berücksichtigt. Nicht berücksichtigt ist das Kraftwerk Teplárna Tábor in der Tschechischen Republik.

## Gesundheit und Arbeitssicherheit GRI 403-1

### Gesamte erfassbare Vorfalshäufigkeit (TRIF) und Lost Time Injury Frequency (LTIF)

	2020	2019
Kombinierter TRIF <sup>1</sup>	1,17	1,48
TRIF Mitarbeiter	0,90	0,98
TRIF Auftragnehmer	1,51	2,05
LTIF kombiniert	0,70	1,05
LTIF Mitarbeiter	0,55	0,93
LTIF Auftragnehmer	0,88	1,19

<sup>1</sup> Erfasste Unfälle von Mitarbeitern des Uniper-Konzerns und von Mitarbeitern der von Uniper beauftragten Partnerfirmen pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Total Recordable Incidents Frequency – TRIF). Im TRIF berücksichtigt sind alle relevanten Meldungen, auch die von nicht vollkonsolidierten Unternehmen, die unter der Betriebsführung von Uniper SE stehen.

## Neueinstellungen (extern)<sup>1</sup> GRI 401-1

### Nach Altersstufe und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Male				Female				Total	
	2020		2019		2020		2019		2020	2019
Altersstufe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<21	385	96,0	89	80,9	16	4,0	21	19,1	401	110
21–30	202	64,5	336	68,3	111	35,5	156	31,7	313	492
31–40	122	67,4	262	69,3	59	32,6	116	30,7	181	378
41–50	71	71,7	136	64,8	28	28,3	74	35,2	99	210
51–60	41	80,4	92	65,7	10	19,6	48	34,3	51	140
>60	14	100,0	36	78,3	0	0,0	10	21,7	14	46
<b>Summe</b>	<b>835</b>	<b>78,8</b>	<b>951</b>	<b>69,1</b>	<b>224</b>	<b>21,2</b>	<b>425</b>	<b>30,9</b>	<b>1.059</b>	<b>1.376</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

### Anteil der Neueinstellungen (extern) GRI 401-1

#### Nach Beschäftigungsland

	(%)	
Beschäftigungsland	2020	2019
Belgien	0,0	0
Kanada	0,3	0,2
Tschechische Republik	0,0	0
Frankreich	0,0	2,1
Deutschland	49,2	41,2
Ungarn	0,1	0,4
Niederlande	2,7	2,2
Russland	30,9	42,7
Singapur	0,0	0
Südafrika	0,0	0
Schweden	7,6	2,8
Großbritannien	7,6	6,4
Vereinigte Arabische Emirate	0,3	0,7
USA	1,2	1,5

Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

### Gesamtzahl Mitarbeiter<sup>1, 2</sup> GRI 102-8

#### Nach Beschäftigungsland und Geschlecht

Beschäftigungsland	Männer	Frauen	Summe
Aserbaidshan	1	0	1
Belgien	0	1	1
Kanada	3	3	6
Tschechische Republik	0	0	0
Frankreich	0	0	0
Deutschland	3877	1332	5209
Ungarn	27	4	31
Lettland	0	0	0
Niederlande	304	33	337
Norwegen	4	0	4
Russland	3273	1271	4544
Singapur	6	2	8
Südafrika	0	0	0
Schweden	702	200	902
Großbritannien	799	173	972
USA	54	12	66
Vereinigte Arabische Emirate	13	6	19
<b>Summe</b>	<b>9.063</b>	<b>3.037</b>	<b>12.100</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

<sup>2</sup> Anzahl Mitarbeiter zum 31. Dezember 2020.

## Unsere Mitarbeiter

### Gesamtzahl Mitarbeiter<sup>1</sup> GRI 102-8

#### Nach Vertragsart und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männer		Frauen		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Geschäftsführer/Vorstände	22	23	3	3	25	26
Festangestellte Mitarbeiter	8.316	8.256	2.615	2.540	10.931	10.796
Temporäre Mitarbeiter	476	408	344	288	820	696
Praktikanten/Werkstudenten	87	84	45	46	132	130
Auszubildende	162	179	30	23	192	202
<b>Summe</b>	<b>9.063</b>	<b>8.950</b>	<b>3.037</b>	<b>2.900</b>	<b>12.100</b>	<b>11.850</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

### Festangestellte Mitarbeiter

#### Nach Art der Beschäftigung und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männer		Frauen		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Teilzeit	138	128	397	385	535	513
Vollzeit	8.178	8.128	2.218	2.155	10.396	10.283
<b>Summe</b>	<b>8.316</b>	<b>8.256</b>	<b>2.615</b>	<b>2.540</b>	<b>10.931</b>	<b>10.796</b>

### Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen<sup>1</sup> GRI 102-41

%	2020	2019
Anteil Mitarbeiter mit Tarifvertrag	69,0	68,9

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

### Anzahl freiwillig ausscheidender Mitarbeiter<sup>1</sup> GRI 401-1

#### Nach Beschäftigungsland und Geschlecht

Beschäftigungsland	Männer		Frauen		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Belgien	0	1	0	0	0	1
Tschechische Republik	0	0	0	0	0	0
Frankreich	0	3	0	2	0	5
Deutschland	95	152	69	66	164	218
Ungarn	0	0	0	0	0	0
Niederlande	4	12	1	3	5	15
Russland	160	157	50	61	210	218
Singapur	0	0	0	0	0	0
Südafrika	1		0		1	0
Schweden	22	30	9	12	31	42
Großbritannien	27	27	6	13	33	40
USA	4	4	1	2	5	6
Vereinigte Arabische Emirate	1	1	1	0	2	1
<b>Summe</b>	<b>314</b>	<b>387</b>	<b>137</b>	<b>159</b>	<b>451</b>	<b>546</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

### Anzahl freiwillig ausscheidender Mitarbeiter<sup>1</sup> GRI 401-1

#### Nach Altersstufe und Geschlecht

Altersstufe	Männer		Frauen		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
<21	1	7	2	2	3	9
21–30	72	90	28	39	100	129
31–40	90	122	43	38	133	160
41–50	52	70	31	34	83	104
51–60	76	70	29	40	105	110
> 60	23	28	4	6	27	34
<b>Summe</b>	<b>314</b>	<b>387</b>	<b>137</b>	<b>159</b>	<b>451</b>	<b>546</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.



## Unsere Mitarbeiter

### Anzahl freiwillig und unfreiwillig ausscheidender Mitarbeiter<sup>1,2</sup> **GRI 401-1**

#### Nach Altersstufe und Beschäftigungsdauer

Altersstufe	Ausscheidende Mitarbeiter		Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Jahre)	
	2020	2019	2020	2019
< 21	3	10	1,3	1,9
21–30	109	134	2,5	3,1
31–40	140	178	6,0	5,7
41–50	98	118	9,5	10
51–60	128	143	18,6	18,6
> 60	47	61	25,9	23,2
<b>Summe</b>	<b>525</b>	<b>644</b>	<b>10,7</b>	<b>10,4</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

<sup>2</sup> Zahlen beinhalten freiwillig (Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter) und unfreiwillig (Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber) ausscheidende Mitarbeiter; Mitarbeiter, die in den Ruhestand getreten sind, sowie Wechsel innerhalb von Uniper sind nicht enthalten.

### Anzahl freiwillig und unfreiwillig ausscheidender Mitarbeiter<sup>1,2</sup> **GRI 401-1**

#### Nach Geschlecht und Beschäftigungsdauer

Geschlecht	Ausscheidende Mitarbeiter		Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Jahre)	
	2020	2019	2020	2019
Männer	361	449	11,0	9,9
Frauen	164	195	10,0	11,6

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden.

<sup>2</sup> Zahlen beinhalten freiwillig (Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter) und unfreiwillig (Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber) ausscheidende Mitarbeiter; Mitarbeiter, die in den Ruhestand getreten sind, sowie Wechsel innerhalb von Uniper sind nicht enthalten.

### Fluktuationsrate<sup>1</sup>

#### Nach Altersstufe

Altersstufe	Fluktuation (%)	
	2020	2019
< 21	1,8	5,2
21–30	6,7	8,6
31–40	4,6	5,5
41–50	2,5	3
51–60	2,9	3,1
> 60	5,2	7,2
<b>Summe</b>	<b>3,8</b>	<b>4,5</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden. Fluktuationsrate = freiwillig Ausscheidende/durchschnittliche Mitarbeiterzahl.

### Fluktuationsrate<sup>1</sup>

#### Nach Geschlecht

Geschlecht	2020	2019
Männer	3,5	4,2
Frauen	4,6	5,4
<b>Summe</b>	<b>3,8</b>	<b>4,5</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Festangestellten und temporären Mitarbeitern, Geschäftsführern/Vorständen, Praktikanten/Werkstudenten und Auszubildenden. Fluktuationsrate = freiwillig Ausscheidende/durchschnittliche Mitarbeiterzahl.

SO<sub>2</sub>-Emissionen GRI 305-7

kt	2020	2019	2018
Deutschland	2,1	2,8	7,2
Frankreich <sup>1</sup>	-	0,4	0,8
Großbritannien	0,5	0,6	3,2
Niederlande	0,4	0,3	0,5
Russland	5,4	7,8	6,6
Schweden	0,0	<0,1	<0,1
<b>Summe</b>	<b>8,4</b>	<b>12,0</b>	<b>18,4</b>

<sup>1</sup> Die französischen Kraftwerke wurden im Juli 2019 verkauft. Wert für Frankreich für das Jahr 2019 wurde geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen des Zeitraums vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

NO<sub>x</sub>-Emissionen GRI 305-7

kt	2020	2019	2018
Deutschland	6,9	6,8	9,9
Frankreich <sup>1</sup>	-	0,8	1,7
Großbritannien	1,9	3,0	6,9
Niederlande	1,3	0,9	1,2
Russland	28,1	35,5	37,4
Schweden	0,0	<0,1	<0,1
Ungarn	0,3	0,3	0,2
<b>Summe</b>	<b>38,5</b>	<b>47,3</b>	<b>57,4</b>

<sup>1</sup> Die französischen Kraftwerke wurden im Juli 2019 verkauft. Wert für Frankreich für das Jahr 2019 wurde geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen des Zeitraums vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

Staubemissionen<sup>1</sup> GRI 305-7

t	2020	2019	2018
Deutschland	143	123	237
Frankreich <sup>2</sup>	-	47	81
Großbritannien	12	14	102
Niederlande	15	5	32
Russland	874	1.329	1.145
Schweden	0,6	0,2	0,5
<b>Summe</b>	<b>1.045</b>	<b>1.518</b>	<b>1.597</b>

<sup>1</sup> Werte für 2018 und 2019 korrigiert.

<sup>2</sup> Die französischen Kraftwerke wurden im Juli 2019 verkauft. Wert für Frankreich für das Jahr 2019 wurde geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen des Zeitraums vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

Erdgasverbrauch von Uniper Stromkraftwerken **GRI 302-1**

nach Land

Mrd. m <sup>3</sup>	2020	2019
Deutschland	0,5	0,5
Ungarn	0,4	0,4
Niederlande	0,9	0,4
Russland	9,2	9,9
Schweden	0,0	0,0
Großbritannien	1,8	2,3
<b>Summe</b>	<b>12,8</b>	<b>13,5</b>

Flugasche, Kesselsand und Gips<sup>1</sup> **GRI 306-3**

Mio. t	2020	2019	2018
Beseitigt	0,01	0,01	0,04
Verwertet und verkauft	1,11	1,44	2,28
<b>Summe</b>	<b>1,12</b>	<b>1,5</b>	<b>2,3</b>

<sup>1</sup> Die Werte beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke. Die Werte für 2019 enthalten geschätzte Daten für Frankreich. Die Werte für Frankreich für das Jahr 2019 wurden geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen im Zeitraum vom 01. Januar bis 30. Juni 2019. Werte für 2018 wurden berichtet.

Gefährliche und nicht gefährliche Betriebsabfälle in Europa<sup>1</sup> **GRI 306-3**

t	2020	2019	2018
Gefährliche Betriebsabfälle beseitigt	7.278	1.622	1.748
Gefährliche Betriebsabfälle verwertet	3.323	14.104	4.433
Nicht gefährliche Betriebsabfälle beseitigt	115.652	158.864	44.067,0
Nicht gefährliche Betriebsabfälle verwertet	40.274	60.184	30.402
<b>Summe</b>	<b>166.526</b>	<b>234.774</b>	<b>80.650</b>

<sup>1</sup> Die Werte beinhalten nur Abfälle aus der operativen Tätigkeit (projektbezogene Abfälle wurden nicht miteinbezogen). Russische Abfälle aus der operativen Tätigkeit wurden 2017 und 2018 aufgrund unterschiedlicher Abfallklassifizierungen ausgeschlossen. Der gesamte russische Abfall aus unserer operativen Tätigkeit betrug 137.014 t im Jahr 2018 (2017: 143.317 t). Die Summe für 2019 enthält geschätzte Zahlen für Frankreich, die mit 50 % der Daten aus Frankreich für 2018 berechnet wurden.

## Wasserentnahme zur Kühlung<sup>1</sup> GRI 303-3

m <sup>3</sup>	2020	2019	2018
Grundwasser	184.061	195.673	159.680
Öffentliche Wasserversorgung	7.135.601	7.507.042	7.593.852
Oberirdische Gewässer	979.513.336	835.116.594	732.083.403
Regenwasser	494.382	373.098	415.086
Meerwasser	3.085.744.465	3.103.259.566	3.567.161.801
<b>Summe</b>	<b>4.073.071.845</b>	<b>3.946.451.973</b>	<b>4.307.413.822</b>

<sup>1</sup> Die Werte beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke und Kernkraftwerke. Die Tabelle enthält keine Werte für unser französisches Geschäft, das wir im Juli 2019 verkauft haben.

## Wassereinleitung<sup>1</sup> GRI 303-4

m <sup>3</sup>	2020	2019	2018
Oberirdische Gewässer	954.310.824	812.321.986	705.763.956
Meerwasser	3.083.914.737	3.103.592.362	3.566.003.343
<b>Summe</b>	<b>4.038.225.561</b>	<b>3.915.914.348</b>	<b>4.271.767.299</b>

<sup>1</sup> Die Werte beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke und Kernkraftwerke. Die Tabelle enthält keine Werte für unser französisches Geschäft, das wir im Juli 2019 verkauft haben.

### Herkunft der 2020 unter Direktverträgen bezogenen Kohle

Herkunftsland	% bezogene Kohle
Russland <sup>1</sup>	29,9
Kolumbien	29,7
Kasachstan	22,2
Südafrika	7,8
USA	7,7
Australien	2,7

<sup>1</sup> Inklusive Kohle aus Lettland.

## Disclaimer

Dieses Dokument enthält möglicherweise bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Prognosen der Unternehmensleitung der Uniper SE und anderen derzeit verfügbaren Informationen beruhen. Verschiedene bekannte wie auch unbekannte Risiken und Ungewissheiten sowie sonstige Faktoren können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage, die Entwicklung oder die Leistung der Gesellschaft wesentlich von den hier abgegebenen Einschätzungen abweichen. Die Uniper SE beabsichtigt nicht und übernimmt keinerlei Verpflichtung, derartige zukunftsgerichtete Aussagen zu aktualisieren und an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.

## Impressum

### Herausgeber:

Uniper SE

### Konzept/Redaktion:

Stakeholder Reporting GmbH

### Umsetzung:

Jung Produktion GmbH

### Bildnachweise:

Titel Rolf Sturm

S. 19, 39, 70, 73, 74 gettyimages

S. 76 Shutterstock

S. 80 Stocksy

S. 55, 58, 60 Unsplash

S. 66 Andy Black

April 2021

**Kontakt** **GRI 102-53**

Uniper SE  
Holzstraße 6  
40221 Düsseldorf  
Deutschland

Frank Plümacher  
Executive Vice President HSSE & Sustainability  
frank.pluemacher@uniper.energy

Dr. Andreas Niehoff  
Head of Sustainability & Systems  
andreas.niehoff@uniper.energy

Shikha Mittal  
Sustainability Manager  
shikha.mittal@uniper.energy

cr.uniper.energy