

The background of the cover is a photograph of a beach at sunset. The sky transitions from a deep blue at the top to a warm orange and yellow near the horizon. Several dark, jagged rock formations are silhouetted against the sky and reflected in the calm water. Overlaid on the scene are several bright, glowing white light trails that form a series of overlapping loops and curves, starting from the left and moving towards the right.

**uni
per**

Nachhaltigkeitsbericht 2018

Generating Change

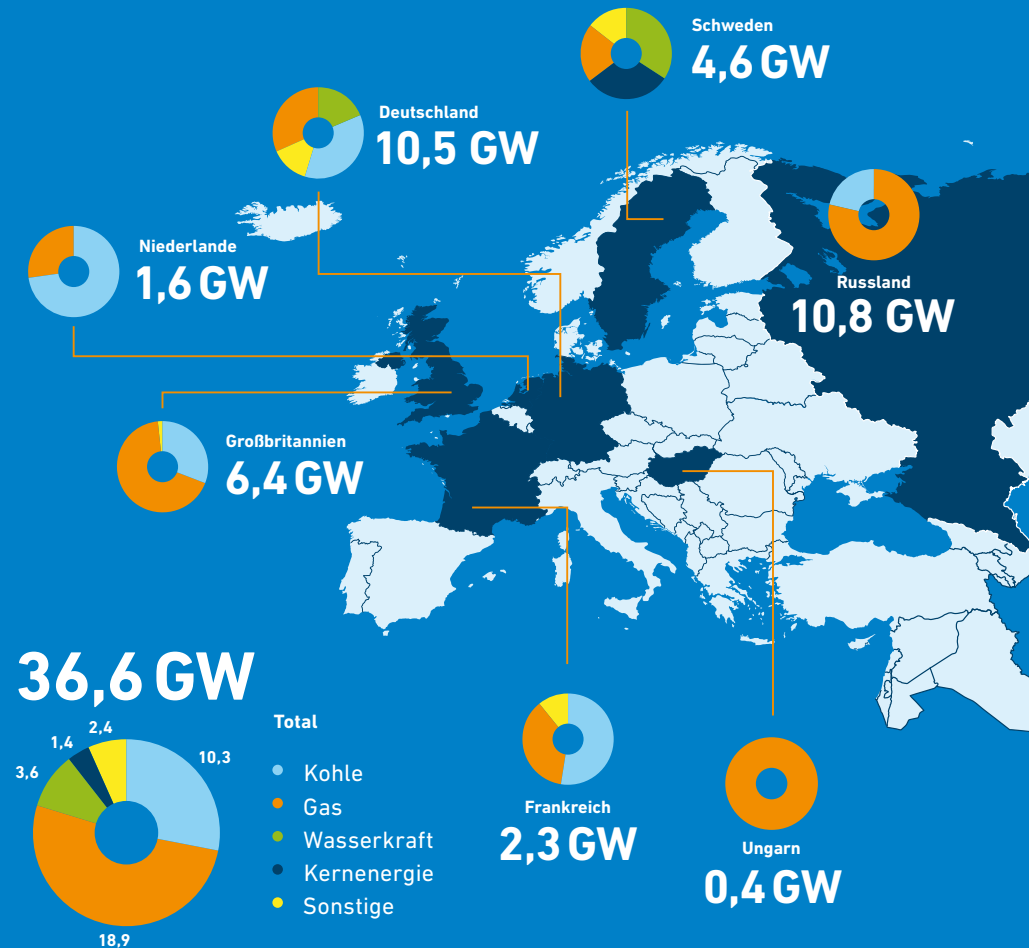
Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Unsere Verpflichtung zu „Generating Change“	2
Nachhaltigkeitsmanagement	3
Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung	8
Unsere Mitarbeiter	22
Umweltschutz	36
Menschenrechte und Compliance-Kultur	48
Stakeholderengagement	56
Kennzahlen im Überblick	61
Über diesen Bericht	75

Über Uniper

Uniper ist ein globales Energieunternehmen, das in großem Umfang Strom erzeugt, handelt und vermarktet. Zudem beschaffen, speichern, transportieren und liefern wir Rohstoffe wie Erdgas, LNG und Kohle sowie energienahe Produkte. Uniper verfügt über ein breit gefächertes Portfolio an Anlagen und Verträgen, die sich perfekt ergänzen. Was uns aber hauptsächlich von anderen unterscheidet, ist unsere einzigartige Kombination aus branchenführendem technischem und kaufmännischem Know-how. Damit entwickeln wir maßgeschneiderte Energielösungen für unsere Kunden und schaffen so echten Mehrwert. Mit diesen Lösungen nehmen wir unseren Kunden die Sorgen um ihre komplexen Energiefragen. Bei allem, was wir tun, handeln wir verantwortungsbewusst. Wir sind ein Team von Machern, das mit Tatkraft, Leidenschaft und Gewissenhaftigkeit seine Ziele erreicht. Uniper: „Wir bieten maßgeschneiderte Lösungen. Für die komplexen Fragen der Energiewelt.“

Diversifiziertes Erzeugungsportfolio



Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir legen seit jeher großen Wert darauf, Sie als unsere Stakeholder genau und transparent darüber zu informieren, wie wir unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht werden. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2018 setzen wir diese Praxis fort.

2018 war erneut ein ereignisreiches Jahr. Die Dynamik auf den globalen Energiemärkten war weiterhin hoch. In einigen Ländern, die für uns sehr wichtig sind, wurden wesentliche Änderungen der Energiepolitik auf den Weg gebracht. Auch wenn wir daraufhin weitreichende Maßnahmen ergreifen und unsere Ziele für eine Reihe von Projekten anpassen mussten, haben wir weiterhin unermüdlich an der erfolgreichen Zukunft unseres Unternehmens gearbeitet.

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind wir ein verlässlicher Partner für unsere Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Aktionäre und unser Umfeld geblieben. Wir haben unsere Kunden gewohnt zuverlässig mit Strom und Gas beliefert. Diese verlässliche Versorgung wollen wir in Zukunft mit einem zunehmend umweltfreundlicheren Energiemix erreichen.

Dafür haben wir eine gute Ausgangsposition: Wir sind bereits einer der größten Betreiber von Wasserkraftwerken in Deutschland und auch in Schweden, wo wir außerdem auch Kernkraftwerke betreiben. Tatsächlich entfallen bereits 65 % der gesamten Erzeugungskapazität von Uniper auf emissionsarme Wasserkraft-, Kernkraft- und Gaskraftwerke. In Zukunft wollen wir uns noch stärker auf Gas als den saubersten fossilen Energieträger konzentrieren. Kurz gesagt: Mit unserer Geschäftstätigkeit wollen wir dabei helfen, den Wandel zu einer CO₂-ärmeren Zukunft voranzutreiben.

Dieser Prozess ist bereits im Gang. Im Berichtsjahr haben wir weiter in die Modernisierung und Nachrüstung unserer Kraftwerke investiert sowie ältere, weniger effiziente Anlagen geschlossen. Diese Maßnahmen haben erheblich dazu beigetragen, unsere CO₂-Emissionen gegenüber 2016 (dem Jahr, in dem wir ein eigenständiges Unternehmen wurden) um 19 % zu senken. Auch der Bereich Arbeitssicherheit hat sich 2018 gut entwickelt. Unsere Unfallrate (TRIF) war 2018 niedriger als jemals zuvor und besser als der Branchendurchschnitt. Der Wert misst die Zahl der Unfälle, an denen Mitarbeiter von Uniper und von unse-

ren Auftragnehmern beteiligt sind. Darüber hinaus haben wir 2018 weitere Maßnahmen ergriffen, um die Leistung unserer Kohlelieferanten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu verbessern. Dies geschieht insbesondere durch unser Engagement bei Bettercoal, einer internationalen Initiative, die sich für eine nachhaltigere Kohlelieferkette einsetzt.

Das sind nur einige Beispiele dafür, wie wir 2018 unserer Verantwortung nachgekommen sind. Im Februar 2019 haben wir unseren strategischen Nachhaltigkeitsplan veröffentlicht. Mit ihm wollen wir sicherstellen, dass wir in den kommenden Jahren auf diesen Fortschritten aufbauen können. Der Plan orientiert sich an den Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung. Er enthält sowohl eine Reihe langfristiger Verpflichtungen zu unserem weiteren Vorgehen als auch quantitative Verbesserungsziele für den Zeitraum von 2019 bis 2022. Durch die Umsetzung dieses Plans und die Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele wird unser Geschäft nachhaltiger und widerstandsfähiger. Dies alles ist Teil unserer Verpflichtung zu „Generating Change“ – durch unsere Geschäftstätigkeit, in unserem Unternehmen und entlang unserer Wertschöpfungskette.



Eckhardt Rümmler
Chief Operating Officer und Chief
Sustainability Officer

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre und hoffe, dass Sie uns auf unserer Reise in die Zukunft weiter begleiten.

Mit herzlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eckhardt Rümmler', written in a cursive style.

Eckhardt Rümmler

Nachhaltigkeit bei Uniper: Unsere Verpflichtung zu „Generating Change“

Was ein Energieunternehmen nachhaltig macht? Unserer Erfahrung nach sind finanzielle Stabilität, eine klare gemeinsame Vision, starke Beziehungen zu Stakeholdern und der transparente Umgang mit nachteiligen Auswirkungen entscheidend. Aber auch die Bereitschaft, sich zu verändern und, noch wichtiger: gestaltende Kraft für einen positiven Wandel zu sein. Wir nennen das „Generating Change“ – durch unsere Geschäftstätigkeit, in unserem Unternehmen und entlang unserer Wertschöpfungskette.

Wir wissen: Für unseren Erfolg ist unsere Anpassungsfähigkeit entscheidend. Nur so können wir auch in Zukunft Wert für diejenigen schaffen, die sich auf uns verlassen. Deshalb richten wir unsere Unternehmensstrategie auf die Energiewelt von morgen aus. Wir glauben, dass diese Welt uns Chancen bietet, neue Geschäftstätigkeiten und innovative Lösungen zu erschließen, mit denen wir unseren Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung leisten und gleichzeitig Mehrwert für unser Unternehmen schaffen können.

Wir erzeugen Energie. Mit „Generating Change“ möchten wir positive Veränderungen schaffen: für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter, bei unseren Kunden und Geschäftspartnern sowie in den Gemeinschaften und Ländern, in denen wir tätig sind.



Generating Change

Uniper
Nachhaltigkeitsbericht 2018

Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



Uniper unterstützt die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Wir haben neun SDGs priorisiert, die einen starken Bezug zu unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben.

Nachhaltigkeitsmanagement

„Generating Change“: Ein Interview mit Frank Plümacher

Frank Plümacher, Executive Vice President für Sustainability und HSSE, spricht darüber, wie Unipers Verpflichtung zu „Generating Change“ mit dem Geschäftsportfolio, der Strategie und der Unternehmenskultur zusammenhängen.



Was bedeutet „Generating Change“ für Uniper?

Wir haben die strategischen Weichen für die Zukunft unseres Unternehmens gestellt: Wir werden auch in Zukunft eine tragende Säule der Versorgungssicherheit in Europa und Russland sein. Gleichzeitig wollen wir auf unseren bewährten Stärken aufbauen, um weltweit neue Märkte zu erschließen und uns als Unternehmen zu positionieren, das maßgeschneiderte Energielösungen für seine Kunden entwickelt und Komplexität meistert. Für die Umsetzung unserer Unternehmensstrategie bedeutet „Generating Change“: Wir müssen uns stets bewusst machen, dass all unsere Entscheidungen und Handlungen Einfluss auf Menschen und auf unsere Umwelt haben. „Generating Change“ bedeutet auch sicherzustellen, dass wir unsere negativen

Auswirkungen so gering wie möglich halten. Es bedeutet, Nachhaltigkeit Priorität einzuräumen und als wesentlichen Aspekt unserer Verantwortung anzuerkennen. Mit diesem Ansatz verankern wir Nachhaltigkeit noch fester in unseren Geschäfts- und Entscheidungsprozessen. Das ist nicht nur der richtige Weg für uns – es ist auch, was unsere Stakeholder von uns erwarten.

Was hat Uniper dazu bewogen, diese Verpflichtung einzugehen?

Mit der Verpflichtung zu „Generating Change“ stimmen wir unsere unternehmerische Verantwortung gezielt auf unsere Unternehmensstrategie ab. So haben wir die besten Voraussetzungen, um in unserem Unternehmen, in den Ländern, in denen wir tätig sind, und in unserer Wertschöpfungskette nachhaltiger zu werden.

Wir sind zuversichtlich, dass wir unser Unternehmen mit „Generating Change“ in einer sich schnell verändernden Welt widerstandsfähiger aufstellen können.














Was wird Uniper tun, um dieser Verpflichtung nachzukommen?

2018 haben wir im Kontext von „Generating Change“ den strategischen Nachhaltigkeitsplan entwickelt. Dieser Plan erörtert, wie Nachhaltigkeit unsere langfristige Unternehmensstrategie unterstützt. Zugleich legt er umfassende Nachhaltigkeitsziele für den Zeitraum 2019 bis 2022 fest. In dem Plan erklären wir auch, welchen Beitrag wir zur Erreichung der neun Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen leisten, die für unsere Geschäftstätigkeit besonders relevant sind. Dazu gehören beispielsweise die Ziele „bezahlbare und saubere Energie“ und „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir einen Grenzwert für die durchschnittliche CO₂-Intensität von 500 g CO₂ pro Kilowattstunde von 2018 bis 2020 festgelegt und zugesichert, bis 2022 mindestens 20 Projekte durchzuführen, die die Dekarbonisierung voranbringen. Wir wollen „Generating Change“ und Nachhaltigkeit fester in unserem Arbeitsalltag, in unserem Unternehmen

und in unserer Unternehmenskultur verankern. Dazu müssen wir bei der Erreichung dieser und anderer Verbesserungsziele Fortschritte machen.

Was bedeutet „Generating Change“ für die Mitarbeiter von Uniper?

Wir erwarten, dass all unsere Mitarbeiter verantwortungsvoll denken und handeln. „Generating Change“ und Nachhaltigkeit sollen ein fester Bestandteil ihrer täglichen Arbeit werden. Wir wollen das Bewusstsein unserer Mitarbeiter weiter schärfen und ihnen die notwendigen Instrumente zur Verfügung stellen, mit denen sie eine nachhaltigere Denkweise in ihrem Alltag umsetzen können. Das gilt auch für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sowie ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Deshalb schützen wir die Rechte unserer Mitarbeiter und bieten ihnen ein Arbeitsumfeld, in dem sie sich sicher und wohl fühlen können. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab und fördern Chancengleichheit und Vielfalt. Auch für diese Bereiche haben wir Verbesserungsziele festgelegt. So wollen wir beispielsweise die niedrige Unfallrate (TRIF) aufrechterhalten und den Anteil von Frauen in Führungspositionen steigern.

SSP-Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Relevante SDGs	Unipers Nachhaltigkeitsverpflichtungen	Unipers Ziele
Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung	<ul style="list-style-type: none"> Treibhausgasemissionen Innovation Sichere, bezahlbare und zuverlässige Energieversorgung 	   	<ul style="list-style-type: none"> Überwachung und Optimierung der CO₂-Intensität des Erzeugungsportfolios von Uniper Dekarbonisierungsaktivitäten als Innovationsschwerpunkt Förderung kohlenstoffarmer Brennstoffe für die Energieerzeugung 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂-Intensität von durchschnittlich 500 g CO₂ pro Kilowattstunde bis 2020 (konzernweit) Bis 2022 Durchführung von mindestens 20 Projekten, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben
Unsere Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheit und Arbeitssicherheit Fairer und attraktiver Arbeitgeber Vielfalt und Integration 	 	<ul style="list-style-type: none"> Schutz der Arbeitsrechte und Gewährleistung sicherer, gesunder und geschützter Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer; Förderung gleicher Standards für Joint Ventures und Partnerschaften Keine Toleranz gegenüber Diskriminierung Sicherstellung von Chancengleichheit und Förderung von Integration innerhalb der gesamten Belegschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Kombinierten TRIF-Grenzwert von ≤ 1,75 im Jahr 2019 auf Konzernebene einhalten Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen nach ISO 45001 bis 2022 Frauenanteil in hohen Führungspositionen von 25 % bis 2022 Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von > 95 % bis 2022
Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> Umweltschutz Luftemissionen Energieeffizienz Biodiversität Abfallminimierung Gewässerschutz Brennstoffe und Nebenprodukte 	 	<ul style="list-style-type: none"> Abfallreduktion, Vermeidung von Bodenverschmutzungen und Förderung eines umweltverantwortlichen Bergbaus Schutz der Umwelt, effizienter Einsatz von Ressourcen und Vermarktung von Nebenprodukten in enger Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Industriekunden von Uniper 	<ul style="list-style-type: none"> Keine schwerwiegenden Umweltvorfälle Weiterführung der Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen von Uniper nach ISO 14001
Menschenrechte und Compliance-Kultur	<ul style="list-style-type: none"> Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette Unternehmensführung und Compliance Datenschutz 	 	<ul style="list-style-type: none"> Keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel Weitere Stärkung der Compliance-Kultur und Schutz des Unternehmens vor Korruptionsrisiken 	<ul style="list-style-type: none"> Prüfung von 100 % aller neuen Vertragspartner durch Unipers Social-Screening-System (ESG Due Diligence) bis 2022 Schulung von 100 % der bis 2022 neu eingestellten Mitarbeiter zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex
Stakeholderengagement	<ul style="list-style-type: none"> Stakeholderengagement 	  	<ul style="list-style-type: none"> Proaktive Einbeziehung von Stakeholdern für mehr Transparenz und einen kontinuierlichen Dialog zu Unipers Aktivitäten Unterstützung beim Aufbau wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen Minimierung der negativen Auswirkungen auf Gemeinden, die von Unipers Geschäftstätigkeit betroffen sind 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung von mindestens drei jährlichen Stakeholderdialogen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen auf Konzernebene bis 2022

Wesentliche Themen für „Generating Change“

[GRI 102-47] Gemäß unserer „Generating Change“-Verpflichtung gleichen wir unsere wesentlichen Themen mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) ab. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse 2018 haben wir neun SDGs priorisiert, die von zentraler Bedeutung für unsere Geschäftstätigkeit, deren Auswirkungen und unsere Zukunftsstrategie sind.

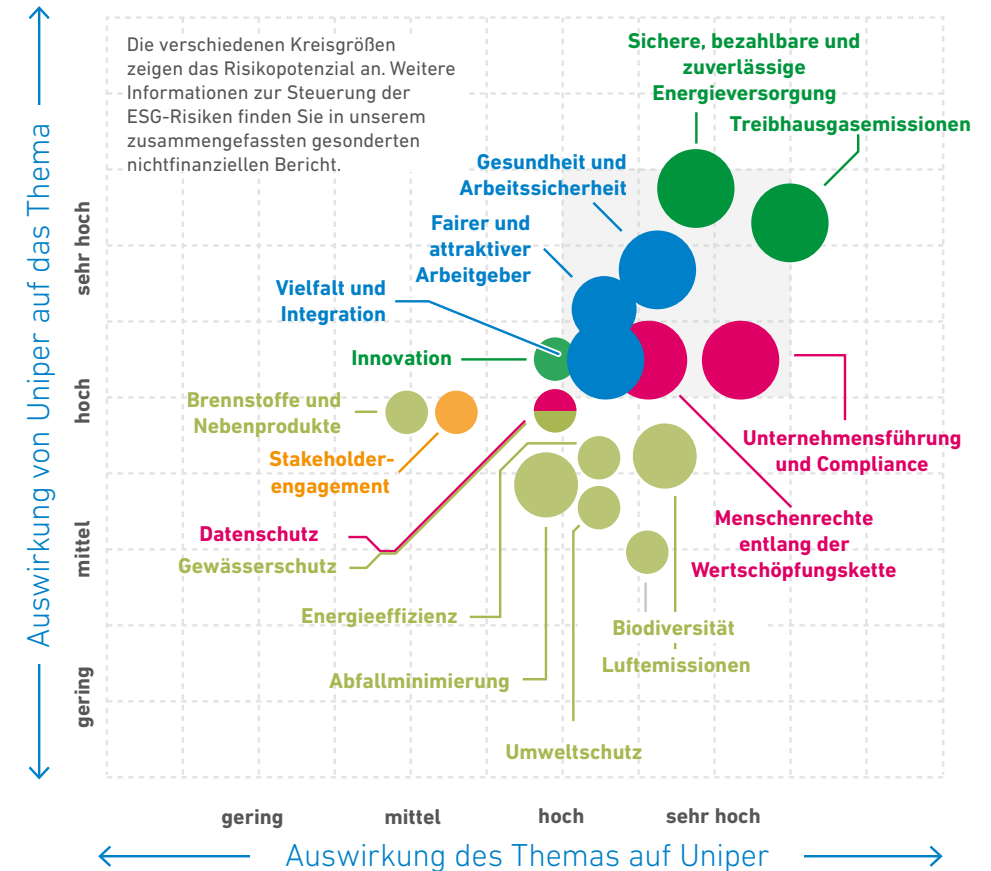
In der Wesentlichkeitsanalyse 2018 haben wir die für Uniper wesentlichen Themen rund um Nachhaltigkeit überprüft und, soweit notwendig, angepasst. Wir nutzen dabei einen zweidimensionalen Ansatz. So wurden einerseits die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diese Themen betrachtet und andererseits, wie sich die wesentlichen Themen auf das Unternehmen auswirken. Dabei haben wir außerdem die Erwartungen wichtiger Anspruchsgruppen wie beispielsweise politischer Entscheidungsträger, Wettbewerber, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und des Finanzmarkts betrachtet. Wir haben analysiert, ob die Auswirkungen unserer Tätigkeiten aus Sicht dieser Gruppen einen signifikanten Einfluss auf unser Unternehmen und Dritte haben kön-

nen und ob sie für das Verständnis unserer bisherigen und zukünftigen Entwicklung wichtig sind.

In die Analyse eingeflossen sind außerdem: die geschäftliche Relevanz der für uns wesentlichen Themen, der Einfluss der Energiebranche sowie die Frage, ob ein Zusammenhang zu einem oder mehreren SDGs besteht. Im letzten Schritt der Analyse diskutierten, bestätigten und verabschiedeten Experten der relevanten Abteilungen die Ergebnisse.

Die untenstehende Wesentlichkeitsmatrix gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Analyse. Die horizontale Achse zeigt die Auswirkung der Themen auf Uniper aus Sicht externer Anspruchsgruppen, die vertikale Achse die Auswirkungen der Tätigkeiten von Uniper auf die Themen. Die verschiedenen Abschnitte dieses Berichts beschreiben unseren Managementansatz für die wesentlichen Themen, welche Fortschritte wir im Berichtsjahr gemacht haben und eventuelle Ausnahmen in Hinblick auf die Wesentlichkeitsdefinition.

Wesentlichkeitsmatrix



Unserer Verpflichtung gerecht werden

[GRI 102-11/18/19/20] Der Vorstand von Uniper trägt die Gesamtverantwortung für die Einführung und Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Ein Vorstandsmitglied, Eckhardt Rümmler, ist als „Chief Sustainability Officer“ (CSO) benannt und berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über unsere strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als oberstes Kontrollgremium überwacht der Aufsichtsrat die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsverpflichtungen.

Der Vorstand hat der Konzernfunktion „HSE & Sustainability“ (Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit) die Verantwortung zugewiesen, konzernweite ESG-Ziele und Steuerungsgrößen zu konzipieren sowie ESG-Risiken und neue Sachverhalte, die unser Unternehmen betreffen könnten, zu identifizieren. ESG steht für Environment, Social, Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

Wir haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um ESG-Risiken zu kontrollieren und zu mindern. Diese Managementmaßnahmen sind sowohl in unserer Führungsstruktur und in den Aufgaben

und Verantwortungsbereichen als auch in entsprechenden Richtlinien und Verfahren verankert. Dazu gehört auch die Bewertung von externen und internen Umweltrisiken sowie sozialen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben können. So bewerten wir die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Risiken und das mögliche Schadensausmaß. Das Management von ESG-Risiken ist in unseren unternehmensweiten Risikomanagementprozess integriert.

Eine solide Nachhaltigkeitskultur kann nur aufgebaut werden, wenn alle Mitarbeiter an einem Strang ziehen. Um ihre aktive Mitarbeit zu fördern, sensibilisieren wir diese kontinuierlich dafür, wie wichtig Nachhaltigkeit ist – für unser Unternehmen, für die Länder und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und für jeden Einzelnen von uns.

Unsere zwei Bürogebäude Float und Capricorn in Düsseldorf.



Unternehmensführung und Monitoring

Richtlinien und Verpflichtungen

[GRI 103-2, 102-16/20] Die vom Vorstand und Betriebsrat des Uniper-Konzerns unterzeichnete Grundsatzklärung zum Thema HSSE & Sustainability verpflichtet uns zu verantwortungsvollem Handeln. Mit der Erklärung unterstützen wir die Grundsätze des United Nations Global Compact und weiterer einschlägiger international anerkannter Standards für Menschenrechte, Umweltschutz und gute Unternehmensführung entlang unserer Lieferkette.

Der Verhaltenskodex von Uniper behandelt eine Vielzahl von Themen, unter anderem Compliance, die Bekämpfung von Korruption oder den Schutz von Menschenrechten. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter verbindlich und legt zentrale Verhaltensgrundsätze fest. Er beruht auf der Verpflichtung füreinander, für das Geschäft und für das lokale Gemeinwesen.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, nach Möglichkeit mit Partnern zusammenzuarbeiten, die sich von ähnlichen Grundsätzen leiten lassen. Deshalb müssen unsere Lieferanten unseren Lieferantenkodex unterzeichnen.

Wir halten in allen Ländern, in denen wir tätig sind, Antidiskriminierungsgesetze und -vorschriften ein. 2018 haben wir einen Verbesserungsplan für mehr Vielfalt eingeführt, um Vielfalt und Integration zu fördern.

Wir verpflichten uns außerdem dazu, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation einzuhalten. Darüber hinaus befolgen wir die Anforderungen des britischen Gesetzes über moderne Sklaverei (UK Modern Slavery Act) in Großbritannien sowie ähnliche Vorschriften in anderen Ländern.

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. Viele verschiedene unabhängige Organisationen weltweit bewerten unsere Nachhaltigkeitsleistung. Wir sind uns bewusst, dass diese Beurteilungen unsere Leistung im Großen und Ganzen als durchschnittlich einstufen. Für uns ist dies ein Impuls, unsere Leistung in Zukunft weiter zu verbessern.

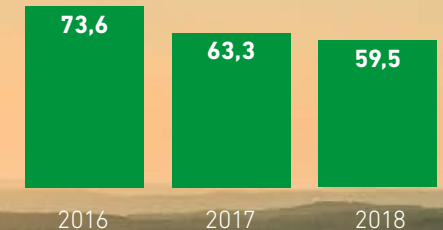
Unipers Performance in Ratings und Rankings

	Unser Ergebnis
CDP 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. Die Bewertungen für Klima- und Umweltdaten reichen von D- bis A. Die Durchschnittsbewertung von europäischen Versorgungsunternehmen ist C.	C
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 72
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).	Nachzügler (B)
ISS-oekom Die Münchener 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
ESG-Risikoratings von Sustainalytics Das niederländische Unternehmen Sustainalytics mit Sitz in Amsterdam bewertet die branchenspezifischen ESG-Risiken von 9.000 Unternehmen weltweit. Hohe Punktzahl = hohe Leistung.	63 von 100 Punkten

Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

Der Klimawandel ist eine der größten globalen Herausforderungen und eines unserer wesentlichen langfristigen Themen. Das gilt insbesondere für die Klimaauswirkungen der direkten CO₂-Emissionen aus unseren fossil befeuerten Anlagen. Die Energiewende in Europa läuft – immer mehr Strom wird aus regenerativen Quellen erzeugt. Da diese Form der Stromerzeugung jedoch vom Wetter und von der Tageszeit abhängig ist, stellt dieses kontinuierliche Wachstum das Energiesystem vor große Herausforderungen. Beispielsweise sind flexible konventionelle Kraftwerke unerlässlich, um die Schwankungen der Produktion von erneuerbaren Energien auszugleichen und eine unterbrechungsfreie Stromversorgung und Netzstabilität sicherzustellen. Zwei Drittel unserer Erzeugungskapazität können genau diese Funktion erfüllen: Unsere CO₂-ärmeren Gaskraftwerke und CO₂-armen Wasser- und Kernkraftwerke können schnell auf Schwankungen reagieren. Dabei spielen sie nicht nur eine wichtige Rolle für die Versorgungssicherheit, sondern auch für den Klimaschutz.

Direkte CO₂-Emissionen von Uniper aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe in Mio. t



2018 sanken die direkten CO₂-Emissionen von Uniper aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Strom- und Wärmeerzeugung auf 59,5 Mio. t

499

Die CO₂-Intensität von Uniper reduzierte sich auf 499 Gramm CO₂ pro kWh

›Verpflichtungen

Überwachung und Optimierung der CO₂-Intensität des Erzeugungsportfolios von Uniper

Förderung kohlenstoffärmerer Brennstoffe für die Energieerzeugung

Dekarbonisierungsaktivitäten als Innovationsschwerpunkt

›Ziele

CO₂-Intensität von durchschnittlich 500 g CO₂ pro Kilowattstunde bis 2020 (konzernweit)¹

Bis 2022 Durchführung von mindestens 20 Projekten, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben

›Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

¹Wir berechnen die CO₂-Intensität im Durchschnitt für die Jahre 2018 bis 2020 anhand des finanziellen Kontrollansatzes. Die CO₂-Intensität entspricht also dem Verhältnis zwischen den direkten CO₂-Emissionen unserer vollkonsolidierten fossil befeuerten Kraftwerke und Blockheizkraftwerke einerseits und der Strom- und Wärmeerzeugung dieser Anlagen andererseits. Kraftwerke, die nur Wärme oder Dampf erzeugen, sind nicht enthalten.

Treibhausgasemissionen

[GRI 103-1/2] Der Klimawandel ist eine große Herausforderung. Ein koordiniertes, weltweites Handeln ist nötig, um die globale Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Ein Energieunternehmen wie Uniper stellt der Klimawandel vor eine große Aufgabe. Soziale, regulatorische und wirtschaftliche Entwicklungen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen werden sich in den kommenden Jahren verstärkt auf die Energiewirtschaft als einen der größten Verursacher von CO₂-Emissionen auswirken.

[GRI 103-2/3] Wir unterstützen das Klimaabkommen von Paris und leisten unseren Beitrag dazu, das Energiesystem schrittweise zu dekarbonisieren. Gleichzeitig möchten wir eine verlässliche Energieversorgung sicherstellen.

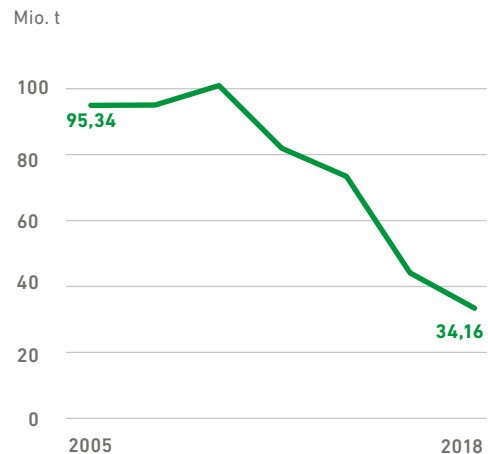
19 %

Reduzierung der direkten CO₂-Emissionen aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe für Strom im Zeitraum 2016 bis 2018

[GRI 103-2] Das Emissionshandelssystem der Europäischen Union ist 2005 in Kraft getreten. Unser europäisches Erzeugungsgeschäft hat seinen jährlichen CO₂-Ausstoß seitdem um gut 60 Mio. t gesenkt, das sind rund 64 %. Damit liegen unsere Emissionseinsparungen über dem Ziel der EU, die Emissionen bis 2030 um mindestens 40 % gegenüber 1990 zu senken.

Wir haben diesen Rückgang auf zweierlei Weise erreicht. Zum einen wurden ältere, unwirtschaftliche Kraftwerke stillgelegt. Zum anderen haben wir Gaskraftwerke gebaut, die Haushalte und Unternehmen mit Strom, Wärme und Dampf versorgen und dabei weniger Emissionen verursachen.

Direkte CO₂-Emissionen von Uniper in Europa



¹ Die CO₂-Emissionen unseres Erzeugungsgeschäfts in Europa wurden anhand des operativen Kontrollansatzes berechnet. Das bedeutet, dass wir die Emissionen aller Kraftwerke berücksichtigt haben, die von Uniper betrieben werden, auch wenn unsere Beteiligung daran geringer ist als 100 %. Die Emissionen unserer russischen Tochtergesellschaft Unipro sind in diesen Zahlen nicht enthalten.





Direkte CO₂-Emissionen aus Brennstoffverbrauch nach Ländern¹ [GRI 305-1]

Mio. t CO ₂	2018	2017	2016
Frankreich	2,9	5,1	4,3
Deutschland	17,2	16,9	19,6
Ungarn	0,8	0,8	0,6
Niederlande	5,5	7,9	10,9
Russland	25,3	26,4	29,4
Schweden	<0,01	<0,01	0,2
Großbritannien	7,6	6,2	8,6
Gesamt²	59,5	63,3	73,6

¹Die CO₂-Emissionen wurden anhand des operativen Kontrollansatzes berechnet. Das bedeutet, dass wir 100 % der Emissionen aller Kraftwerke berücksichtigt haben, die von Uniper betrieben werden, auch wenn unsere Beteiligung weniger als 100 % beträgt. Die Daten für alle Länder mit Ausnahme von Russland wurden anhand der Regeln des Emissionshandelssystems der Europäischen Union ermittelt. Die Gesamtsummen wurden angepasst, um Rundungseffekte zu berücksichtigen. ²Gegebenenfalls bestehende Rundungsdifferenz zwischen Einzelangaben und Summen.

Uniper-Mitarbeiter auf unserer Gasspeicheranlage in Etzel, Deutschland.

[GRI 305-1] Schwerpunkt unserer Dekarbonisierungsstrategie sind die direkten Emissionen, die den größten Teil unserer Gesamtemissionen ausmachen. Im Jahr 2018 sanken die direkten CO₂-Emissionen von Uniper aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Strom- und Wärmeerzeugung auf 59,5 Mio. t (2017: 63,3 Mio. t). Grund dafür ist vor allem eine geringere Stromerzeugung in konventionellen Uniper-Kraftwerken in Frankreich, den Niederlanden und Russland. Technische Modernisierungen und operative Verbesserungen haben jedoch ebenfalls dazu beigetragen.

Indirekte CO₂-Emissionen

[GRI 305-2/3]

Scope 2 und Scope 3 (Greenhouse Gas Protocol)

Die indirekten Scope-2-Emissionen beliefen sich auf 0,27 Mio. t CO₂ (2017: 0,34 Mio. t CO₂) nach der standortbasierten Methode beziehungsweise 0,34 Mio. t CO₂ (2017: 0,41 Mio. t CO₂) nach der markt-basierten Methode. Diese Emissionen entwickelten sich also nach beiden Methoden im Vorjahresvergleich rückläufig.¹

Die vorgelagerten indirekten Scope-3-Emissionen aus Gewinnung und Transport von genutzten Kraftstoffen beliefen sich auf 10,3 Mio. t CO₂.²

0,27

Mio. t indirekte CO₂-Emissionen nach der standortbasierten Methode¹

0,34

Mio. t indirekte CO₂-Emissionen nach der markt-basierten Methode¹

¹Die Werte umfassen Emissionen von vollkonsolidierten und nicht vollkonsolidierten Kraftwerken, die von Uniper betrieben werden.

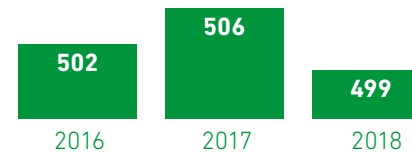
²Grobe Schätzung der vorgelagerten Scope-3-Emissionen, die mit der Gewinnung, Raffination und dem Transport der Rohbrennstoffquellen zum Standort (oder Vermögenswert) eines Unternehmens vor der Verbrennung unter Verwendung von „Well-to-Tank“ (WTT, DEFRA) Kraftstoffumwandlungsfaktoren verbunden sind.

³Wir berechnen die CO₂-Intensität im Durchschnitt für die Jahre 2018 bis 2020 anhand des finanziellen Kontrollansatzes. Die CO₂-Intensität entspricht also dem Verhältnis zwischen den direkten CO₂-Emissionen unserer vollkonsolidierten fossil befeuerten Kraftwerke und Blockheizkraftwerke einerseits und der Strom- und Wärmeerzeugung dieser Anlagen andererseits. Kraftwerke, die nur Wärme oder Dampf erzeugen, sind nicht enthalten. Im Jahr 2017 haben wir zunächst berichtet, dass unsere Kohlenstoffintensität 503 g/kWh betrug. Anschließend haben wir den Wert auf 506 g/kWh korrigiert.

Management von Treibhausgasemissionen

[GRI 305-4] Wir sind bestrebt, die CO₂-Intensität unseres Erzeugungsportfolios laufend zu überwachen und zu optimieren. Für die Jahre 2018 bis 2020 hat sich der Konzern ein jährliches CO₂-Intensitätsziel von durchschnittlich 500 Gramm CO₂ pro kWh gesetzt. 2018 betrug die CO₂-Intensität von Uniper 499 Gramm CO₂ pro kWh (2017: 506 Gramm CO₂ pro kWh).³ Damit haben wir unsere interne Zielvorgabe erreicht. Bis Ende 2020 wollen wir unsere CO₂-Monitoring-Prozesse weiter verfeinern und in Upgrades und Innovationen investieren, die die CO₂-Intensität unserer Anlagen reduzieren. Im Berichtszeitraum haben wir außerdem verschiedene Klimaszenarien untersucht, politische und regulatorische Entwicklungen analysiert und die Lebensdauer unserer Anlagen in den Blick genommen. Auf dieser Grundlage wollen wir ein CO₂-Intensitätsziel für den Zeitraum nach 2020 festlegen.

Unipers CO₂-Intensität 2016 bis 2018 (Gramm CO₂ pro kWh)



Unterstützung der Energiewende

Zwei Faktoren können dazu beitragen, die CO₂-Emissionen in Europa weiter zu reduzieren: der Kohleausstieg in vielen europäischen Ländern und der verstärkte Einsatz von klimafreundlichem Erdgas.

Mehrere Länder, in denen wir tätig sind, haben erste Maßnahmen ergriffen, um aus der Kohleverstromung auszusteigen. Im Juli 2017 kündigte die französische Regierung an, die Kohlekraftwerke im Land bis zum Jahr 2022 stillzulegen. In Großbritannien soll der Kohleausstieg bis zum 1. Oktober 2025 erfolgen. Auch das niederländische Ministerium für Wirtschaft veröffentlichte im Mai 2018 einen entsprechenden Gesetzesentwurf. Er sieht vor, dass Anlagen mit einem Wirkungsgrad von unter 44 % bis 2025 vom Netz genommen werden sollen. Anlagen mit einem höheren Wirkungsgrad können bis Ende 2029 in Betrieb bleiben. Im Januar 2019 legte die von der deutschen Bundesregierung eingesetzte Kohlekommission Empfehlungen für einen schrittweisen Kohleausstieg bis 2038 vor. Auch wenn bislang in keinem dieser Länder ein Ausstiegsgesetz verabschiedet wurde, ist die Entwicklung doch klar.

Wir sprechen uns für einen verantwortungsbewussten Kohleausstieg aus. Das gilt nur, sofern steigende CO₂-Preise allein die EU nicht in die Lage versetzen eine Emissionsminderungsrate zu erzielen, mit der sie ihre Klimaziele erreichen kann. Darüber hinaus sind wir der festen Überzeugung, dass der Ausstieg in einer Art und Weise erfolgen muss, die für Unternehmen und die betroffenen Menschen und Regionen fair ist. Außerdem muss eine sichere Versorgung mit Strom und Wärme gewährleistet bleiben, insbesondere weil immer mehr schwankende erneuerbare Energien in die Netze gespeist werden und der Netzausbau mit dem aktuellen Wachstum nicht Schritt halten kann.

Uniper geht davon aus, dass das technisch fortschrittliche 1,1-GW-Kohlekraftwerk Datteln 4 im Sommer 2020 in Betrieb genommen werden kann. Nach der Inbetriebnahme von Datteln 4 werden wir nicht mehr in den Neubau eigener Kohlekraftwerke investieren.

Unabhängig von etwaigen Entscheidungen über die Zukunft der Kohle ist Gas der ideale Brennstoff, um die Energiewende zu unterstützen. Erdgas ist der CO₂-ärmste

aller fossilen Energieträger. Tatsächlich ist eine ehrgeizige Emissionsreduzierung nur möglich, wenn mehr Gas für Stromerzeugung, Heizung, Transport- und Industrieprozesse eingesetzt wird. Die Bedeutung von Gaskraftwerken, die Schwankungen bei der Erzeugung von erneuerbaren Energien schnell ausgleichen können, wird künftig noch deutlich zunehmen. Hinzu kommt, dass Gas auch in Zukunft reichlich vorhanden sein wird.

Klimabezogene Informationen veröffentlichen

Uniper beobachtet sorgfältig die Aktivitäten der „Arbeitsgruppe zur Offenlegung klimabezogener Finanzrisiken“ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD). Diese hat ein Rahmenwerk für eine freiwillige, konsistente Berichterstattung über klimabezogene Finanzrisiken veröffentlicht. Uniper wird weiter prüfen, ob das Rahmenwerk einen Mehrwert für diese Berichterstattung bietet. Unterstützung in diesem Bereich bietet auch die Organisation CDP (ehemals Carbon Disclosure Project). Sie betreibt ein globales System, mit dem Unternehmen Umweltdaten und Klimarisiken berichten sowie über ihren CO₂-Managementansatz informieren können.

Studenten geben nützliche Einblicke in klimabezogene Szenarien

Im Jahr 2018 arbeiteten wir mit fünf Master-Studenten des Studiengangs Green Management, Energy and Corporate Social Responsibility der Universität Bocconi in Mailand (Italien) zusammen. Im Rahmen eines Projekts untersuchten die Studenten klimabezogene Szenarien. Dabei betrachteten sie den praktischen Nutzen dieser Szenarien für die Bewertung sogenannter Transitionsrisiken durch Energieunternehmen wie Uniper. Darunter sind Risiken zu verstehen, die durch den Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft entstehen und zum Beispiel dazu führen, dass Anlagen neu bewertet werden müssen. Ihre Ergebnisse präsentierten die Studierenden vor Eckhardt Rümmler sowie einigen Führungskräften. Von dem Projekt profitierten beide Seiten: Die Studenten konnten ihre analytischen Fähigkeiten und ihre Kreativität nutzen, um ein wichtiges Nachhaltigkeitsthema zu bearbeiten. Für uns ergaben sich daraus wertvolle Erkenntnisse, die uns dabei helfen werden, klimabezogene Risiken zu bewerten.

Anschließend bewertet CDP die Offenlegungen der Unternehmen. Die Bewertungsskala reicht von A bis F, wobei A die beste Bewertung darstellt. Im Jahr 2018 beantwortete Uniper erstmals den sektorspezifischen „Climate-Change-Fragebogen“ von CDP. Dieser beinhaltete zum ersten Mal auch Fragen, die auf TCFD-Empfehlungen

zurückgehen, und bezog sich auf das Kalenderjahr 2017. Auf Basis des Fragebogens wurde Uniper mit „C“ bewertet. Das entspricht der durchschnittlichen Bewertung für die Energiebranche. Mithilfe des Fragebogens konnten wir Verbesserungspotenziale identifizieren, die wir 2019 genauer betrachten werden.

Effizienz und Klimaschutz steigern

Eine wichtige Rolle in unserer Wachstumsstrategie spielen Nebenprodukte der Stromerzeugung, die wir an Industrieunternehmen in der Nähe unserer Kraftwerke liefern. Das hat zwei Vorteile: Zum einen erzielt Uniper zusätzliche, stabile Umsätze, die nicht den Preisschwankungen am Rohstoffmarkt unterliegen. Zum anderen gewinnen wir auf diese Weise aus jeder Brennstoffeinheit mehr nützliche Energie. Damit können wir den Brennstoff-Wirkungsgrad unserer Anlagen erhöhen und ihre Klimaintensität senken.

Abwärme ist eines dieser Abfallprodukte. Sie kann in vielen verschiedenen industriellen Prozessen zum Einsatz kommen. Im Jahr 2018 verbesserten die Ingenieure bei Grain 6, einem unserer Gas- und Dampf-Kombi-Kraftwerke in Großbritannien, das Design des Wärmerohrs. Damit

waren die Voraussetzungen dafür geschaffen, Abwärme an das benachbarte Grain-LNG-Terminal zu liefern. Dort wird die Abwärme zur Wiederverdampfung von Flüssigerdgas (LNG) verwendet.

Dank Kraft-Wärme-Kopplung – also der gleichzeitigen Erzeugung von Strom und Wärme – konnte der Wirkungsgrad von Grain 6 auf mehr als 81 % erhöht werden. Im vierten Quartal 2018 konnten bei Grain 6 allein mithilfe von Kraft-Wärme-Kopplung 25.000 t CO₂ eingespart werden, da keine zusätzlichen fossilen Brennstoffe eingesetzt werden mussten, um Wärme zu produzieren.

Um etwas zu verändern, müssen wir zeigen, dass sich eine sichere Energieversorgung und mehr Klimaschutz nicht ausschließen. Grain 6 ist nur eines von vielen Beispielen, die das belegen.

CO₂ Value Europe [G4-DMA]

Gemeinsam mit rund 40 anderen Unternehmen und Institutionen gründete Uniper Ende 2017 die Initiative „CO₂ Value Europe“. Ziel dieser Organisation ist es, eine skalierbare CCU-Industrie zu entwickeln. CCU steht für „Carbon Capture and Usage“, also die Abscheidung und Weiterverwendung von CO₂. Mit der Gründung übernahm Uniper den Vorsitz der Initiative. In ihrem Rahmen sollen Lösungen entwickelt werden, um CO₂ als wertvollen Rohstoff für alternative Produktionsprozesse zu nutzen, zum Beispiel für die Herstellung von Chemikalien oder Treibstoffen. Auch wenn es eine CCU-Industrie bislang noch nicht gibt: Sie würde Anwendungsmöglichkeiten für eine Vielzahl anderer Branchen bieten und könnte möglicherweise entlang der gesamten Wertschöpfungskette zum Einsatz kommen. Mithilfe der CCU-Technologie ließen sich CO₂-Nettoemissionen erheblich reduzieren. Im ersten Jahr nach ihrer Gründung ist CO₂ Value Europe deutlich gewachsen. So hat die Initiative bereits eine Reihe von Subunternehmen gegründet. Die Gründung weiterer Ableger, auch auf anderen Kontinenten, wird geprüft.

Zusätzlich zu unserem Engagement für CO₂ Value Europe sind wir im Beirat der „Global CO₂“ tätig. Außerdem gehören wir zu den Gründungsmitgliedern der „Global Alliance Power Fuels“ der Deutschen Energie-Agentur (dena).

Innovationen für eine CO₂-arme Zukunft

[GRI 103-1] Innovationen spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Veränderungen anzustoßen. Sie sorgen dafür, dass unsere bestehenden Geschäftsbereiche effizienter, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger werden. Darüber hinaus ermöglichen Innovationen es uns, neue Geschäftsfelder zu erschließen und so den Übergang zu

einer CO₂-armen Zukunft mitzugestalten. Unsere Innovationsstrategie umfasst die drei zentralen Trends, die den Wandel der Energiewirtschaft prägen: Dekarbonisierung, Dezentralisierung und Digitalisierung. Uniper gestaltet diese Trends aktiv mit und entwickelt – wie unten dargestellt – innovative Geschäftstätigkeiten für die neue Energiewelt.



Innovationen managen

[GRI 103-2/3][G4-DMA] Innovationen spielen eine Schlüsselrolle für den Übergang in eine CO₂-arme Zukunft. Unser Innovations-team verfolgt zwei wesentliche Ziele: Es will skalierbare Geschäftsmodelle entwickeln, die auf mittlere Sicht tragfähig sind, und unserem Unternehmen als Innovationsradar dienen. Die Rolle als Innovationsradar erfüllt das Team, indem es Technologien und Marktentwicklungen verfolgt, die Risiken oder Chancen für uns bergen.

Uns ist es wichtig, Know-how über neue Technologien aufzubauen. Zu diesem Zweck sammeln wir Informationen aus Veröffentlichungen, von Konferenzen, von unseren eigenen Fachleuten und aus anderen Quellen. Anhand dieser Informationen ermitteln wir neue Geschäftschancen. Außerdem dienen sie uns als Grundlage, um regulatorische oder Marktrisiken für bestehende Geschäftstätigkeiten zu identifizieren und wirksame Antworten darauf zu finden.

Ergebnisse eines internen Innovationsworkshops.

Nach sorgfältiger Prüfung haben wir einige zentrale Innovationsfelder festgelegt. Drei davon beziehen sich auf Dekarbonisierung: neue Flexibilität, Kohlenstoff-Recycling und Wasserstoff. Sie alle bieten potenzielle Synergien mit unseren bestehenden Geschäftstätigkeiten und helfen unserem Unternehmen, sich für eine CO₂-arme Zukunft aufzustellen. Nicht zuletzt untermauern sie auch unsere Selbstverpflichtung, CO₂-ärmere Kraftstoffe zu fördern und bis 2022 mindestens 20 Projekte durchzuführen, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben.

10

Dekarbonisierungsprojekte haben wir bereits auf den Weg gebracht

Zentrale Innovationsfelder im Bereich Dekarbonisierung

[GRI 103-2][G4-DMA]

Neue Flexibilität

Flexible Lösungen unterstützen den Wandel zu einer CO₂-armen Wirtschaft gleich doppelt. Zum einen helfen sie, die Schwankungen in der Produktion erneuerbarer Energien auszugleichen. Damit tragen sie dazu bei, große Kraftwerke zur Erzeugung von erneuerbaren Energien ins Netz zu integrieren. Zum anderen ermöglichen die flexible Energiespeicherung und -umwandlung, mehr von dieser Energie zu nutzen. Wir treiben die Entwicklung innovativer Technologien voran, die eine ganz neue Flexibilität ermöglichen. So ist Uniper beispielsweise eines der ersten Unternehmen weltweit, das einen Power-to-Gas-Prozess anwendet. Damit wandeln wir überschüssige erneuerbare Energie in Wasserstoff und Methan um und speisen sie in das Gasnetz ein. Uniper war außerdem an der Entwicklung des Batterie-Großspeichers M5BAT beteiligt. Er ist für Großanwendungen geeignet und ermöglicht es, überschüssige Energie aus CO₂-armer Erzeugung lokal zu speichern. Außerdem sind viele unserer bestehenden Kraftwerke, insbesondere Gas-, Wasser- und Kernkraftwerke, außerordentlich flexibel: Sie können ihre Leistung innerhalb von Minuten anpassen. Unser Ziel ist es, ein



Uniper-Mitarbeiter an einer unserer Power-to-Gas-Anlagen in Falkenhagen, Deutschland.

vielfältiges Portfolio an flexiblen Optionen aufzubauen. Dazu gehören unsere Kraftwerke, Power-to-Gas-Anlagen, Batterien für Großanwendungen, Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und „Demand Response“. Als „Demand Response“-Prozesse werden industrielle Prozesse bezeichnet, die ihren Verbrauch an die im Netz verfügbare Strommenge anpassen können.

Kohlenstoff-Recycling

Für Uniper ist CO₂ kein Abfallprodukt, sondern eine wertvolle Ressource. CO₂ kann abgetrennt und in der Herstellung von ganz unterschiedlichen Produkten wie Baustoffen, Chemikalien und Kraftstoffen eingesetzt werden. Seit mehr als zehn Jahren entwickeln und testen wir Anlagen zur Abtrennung von CO₂ aus dem Abgasstrom von Kraftwerken. Auf dieser Erfahrung wollen wir aufbauen und unser Wissen über CO₂-Umwandlung weiter ausbauen. So identifizieren wir beispielsweise Industrieunternehmen in der Nähe unserer Kraftwerke, die CO₂ für ihre Produktionsprozesse benötigen. Wir sind überzeugt, dass Kohlenstoff-Recycling einen wertvollen Beitrag zur Dekarbonisierung leisten kann. Denn dabei wird CO₂ dauerhaft in Baustoffen und anderen Produkten gebunden oder ersetzt Chemikalien und andere Kraftstoffe, die ansonsten unter Einsatz fossiler Brennstoffe produziert worden wären. Das hilft, CO₂-Emissionen einzusparen. Wir beteiligen uns aktiv daran, eine globale Kohlenstoff-Recycling-Branche aufzubauen (siehe S. 14).

Wasserstoff

Auch Wasserstoff aus erneuerbarer Energie und daraus gewonnene Kraftstoffe können eine wichtige Rolle bei der Dekarbonisierung spielen. Außerdem eröffnen sie neue Geschäftschancen – insbesondere mit Blick auf Mobilität, aber auch in den Bereichen Wärme, Industrie und Stromerzeugung sowie anderen Branchen. Werden Elektrolyseanlagen mit erneuerbarer Energie betrieben, speichern sie diese Energie chemisch in einem Molekül: Wasserstoff. Dieser Prozess kann im industriellen Maßstab umgesetzt werden und ermöglicht es, erneuerbare Energie über einen langen Zeitraum zu speichern. Wasserstoff kann beispielsweise in Brennstoffzellen von Autos oder in Gebäuden und anderen Anlagen eingesetzt werden. Dabei stoßen Brennstoffzellen nur Wasser aus, kein CO₂. Wasserstoff kann jedoch auch mit CO₂ kombiniert werden, um Chemikalien und synthetische Kraftstoffe wie synthetischen Diesel, synthetisches Kerosin und synthetisches Methan herzustellen. Wir entwickeln unsere bestehenden Power-to-Gas-Wasserstoffherstellungsanlagen laufend weiter (siehe S. 17) und untersuchen neue Anwendungsfelder für den sauberen Brennstoff Wasserstoff.

Nachhaltigerer Transport mit LNG

Immer mehr Fracht wird über die Straße transportiert. Flüssigerdgas (Liquefied Natural Gas – LNG) bietet eine schnelle und effiziente Möglichkeit, den Schwerlastverkehr nachhaltiger zu gestalten: Mit LNG betriebene Lkw stoßen weniger Kohlenstoffdioxid, Stickstoffoxide und Feinstaub aus als Diesel-Lkw – und sind dabei auch noch deutlich leiser. Außerdem enthält LNG mehr als 600 Mal so viel Energie pro Volumeneinheit wie natürliches Erdgas. In Anbetracht dieser Vorteile möchten wir ein neues Geschäft im Bereich der LNG-Betankung von Lkw aufbauen. Dabei greifen wir auf unser Know-how aus der LNG-Versorgung zurück.

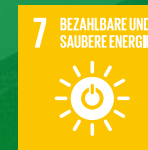
Im Jahr 2018 eröffnete unsere Tochtergesellschaft LIQVIS die erste dauerhafte öffentliche LNG-Tankstelle in Berlin. Das war ein wichtiger erster Schritt auf unserem Weg, ein europaweites Netz von LNG-Tankstellen aufzubauen. Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur hat Maßnahmen ergriffen, um die Entwicklung dieses Netzes zu beschleunigen. Dazu gehören beispielsweise Subventionen für den Kauf von LNG-betriebenen Lkw und die Befreiung von der Autobahnmaut für Lkw mit LNG-Antrieb bis Ende 2020.

Power-to-Gas: Sauberere Energie nutzen [G4-DMA]

An besonders windigen oder sonnigen Tagen müssen Wind- und Solarkraftwerke manchmal ihre Produktion zurückfahren oder sogar ganz aussetzen. Der Grund dafür: Das Stromnetz verfügt nicht über ausreichend Kapazitäten, um den erzeugten Strom zu transportieren. Erneuerbare Energie bleibt damit ungenutzt. Hier kann Power-to-Gas Abhilfe schaffen. Sie trägt dazu bei, dass Windkraftträder und Solaranlagen an solchen Tagen nicht abgeschaltet werden müssen. Stattdessen wird der mit Wind- oder Solarkraft produzierte Strom für den Betrieb von Elektrolyseanlagen verwendet. Sie erzeugen Wasserstoff und Methan, die dann in das Gasnetz eingespeist werden können. Power-to-Gas bietet uns also die Möglichkeit, sauberere Energie einzusetzen.

Zu unseren Power-to-Gas-Anlagen gehört ein Windpark in der Nähe von Falkenhagen in Brandenburg. 2018 wurden dort insgesamt 8 GWh Wasserstoff erzeugt. Im gleichen Jahr haben wir dort neue Anlagen installiert. Dadurch können wir jetzt CO₂ aus einer nahe gelegenen

Bioethanolanlage verwenden, um den Wasserstoff in Methan umzuwandeln. Wir glauben, dass grünes Methan vielversprechend ist. Es hat die gleichen chemischen Eigenschaften wie Erdgas und kann daher in unbegrenzter Menge im Erdgasnetz gespeichert werden. Unsere Arbeit in Falkenhagen und andernorts beweist, dass Power-to-Gas-Technologie auf schnelle Schwankungen in der Produktion erneuerbarer Energien reagieren kann. Die Technologie ist marktreif und wird in Zukunft noch effizienter und kostengünstiger.



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Unsere Power-to-Gas-Aktivitäten leisten einen Beitrag zu den SDGs 7, 9 und 13.

Sichere, bezahlbare und zuverlässige Energieversorgung

[GRI 103-1] Eine sichere und zuverlässige Energieversorgung ist für eine funktionierende Gesellschaft und eine wettbewerbsfähige Wirtschaft unentbehrlich. Deshalb ist sie das Herzstück unserer Strategie. Mit seinem Kerngeschäft übernimmt Uniper also gesellschaftliche Verantwortung. Mit unseren Erzeugungskapazitäten, dem Midstream-Gasgeschäft (Großhandel, unterirdische Speicherung und Beteiligungen an Gastransportleitungen), unse-

rer technischen Expertise sowie unseren Energiedienstleistungen tragen wir zu einer sicheren, bezahlbaren und zuverlässigen Versorgung mit Strom, Gas und Dampf in Europa und Russland bei.

Wir stehen aber auch vor Herausforderungen: Erstens führt der Anstieg von erneuerbaren Energien dazu, dass die Betriebsstunden konventioneller Kraftwerke sinken. Zweitens nimmt die dezentrale Erzeugung weiter zu, sodass der Bedarf an

großen Kraftwerken zurückgeht. Drittens haben mehrere Länder, in denen wir tätig sind, beschlossen, in nicht allzu ferner Zukunft aus der Kohleverstromung aussteigen. Andererseits werden die schrittweise Schließung von Kohlekraftwerken und der anstehende Ausstieg aus der Kernenergie Mitte der 2020er-Jahre dazu führen, dass das Angebot an diesen Energieträgern knapper wird. Dadurch dürfte sich das Marktumfeld für unser Erzeugungsportfolio sehr wahrscheinlich verbessern.

Management unserer Kraftwerke

[GRI 103-2/3][G4-EU10] Wir besitzen und betreiben konventionelle Kraftwerke (Gas, Kohle, Wasserkraft, Kernenergie, Öl und Biomasse) mit einer Gesamtkapazität von etwa 37 GW in Europa und Russland. Dieses Kraftwerksportfolio ist hocheffizient, flexibel und vielfältig. Emissionsarme Wasserkraft-, Kern- und Gaskraftwerke machen mehr als die Hälfte (65 %) unserer Kapazitäten aus und leisten einen wertvollen Beitrag zur Energiewende. Der Großteil unserer Anlagen befindet sich in Deutschland, Russland, Großbritannien, Schweden, den Niederlanden und Frankreich. 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.

Unsere übergeordnete Strategie besteht darin, unsere Anlagen instand zu halten und weiter zu optimieren. Außerdem



Gaspeicheranlage in Etzel, Deutschland, bei Nacht.

wollen wir unser Portfolio in den Bereichen ausbauen, in denen der regulatorische Rahmen oder die Marktbedingungen besonders günstig sind. Zu unserer Strategie gehört zudem, mehr Einnahmen mit Produkten wie Dampf oder Druckluft zu generieren.

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 Klimaleistung unserer Anlagen zu verbessern.

Die Zuverlässigkeit unserer Kraftwerke

Der zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikator für die Zuverlässigkeit unseres Erzeugungsgeschäfts ist die durchschnittliche Anlagenverfügbarkeit. Im Jahr 2018 betrug diese für das Erzeugungsportfolio von Uniper in Europa und Russland 79,1 % und lag damit unter dem Niveau von 2017. Wir untersuchen jeden Ausfall gründlich, um die Ursachen zu ermitteln. Nur so können ähnliche Vorfälle in anderen Anlagen verhindert und die hohe Verfügbarkeit unserer Anlagen sichergestellt werden.

Vollkonsolidierte Erzeugungskapazität 2018 von Uniper nach Technologie und Land

in MW zum Jahresende 2018	Gas	Kohle	Wasser	Kernenergie	Andere	Gesamt (nach Land)
Russland ¹	8.479	2.283	-	-	-	10.762
Deutschland	3.333	3.802	1.991	-	1.418	10.544
Großbritannien	4.375	2.000	-	-	34	6.409
Schweden	947	-	1.579	1.400	662	4.588
Frankreich	828	1.190	-	-	244	2.262
Niederlande	526	1.070	-	-	-	1.596
Ungarn	428	-	-	-	-	428
Gesamt (nach Technologie)	18.916	10.345	3.570	1.400	2.358	36.589

¹Einschließlich Anlagen in der Tschechischen Republik.

65 %

unserer gesamten Erzeugungskapazität besteht aus emissionsarmen Wasserkraft-, Kernkraft- und Gaskraftwerken

All unsere Technologien tragen zur Versorgungssicherheit bei

[GRI 103-2/3]

Gas

Erdgas macht einen wichtigen Teil unseres Geschäfts aus und trägt zu einem vielfältigeren und kohlenstoffärmeren Energiemix in Europa bei. Wir betreiben zahlreiche Gaskraftwerke und unterirdische Erdgasspeicher, kaufen jedes Jahr Milliarden Kubikmeter Erdgas sowie LNG ein und sind an mehreren Gastransportleitungen beteiligt.

Gaskraftwerke haben zwei Vorteile: Zum einen stoßen sie verhältnismäßig wenig CO₂-Emissionen aus. Zum anderen können sie ihre Leistung schnell anpassen, um auf Schwankungen bei der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien zu reagieren. Auf diese Weise tragen sie zu einer unterbrechungsfreien Stromversorgung bei. Dieses Portfolio bauen wir mit einem neuen Auftrag weiter aus: Im Januar 2019 erhielten wir vom Stromnetzbetreiber TenneT den Zuschlag für den Bau eines Gas- und Dampf-Kombikraftwerks mit einer Leistung von 300 MW am Kraftwerk Irsching in der Nähe von Ingolstadt. Von 2022 an wird das Kraftwerk in Hochlastzeiten Strom produzieren und damit das Stromnetz im Südosten Deutschlands noch zuverlässiger machen. Im Jahr 2018 haben wir außerdem zwei Gas- und Dampf-Kombikraftwerke in Großbritannien

schwarzstartfähig gemacht. Das bedeutet, dass sie nach einem großen Stromausfall unabhängig vom Stromnetz hochgefahren werden können. Damit können diese Anlagen den Strom bereitstellen, um andere Kraftwerke hochzufahren. Das hilft, Stromausfälle schnell zu beheben.

Uniper bezieht Erdgas von mehreren Produzenten aus verschiedenen Ländern, vor allem aus Russland, den Niederlanden und Deutschland. Um die Gasversorgung auf weitere Säulen zu stellen, werden wir in den kommenden Jahren auch bis zu 1,5 Mrd. m³ Gas pro Jahr aus Aserbaidschan beziehen.

Im Jahr 2018 hat Uniper 390 TWh Gas über langfristige Verträge bezogen. Zusätzlich kauft und verkauft Uniper Gas an den europäischen Spot- und Terminbörsen. Im Jahr 2018 veräußerte das Unternehmen insgesamt 2.019 TWh Gas. Neben Pipeline-Gas kauft Uniper auch LNG und verfügt über Beteiligungen und langfristige Kapazitätsbuchungen für mehrere LNG-Terminals in Europa. Im Dezember 2018 schlossen Uniper und die japanische Reederei Mitsui O.S.K. Lines eine Vereinbarung über den Bau einer schwimmenden Lager- und Regasifizierungseinheit in Wilhelmshaven. Sie

könnte bereits 2022 in Betrieb genommen werden und 10 Mrd. Kubikmeter Gas pro Jahr bereitstellen. Auf diese Weise würde die Anlage die europäische Gasversorgung weiter diversifizieren.

Darüber hinaus hält Uniper Beteiligungen an Gastransportleitungen (z. B. OPAL im Osten Deutschlands) und finanziert Projekte für den Neubau solcher Leitungen. Diese Anlagen stellen wichtige Wege dar, um Gas einzuführen und zu transportieren. Damit spielen sie eine Schlüsselrolle für die Versorgungssicherheit.

Wir sind außerdem eines der führenden Gasspeicherunternehmen in Europa. So besitzt und betreibt Uniper unterirdische Gasspeicherkapazitäten in Deutschland, Österreich und Großbritannien. Die Gesamtkapazität beträgt rund 8 Mrd. m³. Als größter nationaler Anbieter verfügen wir allein in Deutschland über 6,5 Mrd. m³ Gasspeicher. Das Speichergeschäft von Uniper trägt dazu bei, auch bei Nachfragespitzen in kalten Wintermonaten die Gasversorgung sicherzustellen.

Wasserkraft

Rund 10 % unserer gesamten Erzeugungskapazitäten und 14 % unserer Kapazitäten in Europa entfallen auf Wasserkraft. Unsere 109 Wasserkraftwerke in Deutschland decken den Strombedarf von 1,6 Mio. Haushalten. Mit 76 Kraftwerken in Schweden sind wir der drittgrößte Wasserkraftzeuger des Landes und unterstützen die nationale Energiewende. Bis 2040 soll der Strombedarf in Schweden zu 100 % mit erneuerbaren Energien gedeckt werden. Wir wollen diese unverzichtbaren Kraftwerke weiter erhalten und optimieren, damit sie auch in Zukunft zuverlässig CO₂-freien Strom erzeugen können.

Kernenergie

Uniper ist der Mehrheitseigentümer und Betreiber des Kernkraftwerks Oskarshamn 3 (1,4 GW) in Schweden und hält Minderheitsbeteiligungen an zwei anderen Kernkraftwerken – Ringhals (1,2 GW uns zurechenbare Kapazität) und Forsmark (0,3 GW uns zurechenbare Kapazität). Wir legen besonderes Augenmerk darauf, die operativen Prozesse kontinuierlich zu verbessern und alle relevanten Sicherheitsstandards zu erfüllen. Zuletzt wurden alle drei Kraftwerke umfassend

Verfügbarkeit erhöhen, Kosten senken

Wir wollen die Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit unserer Kraftwerke immer weiter steigern. Im Rahmen eines Programms warten und modernisieren wir beispielsweise die Komponenten unserer Gas-und-Dampf-Kombikraftwerke. Auf diese Weise können wir ihre Laufzeit verlängern, die Zahl großer Kraftwerksstillstände verringern, Ausfälle senken und letztlich viel Geld sparen. Darüber hinaus erweitern wir so unser Know-how über diesen Kraftwerkstyp. Dieses Wissen können wir innerhalb unseres Unternehmens und unseres Markts teilen und über unser Geschäft mit Ingenieursleistungen weltweit an andere Betreiber weitergeben.

Das Programm mit dem Namen „Parts Life Extension“ (zu Deutsch: Verlängerung der Lebensdauer von Teilen) haben wir vor rund vier Jahren ins Leben gerufen. Seither haben wir in verschiedenen Kraftwerken PLE-Projekte durchgeführt und konnten so große Stillstände in der Regel um etwa ein Jahr aufschieben. Zurzeit finden an sieben Standorten in Europa mit insgesamt 16 Gas-und-Dampf-Kombikraftwerken PLE-Projekte statt. An sieben weiteren Standorten sollen PLE-Projekte angestoßen werden.

Stromerzeugung nach Primärenergieträgern

TWh	2018	2017	2016
Erdgas ¹	60,5	61,9	73
Kohle	31,8	35,8	40,9
Kernenergie	10,7	11,1	13,6
Wasserkraft	10,3	11,8	11
Erneuerbare Energien ²	0,2	0,2	0,2
Biomasse	0,3	0	-
Gesamt³	113,9	120,8	138,7

¹Die Zahlen umfassen die Erzeugung aus Öl.

²Die Zahlen umfassen die Erzeugung aus nicht-wesentlichen Wind- und Solaranlagen (aggregierte installierte Kapazität 95 MW).

³Gegebenenfalls bestehende Rundungsdifferenz zwischen Einzelangaben und Summen.

modernisiert und ihre Laufzeit verlängert. Sie befinden sich nun in der Mitte ihrer Lebensdauer und können noch jahrzehntelang CO₂-armen Strom liefern. Die Kraftwerke spielen damit eine wichtige Rolle für die sichere Stromversorgung in Schweden.

Kohle

Unser Kohleportfolio wird sich aufgrund von Politik und regulatorischen Veränderungen in Europa verkleinern. Durch Entscheidungen über die Zukunft der Energieerzeugung aus Kohleverstromung muss eine sichere Versorgung mit Strom und Wärme gewährleistet bleiben, insbesondere, weil immer mehr schwankende

erneuerbare Energien in die Netze gespeist werden und der Netzausbau mit dem aktuellen Wachstum nicht Schritt halten kann. Der Kohleausstieg darf nicht dazu führen, dass den Menschen der Strom ausgeht.

Trotz dieses herausfordernden Umfelds werden wir unsere Kohlekraftwerke während ihrer Restlaufzeit weiter effizient betreiben und, wenn wirtschaftlich vertretbar, Chancen nutzen, um ihre wirtschaftliche Position zu verbessern. Wenn immer möglich, werden wir kontinuierlich daran arbeiten, die Effizienz der Anlagen zu steigern und ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Unsere Mitarbeiter

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer Arbeit sicher sind und gesund bleiben. Wir setzen alles daran, sie zu schützen. Unser Bekenntnis zu Gesundheit und Arbeitssicherheit gilt auch für Beschäftigte unserer Geschäftspartner sowie 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 Integration.

73

Mitarbeiter aus 73 Ländern arbeiten bei Uniper



1,47

Total Recordable Incident Frequency (TRIF) kombiniert: 1,47 (2017: 1,53)

›Verpflichtungen

Schutz der Arbeitsrechte und Gewährleistung eines sicheren, gesunden und geschützten Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer; Förderung gleicher Standards für Joint Ventures und Partnerschaften

Keine Toleranz gegenüber Diskriminierung

Sicherstellung von Chancengleichheit und Förderung von Integration innerhalb der gesamten Belegschaft

›Ziele

Kombinierten TRIF -Grenzwert von \leq 1,75 im Jahr 2019 auf Konzernebene einhalten¹

Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen nach ISO 45001 bis 2022

Frauenanteil in hohen Führungspositionen von 25 % bis 2022

Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von > 95 % bis 2022²

›Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



¹TRIF (Total Recordable Incidents Frequency): misst die Gesamtzahl aller erfassten Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden.

²Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft: Jährliche Meinungsumfrage unter Mitarbeitern zeigt, dass sich 95 % der Mitarbeiter einbezogen fühlen.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

[GRI 103-1] Die Einhaltung hoher Standards im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit ist essenziell für uns, da es um das Wohlergehen unserer Mitarbeiter geht. Arbeitssicherheit ist auch für den Betrieb sämtlicher Anlagen von Bedeutung: Sie trägt dazu bei, zusätzliche Kosten durch unfallbedingte Arbeitsunterbrechungen zu vermeiden. Unser Bekenntnis zu Gesundheit und Arbeitssicherheit schließt auch Anwohner und Besucher von Anlagen ein.

100%

**zertifizierte Industrieanlagen
nach OHSAS 18001**



[GRI 103-2/3, 403-1/2/8] Wir betrachten Gesundheit und Arbeitssicherheit als klare Führungsaufgaben, die eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung erfordern. Dafür haben wir konzernweite Programme und Richtlinien entwickelt, die auf die unterschiedlichen Sicherheitsstandards der Länder, in denen wir tätig sind, zugeschnitten sind. Sie sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld – sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die unserer Vertragspartner. Zugleich ermöglichen sie es uns, aus Unfällen zu lernen. Dieser feste Rahmen hilft uns dabei, vorgesehene Verbesserungsmaßnahmen für Gesundheits- und Arbeitsschutz umzusetzen und unsere jährlich festgelegten Ziele zu erreichen.

Sicherheit ist besonders wichtig bei risikoreichen Tätigkeiten: Dies gilt etwa in unseren laufenden Projekten zur Stilllegung und Demontage von Anlagen in Deutschland, Schweden, den Niederlanden und Großbritannien. Wir vereinbaren deshalb mit neuen Auftragnehmern Klauseln, die sie dazu verpflichten, unsere Sicherheitsstandards einzuhalten.



Klare Verantwortlichkeiten

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



„Es ist wichtig, dass wir aus früheren Vorfällen lernen – denn nur so können wir sie in Zukunft vermeiden. In diesem Jahr wollen wir unser Berichtswesen weiter verbessern. Die Transparenz in Bezug auf Vorfälle ist in unserem Unternehmen bereits hoch. Nun gilt es sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen auch schnell verfügbar sind. Dadurch können wir sie besser für unser Tagesgeschäft auswerten und uns vor künftigen Unfällen schützen.“

Frank Plümacher, Executive Vice President of HSSE & Sustainability

Vorgaben, veranstaltet Workshops und koordiniert den Austausch bewährter Verfahren. Auf Grundlage unseres konzernweiten HSSE-Verbesserungsplans entwickeln unsere operativen Einheiten jedes Jahr individuelle Ziel- und Maßnahmenpläne für Gesundheit und Arbeitssicherheit. Der Fortschritt bei der Zielerreichung wird fortlaufend überwacht.

In allen operativen Einheiten sind die Managementsysteme für Gesundheit und Arbeitssicherheit nach dem international anerkannten Standard OHSAS 18001 zertifiziert. Sie werden regelmäßig überprüft und von unabhängigen Experten rezertifiziert. Im Jahr 2018 wurde mit der Norm ISO 45001 ein verbesserter Standard für Managementsysteme für Gesundheit und Arbeitssicherheit veröffentlicht. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2022 100 % unserer operativen Anlagen nach ISO 45001 zu zertifizieren.

Wir dokumentieren und analysieren Vorfälle und Beinahe-Unfälle systematisch. Durch wirkungsvolle Kommunikations- und Korrekturmaßnahmen setzen wir uns dafür ein, zu verhindern, dass sie sich in Zukunft wiederholen. Im Jahr 2018 haben wir ein umfassendes, softwarebasiertes

Vorfallmanagementsystem eingeführt, mit dem wir Daten von Vorfällen noch besser melden und analysieren können. Wir haben zudem eine gründliche Überprüfung unserer bestehenden Prozesse zur Berichterstattung, Dokumentation und Analyse von Vorfällen vorgenommen. Entsprechende Verbesserungsmaßnahmen werden derzeit eingeleitet. Dies gilt insbesondere für unsere Kommunikationsprozesse: So ist sichergestellt, dass Informationen über Vorfälle innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse jeden bei Uniper erreichen, der sie benötigt. Unsere Vereinbarungen zum Start der Zusammenarbeit mit neuen Auftragnehmern enthalten Klauseln, die sie dazu verpflichten, diese Informationen an Mitarbeiter weiterzugeben, die für uns arbeiten.

In monatlichen und vierteljährlichen Berichten für den Vorstand und andere Führungskräfte bewerten wir unsere Leistung bei der Erreichung der HSSE-Ziele. Der variable Anteil der Vergütung unserer Führungskräfte bemisst sich auch danach, inwieweit wir unsere Verbesserungsziele erfüllen und die Zahl von Vorfällen unterhalb der definierten Grenzwerte bleibt.

Wie wir uns für Gesundheit und Arbeitssicherheit einsetzen

[GRI 103-2, 403-4/5/7/9] Unsere zentrale nichtfinanzielle Steuerungsgröße für Gesundheit und Arbeitssicherheit ist der TRIF (Total Recordable Incidents Frequency). Er misst die Gesamtzahl aller erfassten Unfälle pro einer Million Arbeitsstunden. Wir verpflichten uns dazu, den kombinierten TRIF im Jahr 2019 bei $\leq 1,75$ zu halten. Dies erreichen wir, indem wir kontinuierliches Lernen fördern, Schulungen durchführen und unsere Managementsysteme weiter verbessern. 2018 gab es bei uns keinen tödlichen Unfall.

Kombinierter TRIF: 1,47

Der kombinierte TRIF umfasst auch die Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden der Beschäftigten von Auftragnehmern, die für uns tätig sind. Er lag im Jahr 2018 bei 1,47 (2017: 1,53), deutlich unterhalb des für 2018 festgelegten Schwellenwerts von 1,9. Die

0,90

TRIF Mitarbeiter

Uniper
Nachhaltigkeitsbericht 2018

Verbesserung ergab sich hauptsächlich aus einer deutlichen Verringerung der Unfallzahl unserer eigenen Mitarbeiter. Allerdings gab es einen Anstieg der Verletzungshäufigkeit bei Mitarbeitern externer Auftragnehmer, insbesondere in unseren Wasserkraftwerken. Daher hat sich der kombinierte TRIF insgesamt nur leicht verbessert. Ende 2018 haben wir damit begonnen, gemeinsam mit unseren externen Auftragnehmern Möglichkeiten zur Unfallvermeidung zu finden.

TRIF Mitarbeiter: 0,90

2018 lag der TRIF-Wert für unsere eigenen Mitarbeiter bei 0,90 (2017: 1,41). Der Wert für 2018 umfasst zum ersten Mal auch Unipro, unsere russische Tochtergesellschaft. Die Meldekultur von Unipro hat sich in den letzten Jahren gut entwickelt, und der TRIF für die Mitarbeiter lag dort 2018 niedriger als bei einigen unserer anderen Einheiten. Dadurch fiel unser Gesamt-TRIF deutlich niedriger aus als in den Vorjahren. Anfang 2018 verzeichnete das Kirchmöser-Kraftwerk in Brandenburg den 6.000. unfallfreien Arbeitstag.

TRIF Auftragnehmer: 2,18

Der TRIF für Auftragnehmer bewegte sich in die entgegengesetzte Richtung

Unsere Mitarbeiter

und stieg auf 2,18 (2017: 1,68). Um diesen Trend umzukehren, haben wir in unseren HSSE-Verbesserungsplan für 2018 ein Projekt zur Steuerung und Einbindung von Auftragnehmern aufgenommen. Darin werden klare Standards festgelegt. Unsere operativen Einheiten erhalten Unterstützung dabei, diese Standards umzusetzen. Auch in Zukunft werden wir weiter daran arbeiten, die Ergebnisse unserer Auftragnehmer im Bereich Arbeitssicherheit zu verbessern und die Einhaltung unserer Sicherheitsstandards zu optimieren.

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

LTIF kombiniert: 0,96

LTIF Mitarbeiter: 0,57

LTIF Auftragnehmer: 1,44

Der LTIF für Auftragnehmer stieg von 1,2 im Jahr 2017 auf 1,44 im Jahr 2018. Die Gründe dafür sind identisch mit jenen für den Anstieg beim TRIF für Auftragnehmer.

Bewusstsein schaffen

Im Jahr 2018 haben wir interaktive Gesund-

heits- und Arbeitssicherheitsschulungen für Führungskräfte durchgeführt. Ziel war es, ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu erweitern und zu verdeutlichen, wie wichtig die Berücksichtigung von HSSE-Aspekten bei ihren Entscheidungen ist. Zudem wurden sie motiviert, das Bewusstsein ihrer Mitarbeiter für HSSE-Themen mithilfe von Workshops und Sicherheitsrundgängen (Safety Walks) zu stärken. Darüber hinaus haben wir in unserem Intranet eine



Generating
Change



2018 haben wir unsere Unfallquote weiter gesenkt und unsere Ergebnisse im Bereich Arbeits-

sicherheit weiter verbessert. Wir haben den renommierten deutschen „Corporate Health Award“ in der Kategorie Energiewirtschaft für unseren integrierten Ansatz des betrieblichen Gesundheitsmanagements gewonnen.

„Sicherheit zuerst“: Berjosowskaja 3 wird zurück ans Netz gebracht

Gesundheits- und Arbeitssicherheitskampagne durchgeführt. Artikel und Videobotschaften von Führungskräften heben unser HSSE-Selbstverständnis hervor.

Gesundheit im Fokus

[GRI 403-3/6] Im Gesundheitsmanagement haben wir im Jahr 2018 weitere Fortschritte gemacht. Wir setzen derzeit spezifische Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und zur Gesundheitsförderung in unterschiedlichen Bereichen um. Diese Maßnahmen wurden zuvor in einer Workshop-Reihe erarbeitet und festgelegt, die bereits 2017 initiiert wurde.

2018 gewann Uniper den renommierten deutschen „Corporate Health Award“ in der Kategorie Energiewirtschaft. Damit wurde insbesondere unser integrierter Ansatz für das betriebliche Gesundheitsmanagement gewürdigt. Darüber hinaus haben wir einen Sonderpreis für unser Gesundheitsberatungsprogramm für Mitarbeiter erhalten. Dieses Programm ermöglicht Mitarbeitern, die unter Stress stehen oder eine persönliche oder berufliche Krise durchmachen, sich von externen Experten beraten zu lassen – rund um die Uhr, kostenlos und, falls gewünscht, anonym.

Berjosowskaja GRES gehört zu den größten Kraftwerken Sibiriens und ist russlandweit das einzige Kraftwerk mit drei kohlebetriebenen 800-MW-Kraftwerksblöcken. Der 2015 in Betrieb genommene Block 3 verfügt über eine fortschrittliche emissionsmindernde Technologie, die seine Klimaauswirkungen begrenzt.

Am 1. Februar 2016 wurde die Stahlkonstruktion des Hauptgebäudes durch ein Feuer im Kesselraum von Block 3 stark beschädigt, wodurch sich der Kessel verschob. Zum Glück gab es keine Verletzten. Wir haben den Schaden sorgfältig begutachtet und zeitnah mit der Reparatur von Block 3 begonnen, um ihn so schnell wie möglich wieder ans Netz zu bringen. Die schweren Beschädigungen führten zu einem Reparaturprojekt mit besonders komplexen technischen Herausforderungen. Jeden Tag arbeiten mehr als 1.000 Spezialisten vor Ort – darunter Ingenieure, Elektriker, Monteure, Schweißer und Isolierer. Die Sicherheit steht dabei für das Reparaturteam an erster Stelle. Bei mehr als sechs Millionen Arbeitsstunden kam es bisher zu keinen schweren Unfällen.

„Während meines Sicherheitsrundgangs in Berjosowskaja hat mich das ausgeprägte Sicherheitsbewusstsein des Teams sehr beeindruckt“, sagte Holger Kreetz, unser COO für Asset Management und Mitglied des Lenkungsausschusses für das Reparaturprojekt. „Die Arbeiter nutzten konsequent ihre Schutzausrüstung, einschließlich der Sicherheitsgeschirre bei Arbeiten in großer Höhe. Die Projektbeteiligten leisten gute Arbeit bei der Berücksichtigung aller sicherheitstechnischen Aspekte.“

Die Reparatur verläuft nach Zeitplan. Die Wiederinbetriebnahme von Block 3 ist nach umfangreichen Tests im vierten Quartal 2019 geplant.

„Aufgrund seiner Größe und der innovativen Umwelttechnik kommt Berjosowskaja für die Stromerzeugung in Sibirien eine besondere Bedeutung zu. Ich bin sehr stolz auf das Team, das alle technischen Hürden gemeistert und unter extrem anspruchsvollen Bedingungen sehr hart gearbeitet hat. Es hat außerdem dafür gesorgt, dass das Projekt im Zeitplan bleibt, und einen beeindruckenden Sicherheitsstandard aufrechterhalten.“

Maxim Shirokov, CEO unserer russischen Tochtergesellschaft Unipro



Ein fairer und attraktiver und Arbeitgeber sein

[GRI 103-1] 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 vereinfachen) und „Individueller Beitrag“ (Handeln, als wäre es mein Unternehmen). Um den Uniper Way mit Leben zu füllen, machen wir ihn zum Bestandteil unserer Führungsstrukturen, interner Mechanismen

und der täglichen Zusammenarbeit. Die zentralen Aspekte des Uniper Way sind zudem in die Hauptelemente unserer Personalarbeit eingebettet: Dazu zählen der kompetenzorientierte Ansatz, 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.

218

Auszubildende Ende 2018

Wie wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren

[GRI 103-2/3] Unsere Unternehmensstrategie zielt darauf ab, effizienter, wettbewerbsfähiger und widerstandsfähiger zu werden. Um diese Strategie 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. Mit einem kompetenzorientierten Ansatz bei Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung wollen wir diese Fähigkeiten erhalten und fördern. Im Jahr 2018 haben wir im gesamten Konzern über diesen neuen Ansatz zur Mitarbeiterentwicklung sowie die dazugehörigen Mechanismen und Initiativen informiert und ihn der Mehrzahl der Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Zudem haben wir weitere Maßnahmen ergriffen, um diesen Ansatz zu unterstützen, beispielsweise strategische Nachfolgeplanung für zentrale Rollen in allen Funktionen.

Mitarbeiter in unserem
Bürostandort in Düsseldorf.





Uniper-Traineeprogramm [GRI 103-2]

Erfolgreiches Programm zur Gewinnung hochqualifizierter Nachwuchskräfte

Unser Traineeprogramm für leistungsstarke Hochschulabsolventen dauert 18 Monate. Es ist ein wichtiger Bestandteil unserer Maßnahmen, einen stetigen Zulauf von neuen Talenten sicherzustellen. Im Rahmen des Programms durchlaufen die Trainees verschiedene Abteilungen unseres Unternehmens. Der Ablauf wird auf ihre eigenen Interessen und beruflichen Pläne abgestimmt. Im Oktober 2018 haben 18 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, Schulungsmodulen und einen Einsatz in einem unserer Kraftwerke. Zudem arbeiten die Trainees an einem Projekt unter der Leitung unserer Innovationsabteilung mit. Dabei setzen sie ihr technisches Wissen und ihre Kreativität ein, um Lösungen für unternehmerische Herausforderungen zu finden. Es ist unser Ziel, jeden Trainee zu übernehmen, der seine Karriere bei uns fortsetzen möchte.

„Bei Uniper erhalten junge Menschen die Chance, ihre Meinung zu äußern und ihre Ideen in die Tat umzusetzen. Querdenken wird hier wirklich geschätzt.“

Martin Neychev, ehemaliger Absolvent, der nun im Bereich Uniper Global Commodities arbeitet.



„Es ist eine tolle Chance für mich, meine Karriere bei einem großen Unternehmen mit breitem Portfolio zu beginnen. Die Neuausrichtung von Uniper war wirklich inspirierend und hat eine Arbeitskultur gefördert, bei der es sich fast wie bei einem Start-up anfühlte. Das an sich war schon sehr besonders für mich.“

Tejaswini Purohit, ehemalige Absolventin, die nun im Bereich Asset Risk arbeitet.

Organisation der Personalarbeit

[GRI 103-1/2]

[GRI 401-2] Eine wettbewerbsfähige Bezahlung 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 die persönliche Leistung des Mitarbeiters honorieren. Außerdem bieten wir weitere Zusatzleistungen an, etwa zur Vorsorge bei Arbeitsunfähigkeit und zur Absicherung der Familie. In mehreren Ländern bieten wir außerdem eine attraktive Altersvorsorge an. 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 gestatten. 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.



„Ich setze mich für eine offeneren, integrativeren und kreativeren Unternehmenskultur ein.“

Ulrich Köster, Executive Vice President Human Resources

Teilnehmer der Uniper-Gesundheitskampagne.



1.081

Neueinstellungen (extern) in 2018

Anzahl Neueinstellungen (extern)¹ Nach Altersstufe

Altersstufe	2018	2017
< 21	122	121
21 – 30	466	426
31 – 40	232	215
41 – 50	156	128
51 – 60	83	74
> 60	22	27
Gesamt	1.081	991

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/ Werkstudenten + Auszubildende.

[GRI 401-1] 2018 haben wir 1.081 neue Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert, 545 davon mit einem Zeitvertrag. Die meisten von ihnen haben wir in Deutschland (45 %) und Russland (30 %) eingestellt.

Zum Jahresende 2018 waren 4,4 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. Dies ist weniger als im Jahr 2017 (5,6 %).

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten Berufsausbildungen für viele kaufmännische und technische Berufe sowie Praktika zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an. Ende 2018 waren in Deutschland 218 Auszubildende und 125 Werkstudenten und Praktikanten bei uns beschäftigt. Außerdem bieten wir ein Traineeprogramm für vielversprechende Hochschulabsolventen an. Mit diesen Programmen können wir den Herausforderungen des demografischen Wandels und dem Mangel an qualifiziertem Personal begegnen.

Wir verfolgen beim Großteil unserer Weiterbildungen einen praktischen Ansatz, bei dem der Schwerpunkt auf dem Lernen mit und von Kollegen liegt. Das Angebot ist breit gefächert und umfasst sowohl

interne als auch externe Schulungen. Die Schulungen sind auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten und verbinden immer öfter Präsenz- und Online-Lernangebote. Zudem führen wir verschiedene Schulungsangebote durch, die gesetzlich vorgeschrieben und für die Sicherung des Unternehmenserfolgs erforderlich sind.

Restrukturierung der Belegschaft

2018 haben wir das im Jahr 2016 begonnene Restrukturierungsprogramm zur dauerhaften Sicherung unserer Wettbe-

werbsfähigkeit abgeschlossen. Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung haben wir die Maßnahmen durch die Bereitstellung umfassender sozialer Unterstützungsmechanismen sozialverträglich umgesetzt. Das Programm wurde durch eine neue Vereinbarung mit den Betriebsräten ergänzt. Darin haben sich die Arbeitnehmer dafür ausgesprochen, einen Beitrag zur Verbesserung unserer Ertragsstärke zu leisten. Im Gegenzug erhalten sie einen verlässlichen, langfristigen Sozialplan und werden an der positiven Geschäftsentwicklung des Unternehmens beteiligt.

Fluktuationsrate²

	2018	2017
Gesamt	4,6	5

²Fluktuationsrate = freiwillig Ausscheidende/durchschnittliche Mitarbeiterzahl.

Vielfalt und Integration

[GRI 103-1] Eine offene, integrative und kreative Unternehmenskultur kann bisher ungenutztes Potenzial für unser Unternehmen haben 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 entspricht dem „Uniper Way“. So bezeichnen wir unsere offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur, die auf die Fähigkeiten und das Engagement jedes Einzelnen setzt.

Die Gesellschaft wird immer individualisierter. Darauf müssen wir mit einer Unternehmenskultur reagieren, die Unterschiede anerkennt und in der sich jeder in seinem Team willkommen fühlt. Eine vielfältige Belegschaft kann zugleich besser auf die Bedürfnisse unterschiedlichster Stakeholder und Kunden eingehen und unsere internationale Wachstumsstrategie unterstützen.

Unser Management von Vielfalt und Integration

[GRI 103-2/3] Der Vorstand von Uniper setzt sich uneingeschränkt dafür ein, Vielfalt und Integration zu fördern. Dies gilt für alle sechs 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 sowie sexuelle Orientierung und Identität. Uniper hat die Charta im Jahr 2016 unterzeichnet.

Vielfalt ist für uns ein langfristiges Unternehmensziel. Erreichen wollen wir es durch das Engagement unserer Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen:

- **Wir wollen eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der alle Mitarbeiter respektiert werden und sich wohlfühlen.**
- **Wir glauben, dass unsere Mitarbeiter 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. Als Teil unserer Bemühungen bieten wir E-Learning-Module für Mitarbeiter zu den Themen Vielfalt, Integration und zur Vermeidung unbewusster Vorurteile („unconscious bias“) an. Außerdem ermöglichen wir Führungskräftetrainings zu integrativer Führung.

Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt

Im Jahr 2018 erarbeitete eine Arbeitsgruppe einen Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt für die Jahre 2018 bis 2020. Die Arbeitsgruppe bestand aus Führungskräften, sechs „Vielfalts-Botschaftern“ aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen sowie Mitarbeitern der Bereiche Personal und Kommunikation. Der Vorstand hat den Plan 2018 verabschiedet und ist überzeugt, dass der Plan das Innovations- und Wachstumspotenzial unseres Unternehmens fördern wird. Er enthält spezifische Ziele, um die Mitarbeiter-einbeziehung in den Teams zu stärken und Diskriminierung zu bekämpfen.

Die drei Schwerpunkte lauten:

- **Führung und Kultur**
- **Kommunikation**
- **Infrastruktur und Compliance**

Der Plan wird von unseren Führungskräften umgesetzt. Diese sollen aktiv das Bewusstsein ihrer Teams für Vielfalt und Integration schärfen. Außerdem wird es konzernweite Kommunikationsmaßnahmen zu diesen Themen geben.

Unsere „Vielfalts-Botschafter“ sind eine zentrale Anlaufstelle für unsere Mitarbeiter. Sie haben 2018 regelmäßig Kommunikationsmaßnahmen zu den verschiedenen Aspekten von Vielfalt durchgeführt.

Derzeit verfolgen wir einen projektorientierten Ansatz. Dabei setzen Führungskräfte auf der Ebene unterhalb des Vorstands zusätzlich zu den entsprechenden Initiativen in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich weltweit Projekte zum Thema Vielfalt um. Im Jahr 2019 konzentrieren wir uns darauf, das Bewusstsein aller Mitarbeiter für Vielfalt weiter zu stärken und unsere Prozesse im Personalbereich aus dem Blickwinkel der Vielfalt zu überprüfen.

Uniper-Mitarbeiterin in
einem unserer Kraftwerke
in Schweden.

Antidiskriminierungsmanagement

Uniper verpflichtet sich, jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung nicht zu tolerieren. Wir erfüllen die Vorgaben des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie entsprechende Antidiskriminierungsgesetze und Regulierungen in Ländern, in denen wir tätig sind. Die Einhaltung dieser Gesetze wird durch klare Unternehmensrichtlinien 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, den Compliance-Beauftragten ihrer Einheit oder den Betriebsrat zu kontaktieren. Wollen die Mitarbeiter lieber anonym bleiben, können sie sich an eine interne oder externe 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.



Herausragende Frauen in Schwedens Energiewirtschaft würdigen

Im Oktober 2018 trafen sich Vertreter der schwedischen Energiewirtschaft in Stockholm, um die Gleichstellung in der Energiewirtschaft zu fördern und die diesjährige „Power Woman“ auszuzeichnen. Als „Power Woman“ wird jedes Jahr eine Frau ausgezeichnet, die Gleichstellungsfragen aktiv adressiert und sich dafür einsetzt, die Branche für Frauen attraktiver zu machen. Johan Svenningsson, der Country Chairman für Uniper in Schweden, war in diesem Jahr Mitglied der Jury: „Es war mir eine Ehre, Teil dieser wichtigen Veranstaltung zu sein. Sie stellt die vielen herausragenden Frauen in einer von Männern beherrschten Branche in den Mittelpunkt: Frauen, die uns zur Veränderung anregen und uns an unsere Verpflichtung erinnern, mehr für die Gleichbehandlung der Geschlechter zu tun.“

Uniper stellte fünf der Nominierten, mehr als jedes andere Unternehmen. 2018 ging die Auszeichnung als Power Woman allerdings an eine Managerin von Sweco, einem Ingenieurbüro aus Stockholm, das sich auf Smart-City-Projekte und andere Infrastrukturprojekte spezialisiert hat.

„Vielfalt ist ein Schwerpunktthema für Uniper“, so Svenningsson. „Wir arbeiten kontinuierlich daran, Dinge zum Besseren zu verändern: ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Ein Beispiel ist unser schwedischer Landesausschuss, dem bereits ebenso viele Frauen wie Männer angehören. Außerdem nehmen wir an Programmen zur Führungskräfteentwicklung teil, um den Anteil von Managerinnen in der Energiewirtschaft zu erhöhen.“

Auf diese Weise fördern wir Vielfalt und Integration in der Praxis

[GRI 103-2, 405-1]

Diskriminierung und Belästigung verhindern

Wir bieten unseren Managern und Führungskräften Schulungen an, um sie dabei zu unterstützen, selbst subtilste Formen von Diskriminierung, Belästigung und Vorurteilen zu erkennen und zu verhindern. Im Jahr 2018 wurden beispielsweise ein

Workshop zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz und ein E-Learning-Kurs zu integrativen Führung angeboten, an dem 160 Führungskräfte teilnahmen. Außerdem haben wir Mitarbeiter unserer Personalabteilung zur Antidiskriminierungsgesetzgebung geschult.

In Reaktion auf Feedback aus der Mitarbeiterbefragung 2018 haben wir neue Richtlinien für den Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt. Dabei arbeitete die Personalabteilung mit unserem Gleichstellungsbeauftragten sowie einer Arbeitsgruppe des Gesamtbetriebsrats zusammen.

Wir bemühen uns aktiv darum, Angehörige von Minderheiten und Menschen mit Behinderungen einzustellen und gezielt zu fördern. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2018 unser Bürogebäude in Düsseldorf umgebaut, damit Menschen mit Behinderungen dort besser arbeiten können.

Tag der Vielfalt

Im Juni 2018 eröffnete unser CEO den ersten Tag der Vielfalt bei Uniper. Der Tag gibt Führungskräften und Mitarbeitern die Möglichkeit, über verschiedene Aspekte der Vielfalt zu diskutieren. Die leitenden

Führungskräfte wurden aufgefordert, einen „Plan für Vielfalt und Integration“ für ihren eigenen Zuständigkeitsbereich auszuarbeiten und ihn in ihre Jahresziele für 2018 zu integrieren. Führungskräfte aller Ebenen ergriffen daraufhin Maßnahmen, um die Vielfalt in ihren Teams zu erhöhen und Integrationsthemen offen anzusprechen. Außerdem haben wir ein „Reverse Mentoring“-Pilotprojekt durchgeführt, bei dem jüngere Kollegen als Mentoren für leitende Führungskräfte fungierten. Darüber hinaus haben wir Maßnahmen ergriffen, um die Vielfalt in Rekrutierungs- und Auswahlverfahren zu fördern.

Die Gleichstellung der Geschlechter fördern

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis Juni 2022 in unseren hohen Führungspositionen einen Frauenanteil von 25 % zu erreichen. 2018 waren 17,5 % dieser Positionen mit Frauen besetzt. Wir wollen unser Ziel für das Jahr 2022 durch vielfältigere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren, Mentoring, flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeiter und ähnliche Maßnahmen erreichen. In der gesamten Belegschaft lag der Frauenanteil 2018 bei 24,2 % und blieb damit gegenüber 2017 nahezu unverändert (23,9 %).

Im März 2018 haben wir im Rahmen der Reihe „Female Leader Portraits in Uniper“ Interviews mit weiblichen Führungskräften geführt. Anlässlich des Weltfrauentags 2018 haben wir zudem verstärkt über unseren Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt berichtet. Weitere Aktivitäten sind geplant, um die Beförderung und Integration von Frauen bei Uniper zu gewährleisten und unsere Ziele zu erreichen.



Uniper-Mitarbeiterin im Kraftwerk in Karlshamnsvetket, Schweden.



2018 haben wir uns zum Ziel gesetzt, einen Frauenanteil in hohen Führungspositionen von 25 %

bis Juni 2022 zu erreichen.

Wir haben einen neuen Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt veröffentlicht. Mit diesem Plan setzen wir uns spezifische Ziele, um die Mitarbeitereinbeziehung in Teams zu stärken und Diskriminierung zu minimieren.

Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt:

- „Inclusive Leader Champions“ ausbilden
- Angebot eines umfassenden Lernprogramms zum Thema Integration für mittlere Führungskräfte
- Aktivitäten zum Internationalen Tag der Vielfalt und zum Weltfrauentag an mehreren Standorten
- Bereitstellung von E-Learning-Modulen zur Vermeidung unbewusster Vorurteile (unconscious bias) für alle Mitarbeiter
- Entwicklung eines Leitfadens für Vielfalt und Integration für Mitarbeiter
- Überprüfung unserer fünf wichtigsten Personalprozesse aus dem Blickwinkel der Vielfalt und mit dem Ziel, Vorurteile abzubauen

Gesamtzahl Mitarbeiter¹ nach Beschäftigungsland und Geschlecht

Beschäftigungsland	Männer	Frauen	Summe
Aserbaidshjan	1	-	1
Belgien	5	6	11
Deutschland	3.737	1.193	4.930
Frankreich	403	124	527
Großbritannien	799	162	961
Lettland	1	-	1
Niederlande	316	28	344
Russische Föderation	3.099	1.172	4.271
Schweden	774	220	994
Singapur	1	-	1
Südafrika	3	1	4
Tschechische Republik	2	1	3
Ungarn	25	3	28
USA	48	12	60
Vereinigte Arabische Emirate	11	3	14
Summe	9.225	2.925	12.150

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Umweltschutz

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

100 %

unserer vollkonsolidierten Industrieanlagen sind nach ISO 14001 zertifiziert

93 %

der Menge an Asche und Gips aus unseren Kraftwerken wurden wiederverwendet und als Nebenprodukt verkauft

4,3

Reduktion des Wasserverbrauchs auf 4,3 Mrd. m³

›Verpflichtungen

Abfallreduktion, Vermeidung von Bodenverschmutzungen und Förderung eines umweltverantwortlichen Bergbaus

Schutz der Umwelt, effizienter Einsatz von Ressourcen und Vermarktung von Nebenprodukten in enger Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Industriekunden von Uniper

›Ziele

Keine schwerwiegenden Umweltvorfälle¹

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

›Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



¹Definition: die Freisetzung von Stoffen in den Boden, das Wasser und/oder die Luft, die zu langfristigen oder irreversiblen Veränderungen der biologischen oder physikalischen Umwelt oder zu einem weitreichenden Verlust von Lebensräumen und/oder Arten führt.

Umweltschutz

[GRI 103-1] Die umweltbezogene Leistung unserer Anlagen hat wesentlichen Einfluss auf unsere betriebliche Effizienz, die Marktposition und die Reputation. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller einschlägigen Gesetze und anderer verbindlicher Vorschriften, um unerwünschte Luft-, Wasser- oder Bodenemissionen zu verhindern. Maßnahmen, die über die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen hinausgehen, werden auf Kosten-Nutzen-Basis bewertet und zentral koordiniert. Ziel ist es, die Möglichkeit von Reputations- und rechtlichen Risiken gering zu halten.

O

schwerwiegende Umweltvorfälle

Unsere umweltbezogene Leistung kontinuierlich verbessern

[GRI 103-2/3] Um Umweltrisiken zu minimieren, setzen wir Umweltmanagementsysteme ein, die nach dem international anerkannten Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifiziert sind.

Ende des Jahres 2018 waren 100 % der Industrieanlagen unserer vollkonsolidierten Gesellschaften in Deutschland nach ISO 14001 zertifiziert – ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (2017: 88 %). Alle unsere Industrieanlagen in anderen Ländern (Frankreich, Niederlande, Ungarn, Russland, Schweden und Großbritannien) sind weiterhin nach ISO 14001 zertifiziert. Darüber hinaus sind die fossil befeuerten Anlagen und die Gasspeicher von Uniper in Deutschland nach dem Standard ISO 50001 für Energiemanagementsysteme zertifiziert. Diese Angaben beziehen sich auf die Anlagen unserer vollkonsolidierten Tochtergesellschaften.

Die Zertifizierung unserer Industrieanlagen nach ISO 14001 hilft uns, Vorfälle mit mög-

licherweise negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu verhindern. Unser Ziel ist es daher, die Zertifizierung unserer Anlagen nach ISO 14001 weiterzuführen.

Alle Vorfälle und alle wesentlichen umweltbezogenen Beinahe-Vorfälle untersuchen wir gründlich. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Ähnliches künftig zu vermeiden. Wir tauschen außerdem systematisch Erkenntnisse über frühere Vorfälle im eigenen Konzern und in der gesamten Branche aus, damit sich diese nicht wiederholen. Im Jahr 2018 gab es keine schwerwiegenden Umweltvorfälle. Darunter verstehen wir gemäß Umweltmanagementsystem „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“.



Einhaltung von Umweltvorschriften

[GRI 307-1] Im März 2018 informierte Uniper die Umweltagentur als zuständige Behörde in England darüber, dass in den Jahren 2015 und 2016 von einem der Kraftwerke in Großbritannien zu geringe CO₂-Emissionen gemeldet worden waren. Uniper führte hierzu eine umfangreiche interne Untersuchung durch und leitete entsprechende Korrekturmaßnahmen ein. In ihrer Antwort vom Februar 2019 akzeptierte die Umweltagentur, dass es sich um einen einmaligen und unbeabsichtigten Fehler gehandelt hat. Außerdem erkannte sie an, dass Uniper den Fehler selbst gemeldet und korrigiert hat und bei der Aufklärung vollständig kooperierte. Das verhängte Bußgeld orientierte sich am geringstmöglichen Strafmaß, das für Großunternehmen angewendet wird.

Im Oktober 2018 stellten Medienberichte infrage, dass die Verwendung von Ölpellets im Uniper-Kraftwerk Scholven in Gelsenkirchen legal ist. Dies führte zu Beschwerden bei den Behörden. Uniper untersuchte die Vorwürfe und kam zu dem Schluss, dass alle Vorschriften eingehalten wurden und weiterhin eingehalten werden. Im Februar 2019 wurde das Thema

im Landtag von Nordrhein-Westfalen diskutiert. Das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen erhielt den Auftrag, die Rechtslage zu untersuchen. Der Bericht des Ministeriums bestätigte, dass der Einsatz von Ölpellets im Kraftwerk Scholven den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Rechtsstreitigkeiten: Datteln und Provence

Im Jahr 2017 berichteten wir über Rechtsstreitigkeiten bezüglich Datteln 4, unserem Kohlekraftwerk im Westen Deutschlands, und dem französischen Biomassekraftwerk Provence 4. In beiden Fällen handelt es sich um noch offene Verfahren.

Wir setzen die Bauarbeiten für Datteln 4 fort und gehen derzeit davon aus, dass wir das Kraftwerk im Sommer 2020 in Betrieb nehmen können. Der immissionschutzrechtliche Genehmigungsbescheid der Bezirksregierung Münster erlaubt die Errichtung und den Betrieb des Kraftwerks. Gegen diese Genehmigung wurden jedoch mehrere Klagen eingereicht. Es ist unsicher, ob diese Verfahren 2019 vor Gericht kommen werden.



Uniper-Mitarbeiter im Kraftwerk Datteln, Deutschland.

Das örtliche Verwaltungsgericht hat die Umweltgenehmigung für Provence 4 im Juni 2017 widerrufen. Begründet wurde dies mit der unzureichenden Due-Diligence-Dokumentation unserer Biomasse-Lieferkette sowohl in Frankreich als auch auf internationaler Ebene. Wir erhielten eine vorläufige Umweltgenehmigung, die es uns erlaubte, die Inbetriebnahme der Anlage weiter voranzutreiben. Wir handeln noch immer im Rahmen dieser vorläufigen Umweltgeneh-

migung. Parallel dazu arbeiten wir daran, den Austausch mit den lokalen Stakeholdern zu pflegen und die verantwortungsvolle Beschaffung von Brennstoffen sicherzustellen. Zum Beispiel werden die Brennstoffe für Provence 4 importiert oder bestehen aus Holzabfällen, die aus Baumschnitt, Gärten und Parks sowie aus anderen umweltschonenden Quellen stammen.

Luftemissionen

[GRI 103-1-3, 305-7] Luftemissionen sind insbesondere für lokale Stakeholder ein wichtiges Thema. Wir definieren wesentliche Luftemissionen im Einklang mit internationalen Übereinkommen sowie nationalen Gesetzen oder Vorschriften. Im Berichtsjahr konnten wir unsere Luftemissionen und Staubemissionen weiter senken. Grund dafür war vor allem die geringe Auslastung unserer Kraftwerke in den Niederlanden und Frankreich.

5,3 %

Reduktion der NO_x-Emissionen von 2017 zu 2018

18,4 kt SO₂-Emissionen

Schwefeldioxid (SO₂) entsteht vor allem durch die Verbrennung schwefelhaltiger Kohle. Mithilfe von Rauchgasentschwefelung können wir rund 90 % des Schwefeldioxids binden und so verhindern, dass es in die Atmosphäre gelangt. Im Jahr 2018 emittierten unsere Anlagen 18,4 Kilotonnen (kt) SO₂, knapp 2,2 kt weniger als im Vorjahr.

57,4 kt NO_x-Emissionen

Stickoxide (NO_x) entstehen vor allem durch die Reaktion von Stickstoff und Sauerstoff bei hohen Temperaturen während einer Verbrennung. NO_x-Emissionen werden von unseren Gas- oder Kohlekraftwerken verursacht. Der größte Anteil entfällt auf unsere Kraftwerke in Russland. Im Jahr 2018 sanken diese Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um 3,2 kt auf 57,4 kt.

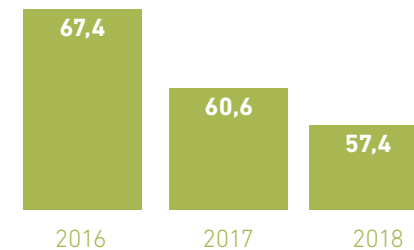
1,6 kt Staubemissionen

Trotz umfangreicher Filter geben Kohlekraftwerke Staub ab, definiert als Partikel. Darunter fallen Partikel mit einem Durchmesser von höchstens 10 Mikrometern. Unsere Kraftwerke stießen im Berichtsjahr 0,2 kt weniger Staubemissionen (oder Partikelemissionen) aus als im Jahr 2017.

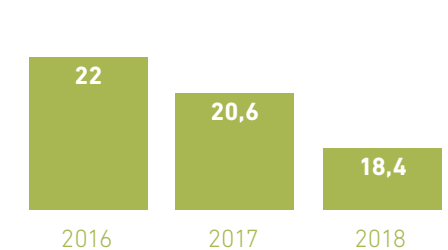


Uniper-Mitarbeiter im Kraftwerk Maasvlakte, Niederlande.

NO_x-Emissionen 2016–2018 (kt)



SO₂-Emissionen 2016–2018 (kt)



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. In Einklang mit der Industrieemissions-Richtlinie der EU forderten uns 2018 verschiedene nationale Aufsichtsbehörden auf, Angaben darüber zu machen, wie wir die Vorschriften des aktualisierten BREF-Dokuments (Beste Verfügbare Techniken) einhalten werden. Die BREF-Vorgaben legen strengere Grenzwerte für die Emissionen von konventionellen Kraftwerken fest. Anlagen müssen diese bis 2021 erfüllen, sofern sie keine Ausnahmeregelung erhalten. Wir haben die benötigten Informationen vorgelegt, die nun von den nationalen Behörden geprüft werden. In Deutschland verzögert sich dieser Prozess. Wir rechnen damit, im Laufe des Jahres 2019 eine entsprechende Anfrage von der deutschen Aufsichtsbehörde zu erhalten.

Immer mehr europäische Länder haben einen Zeitplan für den schrittweisen Ausstieg aus der Kohleverstromung beschlossen oder arbeiten an einem solchen Plan. Diese Pläne könnten sich darauf auswirken, wie Unternehmen mit der Einhaltung der BREF-Vorgaben umgehen.

Ein abteilungsübergreifendes Projektteam steuert die Einhaltung der BREF-Anforderungen für das Geschäft von Uniper. Entscheidungen werden auf Basis der einzelnen Anlagen getroffen. Dabei berücksichtigen wir das politische und aufsichtsrechtliche Umfeld des Landes, in dem sich die jeweilige Anlage befindet. Die Summe dieser einzelnen Entscheidungen ist ausschlaggebend dafür, wie sich BREF insgesamt auf das Stromerzeugungsportfolio des Konzerns auswirkt.

Uniper-Mitarbeiter
im Kraftwerk Grain,
Großbritannien.

Quecksilberemissionen minimieren

Emissionsnormen werden immer strenger. In Schkopau, einem Braunkohlekraftwerk in Sachsen-Anhalt, musste 2018 ein zusätzliches System installiert werden, um Quecksilberemissionen zu begrenzen. Grund hierfür war der neue jährliche Emissionsgrenzwert von $10 \mu\text{g}/\text{m}^3$, den die EU-Industrieemissions-Richtlinie ab 2019 vorgibt. Nach sorgfältiger Prüfung verschiedener Lösungen entschied Uniper sich für ein Aktivkohle-Einspritzsystem (ACI). Diese Technik rüsteten wir 2018 in den Blöcken A und B des Kraftwerks nach. Aktivkohle bindet Quecksilber aus dem Abgasstrom und wird von den Filteranlagen des Kraftwerks abgefangen. So wird verhindert, dass Quecksilber in die Atmosphäre gelangt. ACI ist eine wirtschaftliche Lösung, mit der wir die Quecksilberrückhaltung von 20 % auf 75 % steigern konnten. Schkopau erfüllt damit die Vorschriften der Industrieemissions-Richtlinie.

Energieeffizienz

[GRI 103-2/3][G4-EU11, G4-EU30] Die Energieeffizienz zu steigern ermöglicht uns, Energie zu sparen. Das tun wir vor allem in zwei Bereichen. Erstens setzen wir auf technische Modernisierungen, die Weiterentwicklung der Produktionsprozesse und die operative Exzellenz der Anlagen, um unsere Kraftwerke effizienter zu machen. Auf diese Weise können wir bei gleichem Brennstoffverbrauch mehr Strom und Wärme erzeugen und die Klimaauswirkungen unserer Kraftwerke reduzieren. Zweitens stellen wir unsere gesamte Organisation energieeffizienter auf, indem wir den Energieverbrauch in unseren Anlagen und Bürogebäuden senken. Beispiele hierfür sind die Installation von LED-Beleuchtung oder eine energieeffiziente Büroausstattung.

Große Modernisierungsprogramme in Russland

In Russland sind wir Eigentümer und Betreiber von hocheffizienten Kohle- und Gaskraftwerken mit einer Gesamtkapazität von mehr als 11 GW. Unsere Kraftwerke liegen in wichtigen Industrieregionen (Zentralrussland, Ural und Westsibirien) und tragen 5 % zur gesamten Stromerzeugung in Russland bei. Damit ist Uniper einer der größten Stromerzeuger des Landes.

Der russische Strommarkt ist der viertgrößte weltweit. Stromerzeuger erhalten dort Zahlungen, um die Verfügbarkeit ihrer Kraftwerke sicherzustellen. Dieser Mechanismus fördert die Versorgungssicherheit und Netzstabilität. Darüber hinaus sorgt er dafür, dass Stromerzeuger wie Uniper stabile Renditen erzielen. 2008 startete ein Programm, das Stromerzeugern für Neubauten von Kraftwerken langfristige Kapazitätslieferverträge bietet. Seither wurden in Russland mehr als 30 GW neue, technisch moderne und umweltfreundlichere Kapazitäten geschaffen. Mit einem Volumen von mehr als 50 Mrd. Euro ist das eines der größten Investitionsprogramme, das in Russland jemals durchgeführt wurde.

Dennoch haben mehr als 60 % der russischen Erzeugungskapazität bereits das Ende ihrer wirtschaftlichen Nutzungsdauer erreicht. Die Regierung gab daher im März 2018 den Startschuss für ein Modernisierungsprogramm. In diesem Rahmen sollen rund 40 GW älterer Kapazitäten auf den neusten Stand gebracht werden. Das Programm setzt ebenfalls auf Kapazitätslieferverträge. Bei der ersten Auktion dieser Verträge im April 2019 wurden zwei unserer älteren Blöcke für eine Modernisierung ausgewählt.

Über dieses Programm hinaus ergreifen wir kontinuierlich Maßnahmen, um die Effizienz unseres russischen Portfolios zu steigern. Ein Beispiel ist der Bau eines neuen Kesselhauses in unserem Kraftwerk Smolenskaya, einem 630-MW-Heizkraftwerk in Westrussland. Die Modernisierung wird bis Ende 2019 abgeschlossen sein und das Kraftwerk wirtschaftlicher, effizienter und zuverlässiger machen.

Unsere wichtigsten Wege zu mehr Energieeffizienz

[GRI 103-2, 302-5]

Flexible und effiziente Kraftwerke

Seit Jahren investieren wir in die Modernisierung unserer Anlagen. Dadurch konnten wir ihre Effizienz, Flexibilität und Verfügbarkeit erhöhen. Wir wollen auch in Zukunft weitere Verbesserungen umsetzen.

Die Energiemanagementsysteme unserer Kohle- und Gaskraftwerke in Deutschland sind nach ISO 50001 zertifiziert, einer international anerkannten Norm für solche Systeme. Wenn Komponenten unserer Anlagen ausgetauscht werden müssen, ersetzen wir sie nach Möglichkeit durch energieeffizientere Technologien.

Brennstoff-Wirkungsgrad

Wir wollen aus jedem eingesetzten Kilogramm Brennstoff das Maximum an Energie herausholen. Das verringert unseren ökologischen Fußabdruck und spart Kosten. Außerdem senken wir auf diese Weise unsere potenziellen Lieferkettenrisiken wie die Gefahr von Menschenrechtsverstößen.

Mit unserem Anlagenmanagement sowie Modernisierungsmaßnahmen tragen wir zu einer effizienten Ressourcennutzung bei. Heute lässt sich beispielsweise aus Steinkohle fast doppelt so viel Energie erzeugen

wie im Jahr 1950 – und weitere Effizienzverbesserungen sind möglich. Gleichzeitig verringert sich unser Verbrauch an Kohle, da einige Kraftwerke nicht voll ausgelastet werden; andere wurden verkauft oder aus Altersgründen stillgelegt.

Unsere Kohlekraftwerke haben 2018 insgesamt 15 Mio. t Kohle und Braunkohle verbraucht. Das sind etwa 3,3 Mio. t weniger als im Vorjahr. Dieser Rückgang ist vor allem auf die geringere Stromerzeugung in Russland und die Abschaltung der Blöcke 1 und 2 des Kraftwerks Maasvlakte im Juli 2017 zurückzuführen.

18 %

In unseren Kraftwerken haben wir 2018 18 % weniger Kohle verwendet als im Vorjahr – ein Trend, der sich seit 2015 fortsetzt

Abfallminimierung, Brennstoffe und Nebenprodukte

[GRI 103-1] Wir wollen Abfälle minimieren sowie Brennstoffe und andere natürliche Ressourcen effizient und verantwortungsvoll einsetzen. Außerdem wollen wir die Nebenprodukte der Stromerzeugung vermarkten. Das verhindert, dass sie auf Deponien verbracht werden. Außerdem wird keine zusätzliche Energie eingesetzt, um diese Produkte herzustellen. Ob und wie wir diese Ziele erreichen, hat nicht nur Einfluss auf die betriebliche Effizienz, unsere Margen, unsere Marktposition und die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Es betrifft auch unsere Stakeholder vor Ort. Denn für sie können die Abfälle, die bei unseren Aktivitäten anfallen, eine Belastung darstellen.

[GRI 103-2/3, 306-2] Die Vermeidung oder Verwertung von Abfällen ist eine Möglichkeit, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Abfälle entstehen sowohl in unserer operativen als auch in unserer projektbezogenen Tätigkeit, beispielsweise bei der Demontage von Kraftwerken. Wir sind bestrebt, möglichst viele Abfälle zu verwerten oder zu recyceln. Unser Hauptziel ist es jedoch, Abfälle gar nicht erst entstehen zu lassen.

Im Jahr 2018 fielen 0,217 Mio. t Abfälle aus unserer operativen Tätigkeit an. Das entspricht dem Vorjahresniveau (2017: 0,219 Mio. t).



Wir verkaufen Nebenprodukte wie Gips, der zur Herstellung von Baumaterialien verwendet wird. Durch die Nutzung dieses Nebenprodukts – anstelle von neu hergestelltem Gips – können produktionsbedingte CO₂-Emissionen verringert werden. So unterstützen wir eine nachhaltigere Rohstofflieferkette.

Radioaktive Abfälle in Schweden managen

In Schweden betreiben wir Kernkraftwerke oder sind an Kernkraftwerken beteiligt, bei denen schwach-, mittel- und hochradioaktive Abfälle entstehen. 2018 fielen insgesamt 1.195 t radioaktive Abfälle an, davon 210 t hochradioaktive Abfälle (2017: 165 t) sowie 985 t schwach- und mittelradioaktive Abfälle (2017: 678 t).

Grund für den Anstieg ist die Demontage der Blöcke 1 und 2 des Kernkraftwerks Oskarshamn.

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 Minderheitsanteilseigner 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.

Nebenprodukte der Kraftwerkserzeugung besser verwerten

Wir beschäftigen uns zunehmend mit den Potenzialen der Kreislaufwirtschaft für unsere Produktion. So vermarkten wir beispielsweise eine Reihe von Nebenprodukten aus unseren fossil befeuerten Kraftwerken. Diese Kraftwerke sind mit Anlagen zur Reinigung von Rauchgasen ausgestattet. Rauchgasreinigungs-Anlagen binden Schwefelverbindungen und andere umweltschädliche Stoffe in Flugasche, Kesselsand oder Gips.

Unsere Kunden verwenden Kraftwerksnebenprodukte im Straßenbau und für die Herstellung von Gipskartonplatten und anderen Baustoffen. So werden Kohlenstoffdioxidemissionen vermieden, die andernfalls bei der Herstellung dieser Materialien angefallen wären. Auf diese Weise gestalten wir die Rohstofflieferkette nachhaltiger. Außerdem vermeiden wir so, dass Asche und Gips auf Deponien verbracht werden.

Im Jahr 2018 entstanden 1,6 Mio. t Flugasche und Kesselsand (2017: 1,9 Mio. t). Davon wurden circa 91,3 % vermarktet oder aufbereitet.

Gips entsteht bei der Rauchgasentschwefelung in Kohlekraftwerken. Im Berichtsjahr fielen 0,4 Mio. t Gips an (2017: 0,9 Mio. t); 99,4 % davon wurden aufbereitet und vermarktet. Unser Nebenprodukt Gips ersetzt Naturgips und wird vorwiegend zur Herstellung von Gipskartonplatten und anderen Baustoffen auf Gipsbasis eingesetzt.

99,4 %

Gips wurde aufbereitet und als Nebenprodukt vermarktet

Einen Beitrag zur Biodiversität leisten

[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 (Forstwirtschaft, Landwirtschaft, Fischerei und Tierwelt) 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 im Umfeld unserer Anlagen. Uniper schult auch seine Mitarbeiter und Auftragnehmer zum Thema Biodiversität.

Fischtreppen in Schweden

[GRI 103-2, 304-1/2/3]

Im Jahr 2017 erhielt Uniper eine Genehmigung für den Bau von drei Fischtreppen im oberen Teil des Flusses Faxälven in Nordschweden. Eine solche Baumaßnahme ermöglicht Fischen während der Fischwanderung Wasserkraftanlagen oder andere Hindernisse zu überwinden. Zwei der drei Fischtreppen wurden bereits errichtet. Alle drei Treppen zusammen

ermöglichen die Fischwanderung auf mehr als 150 Kilometern des Flusses. Die Maßnahmen bewirken eine deutliche Verbesserung der Biodiversität, verursachen aber keine Produktionsverluste.

FIThydro: Fischfreundliche Wasserkraftwerke

FIThydro ist ein 2016 gegründetes Konsortium von 13 Energieunternehmen und 13 Forschungsinstituten aus zehn Ländern. Es unterstützt Entscheidungsprozesse bezüglich der Inbetriebnahme und des Betriebs von Wasserkraftwerken. FIThydro entwickelt Strategien, die Fische vor Schäden bewahren und das Wachstum von Fischpopulationen fördern sollen. So führt das Konsortium beispielsweise bis Oktober 2020 eine Studie zu Altheim durch, ein Wasserkraftwerk von Uniper mit knapp 18 MW Kapazität an der Isar in Süddeutschland. Der Fluss um das Kraftwerk bietet Lebensräume für 43 verschiedene Fischarten. Das Kraftwerk verfügt über eine Fischtreppe, sodass die Fische das Kraftwerk bei ihrer Wanderung passieren können. Die Studie untersucht, wie effektiv die Fischtreppe ist und wie die Fische die bestehenden Lebensräume rund um das Kraftwerk

nutzen. Nach Abschluss der Studie werden wir gegebenenfalls Anpassungen an der Fischtreppe vornehmen, damit die Fische sie noch besser nutzen können.

Umweltfonds für Wasserkraftwerke

Im Jahr 2018 gründeten Uniper und sieben andere große Wasserkraftunternehmen in Schweden eine freiwillige gemeinsame Initiative und investierten eine Milliarde Euro in einen Umweltfonds für Wasserkraftwerke. Das Ziel: die Gewässer im Umkreis von Kraftwerken über einen Zeitraum von 20 Jahren zu verbessern. Schweden arbeitet darauf hin, bis 2040 nur noch Strom aus erneuerbaren Energien zu beziehen und bis 2045 netto keine CO₂-Emissionen mehr auszustoßen. Mit dem Fonds tragen wir dazu bei, dass Wasserkraft bis dahin eine tragende Säule der Versorgungssicherheit in Schweden bleibt.

Gewässerschutz

[GRI 103-1] 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 Flussmündungen, aus Flüssen und aus dem Meer. 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.

Uniper-Wasserkraftwerk,
Schweden.



Unsere wichtigsten Schritte zur Verbesserung der Wassernutzung

[GRI 103-2, 303-1, 304-1/3]

Dialog mit Stakeholdern

In Deutschland betreiben wir 109 Wasserkraftwerke. Sie liegen entlang einer Strecke von über 1.000 Kilometern an den Flüssen Lech, Isar, Donau und Main in Südostdeutschland. Ein weiteres Kraftwerk befindet sich am Edersee. In Schweden sind wir mit 76 Kraftwerken von Lycksele im Norden bis Kristianstad im Süden der drittgrößte Wasserkrafterzeuger des Landes. Unsere schwedischen Wasserkraftwerke haben eine installierte Kapazität von 3,8 GW und decken gemeinsam den Energiebedarf von mehr als einer Million Haushalte.

Es ist nicht nur unsere Verantwortung, Wasserkraftwerke sicher und wirtschaftlich zu betreiben. Zu unseren Aufgaben gehört es auch, ihre Auswirkungen auf die Umwelt, den Wasserhaushalt, die Landschaft und die biologische Vielfalt zu minimieren. Hierfür arbeiten wir eng mit ganz unterschiedlichen Stakeholdern wie politischen Entscheidungsträgern, Naturschutzverbänden und anderen NGOs zusammen. Neben weiteren Maßnahmen haben wir Fischtreppe an 34 unserer Wasserkraftwerke gebaut.

Wasserrahmenrichtlinie

Im Jahr 2000 verabschiedete die EU die Wasserrahmenrichtlinie. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten der EU dazu, die Gewässer im jeweiligen Land in einen qualitativ guten Zustand zu bringen. Wir unterstützen die Wasserrahmenrichtlinie uneingeschränkt. Die unten vorgestellten Projekte sind Beispiele dafür, wie wir zu ihrer Umsetzung beitragen.

Gesamte Wasserentnahme und -einleitung

[GRI 303-1/3, 303-4] Im Jahr 2018 entnahm Uniper 4,3 Mrd. m³ Wasser für unsere Kühlanlagen (größtenteils Meerwasser). Das waren ungefähr 0,7 Mrd. m³

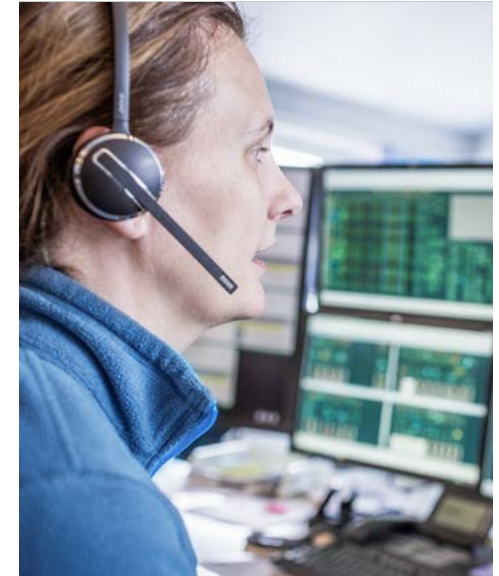
weniger als im Vorjahr (2017: 5 Mrd. m³). Dieser Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass unsere Kraftwerke in den Niederlanden, Deutschland und Schweden weniger betrieben wurden. Einen Großteil des Wassers, das wir entnehmen, leiten wir wieder in die Quelle ein. Im Jahr 2018 belief sich dieser Anteil auf 99,2 %.

Den Trinkwasserverbrauch von Scholven senken

Wir arbeiten daran, den Verbrauch von Trinkwasser im Kraftwerk Scholven zu senken. Scholven ist ein von Uniper betriebenes Kohlekraftwerk im Ruhrgebiet. Ein Projekt dort dient der Aufbereitung und Verwertung von Abwasser und soll 4 Mio. Euro Wassergebühren pro Jahr einsparen. Wir rechnen damit, das Projekt bis Ende 2019 abschließen zu können.

Online-Tool für ein besseres Wassermanagement

Im Jahr 2017 entwickelten Teilnehmer unseres Traineeprogramms ein Online-Instrument und detaillierte Leitlinien für einen besseren Umgang mit der Ressource Wasser. Beides ist seit 2018 Bestandteil eines dreijährigen



Uniper-Mitarbeiterin in einem unserer Wasserkraftwerke in Schweden.

Ressourceneffizienzprogramms in unseren Gas- und Dampf-Kombikraftwerken. Wir untersuchen den Nutzen des Online-Instruments zunächst für diesen Kraftwerkstyp. Anschließend wollen wir überprüfen, ob es auch in den Kohle- und Kernkraftwerken von Uniper zum Einsatz kommen soll.

34

Wir haben an 34 unserer Wasserkraftwerke Fischtreppe gebaut.

Menschenrechte und Compliance-Kultur

Wir halten uns stets an das Gesetz. Um uns das Vertrauen und den Respekt zu sichern, reicht das jedoch nicht aus. Dafür müssen wir höchste ethische Standards ansetzen – jeden Tag, bei allem, was wir tun, und egal wo. Die Beschaffung von Kohle und Gas sowie der Handel mit diesen Rohstoffen können indirekte Auswirkungen auf die 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.



Umsetzung aller notwendigen Schritte zur Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung

2.

Durchführung der zweiten Compliance-Risikobewertung für alle Funktionsbereiche des Unternehmens



Gründung der Bettercoal-Arbeitsgruppen für Kolumbien und Russland

›Verpflichtungen

Keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel

Weitere Stärkung der Compliance-Kultur von Uniper und des Schutzes des Unternehmens vor Korruptionsrisiken

›Ziele

Überprüfung von 100 % aller neuen Vertragspartner mithilfe des Social-Screening-Systems (ESG Due Diligence) von Uniper bis 2022

Schulung von 100 % der neu eingestellten Mitarbeiter zu den Themen Compliance und Verhaltenskodex bis 2022

›Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



Unternehmensführung und Compliance

[GRI 103-1] Das Richtige tun. Was so einfach klingt, stellt viele Unternehmen vor Herausforderungen. Nicht das Richtige zu tun, kann Stakeholdern und dem Unternehmen selbst erheblich schaden. Deshalb ist es wichtig, Regel- und Gesetzesverstöße systematisch zu verhindern und zu sanktionieren. 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 zwischen 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, die auf eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet ist.



Compliance ist für Uniper als weltweit agierendes Unternehmen besonders wichtig. Die Integrität jedes Mitarbeiters ist unerlässlich, um Vertrauen unserer Stakeholder zu bewahren.

Compliance-Management-System

[GRI 103-2/3, 419-1] Compliance-Risiken definieren wir als wesentliche rechtliche Risiken, hohe Geldstrafen und erhebliche Reputationsschäden für die gesamte Uniper-Gruppe, deren Organe und leitende Angestellte, die sich aus Fehlverhalten und Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften ergeben. Diese Risiken können sowohl von Uniper-Mitarbeitern verursacht werden als auch von Dritten, die für Uniper tätig sind. Um Compliance-Risiken zu mindern, haben wir am 1. Januar 2016 ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) eingeführt.

Die folgenden Tätigkeiten und Rechtsgebiete sind für unser Unternehmen relevant. Sie werden als Compliance-Themen bezeichnet:

- Korruptionsbekämpfung
- Geldwäscheprävention
- Wirtschaftssanktionen
- Handels-Compliance
- Wettbewerbsrecht

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, sodass notwendige Gegenmaßnahmen und Verbesserungen am CMS umgesetzt werden können. 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 mit dem Compliance Commitment des Vorstands, das auch online verfügbar ist.

Verhaltenskodex

[GRI 103-2,102-16, 102-17, 419-1] Unser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für eine unternehmensweite Compliance-Kultur. Der Verhaltenskodex wurde vom Vorstand verabschiedet und legt die wichtigsten Verhaltensgrundsätze fest, die für alle in unserem Unternehmen verbindlich sind. Er formuliert unsere Verpflichtungen untereinander sowie gegenüber unserem Unternehmen und dem Umfeld, in dem wir tätig sind. Der Verhaltenskodex dient uns als Richtschnur bei der Entscheidungsfindung und hilft uns vor allem in schwierigen Situationen, das Richtige zu tun.

Der Verhaltenskodex adressiert eine Vielzahl von Themen. Dazu gehören Compliance, die Bekämpfung von Korruption und der Schutz der Menschenrechte. Darüber hinaus stellt der Kodex ausführlich dar, welche Folgen unangemessenes Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Institutionen nach sich ziehen kann, und beschreibt die Verfahren, die in solchen Fällen zu befolgen sind. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen 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 Vermittlern 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 angezeigt werden (beispielsweise mit einer Whistleblower-Meldung). Verstöße können mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2022 100 % der neu eingestellten Mitarbeiter zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex zu schulen, indem wir diese Schulungen verpflichtend machen. Dritte unterliegen dem Verhaltenskodex nicht. Wir sind allerdings bestrebt, soweit möglich nur mit Dritten zusammenzuarbeiten, die vergleichbare Grundsätze anwenden. Außerdem verpflichten wir unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Lieferantenkodex.

Bekämpfung von Korruption

[GRI 205-1/3] Wir lehnen Bestechung und Korruption entschieden ab. Dieser Null-Toleranz-Ansatz gilt für jede Form von Korruption, ob in der Beziehung zu Amtsträgern oder in der Privatwirtschaft. Derartiges Verhalten stellt einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar und führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

In einem sich rasant verändernden globalen Geschäftsumfeld muss sich Uniper der externen Beschränkungen seiner Geschäftsaktivitäten bewusst sein. Wir verpflichten uns dazu, alle geltenden Wirtschaftssanktionen und andere Formen internationaler Beschränkungen einzuhalten. Neben der Einführung des Online-Schulungsmoduls „Kenne deine Vertragspartner“ etablierte Uniper 2018

eine Sanktionslösung. Außerdem hat der Konzern in den wichtigsten Funktionsbereichen Workshops zu Wirtschaftssanktionen durchgeführt und eine Konzernrichtlinie dazu verabschiedet.

Prominente Compliance-Verstöße bei anderen Unternehmen haben gezeigt, dass Geschäftsbeziehungen mit Zwischenhändlern (darunter jede Art von Beauftragten, Vermittlern, Beratern, Vertretern usw.) ein erhöhtes Risiko für Korruption und Bestechung beinhalten. Um zu verhindern, dass Vermittlungsgebühren oder -provisionen für illegale Zahlungen im Namen von Uniper genutzt werden, wendet Uniper für alle derartigen Kontakte die Konzernrichtlinie „Vereinbarungen mit Vermittlern“ an.

Sechs neue Fälle vermeintlicher Korruption wurden 2018 Uniper-intern berichtet. Die Untersuchungen wurden mangels ausreichender bestätigter Verdachtsmomente allesamt geschlossen. Drei zum Jahresende 2017 offene Korruptionsverdachtsfälle konnten ebenfalls abgeschlossen werden.

Verletzung von Menschenrechten vorbeugen

[GRI 103-1] Wir wollen moderne Sklaverei, Menschenhandel und alle anderen Verbrechen gegen die Menschlichkeit verhindern und beenden. Wir verfolgen deshalb in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit und entlang unserer Lieferketten einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Sklaverei und Menschenhandel.

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. Für die Beziehung zu unseren Lieferanten beachten wir insbesondere die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und den Nationalen Aktionsplan für deren Umsetzung.



Management von ESG-Risiken

[GRI 103-2, 102-9/11/29/30/31, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1/2]

Wir führen jährlich eine globale Risikobewertung durch, die auf einer Kombination aus ökonomischen und sozialen Indizes basiert. Sie bildet länderspezifische Themen ab, die sich direkt auf unser Unternehmen auswirken können, wenn wir neue Geschäftschancen verfolgen. Zu diesen Themen zählen unter anderem Arbeitsbedingungen, Verstöße gegen Bürgerrechte und Freiheitsrechte sowie Sicherheitsrisiken. Als Reaktion auf die Ergebnisse dieser Bewertung haben wir unsere Due-Diligence-Anforderungen angepasst und Maßnahmen in die Wege geleitet. Dazu gehört zum Beispiel die Einführung von spezifischen Klauseln, die zum Abbruch von Verhandlungen oder zur Leistungsaussetzung führen. Das ist besonders wichtig, wenn wir mit neuen Vertragspartnern in Hochrisikoländern verhandeln, die ESG-Themen möglicherweise nicht angemessen steuern.

Wir richten besonderes Augenmerk auf Geschäftspartner und Projekte in Hochrisikoländern mit einer Punktzahl im Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perception Index – CPI) von weniger als 30, das heißt mit einem hohen wahrgenommenen Korruptionsniveau. Der CPI ist ein weit verbreiteter 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.

In Einklang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der OECD-Leitlinie für verantwortungsvolles Geschäftsgebaren legt unsere Geschäftsanweisung „ESG Due Diligence“ ein unternehmensweites Verfahren fest, mit dem wesentliche Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung möglicher neuer Vertragspartner, Vermittler und Geschäftspartner ermittelt und berichtet werden. Auf dieser Basis werden dann die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung oder Verminderung dieser Risiken bestimmt. Außerdem kann dem Vorstand von Uniper damit vor dem Abschluss von Geschäften davon abgeraten werden, Transaktionen mit Vertragspartnern durchzuführen, die schwere negative Auswirkungen in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Menschenrechte verursachen oder dazu beitragen. Wir haben uns verpflichtet,

100 % aller neuen Vertragspartner bis 2022 mithilfe des Social-Screening-Systems (ESG Due Diligence) zu überprüfen. Dabei setzen wir Prioritäten, welche Vertragspartner wir auf dem Weg zu diesem Ziel zuerst bewerten. Zurzeit bewerten wir daher nur neue Vertragspartner im Bereich Brennstoffbeschaffung. Seit dem dritten Quartal 2018 harmonisieren wir unsere Prozesse, sodass wir die ESG Due Diligence schrittweise auf Vertragspartner ausweiten können, die Dienstleistungen für uns erbringen und denen wir Energie und Dienstleistungen verkaufen.

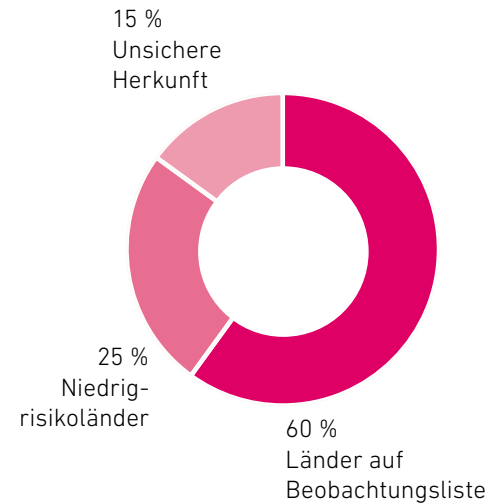
46 %

unserer Kohle stammt von Lieferanten, die den Bettercoal-Verhaltenskodex unterzeichnet haben

Zu den schwerwiegenden negativen Auswirkungen, die wir überwachen müssen, gehören moderne Sklaverei, unrechtmäßige Zwangsumsiedelungen von lokalen Gemeinschaften und Kinderarbeit. Solche Fälle treten mit höherer Wahrscheinlichkeit in Ländern auf, in denen es seit jeher keine ausreichenden Standards für den Schutz von Menschenrechten gibt. In Hochrisikoländern oder stabileren Ländern mit schwachen Institutionen kann es außerdem zu gewaltsamen Auseinandersetzungen sowie unmenschlichen und erniedrigenden Vorgängen kommen.

Energiedienstleistungen, Brennstoffbeschaffung und Rohstoffhandel sind die Geschäftsfelder von Uniper, die am anfälligsten für solche länderspezifischen Risiken sind. Ein Beispiel: Es liegt in der Natur des weltweiten Kohlehandels, dass eine einzelne Kohleladung durch sehr viele Hände geht und sich die Herkunft der Kohle schlecht zurückverfolgen lässt. Dies macht es besonders schwierig, die ESG-Leistung entlang der Kohlelieferkette zu überwachen und entsprechende Richtlinien durchzusetzen.

Überwachung der Kohlelieferkette¹



¹Die Prozentangaben basieren auf Bruttomengenangaben im Jahr 2018. Volumina von Handelspartnern, die dafür bekannt sind, Kohle hauptsächlich aus einem bestimmten Land zu beschaffen, wurden als aus diesem Gebiet stammend berücksichtigt. Die Grafik umfasst keine inländische russische Kohle und Braunkohle, die von unserer russischen Tochtergesellschaft Unipro erworben wurde.

Unsere Zusammenarbeit mit Bettercoal

[GRI 103-2, 102-12, 102-43, 414-12] Um geeignete Maßnahmen zur Prävention, Überwachung und Senkung dieser Risiken 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.

Die Mitglieder von Bettercoal, darunter auch Uniper, haben zunächst eine länderspezifische Priorisierungsstrategie erarbeitet. Ziel war es, mit Blick auf die Kohlelieferkette möglichst viele tatsächliche Auswirkungen zu beheben. Anschließend verlagerten die Mitglieder den Schwerpunkt auf anbieterspezifische und regionale systemische Probleme in Kolumbien und Russland.

In Einklang mit der oben erwähnten Strategie der Länderpriorisierung schlugen Uniper und andere Mitglieder im dritten Quartal 2018 vor, freiwillige länderspezifische Arbeitsgruppen einzurichten. Im Jahr 2018 wurden zwei dieser Gruppen gegründet. Uniper leitet die Arbeitsgruppe Kolumbien und ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Russland. Den Zweck dieser Gruppen erläutern wir anhand des unten stehenden Fallbeispiels zu Kolumbien.

Im Jahr 2018 stammten 46 % unserer Kohle von Lieferanten, die den Bettercoal-Verhaltenskodex unterzeichnet haben. Wir setzen unser Engagement für Bettercoal fort und sind bestrebt, diesen Anteil weiter zu erhöhen.

Im Januar 2019 nahm Uniper als Beobachter der Bettercoal-Mitglieder an einer Vor-Ort-Bewertung bei einem großen Kohlelieferanten in Kolumbien teil, die im Auftrag von Bettercoal von unabhängigen Prüfern durchgeführt wurde.

Bettercoal ging 2018 außerdem neue Partnerschaften ein. Zusammen mit dem Weltkohleverband möchte Bettercoal die UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

unterstützen. Die Partnerschaft mit der US-amerikanischen Zertifizierungsgesellschaft Equitable Origin dient dazu, Industrieanlagen zu bewerten und die sozialen Auswirkungen der rohstoffgewinnenden Branche zu überwachen.

Die vier größten kolumbianischen Kohlebergbauunternehmen nahmen eine Einladung des Dutch Coal Covenant (Niederländischer Kohlevertrag) zu einem Treffen mit der Kommission für Wahrheit, Koexistenz und Nichtwiederholung im März 2019 in Bogotá an. Die Kommission ist im Rahmen des kolumbianischen Friedensvertrags gegründet worden und stellt einen Mechanismus dar, um die Rechte der Opfer anzuerkennen. Wir haben die Unternehmen ausdrücklich ermuntert, an diesem Treffen teilzunehmen.

Im April 2019 wurde Frank Plümacher, Leiter HSSE & Sustainability bei Uniper, für drei Jahre zum Vorsitzenden des Vorstands von Bettercoal gewählt.

Kontinuierliche Verbesserung in kolumbianischen Kohlebergwerken

Die Arbeitsgruppe Kolumbien wurde Ende 2018 gegründet. Hauptziel ist es, einen koordinierten Ansatz für die Überwachung von kontinuierlichen Verbesserungsplänen zu entwickeln. Die Arbeitsgruppe wird zusammen mit Prüfern und Kohlelieferanten dabei unterstützen, die Pläne umzusetzen. Außerdem erörtert sie die Herausforderungen, vor denen die Lieferanten bei der Erfüllung der Anforderungen des Bettercoal-Kodex stehen. Im Zuge ihrer Tätigkeit wird die Arbeitsgruppe mehr Wissen aufbauen und ein tiefer greifendes Verständnis für die Situation in Kolumbien entwickeln, insbesondere für die Regionen Cesar und La Guajira. Außerdem werden die Beteiligten einen Maßnahmenplan für Themen erarbeiten, die über den Bettercoal-Kodex und den Einflussbereich von Bettercoal hinausgehen. Ziel der Mitglieder ist es auch, ihr Netzwerk auszuweiten und neue Kontakte zu knüpfen. So werden beispielsweise Kohlelieferanten und andere Stakeholder zu den Treffen der Arbeitsgruppe eingeladen und ebenso wie alle anderen Ansprechpartner aufgefordert, Probleme oder Themen einzubringen, mit denen sich die Arbeitsgruppe künftig beschäftigen soll.

Datenschutz

[GRI 103-1/2] Der Schutz von und der sichere Umgang mit personenbezogenen Mitarbeiter- und Kundendaten hat hohe Priorität für Uniper. 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 von entscheidender Bedeutung. Wir treffen daher zahlreiche Vorkehrungen und arbeiten kontinuierlich mit externen Fachleuten zusammen, um unsere Sicherheitsarchitektur weiter zu optimieren.

Unsere Datenschutzorganisation 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 an. Mitte 2018 riefen wir außerdem ein Projekt ins Leben, mit dem wir den Datenschutz weiter verbessern wollen. Damit reagierten wir auf die Ergebnisse von Auditierungen, die Verbesserungspotenzial aufgedeckt hatten.

Einhaltung der DSGVO

[GRI 103-2/3, 418-1] Die DSGVO trat am 25. Mai 2018 in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum in Kraft. Da wir personenbezogene Daten von Mitarbeitern und Kunden verarbeiten, unterliegen wir den Bestimmungen der DSGVO. Vor diesem Hintergrund haben wir angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass wir bei der Verarbeitung, Speicherung und Übertragung von personenbezogenen Daten den Datenschutzvorschriften entsprechen. 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. In Anlehnung an Best Practices haben wir analysiert und dokumentiert, wie die Speicherung von und der Zugang zu Daten bei Uniper geregelt sind. Wir haben außerdem zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um den Missbrauch von geschäftsbezogenen Daten und unbefugten Zugriff von außen zu verhindern. Missbrauch oder die versehent-



liche Weitergabe von vertraulichen Informationen durch einen Mitarbeiter können dazu führen, dass Geschäftsgeheimnisse offenbart werden oder gegen Datenschutzgesetze verstoßen wird. Darüber hinaus haben wir Mitarbeiter in einschlägigen Positionen zur DSGVO geschult und eine Kampagne durchgeführt, um unsere Mitarbeiter in der EU für die DSGVO zu sensibilisieren.

Angesichts der sich ständig verändernden Cyberbedrohungen investieren wir kontinuierlich in Datenschutz und entwickeln unsere Schutzmaßnahmen ständig weiter. Wir setzen alles daran, uns stets über relevante Prozesse und Technologien auf dem Laufenden zu halten.

Stakeholderengagement

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 anzugehen und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren.



Ausbau unseres Engagements bei Bettercoal: Beteiligung an einer Stakeholder-Engagement-Kampagne in Bogotá sowie in den Regionen Cesar und La Guajira in Kolumbien

4

Durchführung von vier internationalen NGO-Dialogen rund um die Themen Kohle und Klimawandel

›Verpflichtungen

Proaktive Einbeziehung von Stakeholdern für mehr Transparenz und einen kontinuierlichen Dialog zu Unipers Aktivitäten

Unterstützung beim Aufbau wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen

Minimierung der negativen Auswirkungen auf Gemeinschaften, die von der Geschäftstätigkeit von Uniper betroffen sind

›Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



›Ziele

Durchführung von mindestens drei jährlichen vertrauensaufbauenden Stakeholderdialogen mit Organisationen der Zivilgesellschaft auf Konzernebene bis 2022



Stakeholderengagement

[GRI 103-1, 102-43] Wir pflegen den Austausch mit verschiedenen Anspruchsgruppen. Auf diese Weise möchten wir mehr über ihre Bedürfnisse und Erwartungen an unser Unternehmen erfahren. Das Vertrauen unserer Stakeholder ist entscheidend für unseren langfristigen Erfolg. Darüber hinaus arbeiten wir mit ihnen zusammen, um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Wir kommunizieren über unterschiedliche Kanäle mit unseren Stakeholdern. Dazu gehören unsere jährliche Wesentlichkeitsanalyse, 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.

Wir verfolgen die politische Debatte in der EU und in den Ländern, in denen wir tätig sind, und haben den Dialog mit politischen Entscheidungsträgern und anderen Stakeholdern intensiviert. Darüber hinaus vertiefen wir als Mitglied nationaler und internationaler Handelsorganisationen unser Verständnis von Nachhaltigkeitsthemen und deren Zusammenspiel mit unserer Geschäftstätigkeit.

[GRI 103-2/3, 102-42, 102-43] Den Umgang mit unseren Stakeholdern haben wir in unserer Konzernrichtlinie „Stakeholder Management“ geregelt. Sie definiert unsere Ziele für die interne und externe Kommunikation 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. Ziel dieser Foren ist es, offene Diskussionen mit unseren Nachbarn anzuregen und mehr über die Ansichten und Bedenken der Stakeholder vor Ort zu erfahren.

Einen kontinuierlichen Dialog pflegen

[GRI 103-2, 102-21/43/44, 413-1]

Aktive Einbeziehung von NGOs

Mit einem runden Tisch zum Thema Nachhaltigkeit haben wir ein Forum für den regelmäßigen Austausch zwischen Vertretern von Uniper und NGOs geschaffen. Im Jahr 2018 sprachen wir mit verschiedenen internationalen Nichtregierungsorganisationen über Themen wie den Klimawandel und Menschenrechtsfragen entlang der Kohlelieferkette. Bei einem der insgesamt vier Treffen ging es um Gesundheits- und soziale Fragen in kohleproduzierenden Regionen Russlands. Bei einem anderen Treffen diskutierten wir über unsere Rolle beim Kohleausstieg in Europa und unsere Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen. Uniper hat sich 2019 auf Konzernebene verpflichtet, bis 2022 jedes Jahr mindestens drei neue vertrauensbildende Dialoge mit Organisationen der Zivilgesellschaft zu führen.

Attraktiv sein für Auszubildende

Uniper bildet junge Menschen in vielen kaufmännischen und technischen Berufen aus. Die Ausbildung bereitet sie auf eine Tätigkeit in einer spannenden Branche vor und hilft uns, etwas gegen den Fachkräftemangel zu tun. Allein in Deutschland beschäftigt Uniper etwa 220 Auszubildende. Wir wollen Schulabsolventen auch in Zukunft für eine technische Ausbildung in unserem Unternehmen begeistern. Deshalb haben wir die Türen unseres Schulungszentrums in Gelsenkirchen im Oktober 2018 eine Woche lang für Sekundarschüler geöffnet, die sich über Ausbildungsmöglichkeiten bei Uniper informieren wollten. Etwa 200 Schüler von sieben Schulen im Ruhrgebiet nutzten die Chance, vor Ort mehr über die Ausbildung zu erfahren. Sie konnten unseren Ausbildern und Auszubildenden Fragen stellen und erhielten Bewerbungstipps. Mehrere Schüler sagten nach dem Besuch, dass sie sich bei Uniper bewerben wollten.

Die Uniper Engineering Academy öffnet ihre Türen

In der Nähe des Kraftwerks Ratcliffe in Großbritannien befindet sich die Uniper Engineering Academy, ein international anerkanntes Schulungszentrum für Ingenieure und Auszubildende. Die Uniper Engineering Academy bietet fünf Ausbildungszweige an: Mechanik, Elektrotechnik, Regelungs- und Leittechnik, Windtechnik und Kraftwerksbetreiber. Die jungen Leute werden für Uniper und für andere Unternehmen ausgebildet. Im Februar 2019 veranstaltete die Academy ihren ersten Tag der offenen Tür, an dem ungefähr 20 Vertreter von neun Energie- und Produktionsunternehmen teilnahmen. Das Programm umfasste Präsentationen über die Academy und ihre Ziele, einen Rundgang durch die Werkstätten und Klassenräume sowie Live-Vorführungen von Auszubildenden. Wie wir erreichen, dass die Auszubildenden ihr Potenzial voll ausschöpfen und sich die Investition in ihre Ausbildung für Unternehmen bezahlt macht – das wollten wir mit dem Tag der offenen Tür unter Beweis stellen.

Die Bedeutung von Gasspeichern unterstreichen

Wir sind eines der führenden Gasspeicherunternehmen in Europa. Allein in Deutschland betreibt Uniper Gasspeicher mit einer Gesamtkapazität von 6,5 Milliarden m³. Diese Kapazitäten leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Verbraucher zuverlässig mit Erdgas versorgt werden. Das gilt besonders für Kälteeinbrüche im Winter, wenn bis zu 65 % des Gasbedarfs in Deutschland aus Speichern gedeckt wird. Uns ist wichtig, dass unsere Stakeholder und die politischen Entscheidungsträger nachvollziehen können, welchen Stellenwert die Gasinfrastruktur für die Energiesicherheit in Deutschland hat. Das gilt insbesondere im aktuellen Marktumfeld. Denn derzeit können Gasspeicher angesichts niedriger Speicherpreise kaum wirtschaftlich betrieben werden. Vor diesem Hintergrund luden wir im Juli 2018 den Bundesgesundheitsminister Jens Spahn ein, unseren Standort in Epe zu besuchen. Die Anlage mit einer Speicherkapazität von zwei Milliarden Kubikmetern liegt etwa 50 Kilometer nordwestlich von Münster. Während des Besuchs sprach Uniper mit Jens Spahn über die Notwendigkeit, die politische Diskussion über die Rahmenbedingungen des Speichergeschäfts

Einsatz für eine verantwortungsvolle Kohlelieferkette in Kolumbien

Wir haben einigen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die uns kritisch beobachten, versichert, dass wir die Situation in den kolumbianischen Kohleabbauregionen genauer in Augenschein nehmen werden. Deshalb haben Uniper und Bettercoal 2018 in Bogotá und in der Region Cesar und La Guajira den Austausch mit relevanten Stakeholdern gesucht. Dazu gehörten NGOs, Regierungsvertreter, lokale Behörden, europäische Botschafter, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und Kohlelieferanten. Auch Chief Sustainability Officer Eckhardt Rümmler war vor Ort und beteiligte sich an den Gesprächen.



Unsere Stakeholder-engagement-Aktivitäten leisten einen Beitrag zu den SDGs 16 und 17.



Mitarbeiter der Uniper Technology in Gelsenkirchen.

fortzusetzen. Das ist entscheidend, damit diese Infrastruktur auch zukünftig eine zuverlässige Gasversorgung sicherstellen kann.

Transparente Interessenvertretung sicherstellen

Die Energieversorgung ist ein stark reguliertes Geschäft und Gegenstand laufender politischer Debatten, insbesondere mit Blick auf den Klimaschutz. Der Einsatz Europas für den Klimaschutz wird zu tiefgreifenden Veränderungen des Energieversorgungssystems führen. Um diese Herausforderungen zu meistern, brauchen wir geeignete politische und regulatorische Rahmenbedingungen. Nur so können wir wirtschaftlich und ökologisch sinnvolle

Entscheidungen treffen. Uniper muss für seine geschäftlichen Interessen eintreten, um seine Anlagen erfolgreich betreiben und gute strategische Perspektiven entwickeln zu können. Gleichzeitig sind wir bestrebt, mit unserem Engagement in Interessengruppen transparent umzugehen. So vermeiden wir jeden Verdacht auf unzulässige Beeinflussung politischer Entscheidungen und damit verbundene Reputationsschäden.

Wir tauschen uns mit vielen externen Stakeholdern wie staatlichen Stellen, Aufsichtsbehörden und Fachverbänden aus. Dieser Dialog ist für uns von zentraler Bedeutung, um unsere Ansichten gegenüber den Vertretern von Institutionen erklären zu können.

Mitgliedschaften

[GRI 102-13]

Uniper ist Mitglied bei wichtigen Verbänden und Initiativen, die direkt oder indirekt mit unseren wesentlichen Nachhaltigkeits-themen 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. So sind wir seit 2018 Mitglied von Econsense, einem deutschen Netzwerk international tätiger Unternehmen, das sich zum Ziel gesetzt hat, „den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft aktiv zu gestalten“.

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. Uniper ist beispielsweise Mitglied des Verbands europäischer Energiehändler (European Federation of Energy Traders). Unsere Mitarbeiter müssen das Uniper-Vorstandsbüro über ihre Mitgliedschaft in Fachverbänden und vergleichbaren Organisationen sowie Beiträge und Spenden an solche Institutionen informieren.

Kennzahlen im Überblick

[GRI 102-8, 303-3, 305-1/2/3/4/7]

¹Anzahl Mitarbeiter zum 31.12.2018. Ohne Vorstände, Geschäftsführer, Auszubildende und Praktikanten.

²Erfasste Unfälle von Mitarbeitern und Partnerfirmen pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Total Recordable Incidents Frequency – TRIF). Im TRIF berücksichtigt sind alle Meldungen, auch die von nicht vollkonsolidierten Unternehmen, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen.

³BNetzA, Bericht zur Reservebedarfsfeststellung für den Winter 2017/2018.

⁴In den Zahlen ist die von Unipro-Anlagen verbrauchte heimische Kohle enthalten. Werte aus 2017 korrigiert.

⁵Die Werte umfassen sowohl vollkonsolidierte Uniper-Einheiten als auch nicht vollkonsolidierte Unternehmen, für die wir die Betriebsführung innehaben.

⁶Wir berechnen die CO₂-Intensität mit dem Finanzkontrollansatz. Das bedeutet, dass unsere CO₂-Intensität das Verhältnis zwischen den direkten CO₂-Emissionen unserer vollkonsolidierten, stationären fossil befeuerten Kraftwerke und Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen und der Strom- und Wärmeleistung dieser Werke ist. Nicht erfasst sind Anlagen, die nur Wärme/Dampf erzeugen. Wir berichteten ursprünglich, dass unsere Kohlenstoffintensität im Jahr 2017 503 g/kWh betrug. Wir korrigierten dies im Nachhinein auf 506 g/kWh.

⁷Gravierende und standortübergreifende Umweltauswirkung, die irreversibel oder erst über Jahre reversibel ist.

		2018	2017
Uniper-Mitarbeiter ¹		11.780	12.180
Frauenanteil	%	24,2	23,9
Kombinierter TRIF (inklusive Russland) ²		1,47	1,53
Uniper Erzeugungskapazität ³	GW	36,6	36,4
Durchschnittliche Verfügbarkeit der konventionellen Kraftwerke	%	79,1	82,2
Ungeplanter Ausfall von konventionellen Kraftwerken	%	11,1	7,9
Kohleverbrauch für eigene Kraftwerke ⁴	Mio. t	15,0	18,3
Veräußertes Gas	TWh	2.019,3	1.944,8
Direkte Scope-1-Emissionen aus unseren Kraftwerken ⁵	Mio. t CO ₂	59,5	63,3
Indirekte Scope-2-Emissionen (standortbasierter Ansatz) ⁵	Mio. t CO ₂	0,27	0,34
Indirekte Scope-2-Emissionen (marktbasierter Ansatz) ⁵	Mio. t CO ₂	0,34	0,41
CO ₂ -Intensität insgesamt ⁶	g/kWh	499	506
Asche und Kesselsand produziert	Mio. t	1,6	1,9
Gips produziert	Mio. t	0,4	0,9
Zertifizierte Industrieanlagen nach ISO 14001 ⁵	%	100	88
Zertifizierte Industrieanlagen nach OHSAS 18001 ⁵	%	100	100
Wasserentnahme zur Kühlung	Mrd. m ³	4,3	5
SO ₂ -Emissionen	kt	18,4	20,6
NO _x -Emissionen	kt	57,4	60,6
Staubemissionen	kt	1,6	1,9
Gravierende Umweltereignisse ⁷		0	0

Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

Stromerzeugung

Nach Primärenergieträgern

TWh	2018	2017	2016
Gas ¹	60,5	61,9	73
Kohle	31,8	35,8	40,9
Kernenergie	10,7	11,1	13,6
Wasserkraft	10,3	11,8	11
Erneuerbare Energien ²	0,2	0,2	0,2
Biomasse	0,3	0	-
Summe³	113,9	120,8	138,7

¹Die Zahlen umfassen die Erzeugung aus Öl.

²Die Zahlen umfassen die Erzeugung aus nicht-wesentlichen Wind- und Solaranlagen (aggregierte installierte Kapazität 95 MW).

³Gegebenenfalls bestehende Rundungsdifferenz zwischen Einzelangaben und Summen.

Vollkonsolidierte Kraftwerksleistung

Nach Technologie

MW	2018	2017	2016
Gas	18.916	18.917	19.139
Kohle	10.345	10.325	11.414
Wasserkraft	3.570	3.567	3.564
Kernenergie	1.400	1.400	1.873
Sonstige	2.358	2.229	2.208
Summe	36.589	36.438	38.198

Durchschnittliche Anlagenverfügbarkeit

%	2018	2017	2016
Durchschnittliche Anlagenverfügbarkeit in Europa und Russland	79,1	82,2	82,8

Erdgasverbrauch GRI 302-1

Nach Ländern

Mrd. m ³	2018	2017	2016
Deutschland	0,3	0,4	0,3
Ungarn	0,4	1,6	0,3
Niederlande	0,6	0,5	0,3
Russland	10,3	10,5	11,9
Schweden	0,0	0,1	0,1
Großbritannien	1,8	0,4	2,1
Summe	13,5	13,5	15,0

Direkte CO₂-Emissionen aus dem Brennstoffverbrauch¹ GRI 305-1

Gesamt nach Ländern

Mio. t CO ₂	2018	2017	2016
Frankreich	2,9	5,1	4,3
Deutschland	17,2	16,9	19,6
Ungarn	0,8	0,8	0,6
Niederlande	5,5	7,9	10,9
Russland	25,3	26,4	29,4
Schweden	<0,01	<0,01	0,2
Großbritannien	7,6	6,2	8,6
Summe	59,3	63,3	73,6

¹Die CO₂-Emissionen wurden anhand des operativen Kontrollansatzes berechnet. Das bedeutet, dass wir 100 % der Emissionen aller Kraftwerke berücksichtigt haben, die von Uniper betrieben werden, auch wenn unsere Beteiligung weniger als 100 % beträgt. Die Daten für alle Länder mit Ausnahme von Russland wurden anhand der Regeln des Emissionshandelssystems der Europäischen Union ermittelt. Die Gesamtsummen wurden angepasst, um Rundungseffekte zu berücksichtigen.

Indirekte CO₂-Emissionen¹ GRI 305-2

Greenhouse Gas Protocol Scope 2

Standortbasierter Ansatz	t CO ₂	2018	2017	2016
Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom		173.467	252.894	208.342
Indirekte Emissionen aus bezogener Fernwärme/-kälte		92.501	89.547	79.654
Summe		265.968	342.441	287.996
Marktbasierter Ansatz				
Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom		247.369	321.308	277.089
Indirekte Emissionen aus bezogener Fernwärme/-kälte		92.501	89.547	79.654
Summe		339.870	410.855	356.743

¹Die Werte umfassen Emissionen von vollkonsolidierten und nicht vollkonsolidierten Kraftwerken, die von Uniper betrieben werden.

Indirekte CO₂-Emissionen¹ GRI 305-3

Greenhouse Gas Protocol Scope 3

Mio. t CO ₂	2018
Summe der vorgelagerten indirekten Scope-3-Emissionen	10,3

¹Grobe Schätzung der vorgelagerten Scope-3-Emissionen, die mit der Gewinnung, Raffination und dem Transport der Rohbrennstoffquellen zum Standort (oder Vermögenswert) eines Unternehmens vor der Verbrennung unter Verwendung von „Well-to-Tank“ (WTT, DEFRA) Kraftstoffumwandlungsfaktoren verbunden sind.

Uniper CO₂-Intensität¹ GRI 305-4

g/kWh	2018	2017	2016
CO ₂ -Intensität	499	506	502

¹Wir berechnen die CO₂-Intensität im Durchschnitt für die Jahre 2018 bis 2020 anhand des finanziellen Kontrollansatzes. Die CO₂-Intensität entspricht also dem Verhältnis zwischen den direkten CO₂-Emissionen unserer vollkonsolidierten fossil befeuerten Kraftwerke und Blockheizkraftwerke einerseits und der Strom- und Wärmerzeugung dieser Anlagen andererseits. Kraftwerke, die nur Wärme oder Dampf erzeugen, sind nicht enthalten.
2017 haben wir zunächst berichtet, dass unsere Kohlenstoffintensität 503 g/kWh betrug. Anschließend haben wir den Wert auf 506 g/kWh korrigiert.

Unsere Mitarbeiter

Gesundheit und Arbeitssicherheit GRI 403-1

Total Recordable Incident Frequency (TRIF)

	2018	2017	2016
TRIF kombiniert ¹	1,47	1,53	1,72
TRIF Mitarbeiter	0,90	1,41	1,24
TRIF Auftragnehmer	2,18	1,68	2,29
LTIF kombiniert	0,96	1,09	1,21
LTIF Mitarbeiter	0,57	1,01	0,84
LTIF Auftragnehmer	1,44	1,2	1,65
Zertifizierung nach OHSAS 18001	100%	100%	100%

¹Erfasste Unfälle von Mitarbeitern und Partnerfirmen pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Total Recordable Incidents Frequency – TRIF). Im TRIF berücksichtigt sind alle Meldungen, auch die von nicht vollkonsolidierten Unternehmen, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen.

Gesamtzahl Mitarbeiter¹ GRI 102-8

Nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Vorstands-/Aufsichtsratsmitglieder	24	28	3	4	27	32
Mitarbeiter	8.934	9.268	2.846	2.912	11.780	12.180
Praktikanten/studentische Aushilfen	78	82	47	42	125	124
Auszubildende	189	210	29	26	218	236
Summe	9.225	9.588	2.925	2.984	12.150	12.572

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Festangestellte Mitarbeiter

Nach Art der Beschäftigung und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Teilzeit	113	208	369	449	482	657
Vollzeit	8.413	8.703	2.193	2.236	10.606	10.939
Summe	8.526	8.911	2.562	2.685	11.088	11.596

Mitarbeiter, die unter Kollektivverhandlungen fallen¹ GRI 102-41

%	2018	2017
Anteil Mitarbeiter mit Tarifvertrag	68,8	69,6

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Anzahl Neueinstellungen (extern)¹ GRI 401-1

Nach Altersstufe und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männlich				Weiblich				Gesamt	
	2018		2017		2018		2017		2018	2017
Altersstufe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
< 21	98	80,3	100	82,6	24	19,7	21	17,4	122	121
21 – 30	307	65,9	289	67,8	159	34,1	137	32,2	466	426
31 – 40	142	61,2	139	64,7	90	38,8	76	35,3	232	215
41 – 50	107	68,6	73	57	49	31,4	55	43	156	128
51 – 60	57	68,7	51	68,9	26	31,3	23	31,1	83	74
> 60	18	81,8	21	77,8	4	18,2	6	22,2	22	27
Summe	729	67,4	673	67,9	352	32,6	318	32,1	1,081	991

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Anteil Neueinstellungen (extern)¹ GRI 401-1

Nach Land der Beschäftigung

Land der Beschäftigung	Anteil (%)	
	2018	2017
Belgien	0,4	0,1
Deutschland	44,9	33,4
Frankreich	7,9	5,3
Großbritannien	6,9	4,5
Niederlande	3,1	4,3
Russland	30,5	45,8
Schweden	3,2	3,9
Singapur	0,1	0,1
Südafrika	-	0,1
Tschechische Republik	-	0,4
Ungarn	0,2	0,3
USA	2,6	1,5
Vereinigte Arabische Emirate	0,2	0,1

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Anzahl freiwillig ausscheidender Mitarbeiter¹ GRI 401-1

Nach Land der Beschäftigung und Geschlecht

Land der Beschäftigung	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Belgien	-	2		1		3
Deutschland	163	117	72	63	235	240
Frankreich	8	2	4	2	12	4
Großbritannien	43	50	10	19	53	69
Niederlande	10	20	4	4	14	24
Russland	144	166	51	71	195	237
Schweden	33	71	10	22	43	93
Singapur	-	1	-	0	-	1
Tschechische Republik	-	2	-	1	-	3
Ungarn	3	2	1	0	4	2
USA	7	2	2	0	9	2
Summe	411	495	154	183	565	678

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Anzahl freiwillig ausscheidender Mitarbeiter¹ GRI 401-1

Nach Altersstufe und Geschlecht

Altersstufe	Männlich		Weiblich		Summe	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
< 21	4	12	2	1	6	13
21 – 30	110	134	37	40	147	174
31 – 40	114	134	51	48	165	182
41 – 50	81	89	21	28	102	117
51 – 60	84	102	39	60	123	162
> 60	18	24	4	6	22	30
Summe	411	495	154	183	565	678

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

Fluktuationsrate^{1,2}

Nach Altersstufe

Altersstufe	Fluktuation (%)	
	2018	2017
< 21	3,2	5,8
21 – 30	9,7	9,4
31 – 40	5,6	5,6
41 – 50	2,9	3
51 – 60	3,5	4,4
> 60	4,8	6,4
Summe	4,6	5

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

²Fluktuation = freiwillig ausscheidende Mitarbeiter/ Jahresdurchschnitt.

Fluktuationsrate^{1,2}

Nach Geschlecht

Geschlecht	Fluktuation (%)	
	2018	2017
Männlich	4,4	4,9
Weiblich	5,3	5,3
Summe	4,6	5

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

²Fluktuation = freiwillig ausscheidende Mitarbeiter/ Jahresdurchschnitt.

Anzahl freiwillig und unfreiwillig ausscheidender Mitarbeiter^{1,2} GRI 401-1

Nach Altersstufe und durchschnittlicher Beschäftigungsdauer

Altersstufe	Ausscheidende Mitarbeiter		Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Jahre)	
	2018	2017	2018	2017
< 21	8	13	1,3	2
21 – 30	163	186	3,6	3,8
31 – 40	273	226	6,6	7,1
41 – 50	202	184	12,2	11,9
51 – 60	213	205	19,2	19,6
> 60	44	37	22,6	21,4
Summe	903	851	11,0	10,1

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

²Zahlen 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^{1,2} GRI 401-1

Nach Geschlecht und durchschnittlicher Beschäftigungsdauer

Geschlecht	Ausscheidende Mitarbeiter		Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Jahre)	
	2018	2017	2018	2017
Männlich	597	618	10,9	10
Weiblich	306	233	11,3	10,2
Summe	903	851	11,0	10,1

¹Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Vorstände/Geschäftsführer + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.

²Zahlen 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.

Umweltschutz

Umweltrelevante Vorfälle

Nach Stufen

Vorfallsstufen	2018	2017	2016
Schwere Stufe	0	0	0
Mittlere Stufe	22	0	0
Niedrige Stufe	6	4	1
Beinahevorfall	92	54	44
Beobachtung	91	161	88

Kohleverbrauch - und Braunkohleverbrauch

t	2018	2017	2016
Deutschland	9.158.732	8.890.781	9.874.985
Niederlande	1.796.875	2.855.682	4.210.143
Frankreich	719.682	1.367.909	1.204.559
Großbritannien	1.460.688	1.115.878	1.205.415
Russland ¹	1.869.002	4.056.303	4.526.778
Summe	15.004.979	18.286.552	21.021.880

¹nur Braunkohle

NOx-Emissionen GRI 305-7

kt	2018	2017	2016
Deutschland	9,9	10,2	11,6
Frankreich	1,7	2,9	2,7
Großbritannien	6,9	5,5	6,4
Niederlande	1,2	2,2	3,1
Russland	37,4	39,6	43,5
Schweden	<0,1	<0,1	<0,1
Ungarn	0,2	0,2	0,1
Summe	57,4	60,6	67,4

SO₂-Emissionen GRI 305-7

kt	2018	2017	2016
Deutschland	7,2	7,2	7,3
Frankreich	0,8	1,9	1,7
Großbritannien	3,2	2,4	2,1
Niederlande	0,5	1,5	2,5
Russland	6,6	7,6	8,3
Schweden	<0,1	<0,1	<0,1
Ungarn ¹	-	-	-
Summe	18,4	20,6	22

¹In Ungarn betreiben wir ein Gaskraftwerk. Die Verbrennung von Erdgas ist für SO₂-Emissionen nicht relevant.

Staubemissionen GRI 305-7

t	2018	2017	2016
Deutschland	184	232	203
Frankreich	106	108	95
Großbritannien	102	61	80
Niederlande	32	76	66
Russland	1.145	1.419	1.559
Schweden	0,5	0	1
Ungarn ¹	-	-	-
Summe	1.571	1.896	2.004

¹In Ungarn betreiben wir ein Gaskraftwerk. Die Verbrennung von Erdgas ist für Staubemissionen nicht relevant.

Europäische gefährliche und nicht-gefährliche Abfälle^{1,2} GRI 306-2

Gesamtmenge an gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen mit Unterscheidung zwischen Beseitigung und Verwertung

t	2018	2017	2016
Gefährliche Abfälle beseitigt	1.748	1.955	7.242
Gefährliche Abfälle verwertet	4.433	18.444	1.793
Nicht gefährliche Abfälle beseitigt	44.067	17.395	5.311
Nicht gefährliche Abfälle verwertet	30.402	38.614	21.575
Summe	80.650	76.407	35.921

¹Russische Abfälle wurden aufgrund unterschiedlicher Abfallklassifizierungen ausgeschlossen. Der gesamte russische Abfall aus unserer operativen Tätigkeit im Jahr 2018 betrug 137.014t (2017: 143.317t, 2016: 150.796t)

²Die Zahlen beinhalten nur Abfälle aus der operativen Tätigkeit (projektbezogene Abfälle wurden nicht miteinbezogen).

Steinkohlenflugasche, Kesselsand und Gips¹ GRI 306-2

Unterscheidung zwischen Beseitigung, Verwertung und Nebenprodukten

Mio. t	2018	2017	2016
Beseitigt	0,1	0,1	0,2
Verwertet und verkauft	1,9	3,1	2,9
Summe	2,0	3,3	3,0

¹Die Zahlen beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke.

Wasserentnahme zur Kühlung¹ GRI 303-3

Grundwasser, Öffentliche Wasserversorgung, Oberirdische Gewässer, Regenwasser und Meerwasser

m ³	2018	2017	2016
Grundwasser	159.680	120.051	97.105
Öffentliche Wasserversorgung	7.593.852	10.323.347	11.499.059
Oberirdische Gewässer	732.083.403	896.893.725	980.392.735
Regenwasser	415.086	570.781	37.700
Meerwasser	3.567.161.801	4.075.136.638	5.444.427.203
Summe	4.307.413.822	4.983.044.544	6.436.453.802

¹Die Zahlen beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke und Kernkraftwerke. Die Tabelle beinhaltet keine Werte aus Frankreich. In dem dort betriebenen Kraftwerk (Emile Huchet) wird aufgrund der speziellen Kühlsystemkonfiguration Wasser nicht als Kühlwasser eingestuft. Wir berichten die in Frankreich entnommene Wassermenge dennoch, da wir diese aus Ländersicht als signifikant einschätzen (2018: 17.212.983 m³).

Wassereinleitung¹ GRI 303-4

Oberirdische Gewässer und Meerwasser

m ³	2018	2017	2016
Oberirdische Gewässer	705.763.956	871.632.930	952.424.438
Meerwasser	3.566.003.343	4.083.631.312	5.473.025.465
Summe	4.271.767.299	4.953.264.242	6.425.449.904

¹Die Zahlen beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke und Kernkraftwerke. Die Tabelle beinhaltet keine Werte aus Frankreich. In dem dort betriebenen Kraftwerk (Emile Huchet) wird aufgrund der speziellen Kühlsystemkonfiguration Wasser nicht als Kühlwasser eingestuft. Wir berichten die in Frankreich eingeleitete Wassermenge dennoch, da wir diese aus Ländersicht als signifikant einschätzen (2018: 6.442.147 m³).

Menschenrechte und Compliance-Kultur

Herkunft der gelieferten Kohle¹

%	2018
Länder auf Beobachtungsliste	60
Niedrigrisikoländer	25
Unsichere Herkunft	15

¹Die Prozentangaben basieren auf Bruttomengenangaben im Jahr 2018. Volumina von Handelspartnern, die dafür bekannt sind, Kohle hauptsächlich aus einem bestimmten Land zu beschaffen, wurden als aus diesem Gebiet stammend berücksichtigt. Die Tabelle umfasst keine inländische russische Kohle und Braunkohle, die von unserer russischen Tochtergesellschaft Unipro erworben wurde.

Über diesen Bericht

[102-45, 102-50] Uniper veröffentlicht seit 2016 – also seit dem Jahr, in dem wir ein eigenständiges Unternehmen wurden – jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht. Der vorliegende Bericht ist unser dritter 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 2018. Der Bericht enthält jedoch auch Angaben zu wichtigen Ereignissen, die nach dem Berichtsstichtag bis zum April 2019 stattgefunden haben. Berichtsgegenstand sind alle zum Uniper-Konzern gehörenden Unternehmenseinheiten (zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2018), sofern nicht anders angezeigt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem des Geschäftsberichts 2018. Dort haben wir auch unsere Grundsätze der Berichterstattung sowie alle bedeutenden Veränderungen hinsichtlich Größe, Umfang, Eigentumsverhältnissen und Lieferketten von Uniper offengelegt. Unipers Eigentümerstruktur hat sich 2018 erheblich verändert. Das finnische Energieunternehmen Fortum erwarb am 26. Juni 2018 eine Beteiligung in Höhe von

47,37 % an Uniper und ist damit jetzt unser größter Aktionär. Laut Angaben von Fortum hält das Unternehmen derzeit 49,99 % der Uniper-Anteile.

[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, 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 veröffentlichen unseren Nachhaltigkeitsbericht nicht mehr als Online-Bericht, sondern als Printversion und als PDF-Dokument. Das PDF-Dokument kann auf der Website von Uniper heruntergeladen werden. Die Struktur des Nachhaltigkeitsberichts 2018 orientiert sich an der Nachhaltigkeitsstrategie, die im strategischen Nachhaltigkeitsplan von Uniper festgelegt ist. Der Plan steht ebenfalls auf der Website von Uniper zum Download zur Verfügung.

[GRI 102-51, 102-52] Dieser Bericht tritt an die Stelle des Nachhaltigkeitsberichts 2017 von Uniper. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird 2020 veröffentlicht.



cr.uniper.energy

Ergänzende Informationen und Aktualisierungen finden Sie auf unserer Nachhaltigkeitswebsite.

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.

Herausgeber:
Uniper SE

Konzept/Redaktion/Gestaltung:
Stakeholder Reporting GmbH

Bildnachweis:
S. 1 Jamison Mcandie, Unsplash
S. 8 Shutterstock
S. 22 Shutterstock
S. 36 Ludovic Fremondriere, Unsplash
S. 48 Ben White, Unsplash
S. 56 Ryoji Iwata, Unsplash

Druck:
Beisner Druck GmbH & Co. KG



Mai 2019

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