



uni  
per

# Nachhaltigkeitsbericht 2019

Empower Energy Evolution



# Inhaltsverzeichnis

- 1 Vorwort
- 2 Unsere Verpflichtung zu Empower Energy Evolution
- 3 Empower Energy Evolution
- 4 Wesentliche Themen/  
Wesentlichkeitsmatrix
- 5 Unserer Verpflichtung gerecht werden/  
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie
- 6 Unipers strategischer  
Nachhaltigkeitsplan
- 7 Richtlinien  
und Verpflichtungen
- 63 Kennzahlen  
im Überblick
- 76 Über diesen Bericht



8 Maßnahmen zum Klimaschutz und  
verlässliche Energieversorgung



22 Unsere Mitarbeiter



36 Umweltschutz



48 Menschenrechte und  
Compliance-Kultur



58 Stakeholderengagement

# Diversifiziertes Erzeugungsportfolio

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



Großbritannien  
6,4 GW



Schweden  
4,6 GW



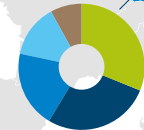
Russland  
10,8 GW



Niederlande  
1,6 GW



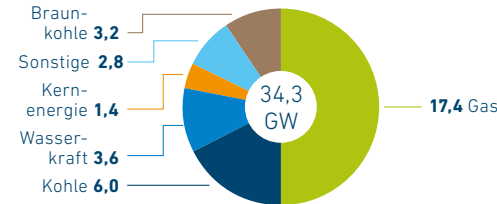
Deutschland  
10,5 GW



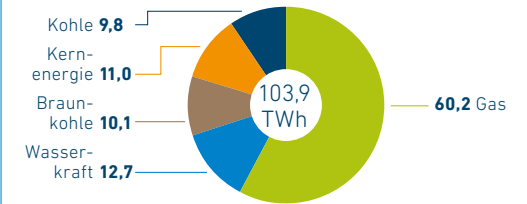
Ungarn  
0,4 GW



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



Stromproduktion nach Technologie (TWh)



Anmerkung: Abweichungen können aufgrund von Rundungen auftreten

<sup>1</sup> Nettokapazität zum 31. Dezember 2019 (buchhalterische Sicht)

<sup>2</sup> Ohne die Netto-Erzeugungskapazitäten aus Wasserkraft-LTCs in Österreich und der Schweiz von 564 MW im Jahr 2018 und 564 MW im Jahr 2019

# Vorwort



Andreas Schierenbeck, Chief Executive Officer

Als neuer CEO von Uniper freue ich mich, Ihnen erstmals unseren Nachhaltigkeitsbericht vorzustellen. Unsere Verantwortung für unser Geschäft, unsere Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft hat uns motiviert, Uniper für das neue Jahrzehnt und darüber hinaus neu auszurichten. Diese Neuausrichtung orientiert sich an unserer Sicht auf Nachhaltigkeit.

Unsere Strategie besteht darin, bei der Dekarbonisierung der Energieindustrie eine führende Rolle zu spielen. Und innovative Technologien wie grüne Gase und alternative Brennstoffe, die

für die Dekarbonisierung anderer Industrien entscheidend sein könnten, stärker zu verbreiten. Kurz gesagt, unsere Bestimmung heißt: Empower Energy Evolution.

Bis 2040 wird die weltweite Nachfrage nach Primärenergie deutlich steigen. Gleichzeitig müssen die Kohlendioxidemissionen dauerhaft reduziert und die Energieversorgung klimafreundlicher gestaltet werden. Uniper ist mit seinem einzigartigen Portfolio in der Lage, an der Lösung dieser globalen Herausforderung mitzuwirken. Wir haben unsere strategischen Weichen gestellt, um das Tempo der Dekarbonisierung deutlich zu erhöhen.

Der Ende Januar 2020 veröffentlichte Plan zum Ausstieg aus der Kohleverstromung in Deutschland ist ein zentrales Element für unseren Wandel zu einem klimafreundlicheren Energieversorger. Er ist ein wichtiger Meilenstein, um die Emissionsreduktion unserer Stromerzeugung in Europa von heute 22 Millionen Tonnen bis zur CO<sub>2</sub>-Neutralität im Jahr 2035 voranzutreiben. Unsere Wasser- und Kernkraftwerke haben 2019 rund 24 Terawattstunden CO<sub>2</sub>-armen Strom produziert. Das entspricht etwa 40 Prozent unserer gesamten Stromproduktion in Europa.

Gas wird sowohl bei der Dekarbonisierung als auch bei der Versorgungssicherheit eine zentrale Rolle spielen. Deshalb wird Gas ein

Schlüsselement unserer künftigen Strategie sein. Wir planen, unser breit gefächertes Gasgeschäft weiter auszubauen und es auch schrittweise zu dekarbonisieren. Als einer der größten Gasimporteure und Betreiber von Gasspeicheranlagen in Europa wird Uniper weiterhin zur Sicherung der Energieversorgung Europas beitragen, indem wir Gas und LNG bereitstellen.

Uniper plant, sowohl bei der Energieerzeugung als auch beim Energiehandel schrittweise konventionelles Gas durch grünere Gase oder Wasserstoff zu ersetzen. Uniper ist zudem einer der Vorreiter bei der Nutzung der Power-to-Gas-Technologie zur Herstellung von grünem Wasserstoff. Grüne Gase und die alternativen, klimaneutralen Brennstoffe, die aus ihnen hergestellt werden können, könnten echte Veränderungen bewirken: Sie sind im Wesentlichen die einzige Möglichkeit, die Klimaauswirkungen von Sektoren mit hohen CO<sub>2</sub>-Emissionen – wie Chemieindustrie, See-, Luft- und Schwerlastverkehr –, in denen es keine tragfähige Alternative zu fossilen Brennstoffen gibt, zu reduzieren.

Zu Beginn des Jahres 2020 wurden wir, unsere Mitarbeiter bei Uniper und Menschen auf der ganzen Welt mit einer neuen und beunruhigenden Herausforderung konfrontiert: dem Coronavirus. Wir haben schnell reagiert und so vielen Mitarbeitern wie möglich das Arbeiten von

zu Hause aus ermöglicht. Wir haben zudem Regeln für physische Distanz und Hygiene für Mitarbeiter in wichtigen Funktionen an den Arbeitsplätzen in unserem Handel und in unseren Kraftwerken, Gasspeicheranlagen und anderen Industrieanlagen aufgestellt. Unsere Kraftwerke und unsere Geschäftstätigkeit sind für die Energieversorgung in den Ländern, in denen wir tätig sind, entscheidend. Unsere Geschäftskontinuitätspläne und unsere schnelle Reaktion haben dafür gesorgt, dass die Versorgung auch weiterhin gewährleistet ist, selbst unter diesen besonderen Umständen.

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Ihnen, unseren Stakeholdern, bewusst. Wir haben die richtige Strategie, das Fachwissen, die Mitarbeiter und die Ressourcen, um eine CO<sub>2</sub>-freie Zukunft für unsere Kunden, für die Gesellschaft und für Uniper zu fördern und umzusetzen: So verwirklichen wir Empower Energy Evolution. Wir sind bereit, die vor uns liegenden Herausforderungen anzunehmen. Wir hoffen, dass Sie uns auf unserer Reise begleiten und uns Ihre Meinung zu diesem Bericht und unserer Strategie für die Zukunft mitteilen.

Andreas Schierenbeck

CEO

# Nachhaltigkeit bei Uniper: unsere Verpflichtung zu Empower Energy Evolution

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. Deshalb haben wir uns verpflichtet, unser Stromerzeugungsgeschäft in Europa bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral zu machen. Und die Dekarbonisierung nicht nur in unserem europäischen Erzeugungsgeschäft, sondern auch in unserem globalen Rohstoffgeschäft und in unserem internationalen Erzeugungsgeschäft zu einem integralen Bestandteil unserer Strategie und künftiger Investitionen zu machen. Wir nennen es Empower Energy Evolution.

Wir wissen: Für unseren Erfolg ist unsere Anpassungsfähigkeit entscheidend. Nur so können wir auch in Zu-

kunft 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 den Übergang zur Klimaneutralität und unseren Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung leisten und gleichzeitig Mehrwert für unser Unternehmen schaffen können.

Wir erzeugen Energie. Und wir verpflichten uns zu Empower Energy Evolution. Indem wir unser eigenes Geschäft kontinuierlich dekarbonisieren und anderen Unternehmen helfen, ihr Geschäft zu dekarbonisieren. Und ganz allgemein, indem wir positive Veränderungen fördern und unterstützen: für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter, für unsere Kunden und Geschäftspartner sowie für die Gemeinden und Länder, in denen wir tätig sind, und für unsere Wertschöpfungskette.

## Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



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



# Empower Energy Evolution



## Ein Interview mit David Bryson

**David Bryson, der neue Chief Operating Officer (COO) und Chief Sustainability Officer (CSO) von Uniper, spricht darüber, wie Unipers Verpflichtung zu Empower Energy Evolution mit dem Geschäft, der Strategie und der Unternehmenskultur zusammenhängt.**

**David, Sie sind seit Kurzem Chief Operating Officer und Chief Sustainability Officer bei Uniper. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Herausforderungen für Uniper im Bereich Nachhaltigkeit?**

Ja, ich freue mich sehr, die Funktion des CSO und das Thema Nachhaltigkeit zu übernehmen, das meiner Meinung nach für Uniper und unsere Welt entscheidend ist. Die unmittelbare und kritischste Herausforderung, vor der wir stehen, ist die Dekarbonisierung. Wir müssen jetzt sowohl als Unternehmen als auch weltweit handeln, um den Klimawandel zu bekämpfen. Deshalb steht die Dekarbonisierung im Mittelpunkt der neuen Strategie von Uniper. Ich glaube, dass wir auch unsere Arbeit in den Bereichen ESG-Governance, Due Diligence und Risikomanagement in unseren Betrieben und entlang unserer Lieferkette stärken müssen. Daher entwickeln wir auch weiterhin unsere Beziehungen zu Bettercoal, um damit die

ESG-Themen entlang unserer Lieferkette zu bewerten und unsere Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, Regierungsorganisationen und Gemeinden zu vertiefen.

**Uniper hat vor Kurzem Bestimmung und Strategie für das kommende Jahrzehnt veröffentlicht. Was bedeutet „Empower Energy Evolution“ für Uniper?**

Unipers Bestimmung ist es, Empower Energy Evolution umzusetzen. Entwicklungen wie die Klimadebatte, der Ausstieg mehrerer Länder aus der Kohleverstromung und Investoren, die ein verantwortungsvolleres Geschäftsgebaren fordern, zeigen, dass sich die Welt um uns herum verändert. Um unsere Erfolgsgeschichte fortzusetzen und zu signalisieren, dass wir die Herausforderungen unserer Zeit verstehen, brauchen die Mitarbeiter von Uniper ein starkes, gemeinsames Fundament. Dieses Fundament ist unsere Bestimmung. Sie gibt Antwort

auf die Frage, warum wir existieren. Angesichts einer steigenden Energienachfrage sind Pragmatismus und Bereitschaft zu einer evolutionären Weiterentwicklung erforderlich, um mehr Energie zu produzieren und gleichzeitig eine substanzielle Verringerung der Emissionen zu erzielen. Uniper bringt Innovatoren, Facharbeiter und Ingenieure zusammen, die einen nachhaltigen und wirksamen Wandel vorantreiben. Empower Energy Evolution, also die evolutionäre Weiterentwicklung von Energie in Richtung CO<sub>2</sub>-Neutralität, zu fördern, ist der Kern unserer Strategie.

**Uniper hat sich verpflichtet, dass sein Stromerzeugungsgeschäft in Europa in 15 Jahren CO<sub>2</sub>-neutral ist. Wie will Uniper das erreichen?**

Wir haben beschlossen, das Tempo vorzugeben, indem wir uns verpflichten, unser Stromerzeugungsgeschäft in Europa bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral zu machen. Wir werden das erreichen, indem wir unseren Erzeugungsmix kontinuierlich dekarbonisieren. Wir werden die Kohle schrittweise auslaufen lassen und einige unserer Kohlekraftwerke auf Gas umstellen. Und es ist wichtig, daran zu denken, dass unsere erstklassigen Wasser- und Kernkraftwerke CO<sub>2</sub>-arm sind und bereits jetzt etwa 40 % unserer Produktion in Europa ausmachen. Weiterhin werden wir auch in Zukunft langfristige Stromabnahmeverträge mit Entwicklern großer Wind- und Solarparks in ganz Europa abschließen. Mit bereits in 2019 abgeschlossenen Stromabnahmeverträgen konnte die Finanzie-

rung von Projekten in Spanien und Schweden gesichert werden. Wir prüfen derzeit auch die kommerziellen Rahmenbedingungen, um in die Entwicklung, den Bau und den Betrieb von Anlagen zur Gewinnung erneuerbarer Energien einzusteigen.

**Wie werden Sie sicherstellen, dass der Kohleausstieg von Uniper in Deutschland für die Arbeitnehmer und die Gemeinden, die davon betroffen sind, gerecht ist?**

Unsere Ankündigung des Zeitplans für unseren Kohleausstieg in Deutschland beendete eine lange Zeit der Unsicherheit für unsere Mitarbeiter. Derzeit arbeiten rund 850 Mitarbeiter in unseren Kohlekraftwerken in Deutschland. Wie ich bereits sagte, werden einige Anlagen auf Gas umgestellt und weiter betrieben. Die für die Stilllegung vorgesehenen Anlagen müssen abgebaut und auf eine andere Nutzung umgestellt oder saniert werden. Das wird viele Kollegen für einige Jahre beschäftigen. Aber wir machen uns nichts vor: Unser Kohleausstieg in Deutschland wird Hunderte von Kollegen betreffen. Wir werden mit ihnen, den Betriebsräten und den Verantwortlichen in den Gemeinden zusammenarbeiten, um die Lösung zu finden, die für jede Anlage, für die Sicherung der Arbeitsplätze und für die lokale Wirtschaft am besten ist. Wir sind sehr zuversichtlich, dass wir gemeinsam dafür sorgen können, dass unsere Verpflichtung zu Empower Energy Evolution auch positive Aussichten für die Menschen, die derzeit in unseren Kohlekraftwerken arbeiten, und ihre Gemeinden hat.

# Wesentliche Themen

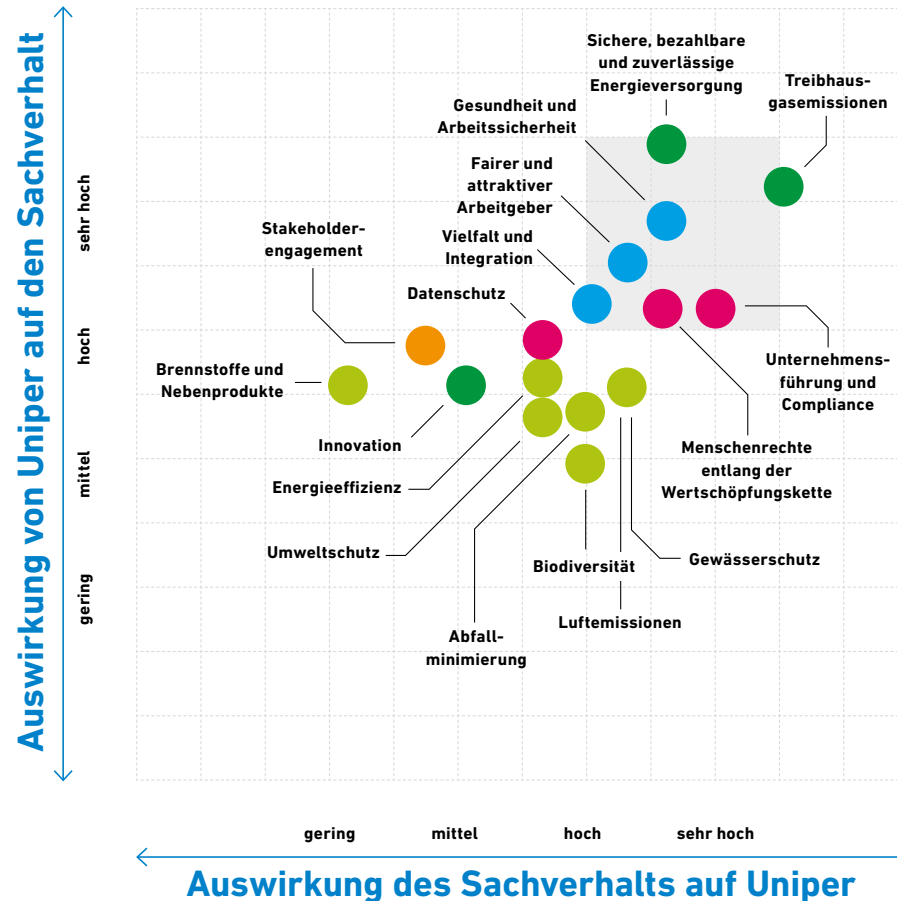
**GRI 102-47** \*Wir haben neun Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) priorisiert, die für unsere Geschäftstätigkeit, ihre Auswirkungen und unsere Zukunftsstrategie von zentraler Bedeutung sind. Für jedes der für Uniper wesentlichen Themen sind wir eine Reihe von strategischen Nachhaltigkeitsverpflichtungen eingegangen und haben diese den neun SDGs zugeordnet. Im Jahr 2019 haben wir erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Unser Ansatz war zweidimensional. Wir haben die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diese Themen und umgekehrt die Auswirkungen der Themen auf unser Unternehmen, ihre geschäftliche Relevanz und den Einfluss der Energieindustrie auf sie betrachtet. Darüber hinaus haben wir die Erwartungen wichtiger Anspruchsgruppen, wie beispielsweise politischer Entscheidungsträger, Wettbewerber, Nichtregierungsorganisationen 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 können und ob sie für das Verständnis unserer bisherigen und zukünftigen Entwicklung wichtig sind. Die Ergebnisse der Bewertung wurden validiert und genehmigt.

Die nebenstehende Wesentlichkeitsmatrix gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Analyse. Die verschiedenen Abschnitte dieses Nachhaltigkeitsberichts beschreiben unseren Managementansatz für die wesentlichen Themen, welche Fortschritte wir im Berichtsjahr gemacht haben und eventuelle Ausnahmen in Hinblick auf die Wesentlichkeitsdefinition.

\*Der Bericht verwendet die Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) zur Offenlegung von Informationen zu ausgewählten Themen; auf deren Verwendung wird jeweils verwiesen.

# Wesentlichkeitsmatrix





## Unserer Verpflichtung gerecht werden

**GRI 102-11/16/18/19/20** Der Vorstand der Uniper SE trägt die Gesamtverantwortung für die Einführung und Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsmaßnahmen, wobei dem Chief Sustainability Officer (CSO) eine Schlüsselrolle zukommt. David Bryson wurde am 1. Januar 2020 zum CSO ernannt. Der CSO berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über strategische Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als höchstes Kontrollgremium von Uniper überwacht der Aufsichtsrat die Einhaltung der Nachhaltigkeitsverpflichtungen des Konzerns. Der Vorstand hat der Konzernfunktion „HSSE & Sustainability“ (Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit) die Verantwortung zugewiesen, konzernweite ESG-Ziele und Steuerungsgrößen (KPIs) zu konzipieren sowie ESG-Risiken und neue Sachverhalte, die Uniper betreffen könnten, zu identifizieren. ESG steht für Environment, Social, Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

Das Management der ESG-Risiken ist in unserer Führungsstruktur, der Zuordnung von Pflichten und Verantwortungsbereichen und auch in den entsprechenden Richtlinien und Verfahren verankert. Es bewertet die externen und internen ESG-Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben könnten. Das Management von ESG-Ri-

siken ist Teil unseres unternehmensweiten Risikomanagements. Im Jahr 2019 hat Uniper den Prozess zum Management von ESG-Risiken weiterentwickelt und eine ESG-Task-Force eingerichtet. Dieser funktionsübergreifende Lenkungsausschuss soll sicherstellen, dass ESG-Risiken angemessen identifiziert, bewertet und bearbeitet werden.

Die Funktionseinheiten und Tochtergesellschaften von Uniper sind dafür verantwortlich, die HSSE & Sustainability-Verbesserungspläne umzusetzen, um die Umsetzung der Gesamtstrategie des Konzerns im Bereich HSSE & Sustainability zu unterstützen und die damit verbundenen Ziele zu erreichen. Der Plan zur Umsetzung unserer neuen Strategie enthält klare Ziele und Verpflichtungen unserer Funktionseinheiten und Tochtergesellschaften, die Gesamtziele des Konzerns im Hinblick auf eine CO<sub>2</sub>-freie Zukunft zu unterstützen.

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














## Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

**GRI 102-14/16/17** Der Strategische Plan für Nachhaltigkeit (Sustainability Strategic Plan - SSP) beschreibt, wie die Nachhaltigkeit die Geschäftsstrategie des Konzerns unterstützt, und legt Verbesserungsziele für die Nachhaltigkeitsleistung fest. Die aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten wesentlichen Themen wurden zu den ausgewählten SDGs in Beziehung gesetzt und in fünf Handlungsfelder gruppiert. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen internationaler Rahmenwerke wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen ist der SSP das Hauptinstrument von Uniper, um für jedes wesentliche Thema geeignete Maßnahmen zur Risikominderung und Folgenbewältigung während eines bestimmten Zeitrahmens zu definieren und zu verwalten. Die Konzernfunktion HSSE & Sustainability ermittelt vierteljährlich die bei der Erreichung der SSP-Ziele erzielten Fortschritte. Die Ergebnisse werden dem Vorstand und allen Geschäftsfunktionen vorgestellt.

Als Teil unserer neuen im März 2020 veröffentlichten Strategie haben wir unseren SSP so aktualisiert, dass er unser neues und ehrgeiziges Ziel – unser europäisches Erzeugungsgeschäft bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral zu machen – widerspiegelt.

Wir haben auch beschlossen, unsere beiden Compliance-Ziele ehrgeiziger zu gestalten. Eines der ursprünglichen Ziele war es, bis 2022 alle neu eingestellten Mitarbeiter zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex zu schulen, indem diese Schulung zur Pflicht gemacht wurde. In der Folge haben wir den Umfang des Ziels (nicht nur neue Mitarbeiter, sondern alle Mitarbeiter zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex zu schulen) erweitert und die Frist um ein Jahr nach vorne gezogen (von 2022 auf 2021). Die Schulung wird nach der Veröffentlichung des neuen Verhaltenskodex im Jahr 2020 beginnen.

Das andere ursprüngliche Ziel war die Durchführung einer ESG-Due-Diligence-Prüfung von 100 % der neuen Vertragspartner bis 2022. Ziel ist es, wirksame Maßnahmen zur Minderung der wichtigsten ESG-Risiken der Vertragspartner zu identifizieren. In der Folge haben wir auch dieses Ziel (von neuen auf alle aktiven Vertragspartner) erweitert, um Lücken in der ESG-Risikobewertung von Uniper zu vermeiden.

SSP-Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Relevante SDGs	Unipers Nachhaltigkeitsverpflichtungen	Unipers Ziele
Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Treibhausgasemissionen</li> <li>Innovation</li> <li>Sichere, bezahlbare und zuverlässige Energieversorgung</li> </ul>	<p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>  <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>  <p>12 NACHHALTIGE/ KONSUM UND PRODUKTION</p>  <p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überwachung und Optimierung der CO<sub>2</sub>-Intensität des Erzeugungsportfolios von Uniper</li> <li>Dekarbonisierungsaktivitäten als Innovationsschwerpunkt</li> <li>Förderung CO<sub>2</sub>-ärmerer Brennstoffe für die Energieerzeugung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bis 2035 CO<sub>2</sub>-Neutralität für unser Stromerzeugungsportfolio in Europa erreichen<sup>1</sup></li> <li>Konzernweiten Grenzwert für die CO<sub>2</sub>-Intensität von (durchschnittlich) 500 g CO<sub>2</sub> pro Kilowattstunde bis 2020 einhalten<sup>2</sup></li> <li>Bis 2022 Durchführung von mindestens 20 Projekten, die auch Dekarbonisierung zum Ziel haben</li> </ul>
Unsere Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesundheit und Arbeitssicherheit</li> <li>Fairer und attraktiver Arbeitgeber</li> <li>Vielfalt und Integration</li> </ul>	<p>5 GESCHLECHTERSGLEICHHEIT</p>  <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schutz der Arbeitsrechte und Gewährleistung sicherer, gesunder und geschützter Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter und Auftragnehmer; Förderung gleicher Standards für Joint Ventures und Partnerschaften</li> <li>Keine Toleranz gegenüber Diskriminierung</li> <li>Sicherstellung von Chancengleichheit und Förderung von Integration innerhalb der gesamten Belegschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzernweiten kombinierten TRIF-Grenzwert von 1,0 oder darunter bis 2025 erreichen<sup>3</sup></li> <li>Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen nach ISO 45001 bis 2022</li> <li>Frauenanteil in hohen Führungspositionen von 25 % bis 2022</li> <li>Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von &gt; 95 % bis 2022<sup>4</sup></li> </ul>
Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umweltschutz</li> <li>Luftemissionen</li> <li>Energieeffizienz</li> <li>Biodiversität</li> <li>Abfallminimierung</li> <li>Gewässerschutz</li> <li>Brennstoffe und Nebenprodukte</li> </ul>	<p>15 LEBEN AN LAND</p>  <p>12 NACHHALTIGE/ KONSUM UND PRODUKTION</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfallreduktion, Vermeidung von Bodenverschmutzungen und Förderung eines umweltverantwortlichen Bergbaus</li> <li>Schutz der Umwelt, effizienter Einsatz von Ressourcen und Vermarktung von Nebenprodukten in enger Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Industriekunden von Uniper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine schwerwiegenden Umweltvorfälle</li> <li>Weiterführung der Zertifizierung von 100 % der operativen Anlagen von Uniper nach ISO 14001</li> </ul>
Menschenrechte und Compliance-Kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette</li> <li>Unternehmensführung und Compliance</li> <li>Datenschutz</li> </ul>	<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>  <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel</li> <li>Weitere Stärkung der Compliance-Kultur und Schutz des Unternehmens vor Korruptionsrisiken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung von 100% aller Vertragspartner<sup>5</sup> nach dem sozialen Screening-System von Uniper (ESG-Due-Diligence) bis 2022</li> <li>Schulung aller Mitarbeiter zum Thema Compliance und Verhaltenskodex bis 2021</li> </ul>
Stakeholderengagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stakeholderengagement</li> </ul>	<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>  <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>  <p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proaktive Einbeziehung von Stakeholdern für mehr Transparenz und einen kontinuierlichen Dialog zu Unipers Aktivitäten</li> <li>Unterstützung beim Aufbau wirksamer, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen</li> <li>Minimierung der negativen Auswirkungen auf Gemeinden, die von Unipers Geschäftstätigkeit betroffen sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung von mindestens drei Stakeholderdialogen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen pro Jahr auf Konzernebene bis 2022</li> </ul>

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



# Richtlinien und Verpflichtungen

## Richtlinien und Verpflichtungen

**GRI 103-2, 102-16/20** Uniper verfügt über Richtlinien für seine wesentlichen ESG-Themen, die konzernweit umgesetzt und regelmäßig überwacht werden. Diese Richtlinien legen fest, wie der Konzern diese Themen angeht und wie er die Kaskadeneffekte im gesamten Unternehmen koordiniert. Die Grundsatzzerklärung zum Thema HSSE & Sustainability definiert die Ziele und Prioritäten von Uniper hinsichtlich HSSE und Nachhaltigkeit. Sie gab den Rahmen für die Entwicklung des SSP und die Bewertung seiner Wirksamkeit vor.

Der Verhaltenskodex von Uniper ist für alle Mitarbeiter verbindlich und legt zentrale Verhaltensgrundsätze fest. Er behandelt eine Vielzahl von Themen, unter anderem die Bekämpfung von Korruption und den Schutz der Menschenrechte. Er bietet Orientierung und Unterstützung für unternehmerisches Handeln und das Verhalten am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Unternehmensregeln. Jedes Jahr unterzeichnen Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex. Der Kodex wird in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert, um Angemessenheit und Einhaltung betrieblicher und behördlicher Anforderungen sicherzustellen. Eine aktualisierte Version wird im zweiten Quartal 2020 erscheinen.

Der Konzern hat es sich zum Ziel gesetzt, nach Möglichkeit mit Partnern zusammenzuarbeiten, die sich von ähnlichen Grundsätzen leiten lassen. Unsere Lieferanten müssen eine Erklärung über die Einhaltung des Uniper-Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnen. Uniper verfügt über eine Know-Your-Counterparty-Unternehmensrichtlinie. Ihr Zweck ist es, die bestehenden Prozesse zur Identifizierung, Verifizierung und Berichterstattung über die wichtigsten Compliance-Risiken zu verbessern, die möglicherweise von neuen Vertragspartnern ausgehen, bevor Geschäfte abgeschlossen werden. Zu diesen Risiken gehören Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und die Verletzung von Wirtschaftssanktionen.

Die Richtlinien, Geschäftsanweisungen und der Verhaltenskodex stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung.

## Ratings und Rankings

**GRI 103-2 -3 und 406-1** 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 bemühen uns kontinuierlich um die Verbesserung unserer Leistung.

## Unipers Performance in Ratings und Rankings

	Unser Ergebnis
<p><b>CDP</b> 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.</p> <p><b>Führung (A/A-):</b> Umsetzung aktueller Best Practices <b>Management (B/B-):</b> Koordinierte Maßnahmen in Klimafragen <b>Bewusstsein (C/C-):</b> Wissen über Auswirkungen auf und über Klimafragen <b>Offenlegung (D/D-):</b> Transparenz in Klimafragen</p>	<p><b>Uniper erhielt die Bewertung B-</b>, was eine Verbesserung gegenüber unserer Vornote C und eine Aufwertung der Kategorie (von Bewusstsein zu Management) bedeutet. Diese Bewertung liegt über dem regionalen Durchschnitt der Region Europa von C und unter dem Durchschnitt des Sektors der thermischen Energieerzeugung von B. Das CDP hat die Höherstufung aufgrund einer Verbesserung unseres Risikomanagements und unserer Führungsprozesse vorgenommen.</p>
<p><b>Top 100 Green Utilities von Energy Intelligence</b> 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.</p>	<p><b>Platz: 81 (davor: 72)</b></p>
<p><b>MSCI ESG Ratings</b> 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).</p>	<p><b>Bewertung: Durchschnitt BB (vorher: Nachzügler B)</b> MSCI begründete die bessere Bewertung mit der Verbesserung unserer Umweltleistung.</p>
<p><b>ISS-oekom</b> Die Münchner Ratingagentur ISS-oekom bewertet die Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen von Unternehmen auf einer Skala von D- bis A+. Der Grenzwert für den Prime-Status in der Energiebranche liegt bei B-. Unternehmen mit Prime-Status erfüllen oder übererfüllen die ESG-Leistungsstandards für ihre Branche.</p>	<p><b>C</b></p>
<p><b>ESG-Risikoratings von Sustainalytics</b> Das niederländische Unternehmen Sustainalytics mit Sitz in Amsterdam bewertet die branchenspezifischen ESG-Risiken von 9.000 Unternehmen weltweit.</p>	<p><b>Relative Leistung (Versorgungsindustrie): 136 von 442 Punkten (1 = niedrigstes Risiko)</b></p>
<p><b>FTSE Russell ESG Ratings</b> Der in London ansässige FTSE Russell bewertet die ESG-Risiken von mehr als 7.000 börsennotierten Unternehmen in 47 Ländern. Er vergibt eine Bewertung von 0 bis 5, wobei eine höhere Bewertung eine bessere Leistung anzeigt.</p>	<p><b>3.3</b></p>



# Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

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

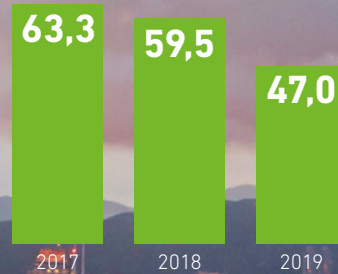
---

CO<sub>2</sub>-Neutralität unseres europäischen Stromerzeugungsportfolios bis 2035





Reduktion der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen von Uniper um 21 % von 2018 bis 2019



## → Verpflichtungen

Überwachung und Optimierung der CO<sub>2</sub>-Intensität des Erzeugungsportfolios von Uniper

Dekarbonisierungsaktivitäten als Innovations-schwerpunkt

Förderung CO<sub>2</sub>-ärmerer Brennstoffe für die Energieerzeugung

## → Ziele

Bis 2035 CO<sub>2</sub>-Neutralität für unser Stromerzeugungsportfolio in Europa erreichen

Konzernweiten Grenzwert für die CO<sub>2</sub>-Intensität von durchschnittlich 500 g CO<sub>2</sub> pro Kilowattstunde bis 2020 beibehalten<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>-Intensität berechnet im Durchschnitt für die Jahre 2018 bis 2020. Konzernweite CO<sub>2</sub>-Intensitäts-Grenzwertmethode: Stromerzeugung wurde angepasst, um die Wärme- und Dampfproduktion widerzuspiegeln; Konsolidierungsansatz: Finanzkontrolle



# Treibhausgas-Emissionen

**GRI 103-1/2** Der Klimawandel ist eine große Herausforderung. Ein koordiniertes, weltweites Vorgehen ist nötig, um die globale Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Ein Energieunternehmen wie Uniper stellt der Klimawandel vor eine große Aufgabe. Die Energiewirtschaft als einer der größten Verursacher von CO<sub>2</sub>-Emissionen wird beim Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Zukunft eine wichtige Rolle spielen müssen.

## Unsere Dekarbonisierungsstrategie: Empower Energy Evolution

**GRI 102-11/12/ 14/15 und 103-2** Ende Januar 2020 haben wir angekündigt, dass wir uns verpflichten, bis spätestens 2038 aus der Kohleverstromung in Deutschland auszusteigen. Im März sind wir noch einen Schritt weitergegangen und haben uns verpflichtet, dass wir unser Stromerzeugungsportfolio in Europa bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral stellen wollen. Das bedeutet eine Reduzierung von 22 Mio. t direkter CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vorjahr auf null Emissionen. Beide Ankündigungen sind mutig und Teil einer grundlegenden strategischen Neuausrichtung, die sich auf eine verlässliche und klimafreundlichere Energieversorgung konzentriert. Uniper wird die CO<sub>2</sub>-Emissionen des eigenen Portfolios schrittweise reduzieren. Außerdem werden wir unseren Kunden Produkte und Dienstleistungen anbieten, die zunehmend klimafreundlicher werden.

Wir planen, bis Ende 2022 insgesamt 2,7 Milliarden Euro zu investieren. Davon gehen 1,2 Milliarden Euro in neue Wachstumsprojekte, von denen wir einige bereits begonnen haben. Auch diese Investitionen werden dazu beitragen, unser Portfolio immer sauberer zu machen. Denn alle unsere Investitionen

müssen jetzt drei Kriterien erfüllen. Erstens müssen sie, wie in der Vergangenheit, für Uniper, unsere Mitarbeiter und unsere Stakeholder Wert schaffen. Zweitens müssen sie natürlich zu unseren Kerngeschäften passen. Das dritte Kriterium ist neu: Alle unsere zukünftigen Investitionen werden nun mit unserem Ziel der Dekarbonisierung unseres Geschäfts abgeglichen. Reduzierte Mindestrenditen in Verbindung mit Kriterien für grüne Projekte werden in unsere strategischen und finanziellen Entscheidungsfindungsprozesse für Projekte und Investitionen Eingang finden. Beispiele für grüne Investitionen sind Power-to-Gas-Anlagen, Energiegroßspeicher, Technologien wie grüner und blauer Wasserstoff, CO<sub>2</sub>-Recycling und synthetische, CO<sub>2</sub>-neutrale Brennstoffe und Chemikalien, die Unternehmen in anderen Sektoren die Dekarbonisierung ermöglichen.

Bis 2040 wird die weltweite Energienachfrage deutlich steigen. Gleichzeitig müssen die CO<sub>2</sub>-Emissionen dauerhaft reduziert werden. Uniper ist dank des einzigartigen Portfolios in der Lage, Teil der Lösung dieser globalen Herausforderung zu sein. Wir haben die strategischen Weichen gestellt, um die Dekarbonisierung deutlich zu beschleunigen.

Für die Stromerzeugung in unserem internationalen Stromgeschäft prüfen wir, wie entsprechende Dekarbonisierungslösungen langfristig umgesetzt werden können. Die geplante Modernisierung unserer russischen gasbefeuerten Kraftwerke wird einen wesentlichen Beitrag zu einer Effizienzsteigerung leisten. Diese Projekte werden auch dazu beitragen, eine wettbewerbsfähige und klimafreundliche Stromversorgung im Rahmen der russischen Kapazitätsmarktregulierungen zu sichern. 2019 haben wir den Auftrag zur Modernisierung der Kraftwerke Surgutskaya 1, 4 und 6 erhalten.

Um einen wesentlichen Beitrag zur Dekarbonisierung von Energiesystemen im Bereich des globalen Rohstoffhandels zu leisten, arbeiten wir daran, einen weltweiten Handel von klimaneutralen Gasen und anderen Energieträgern der Zukunft zu entwickeln. Jahrzehntelange Erfahrungen und bestehende globale Partnerschaften versetzen uns in eine hervorragende Position, um bei dieser Entwicklung in Europa gemeinsam mit unseren Partnern eine führende Rolle zu übernehmen.

**GRI 302-2/4** Da Gas sowohl bei der Dekarbonisierung als auch bei der Versorgungssicherheit eine zentrale Rolle spielt, wird es ein zentraler Schwerpunkt unserer künftigen Strategie sein. Wir wollen unser breit gefächertes Gasgeschäft weiter ausbauen und schrittweise auch die Dekarbonisierung vorantreiben. Die Umstellung von Kohle zu Gas treiben wir sowohl in unseren eigenen Anlagen als auch bei unseren Kunden voran. Wir haben mit dem Bau von zwei neuen Gasturbinen und einem Dampfkessel an unserem Kohlekraftwerksstandort in Scholven begonnen. Die neue Gas- und Dampfanlage soll in Zukunft die bestehenden Anlagen ersetzen.

Da die Gasproduktion in Europa zurückgeht, während die Nachfrage nach unserer Erwartung in etwa auf dem derzeitigen Niveau bleiben wird, wird der Importbedarf steigen. Als einer der größten Gasimporteure und Betreiber von Gasspeichern in Europa werden wir weiterhin dazu beitragen, die Energieversorgung Europas mit Erdgas und LNG zu sichern. Uniper ist sowohl an der Pipeline-Infrastruktur (wie der Finanzierung des Nord-Stream-2-Projekts) als auch am Ausbau der LNG-Infrastruktur (wie dem geplanten schwimmenden Regasifizierungs-Terminal in Wilhelmshaven) beteiligt.



Mit Blick auf die weitere Zukunft wollen wir sowohl in der Stromerzeugung als auch im Energiehandel konventionelles Gas schrittweise durch grünes Gas oder grünen und blauen Wasserstoff ersetzen, da grüner Wasserstoff das zentrale Bindeglied zwischen der erneuerbaren Energieerzeugung und der Nutzung dieser Energie in den verschiedenen Sektoren wie Strom, Mobilität und Wärme bilden kann.

Die Weiterentwicklung zusätzlicher Kapazitäten der erneuerbaren Energieerzeugung braucht etwas Zeit. Während dieser Phase des Hochlaufs können andere Technologien für die CO<sub>2</sub>-arme oder CO<sub>2</sub>-freie Produktion von sogenanntem blauem Wasserstoff aus Gas die Produktion von grünem Wasserstoff ergänzen. Das können Dampfreformierung in Verbindung mit CO<sub>2</sub>-Abscheidung, -Nutzung oder -Speicherung sein sowie das Splitting von Gas bei 1200 °C in Wasserstoff und reinen pulverförmigen Kohlenstoff (Carbon Black), der in verschiedenen Industrieanwendungen eingesetzt werden kann.

Uniper ist einer der Vorreiter bei der Nutzung der Power-to-Gas-Technologie zur Herstellung von grünem Wasserstoff. Unsere erste Power-to-Gas-Anlage haben wir 2013 in Falkenhagen in Betrieb genommen, gefolgt von einer weiteren im Jahr 2015 in Hamburg. Im Jahr 2018 haben wir Falkenhagen um eine Methanisierungsanlage erweitert.

Darüber hinaus arbeiten wir mit Raffinerien und der Automobilindustrie zusammen, um eine Vielzahl von Projekten im industriellen Maßstab durchzuführen, die dazu beitragen, die Wirtschaftlichkeit von grünem Wasserstoff zu beschleunigen. Die Technologien sind da; was bisher fehlte, waren Rentabilität und das richtige regulatorische Umfeld. Damit in Europa eine

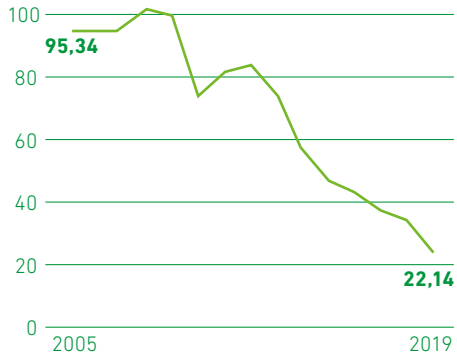
grüne und blaue Wasserstoffindustrie entstehen kann, die hier gedeihen und bleiben kann, ist ein technologieneutraler, ganzheitlicher Ansatz erforderlich. Uniper will die Zukunft des grünen und blauen Wasserstoffs aktiv gestalten und gemeinsam mit Industrieunternehmen, Wissenschaftlern und politischen Entscheidungsträgern die Entwicklung vorantreiben.



Ein Uniper-Wasserkraftwerk in Schweden

## Unipers direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen in Europa<sup>1</sup>

in Mio. t CO<sub>2</sub>



<sup>1</sup> Die CO<sub>2</sub>-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.

Seit Beginn des EU-Emissionshandelssystems im Jahr 2005 haben die vollkonsolidierten Unternehmen des Uniper-Konzerns in Europa ihre jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 73,2 Mio. t reduziert, was fast 77 % entspricht. Unsere Emissionen sind somit weiter zurückgegangen, als die EU in ihren aktuellen Klimazielen zur Senkung der Emissionen in der EU vorgegeben hat: Diese sollen nämlich bis 2030 um mindestens 40 % unter das Niveau von 1990 sinken.



Kohlekraftwerk  
Maasvlakte in den  
Niederlanden

Wir haben einen konzernweiten Grenzwert für die durchschnittliche jährliche CO<sub>2</sub>-Intensität festgelegt: Sie soll im Zeitraum 2018 bis 2020 unter 500 Gramm CO<sub>2</sub> pro kWh bleiben. Unsere durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Intensität für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2019 betrug 474 Gramm Kohlendioxid pro kWh. Wir haben uns verpflichtet, unsere CO<sub>2</sub>-Monitoring-Prozesse zu optimieren und in Upgrades und Innovationen zu investieren, um im Dreijahreszeitraum unter dem Grenzwert zu bleiben.

Im Jahr 2019 sanken die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen von Uniper aus der Verbrennung fossiler

Brennstoffe zur Strom- und Wärmeerzeugung (operativer Kontrollansatz) um 21 % auf 47 Mio. t (2018: 59,5 Mio. t), hauptsächlich aufgrund eines Rückgangs der Produktion von kohlebefeuerten Anlagen in Deutschland und Großbritannien, der sechsmonatigen Abschaltung des Kohlekraftwerks Maasvlakte in den Niederlanden aufgrund eines erheblichen Anlagenausfalls und des Verkaufs von Anlagen in Frankreich im Juli 2019.

Von 2018 bis 2019 ging die Stromerzeugung von Uniper aus Kohle von 31,8 auf 19,9 Milliarden kWh zurück. Im gleichen Zeitraum stieg die Wasserkraftproduktion um 2,4 Milliarden kWh.

### Unterstützung der Energiewende

**GRI 302-2/4 und 305-4/5** Mehrere europäische Länder, in denen Uniper tätig ist, haben bereits beschlossen, die Kohleverstromung in den kommenden Jahren auslaufen zu lassen. Wir unterstützen die Dekarbonisierung. Dennoch sind wir der Meinung, dass der Ausstieg und die Energiewende im Allgemeinen geordnet, verantwortungsvoll und fair erfolgen sollten.

Im Rahmen unseres ehrgeizigen Zeitplans werden wir bis Ende 2022 etwa 1,5 GW an kohlebefeuerten Kapazität in Deutschland abschalten und beabsichtigen, bis 2025 wei-



## Direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Brennstoffverbrennung nach Land GRI 305-1

Mio. t CO <sub>2</sub>	2019	2018	2017
Russland	24,9	25,3	26,4
Deutschland	11,1	17,2	16,9
Großbritannien	5,6	7,6	6,2
Niederlande	3,2	5,5	7,9
Frankreich	1,0	2,9	5,1
Ungarn	0,9	0,8	0,8
Tschechische Republik <sup>1</sup>	0,1	<0,1	–
Schweden	<0,01	<0,01	<0,01
<b>Gesamt</b>	<b>47,0</b>	<b>59,5</b>	<b>63,3</b>

Operativer Kontrollansatz verwendet – Werte (100 % der direkten Emissionen der Anlage) von allen konventionellen Kraftwerken, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen. Die Daten für alle Länder mit Ausnahme von Russland wurden anhand der Regeln des Emissionshandelsystems der Europäischen Union ermittelt. Rundungen bei den Länderwerten führen zu kleineren Differenzen, die in der Gesamtsumme berücksichtigt sind.

<sup>1</sup> Emissionen in der Tschechischen Republik waren versehentlich im operativen Kontrollansatz von 2018 nicht berücksichtigt worden. Sie wurden nun für 2018 und 2019 hinzugefügt.

tere 1,4 GW in den Stilllegungsplan der Bundesregierung aufzunehmen. Bis Ende 2015 hatten wir bereits etwas mehr als 2,4 GW stillgelegt. Zusammen werden diese Stilllegungen zu einer Gesamteinsparung von bis zu 18 Mio. t CO<sub>2</sub> pro Jahr führen.

Datteln 4, unser neues Steinkohlekraftwerk im Westen Deutschlands, soll im Sommer 2020 in Betrieb gehen. Die Inbetriebnahme

von Datteln 4 und die Entscheidung über den Ausstieg aus der Steinkohle in Deutschland sind auf Kritik gestoßen. Datteln 4 ist jedoch deutlich effizienter als ältere Kohlekraftwerke. Durch Kraft-Wärme-Kopplung kann das Kraftwerk 100.000 Haushalte in der Region versorgen und einen Brennstoffwirkungsgrad von fast 60 % erzielen. Das gleicht dem einer Gasturbine. Zusammen mit den oben beschriebenen Kraftwerksschließungen wird

es uns durch die Inbetriebnahme von Datteln 4 möglich sein, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen in Deutschland bis Ende 2025 um 40 % zu reduzieren. Deshalb hat die deutsche Bundesregierung nach reiflicher Überlegung beschlossen, dass das Land durch die Inbetriebnahme von Datteln 4 das Dekarbonisierungsziel schneller erreichen kann und damit die Produktion älterer, weniger effizienter Kohlekraftwerke verdrängen kann.

Im Februar 2020 unterzeichneten wir einen Vertrag über den Verkauf unserer 58-Prozent-Beteiligung am Braunkohlekraftwerk Schkopau in Sachsen-Anhalt an die Saale Energie GmbH, eine Tochtergesellschaft des tschechischen Energieerzeugers EPH, der die übrigen 42 Prozent gehören. Die Eigentumsübertragung wird im Oktober 2021 stattfinden. Sie wird das Ende unserer Braunkohleverstromung in Europa markieren.

Die Kohle ist immer noch Teil, aber jetzt ein ständig schrumpfender Teil unseres Portfolios. Etwa zwei Drittel unserer gesamten Strom- und Wärmeproduktion stammen bereits aus emissionsarmen Wasser-, Kern- und Gaskraftwerken. Mit der Schließung von Kohlekraftwerken wird dieser Anteil zunehmen und unsere CO<sub>2</sub>-Intensität abnehmen, was uns unserem Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität zunehmend näherbringen wird.

Als sauberster fossiler Energieträger hat Gas die einzigartige Fähigkeit, in vielen Sektoren große und schnelle Emissionsreduktionen zu erzielen. Gas ist der schnellste Weg zur Dekarbonisierung der Energiewirtschaft. Die Umstellung von Kohle- und Mineralölprodukten auf Gas wird die Emissionen in der Schwerindustrie, aus der Heizung von Räumen und im Verkehr rasch verringern. Die sektorübergreifende Umstellung auf Gas ist für Europa der schnellste und billigste Weg, seine CO<sub>2</sub>-Emissionen in den nächsten zwei Jahrzehnten um bis zu 65 % zu reduzieren. Gas wird eine wichtige Technologie zur Verringerung der Emissionen sein, während gleichzeitig transformative Innovationen wie synthetische Kraftstoffe entwickelt und verbreitet werden.

Erdgas kann bei der Energiewende noch wirksamer eingesetzt werden, wenn es klimafreundlicher produziert wird, zum Beispiel in Power-to-Gas-Anlagen zur Herstellung von Wasserstoff und Methan mittels erneuerbarer Elektrizität. Alternative Kraftstoffe können dazu beitragen, die Mobilität nachhaltiger zu gestalten. Uniper entwickelt daher Geschäfte für mehrere alternative Kraftstoffe, darunter auch Flüssigerdgas (LNG) als Kraftstoff für schwere Lkw. LNG-Lkw haben geringere Emissionen (sowohl von Kohlendioxid als auch von Partikeln) und sind leiser.



## Scope 2 und 3 (Greenhouse Gas Protocol)

**GRI 305-2/3** Die indirekten Scope-2-Emissionen beliefen sich auf 1,12 Mio. t CO<sub>2</sub> (2018: 1,10 Mio. t CO<sub>2</sub>) nach der standortbasierten Methode beziehungsweise 1,57 Mio. t CO<sub>2</sub> (2018: 1,67 Mio. t CO<sub>2</sub>) nach der marktbasierter Methode. Unsere Scope-2-Emissionen enthalten nun indirekte Emissionen aus bezogenem Strom, den wir für Pumpenspeicherung in unseren Wasserkraftwerken in Deutschland verwenden. Die Zahlen für 2018 wurden ebenfalls aktualisiert. Die indirekten Scope-3-Emissionen aus Gewinnung und Transport von genutzten Kraftstoffen beliefen sich auf 8,7 Mio. t CO<sub>2</sub>, was unter dem Wert von 2018 (10,3 Mio. t) liegt.

## Ein höheres CDP-Ergebnis

Im Jahr 2019 beantwortete Uniper den sektorspezifischen Fragebogen des CDP zum Klimawandel. Der Fragebogen betraf die Leistung von Uniper im Kalenderjahr 2018. Das CDP, ehemals bekannt als Carbon Disclosure Project, betreibt ein weltweites System für Unternehmen, um das Bewusstsein durch die Messung und Veröffentlichung von Umweltdaten, Klimarisiken und CO<sub>2</sub>-Management zu verbessern. Nach Auswertung unserer Antworten vergab das CDP an Uniper die Note B-, was eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (C) darstellt. Die Bewertungsskala reicht von A bis F, wobei A die beste Bewertung darstellt. Das CDP hat mit der besseren Bewertung anerkannt, dass wir

Verbesserungspotenzial in unserer Nachhaltigkeitsleistung identifiziert und realisiert haben. Wir werden unsere Bemühungen im Jahr 2020 fortsetzen und Maßnahmen evaluieren, die unsere CDP-Punktzahl weiter verbessern könnten.

## Climate Action & Strategy Team

**GRI 103-1 und GRI 305-5** Uniper will bei der Dekarbonisierung der von ihm gelieferten Energie eine Vorreiterrolle spielen. Damit wir diese Aufgabe so effektiv wie möglich erfüllen können, haben wir im Dezember 2019 ein Expertengremium, das Climate Action & Strategy Team, gebildet. Das Team steht unter der Leitung der Abteilungen HSSE & Sustainability und Unternehmensstrategie und bringt Vertreter anderer Abteilungen zusammen, die für die Festlegung unseres Dekarbonisierungskurses maßgeblich sind.

Die erste Aufgabe des Teams ist die sorgfältige Analyse der aktuellen Emissionsdaten von Uniper nach Geografie, Brennstoffart und Emissionsbereich (Scope 1, 2 und 3). Die nächste Aufgabe – als Teil der Umsetzung unserer neuen Strategie – besteht darin, die verschiedenen Dekarbonisierungsoptionen zu identifizieren, die uns bei der Stromerzeugung und dem Rohstoffhandel zur Verfügung stehen, und deren potenzielle Auswirkungen auf unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, unsere Geschäftstätigkeit und unser Ergebnis zu bewerten. Die Zusammenführung dieser beiden

Informationssätze – detaillierte Emissionsdaten und eine Liste von Dekarbonisierungsoptionen – wird es dem Uniper-Vorstand ermöglichen, ehrgeizige Ziele für die Verringerung von Emissionen spezifisch für jeden Geschäftsbereich festzulegen, die wirtschaftlich tragfähig sind und es uns ermöglichen, unsere Kunden weiterhin zuverlässig mit Energie zu versorgen.

Die dritte Aufgabe des Teams besteht darin, den künftigen Ansatz von Uniper zur Veröffentlichung von Emissionsdaten zu definieren. Transparenz ist integraler Bestandteil unserer Klimastrategie und wird diesem

Ansatz zugrunde gelegt. Wie oben angegeben, hat Uniper seine CDP-Punktzahl bereits verbessert. Das Team wird nach Möglichkeiten suchen, diese Punktzahl und die Transparenz im Allgemeinen weiter zu verbessern. Als Teil dieser Bemühungen wird das Team weiterhin prüfen, ob und inwieweit der Rahmenplan für freiwillige klimabezogene finanzielle Risikoangaben, der von der Arbeitsgruppe zur Offenlegung klimabezogener Finanzrisiken (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD) herausgegeben wird, sich mit Unipers Ansatz zur Veröffentlichung von Emissionsdaten deckt.



# Innovationen für eine CO<sub>2</sub>-arme Zukunft

**GRI 103-1 Innovation und Spitzentechnologie sind entscheidend für unsere Fähigkeit, Empower Energy Evolution umzusetzen. Beides sorgt dafür, dass unsere bestehenden Geschäftsbereiche effizienter, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger werden. Innovationen und Spitzentechnologie ermöglichen uns darüber hinaus, neue Geschäftsfelder, von denen wir glauben, dass sie den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-neutralen Zukunft beschleunigen könnten, zu erschließen. Deshalb verfolgen und analysieren wir kontinuierlich neu entstehende Technologien. Unsere Innovationsstrategie umfasst die drei zentralen Trends, die den Wandel der Energiewirtschaft derzeit prägen: Dekarbonisierung, Dezentralisierung der Energieerzeugung und -versorgung und Digitalisierung. Uniper verfügt über die Mittel und den Energie-IQ, um diese Trends aktiv mitzugestalten und in der Folge für unser Unternehmen und die Gesellschaft Wert zu schaffen.**

## Innovation managen

**GRI 103-2/3 und 302-2/4 G4-DMA** Uniper entwickelt innovative, skalierbare Geschäftsmodelle in verschiedenen Bereichen. Einige davon – wie beispielsweise eine flexible Stromversorgung, Batterie-Großspeicher und andere neue Speichertechnologien – verbessern nachweislich die Fähigkeit des Energiesystems, mehr erneuerbare Energiequellen hinzuzufügen und gleichzeitig die Systemstabilität zu erhalten. Obwohl diese Modelle für den Erfolg der Energiewende entscheidend sind, sind sie doch inkrementeller Natur: Sie werden dazu beitragen, dass die Energiewende das besser macht, was sie bereits tut. Andere Technologien – wie grüner Wasserstoff und CO<sub>2</sub>-Recycling – haben das Potenzial, bahnbrechend zu sein. Denn sie können etwas Besonderes, nämlich einen großen Beitrag dazu leisten, dass die emissionsintensive, aber schwer zu dekarbonisierende Industrie – insbesondere die Chemie- und die Luft-, See- und Schwerlasttransportindustrie – viel sauberer wird.

Uniper hat in einige Pilotprojekte investiert, um eine Reihe von Technologien weiterzuentwickeln, auszubauen und in großem Maßstab einzusetzen. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2022 mindestens 20 Projekte durchzuführen, zu deren Hauptzielen die Dekarbonisierung gehört. Ende 2019 arbeitete Uniper an 12 solchen Projekten.

Die Europäische Union und viele ihrer Mitgliedsstaaten haben sich verpflichtet, bis 2050



Mitarbeiter des Uniper-Erdgaskraftwerks in Falkenhagen, Deutschland

so klimaneutral wie möglich zu werden. Dazu werden viel mehr erneuerbare Energien benötigt. Aber es wird auch viele der Technologien erfordern – von Batterie-Großspeichern bis hin zu grünem Wasserstoff –, bei denen Uniper eine Vorreiterrolle spielt. Unser Innovationsportfolio konzentriert sich auf Themen, bei denen wir unsere bestehenden Fähigkeiten und Vermögenswerte am besten einsetzen können, um den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen und letztlich CO<sub>2</sub>-neutralen Zukunft zu beschleunigen.

### Neue Flexibilität

Flexibilität unterstützt den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Energiewelt auf zwei Arten. Erstens gleicht sie die Produktionsfluktuationen bei den erneuerbaren Energien aus; diese Fähigkeit wird dazu beitragen, die Integration großer Mengen an Kapazitäten erneuerbarer Energien zu unterstützen.

Zweitens kann durch die Flexibilität, die durch die Energiespeicherung oder -umwandlung geboten wird, ein größerer Teil dieses Outputs erfasst werden. Wir sind Vorreiter bei der Entwicklung innovativer Technologien für beide Formen der Flexibilität.

### Umwandlung von grüner Energie in grünes Gas

An besonders windigen, sonnigen Tagen müssen Wind- und Solarparks die Produktion aufgrund von Netzüberlastungen manchmal einschränken oder sogar aussetzen. Das ist grüne Energie, die verschwendet wird. Power-to-Gas (P2G) kann hier Abhilfe schaffen: Anstatt Windturbinen oder Solaranlagen bei Netzüberlastung vom Netz zu nehmen, kann ihre Leistung zum Betrieb von Elektrolyseanlagen vor Ort genutzt werden, die grünen Wasserstoff erzeugen, der dann in das Erdgasnetz eingespeist wird.

Wir sind eines der ersten Unternehmen weltweit, das diese Technologie erprobt und ständig verbessert. In einem dreijährigen P2G-Versuch in Falkenhagen im Nordosten Deutschlands haben wir fast 0,8 Millionen Kubikmeter Wasserstoff produziert. Wir haben eine ähnliche Anlage außerhalb Hamburgs. Im Jahr 2018 haben wir die Anlage in Falkenhagen so modifiziert, dass sie das in einer nahe gelegenen Bioethanolanlage entstehende CO<sub>2</sub> nutzen kann, um den grünen Wasserstoff in klimaneutrales Methan umzuwandeln (CO<sub>2</sub>-neutral, weil das bei der späteren Verbrennung freigesetzte CO<sub>2</sub> in der Bioethanolanlage freigesetzt worden wäre). Wir glauben, dass grünes Methan an vielen Standorten vielversprechend ist, weil es die gleichen chemischen Eigenschaften wie Erdgas hat und daher in unbegrenzten Mengen im Erdgasnetz gespeichert werden kann. P2G verspricht, in Zukunft noch effizienter und erschwinglicher zu werden, und wird es ermöglichen, in Europa mehr erneuerbare Energie nutzbar zu machen.

### Große Batterien

Eine wichtige Neuheit ist der Batterie-Großspeicher M5BAT. Er ermöglicht es, überschüssige Energie aus CO<sub>2</sub>-armer Erzeugung lokal zu speichern. Wir haben die Batterie mitentwickelt, die in unserem Auftrag von der RWTH Aachen betrieben wird. Wie der Name andeutet, verwendet M5BAT fünf verschiedene Batterietechnologien und verfügt über eine Gesamtkapazität von 5 Megawatt. Die Leistung der Batterie wird für den Ausgleich kurzfristiger Netzschwankungen genutzt. Uniper und



Gewerkschaftsbeschäftigte auf der E-World-Messe 2020 in Essen

die RWTH beabsichtigen, die Batterie in ein zukünftiges Projekt einzubeziehen. Ziel des Projekts ist die Entwicklung von Methoden und Algorithmen zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit von Batterie-Großspeichern.

### Schnellladung für Elektromobilität überall möglich machen

Da immer mehr Elektroautos auf die Straße kommen – Deutschland will bis Ende 2022 eine Million davon haben –, wird die öffentliche Schnellladeinfrastruktur immer wichtiger. Bislang gibt es nicht genug Ladepunkte. Uniper will dazu beitragen, diese Lücke zu schließen, indem das Unternehmen seine Kompetenz in Sachen Batterien und Flexibilität nutzt. Wir

entwickeln eine mobile, batteriegepufferte Schnellladesäule, die jederzeit und überall eingesetzt werden kann: auf den Parkplätzen von Open-Air-Konzerten, Fußballspielen, Dorffesten und allen Veranstaltungen oder Orten, wo die Einrichtung einer permanenten Ladeinfrastruktur unwirtschaftlich, undurchführbar oder unansehnlich wäre. Die Batterien werden mit erneuerbarem Strom geladen, was die Elektromobilität noch klimafreundlicher machen wird. Sobald viele Schnellladesäulen in Gebrauch sind, können wir sie zu einem großen virtuellen Speichersystem zusammenfassen, was unsere Fähigkeit, Netzdienstleistungen anzubieten, erhöhen wird. Im Februar 2020 haben wir die Schnellladesäule auf der Messe E-World in Essen erstmals vorgestellt, wo sie bei mehr als 100 potenziellen Kunden auf Interesse stieß. Wir gehen davon aus, dass wir im dritten Quartal 2020 mit dem Feldtest dieser mobilen Batterie beginnen können.

### Wasserstoff nachhaltiger machen

Die Belieferung von Industriekunden wie die Chemieindustrie oder Raffinerien mit Wasserstoff ist ein wichtiges Geschäft mit ständig wachsender globaler Nachfrage. Heute wird fast der gesamte Wasserstoff aus fossilen Brennstoffen hergestellt. Die Produktion von grünem Wasserstoff in P2G-Anlagen, die auf erneuerbaren Energien basieren, könnte die

CO<sub>2</sub>-Emissionen der Wasserstoffindustrie drastisch verringern. Mit der P2G-Technologie, die auf erneuerbaren Energien basiert, könnten tatsächlich 90 Prozent der Treibhausgase vermieden werden, die bisher bei der konventionellen Wasserstoffherstellung entstehen. Grüner Wasserstoff bietet die Möglichkeit, große Industrieprozesse wie die Stahlproduktion mithilfe neuer Technologien, die auf Wasserstoff basieren, zu dekarbonisieren. Grüner Wasserstoff kann in Brennstoffzellen zum Antrieb von Autos, Lokomotiven und Schiffen eingesetzt werden. Dabei stoßen Brennstoffzellen nur Wasser aus, kein CO<sub>2</sub>. Dadurch können sie den Verkehr sehr viel klimafreundlicher machen. Grüner Wasserstoff kann auch mit abgefangenem CO<sub>2</sub> kombiniert werden, um klimaneutrale Chemikalien und synthetische Kraftstoffe wie synthetischen Diesel und synthetisches Kerosin herzustellen.

Unser Ziel ist es, Uniper als führenden Hersteller, Vertreiber und Direktvermarkter von grünem Wasserstoff zu positionieren. Der Prozess ist bereits im Gange: Wir planen den Bau einer großtechnischen, windbetriebenen Speicheranlage für Wasserstoff in der Nähe von Bad Lauchstädt im Osten Deutschlands. Außerdem haben wir uns mit BP zusammengeschlossen. Gemeinsam haben wir für den Bau einer noch größeren Anlage zur Herstellung von grünem Wasserstoff für die BP-Raffinerie Lingen in Nordwestdeutschland staatliche Fördermittel beantragt.



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

Beim CO<sub>2</sub>-Recycling wird ein sehr wichtiges Treibhausgas – Kohlendioxid – in eine wertvolle grüne Ressource umgewandelt, indem es aus dem Abgasstrom von Kraftwerken oder Industrieprozessen abgetrennt und als Grundstoff in anderen Produkten verwendet wird. CO<sub>2</sub>-Recycling könnte große Mengen CO<sub>2</sub> binden und so verhindern, dass es in die Erdatmosphäre gelangt. Und die Wiederverwendung von CO<sub>2</sub> aus der Stromerzeugung für die Herstellung von Chemikalien und Brennstoffen, die ansonsten unter Einsatz fossiler Brennstoffe hergestellt worden wären, hilft, Millionen von Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen.

Wir identifizieren Unternehmen in der Nähe unserer Kraftwerke, die CO<sub>2</sub> für ihre Produktionsprozesse benötigen. So zum Beispiel der große Gewächshauskomplex, der Wärme und CO<sub>2</sub> von einer unserer Erzeugungsanlagen in Russland, Beresowskaja 3, erhalten wird. Hier handelt es sich, im wahrsten Sinne des Wortes, um „Treibhausgas“. Uniper beschäftigt sich auch aktiv mit der Entwicklung von CO<sub>2</sub>-Recyclinggeschäften und hat sich mit anderen Unternehmen zusammengeschlossen, um eine globale CO<sub>2</sub>-Recyclingindustrie aufzubauen. Wir sind Gründungsmitglied von CO<sub>2</sub> Value Europe. Dabei handelt es sich um eine Industrieinitiative, die den Aufbau einer europaweiten CO<sub>2</sub>-Recyclingindustrie und die Entwicklung einschlägiger Technologien fördern will. Sie befürwortet auch eine Energiepolitik und entsprechende Bestimmungen, die diese

Entwicklung begünstigen. Das ist entscheidend. Das Potenzial des CO<sub>2</sub>-Recyclings zur Verringerung der Netto-CO<sub>2</sub>-Emissionen ist enorm. Aber es braucht die richtige Regierungspolitik, um den Aufbau in den frühen Phasen zu unterstützen.

## Verwendung von LNG zur Verringerung der Umweltbelastung durch schwere Fahrzeuge

Immer mehr Fracht wird über die Straße transportiert. Flüssigerdgas (Liquefied Natural Gas – LNG) bietet eine schnelle und effiziente Möglichkeit, den Schwerlastverkehr nachhaltig zu gestalten: Mit LNG betriebene Lkw stoßen weniger Kohlenstoffdioxid, Stickstoffoxide und Feinstaub aus als Diesel-Lkw – und sind dabei auch noch deutlich leiser. 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.

Unsere Tochtergesellschaft Liqvis baut derzeit ein Netz von Tankstellen für LNG-betriebene Schwerlastwagen auf. Im Jahr 2017 erhielt Liqvis im Rahmen des EU-Programms „Connecting Europe Facility for Transport“ Fördermittel zur Entwicklung weiterer LNG-Tankstellen. Die erste feststehende Tankstelle wurde im November 2018 in Berlin in Betrieb genommen. Liqvis betreibt derzeit auch mobile Tankstellen in Ulm und in Kassel. Zwei weitere feststehende Anlagen (eine in Frankreich, die andere in Deutschland) werden im ersten und zweiten Quartal 2020 in Betrieb genommen.

## Skalierung von grünem Wasserstoff

Als Teil unseres Bestrebens, eine führende Rolle bei der Herstellung von grünem Wasserstoff zu spielen, planen wir zusammen mit vier weiteren Unternehmen den Bau einer großtechnischen, windbetriebenen Anlage zur Herstellung von grünem Wasserstoff und die Errichtung eines unterirdischen Speichers in der Nähe von Bad Lauchstädt in Ostdeutschland. Das Projekt umfasst eine Elektrolysekapazität von etwa 35 MWel, um erneuerbaren Strom aus einem nahe gelegenen Windpark in grünen Wasserstoff umzuwandeln. Uniper soll Eigentümer und Betreiber der Elektrolyseanlage sein. Der Wasserstoff soll in einer modifizierten Salzkaverne, die von einem unserer Projektpartner betrieben wird, gespeichert werden, in benachbarte Chemieunternehmen geleitet und für städtische Mobilitätslösungen genutzt werden. In der Kaverne können fast 50 Millionen Kubikmeter Wasserstoff gespeichert werden. Das reicht aus, um jährlich etwa 20.000 Haushalte zu heizen. Es wäre der erste unterirdische Wasserstoffspeicher Europas und weltweit der erste für die Speicherung von grünem Wasserstoff. Das Projekt wurde in die engere Wahl für die Förderung im Rahmen des Programms „Real-World Laboratories for the Energy Transition“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie aufgenommen. Die endgültige Entscheidung des Ministeriums wird bis Anfang 2021 erwartet. Im Falle einer Förderung könnte die Wasserstoffanlage in etwa 2,5 Jahren voll einsatzfähig sein.

Ein Mitarbeiter im Kraftwerk Karlshamn in Schweden.



# Sichere, bezahlbare und zuverlässige Energieversorgung

**GRI 103-1** Eine sichere und zuverlässige Energieversorgung ist für das Funktionieren der Gesellschaft und eine wettbewerbsfähige Wirtschaft unentbehrlich. Die Priorität von Uniper ist die sichere, bezahlbare und zuverlässige Versorgung seiner Kunden mit Strom, Gas und Wärme. Dazu gehört auch, diese Energie gleichzeitig schrittweise klimafreundlicher zu machen. Um die Betriebsrisiken seiner Erzeugungsanlagen zu managen und deren Verfügbarkeit zu fördern, hat Uniper ein integriertes Anlagen- und HSSE-Management-System, das den Gepflogenheiten der Branche entspricht.

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

Mitarbeiter im  
Öresundsverket-  
Kraftwerk in  
Schweden





## Management unserer Kraftwerke

**GRI 103-2/3 G4-EU10** Wir besitzen und betreiben konventionelle Kraftwerke mit einer Gesamtkapazität von 34,3 GW in Europa und Russland. Dieses Kraftwerkportfolio ist hocheffizient, flexibel und vielfältig. Der Großteil unserer Anlagen befindet sich in Deutschland, Russland, Großbritannien, Schweden und den Niederlanden. Unsere Aktivitäten in Frankreich haben wir im Juli 2019 veräußert. Viele unserer Kraftwerke produzieren nicht nur Strom und sorgen für stabile Netze. Sie beliefern außerdem nahe gelegene Industrieunternehmen mit Wärme, Prozessdampf, Druckluft und anderen Produkten und nutzen einige Abfallströme dieser Unternehmen.

Wir modernisieren die Technologie und Prozesse in unseren Anlagen regelmäßig. So können wir eine hohe Verfügbar-

keit und Effizienz der Anlagen sicherstellen und ungeplanten Stillstand verhindern. Einige dieser Modernisierungen tragen außerdem dazu bei, die klimabezogene Leistung unserer Anlagen zu verbessern.

Der zentrale nichtfinanzielle Leistungsindikator für die Zuverlässigkeit der Versorgung ist die durchschnittliche Anlagenverfügbarkeit. Im Jahr 2019 betrug diese für das Erzeugungsportfolio von

Uniper in Europa und Russland 79,1 %, was in etwa dem Wert von 2018 entspricht. Der ungeplante Ausfall betrug 12 % im Jahr 2019, ein sehr leichter Anstieg gegenüber 2018 (11,6 %). Die Hauptgründe dafür waren Schäden an der Hochdruckturbine und mehr Kesselrohrleckagen als erwartet, insbesondere bei relativ neuen Kraftwerken. Wir untersuchen jeden Ausfall gründlich, um die Ursachen zu ermitteln. Nur so können ähnliche Vorfälle in an-

deren Anlagen verhindert und die hohe Verfügbarkeit unserer Anlagen sichergestellt werden.

Unsere jahrzehntelange Erfahrung im Anlagenmanagement ermöglicht uns einen reibungslosen Betrieb unseres Kraftwerksparks, der dazu beiträgt, eine zuverlässige Stromversorgung in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu gewährleisten. Wir vermarkten diese Erfahrung in Schwellen-

### Vollkonsolidierte Erzeugungskapazität von Uniper

in MW	Gas	Kohle	Wasser	Kernenergie	Andere	Gesamt (nach Land)
Russland <sup>1</sup>	8.517	2.263	–	–	–	10.780
Deutschland	3.333	3.802	1.991	–	1.418	10.544
Großbritannien	4.188	2.000	–	–	221	6.409
Schweden	447	–	1.579	1.400	1.162	4.588
Niederlande	526	1.070	–	–	–	1.596
Ungarn	428	–	–	–	–	428
Frankreich	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamt (nach Technologie)</b>	<b>17.439</b>	<b>9.135</b>	<b>3.570</b>	<b>1.400</b>	<b>2.801</b>	<b>34.345</b>

<sup>1</sup> Enthalten die Werte der Tschechischen Republik



# All unsere Technologien tragen zur Versorgungssicherheit bei GRI 103-2/3

und Entwicklungsländern und bieten Betriebs- und Wartungsdienstleistungen für Kraftwerksbetreiber sowie Unterstützung bei neuen Energieinfrastrukturprojekten an. Diese Dienstleistungen ermöglichen es den Kraftwerken un-

serer Kunden, hohe internationale Standards in Bezug auf die betriebliche Exzellenz, einschließlich der Verfügbarkeit, zu erfüllen. Damit tragen wir dazu bei, die Versorgungssicherheit auch in anderen Teilen der Welt zu verbessern.

## Durchschnittliche Verfügbarkeit der konventionellen Kraftwerke nach Land

Prozentsätze	2019	2018
Frankreich	79,7	76,3
Deutschland	77,4	77,2
Ungarn	96,9	95,9
Niederlande	56,1	75,4
Russland	79,2	77,1
Schweden	91,1	86,8
Großbritannien	83,2	83,0
<b>Gesamt</b>	<b>79,1</b>	<b>79,0</b>

Die Verfügbarkeit entspricht 100 % abzüglich geplanter und ungeplanter Nichtverfügbarkeit. Bei den Zahlen der Uniper Group handelt es sich um volumenbezogene, gewichtete Durchschnittswerte. Sie beziehen sich auf das aktuelle Betriebsportfolio von Uniper und basieren auf dem Anteil unserer Beteiligung an einer Anlage (Zahlen für 2018 angepasst). Die Vermögenswerte in Frankreich sind vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2019 enthalten.

## Gas

Im Januar 2019 erhielt Uniper den Zuschlag für den Bau eines Gaskraftwerks mit einer Kapazität von 300 MW in Irsching bei Ingolstadt. Das neue Kraftwerk wird als Sicherheitspolster dienen, um in Notfällen, wenn die Systemzuverlässigkeit gefährdet ist, kurzfristig Strom zu liefern. Durch seine hohe betriebliche Flexibilität ist es ideal für den Ausgleich von intermittierendem Wind- und Solarstrom, der einen stetig wachsenden Anteil am deutschen Erzeugungsmix ausmacht. Die Anlage, die bis Oktober 2022 in Betrieb gehen soll, wird den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-armen Energieversorgung unterstützen.

Uniper bezieht Erdgas von mehreren Produzenten aus verschiedenen Ländern, hauptsächlich aus Russland, den Niederlanden und Deutschland. Um die Kunden in Europa mit Gas aus stärker diversifizierten Quellen zu versorgen, wird Uniper im Jahr 2020 damit beginnen, Gas aus Aserbaidschan zu beziehen. Im Rahmen eines langfristigen Vertrags, der 2013 mit der in Baku ansässigen SOCAR (Staatliche Ölgesellschaft der Aserbaidschanischen Republik) abgeschlossen wurde, wird Uniper bis zu 1,5 Milliarden Kubikmeter Erdgas pro Jahr über den Südlichen Gaskorridor (SGC) beziehen. Der SGC ist ein Pipelinesystem, das die kaspische Re-

gion und den Nahen Osten mit Südosteuropa verbindet, und wurde im Mai 2018 eröffnet. Als Teil dieser Vereinbarung gründeten Uniper und SOCAR 2016 ein Joint Venture zur Förderung der Energieeffizienz. Das erste Projekt des Joint Ventures war die Modernisierung und Erweiterung der Strom- und Dampferzeuger in einem SOCAR-Chemikalienkomplex, der sich etwa 30 Kilometer nördlich von Baku befindet. Im November 2019 unterzeichneten Vertreter von Uniper und SOCAR eine Initiative zur Zusammenarbeit, um die Partnerschaft der beiden Unternehmen zu vertiefen.

Zudem hält Uniper Beteiligungen an Gastransportleitungen (z.B. OPAL, die von der Ostsee bis zur deutsch-tschechischen Grenze verläuft) und finanziert Projekte für deren Neubau. Diese Anlagen stellen wichtige Wege für den Import und Transport von Gas dar und spielen damit eine Schlüsselrolle für die Versorgungssicherheit in Europa.

Neben dem Pipeline-Gas kauft Uniper LNG und verfügt über Beteiligungen und langfristige Kapazitätsbuchungen an mehreren LNG-Terminals in Europa. Darüber hinaus planen Uniper und Mitsui O.S.K., ein japanisches Seetransportunternehmen, den Bau und Betrieb einer schwimmenden Speicher- und Regasifizierungsanlage (FSRU) im Hafen

von Wilhelmshaven. Diese Anlage wird 263.000 Kubikmeter LNG speichern und 10 Milliarden Kubikmeter Gas pro Jahr ausstoßen. Die FSRU wird das in Wilhelmshaven geplante große Regasifizierungs-Terminal an Land ergänzen. Es könnte große Mengen LNG aus der ganzen Welt beziehen und damit die Gasversorgung Europas weiter diversifizieren. Die FSRU würde somit die Versorgungssicherheit deutlich erhöhen und den Wettbewerb anregen. Von beidem würden die Endkunden profitieren.

Im Januar 2019 vereinbarten Uniper und das in Amsterdam ansässige Unternehmen Titan LNG, eine technische Schnittstelle und kommerzielle Produkte für die FSRU Wilhelmshaven zu entwickeln. Ziel ist es, das Wachstum von LNG – dessen Kohlendioxid-, Stickoxid- und Schwefeldioxidemissionen geringer sind als die von Diesel – als Kraftstoff für Industrie, Schwerfahrzeuge und Seeverkehr zu beschleunigen. Die geplante Anlage in Wilhelmshaven wird LNG-Kraftstoff an Lastwagen und kleine Schiffe liefern.

Mitarbeiter im Kraftwerk in Grain, Großbritannien



## Widerstand gegen den Wandel, um den Wandel voranzutreiben

Große elektrische Turbinen und Motoren in Kraftwerken und Fabriken drehen sich mit der gleichen Frequenz wie das Stromnetz. Diese Objekte sind sehr schwerfällig und werden daher dazu neigen, sich Veränderungen zu widersetzen: Sie werden sich mit ihrer aktuellen Frequenz weiterdrehen wollen, auch wenn die Spannung im Netz steigt oder sinkt, weil Produktion und Verbrauch zu- oder abnehmen. Diese Tendenz, die als Netzträgheit bezeichnet wird, trägt dazu bei, die Auswirkungen von Spannungsschwankungen zu minimieren und zu verlangsamen, und trägt so wiederum dazu bei, das Stromnetz stabil und zuverlässig zu halten.

Erneuerbare Energien erzeugen grünen Strom, aber keine Trägheit: Solarzellen drehen sich nicht, und Windturbinen drehen sich in Abhängigkeit von der Windgeschwindigkeit und nicht mit der Frequenz des Netzes. Wenn der Anteil der erneuerbaren Energien am Strommix steigt, nimmt die verfügbare Netzträgheit ab. Infolgedessen wirken sich Änderungen in der Produktion oder im Verbrauch schneller und drastischer auf das Netz aus, wodurch es weniger stabil wird. Die Stromnetzbetreiber sind sich dessen bewusst und suchen nach Lösungen. Der britische Netzbetreiber Natio-

nal Grid wandte sich an Uniper. Er erteilte uns vier Aufträge mit einer Laufzeit von sechs Jahren für die Bereitstellung von Netzträglichkeits- und Spannungsregelung über zwei unserer Gaskraftwerke, Killingholme und Grain. Zu diesem Zweck werden wir die stillgelegten Dampferzeuger in Killingholme neu konfigurieren und zwei neue synchrone Kompensationsanlagen in Grain bauen. Der Vertrag, der von 2021 bis 2026 läuft, macht Uniper zum größten Anbieter von dedizierter Trägheits- und Spannungsregelung in Großbritannien. Diese Dienstleistungen werden größtenteils die bestehende Infrastruktur nutzen und keinen zusätzlichen Brennstoff verbrauchen. Und das Wichtigste: Indem sie Änderungen der Systemspannung widerstehen, werden sie es National Grid ermöglichen, mehr Quellen für grünen Strom anzuschließen und damit die Veränderungen voranzutreiben, die Großbritanniens Energieversorgung schrittweise dekarbonisieren werden.

Es wird erwartet, dass National Grid in Zukunft mehr solcher Aufträge vergeben wird, wodurch sich für uns zusätzliche Möglichkeiten ergeben, unsere Anlagen und unser technisches Know-how in dieser sich schnell entwickelnden Nische des Energiewandels zu nutzen.



# 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 für Anwohner und Besucher von Anlagen. Wir wollen unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie sich sicher und wohl fühlen, das sie fördert und ermutigt, Ideen miteinander zu teilen und Neues auszuprobieren. Ihre Kreativität ist entscheidend für unseren Erfolg. Wir motivieren unsere Mitarbeiter dazu, ihre Fähigkeiten weiter auszubauen und voneinander zu lernen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, jede Form von Diskriminierung zu verhindern, und fördern die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Integration.

## Top 1 %

Im Januar 2020 stufte Leading Employers Uniper unter die besten 1 % der deutschen Unternehmen ein.







# 82

Nationalitäten  
arbeiten bei Uniper.

## → 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 1,0 oder weniger bis 2025 auf Konzernebene erreichen<sup>1</sup>

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 über 95 % bis 2022<sup>2</sup>

## → Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



<sup>1</sup> Der kombinierte Total Recordable Incident Frequency (TRIF kombiniert) misst die Anzahl arbeitsbedingter Unfälle sowohl von Mitarbeitern des Uniper-Konzerns als auch von Mitarbeitern von externen, von Uniper beauftragten Unternehmen pro eine Million Arbeitsstunden.

<sup>2</sup> Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft: Jährliche Meinungsumfrage zeigt, dass sich 95 % der Mitarbeiter einbezogen fühlen.



# 100 %

Uniper hat sich zum Ziel gesetzt, 100 % seiner Betriebsanlagen auf ISO 45001 umzurüsten.



Ein Mitarbeiter im Kraftwerk Grain, Großbritannien



# 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 und ermöglicht es, zusätzliche Kosten durch unfallbedingte Arbeitsunterbrechungen zu vermeiden. Unser Bekenntnis zu Gesundheit und Arbeitssicherheit schließt auch Anwohner und Besucher von Anlagen ein.**

Stresssituationen und unsichere Arbeitsgewohnheiten in komplexen Umgebungen wie Kraftwerken und Gasspeichern können zu schweren Unfällen, Verletzungen und Todesfällen führen. Unfälle könnten sich auch auf die Öffentlichkeit in der Nähe von Uniper-Anlagen auswirken. Uniper hat konzernweite Programme und Richtlinien entwickelt, die auf die unterschiedlichen Sicherheitsstandards der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, zugeschnitten sind. Sie sind darauf ausgerichtet, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für Mitarbeiter und Auftragnehmer zu schaffen, insbesondere für risikoreiche Tätigkeiten, wie z.B. die Stilllegung und den Abriss von Anlagen in Deutschland, Schweden, den Niederlanden und Großbritannien.

**GRI 103-2/3, 403-1/2/8** Wir betrachten Gesundheit und Arbeitssicherheit als klare Führungsaufgaben, die eine Kultur der kontinuierlichen

Verbesserung erfordern. Unsere Programme und Richtlinien ermöglichen es uns, aus Unfällen zu lernen und die Gesundheits- und Sicherheitsziele zu erreichen sowie Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen, die wir jährlich festlegen. Die Vereinbarungen mit unseren Vertragspartnern enthalten Klauseln, die sie dazu verpflichten, unsere Sicherheitsstandards zu übernehmen und zur Verwirklichung unserer Vision beizutragen.

## **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 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 regelmäßig überprüft. Diese Pläne helfen uns dabei, unserer Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Gesundheits- und Sicherheitsleistung nachzukommen. Alle Bemühungen um eine weitere Erhöhung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards können nur dann erfolgreich sein, wenn unsere Auftragnehmer und ihre Mitarbeiter eng eingebunden sind und sie unterstützen.

In allen operativen Einheiten sind die Managementsysteme für Gesundheit und Arbeitssicherheit nach dem Standard OHSAS 18001 zertifiziert. Sie werden regelmäßig überprüft und von unabhängigen Experten rezertifiziert. Um unser Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement kontinuierlich zu verbessern, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2022 100 % unserer operativen Anlagen nach ISO 45001, dem neuen internationalen Standard für Gesundheit und Arbeitssicherheit, zu zertifizieren. Im Jahr 2019 haben wir einen Aktionsplan zur Erreichung dieses Ziels entworfen. Der Plan wird in den

nächsten drei Jahren umgesetzt. Am Jahresende waren bereits 17 % unserer operativen Anlagen nach ISO 45001 zertifiziert.

Uniper legt seit jeher großen Wert darauf, Vorfälle und Beinaheunfälle systematisch zu dokumentieren und zu analysieren. Durch wirkungsvolle Kommunikations- und Korrekturmaßnahmen möchte das Unternehmen verhindern, dass sie sich wiederholen. Zum Jahresende 2019 war das 2018 eingeführte Incident Management System (Synergi Life) in allen Uniper-Einheiten im Einsatz, mit Ausnahme der Einheiten in Schweden und Russland. Dort verlangsamten IT-Sicherheitsbeschränkungen die Umsetzung, die auch 2020 noch andauern wird. Die Wirksamkeit von Synergi Life als Instrument zur Verwaltung von Vorfällen erfordert das tägliche Engagement unserer Mitarbeiter im gesamten Konzern. Die Qualität des Berichtswesens und des Vorfallmanagements hat sich im Laufe des Jahres 2019 durch Schulungen und aktive Kommunikation, die unsere Mitarbeiter mit dem Instrument besser vertraut machten, erheblich verbessert.

# 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 eine Million Arbeitsstunden. Wir verpflichten uns dazu, den kombinierten TRIF bis 2025 auf 1,0 zu senken. Dies erreichen wir, indem wir kontinuierliches Lernen fördern, Schulungen durchführen und unsere Managementsysteme weiter verbessern. 2019 gab es bei uns keinen tödlichen und keinen ernsten, lebensverändernden Unfall.

## **TRIF kombiniert: 1,48**

Der kombinierte TRIF umfasst auch die Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden der Beschäftigten von Auftragnehmern, die für uns tätig sind. Er lag im Jahr 2019 bei 1,48 (2018: 1,47), deutlich unterhalb des für 2019 festgelegten Schwellenwerts von 1,75. Ein geringfügiger Anstieg der erfassten Unfälle bei Dampferzeugern und Kernkraftwerken wurde durch einen Rückgang bei Wasserkraftwerken und Betrieben in Russland ausgeglichen. Per saldo war der kombinierte TRIF im Wesentlichen unverändert.

## **TRIF Mitarbeiter: 0,98**

Der TRIF für unsere eigenen Mitarbeiter lag 2019 bei 0,98 (2018: 0,90), was auf einen leichten Anstieg der Zahl der Uniper-Mitar-

beiter zurückzuführen ist, die in Unfälle verwickelt waren, die zu einer Abwesenheit von der Arbeit führten. Der TRIF der Mitarbeiter unserer Tochtergesellschaft in Russland verbesserte sich 2019 erneut und lag unter dem der meisten unserer anderen Einheiten. Dies und der niedrigere TRIF in unseren Wasserkraftwerken verhinderte einen signifikanten Anstieg des Gesamt-TRIF der Mitarbeiter.

## **TRIF Auftragnehmer: 2,05**

Der Auftragnehmer-TRIF ging auf 2,05 (2018: 2,18) zurück. Die Verbesserung ist möglicherweise ein positiver Effekt unseres systematischen Projekts zur Steuerung und Einbindung von Auftragnehmern. Wir werden auch in Zukunft unsere operativen Einheiten bei der Umsetzung unserer Standards unterstützen und uns bemühen, 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: 1,05**

## **LTIF Mitarbeiter: 0,93**

## **LTIF Auftragnehmer: 1,19**

# 86 %

Die durchschnittliche Punktzahl bei den gesundheitsbezogenen Fragen stieg von 80 % im Jahr 2018 auf 86 % im Jahr 2019.

Der LTIF für Auftragnehmer sank von 1,44 im Jahr 2018 auf 1,19 im Jahr 2019. Die Gründe dafür sind identisch mit jenen für den Rückgang des TRIF für Auftragnehmer.

## **Bewusstsein schaffen**

Die seit 2016 für Führungskräfte angebotene Schulung für Gesundheit und Arbeitssicherheit wurde 2019 reduziert, da alle Führungskräfte an der Schulung teilgenommen hatten. Künftig wird sie für neu eingestellte Führungskräfte und als regelmäßige Auffrischung der Kenntnisse angeboten. Im Jahr 2019 erhielten alle Führungskräfte und ein hoher Anteil der Mitarbeiter aus dem Einkauf eine spezielle HSSE-Schulung zur Steuerung und Einbindung von Auftragnehmern.

## **Gesundheit im Fokus**

**GRI 403-3/6** Im Gesundheitsmanagement haben wir 2019 weitere Fortschritte gemacht. Der integrierte Gesundheitsansatz von Uniper bietet allen Mitarbeitern Zugang zu einer breiten Palette von Dienstleistungen, von

medizinischen Untersuchungen und umfangreichen Bewegungsprogrammen bis hin zu Kampagnen für das psychische Wohlbefinden. Die Teams von Uniper setzten die in den Gesundheitsaktionsplänen festgelegten Maßnahmen weiter um. Die 2019 durchgeführte Mitarbeiterbefragung „Voice of Uniper“ zeigte eine erhöhte Zufriedenheit mit der gesundheitlichen Unterstützung durch Uniper. Die durchschnittliche Punktzahl bei den gesundheitsbezogenen Fragen stieg von 80 % positiv im Jahr 2018 auf 86 % im Jahr 2019.

## **Woche der psychischen Gesundheit**

Ende Oktober 2019 veranstaltete Unipers Global-Commodities-Segment eine Woche für psychische Gesundheit. Sie bestand aus einer Reihe von Workshops, die den Mitarbeitern helfen sollten, Stress zu erkennen und Verhaltensweisen für den Umgang damit zu entwickeln. Zu den Aktivitäten gehörten Yoga- und Meditationskurse, Bio-Feedback, Gesundheitsscreening, Lauftreffs und gesundes Frühstück. Wir haben auch eine Selbsthilfe-Broschüre erstellt, die nun im gesamten Unternehmen weiterverbreitet wird. An den Veranstaltungen nahmen mehr als 1.000 Mitarbeiter teil: 600 am Hauptsitz in Düsseldorf und weitere 400 in 22 Niederlassungen weltweit, darunter in Großbritannien, Schweden, Russland, Dubai, Singapur und den Vereinigten Staaten.



## Ein lernender Konzern werden

Warum kommt es immer wieder zu denselben Arten von Unfällen? Wie kann Uniper besser aus guten Verfahren und Unfällen lernen? Im Jahr 2019 startete die Funktion HSSE & Sustainability ein Projekt, um diese Herausforderungen anzugehen und ein lernender Konzern zu werden.

Eine gründliche Überprüfung unserer bestehenden Prozesse für die Berichterstattung, Dokumentation und Analyse von Unfällen zeigte Wege zu deren Verbesserung und Vereinfachung auf. Dies gilt für Kommunikationsprozesse. Diese Prozesse stellen sicher, dass die Informationen über Unfälle in und außerhalb unseres Unternehmens und die daraus gezogenen Lehren jeden bei Uniper erreichen, der sie benötigt. Die Umsetzung der Änderungen – qualitativ hochwertigere Dokumente sowie neue ansprechende Formate, Tools und Kanäle – ist im Gange.

Der nächste Schritt besteht darin sicherzustellen, dass die aus der Unfallanalyse gezogenen Lehren auch von den gefährdeten Personen verstanden und, was noch wichtiger ist, von ihnen akzeptiert werden: von unseren Mitarbeitern wie auch von unseren Auftragnehmern. Dies erfordert nach Ansicht unserer Sicherheits- und Anlagenexperten sowohl Führung als auch eine wirkungsvolle, persönliche und überzeugende Kommunikation. Beides wird zusammen mit datengestütztem Lernen entscheidend dafür sein, ein Team von engagierten Führungskräften und Mitarbeitern aufzubauen, die sich um sich selbst und andere kümmern.

Der Prozess, ein lernender Konzern zu werden, wird Zeit, Leidenschaft und starke Überzeugungen erfordern. Bei Uniper haben wir uns auf den Weg gemacht.



Ein Mitarbeiter in einem der Wasserkraftwerke von Uniper in Schweden



# Ein fairer und attraktiver Arbeitgeber sein

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

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

Andreas Schierenbeck (Chief Executive Officer) mit Mitarbeitern bei der Jahreshauptversammlung 2019



# Wie wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber steuern

**GRI 103-2/3 und GRI 401-2** Unsere Unternehmensstrategie zielt darauf ab, Uniper effizienter, wettbewerbsfähiger und widerstandsfähiger zu machen. Dazu gehören stetige Fortschritte bei der Dekarbonisierung. 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. Diese Fähigkeiten sind: Kundeninteraktion, Stakeholder-Management, Change-Management, operative Exzellenz, kommerzielle Exzellenz, HSSE-Exzellenz, Projektmanagement und der Uniper Way. Mit einem kompetenzorientierten Ansatz bei Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung wollen wir diese Fähigkeiten erhalten

und fördern. Im Jahr 2016 unterzeichnete Uniper die Deutsche Charta der Vielfalt, eine Unternehmensinitiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen und Institutionen in Deutschland. Dieses Bekenntnis ist ein Zeichen unserer freiwilligen Verpflichtung, Vielfalt und Wertschätzung in unserer Unternehmenskultur zu fördern. Im Jahr 2019 haben wir zahlreiche Schritte unternommen, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu verbessern. Im Januar 2020 wurde Uniper von Leading Employers, einem in Düsseldorf ansässigen Arbeitgeber-Bewertungssystem, unter die besten 1 % der deutschen Unternehmen eingestuft, wobei unsere Qualitäten als ganzheitlicher Arbeitgeber hervorgehoben wurden. Leading Employers nutzt rund 8 Millionen Daten zur Analyse deutscher Arbeitgeber.

# Uniper-Traineeprogramm

Unser Traineeprogramm für leistungsstarke Hochschulabsolventen dauert 18 bis 24 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 Jahr 2019 haben 24 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. Seit 2019 nehmen wir zweimal im Jahr, im April und Oktober, neue Trainees in das Programm auf. Außerdem haben wir weitere Optionen für Rotationen außerhalb Deutschlands und einen zweiwöchigen Operational-Excellence-Workshop hinzugefügt.

Es ist unser Ziel, jeden Trainee zu übernehmen, der seine Karriere bei uns fort-

setzen möchte. Mehr als 90 % derjenigen, die das Programm zwischen 2016 und Ende 2019 abgeschlossen haben, haben eine Festanstellung bei Uniper angenommen. Bewertungen zeigen, dass die Manager mit den Leistungen der Trainees in ihrer festen Funktion sehr zufrieden sind, und die Nachfrage nach Programmabsolventen ist unternehmensweit hoch.



Uniper-Angestellte  
in Gelsenkirchen,  
Deutschland



# Organisation der Personalarbeit

**GRI 103-1/2 und 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.

**GRI 401-1** 2019 haben wir 1.376 neue Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert, 281 davon mit einem Zeitvertrag. Die meisten von ihnen haben wir in Deutschland (41,2%) und Russland (42,7%) eingestellt. Zum Jahresende 2019 waren 4,8% unserer Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. Dies ist mehr als im Jahr 2018 (4,4%).

## Aus- und Weiterbildung

Wir bieten Berufsausbildungen für viele kaufmännische und technische Berufe sowie Praktika zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an. Ende 2019 waren in Deutschland 202 Auszubildende und 130 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.

Die Weiterbildung ist auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten und verbindet immer öfter Präsenz- und Online-Lernangebote. Auch im Jahr 2019 haben wir Schulungsangebote durchgeführt, die gesetzlich vorgeschrieben und aus praktischen Gründen für die Sicherung des Unternehmenserfolgs erforderlich sind. Die Wahl des Ausbildungsberufs und des Ausbildungsorts

richtet sich zunehmend nach den spezifischen Qualifikationsanforderungen der einzelnen Uniper-Unternehmen.

## Anzahl Neueinstellungen (extern)<sup>1</sup> nach Altersstufe

Altersstufe	2019	2018
<21	110	122
21-30	492	466
31-40	378	232
41-50	210	156
51-60	140	83
>60	46	22
<b>Gesamt</b>	<b>1.376</b>	<b>1.081</b>

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

Zwei Mitarbeiterinnen in der Gasspeicheranlage Holford Gas Storage, Großbritannien





# Vielfalt und Integration

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

## 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, die Unterschiede einschließt und in der alle Mitarbeiter respektiert werden, sich wohlfühlen und in ihr Team einbezogen werden. 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. Wir haben eine Reihe von Prozessen im Personalbereich – einschließlich Rekrutierung, Einarbeitung, Lernen, Nachfolge und Belohnungen – aus dem Blickwinkel der Vielfalt und Integration überarbeitet und spezifische Schritte unternommen, um Managern und Mitarbeitern zu helfen, besser zu verstehen, was Vielfalt und Integration für die Unternehmenskultur von Uniper bedeuten.





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 und Integration sowie zur Vermeidung unbewusster Vorurteile („unconscious bias“) an. Außerdem ermöglichen wir Führungskräfte trainings zu integrativer Führung.

#### **Antidiskriminierungsmanagement**

Uniper verpflichtet sich, jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung nicht zu tolerieren. Wir erfüllen die Vorgaben des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie entsprechender Antidiskriminierungsgesetze und Regulierungen in Ländern, in denen wir tätig sind. Die Einhaltung dieser Gesetze wird durch klare Unternehmensrichtlinien und Schulungen 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.

---

Ein Mitarbeiter im Kraftwerk  
Enfield, Großbritannien



# Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt und Integration

Im Jahr 2018 entwickelte ein Team aus Führungskräften, sechs Botschaftern für Vielfalt und Integration aus verschiedenen Abteilungen und Mitarbeitern aus dem Personal- und Kommunikationsbereich einen Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt und Integration für 2018–2020. Der Vorstand, der den Plan 2018 genehmigt hat, ist der Ansicht, dass er das Innovations- und Wachstumspotenzial unseres Unternehmens steigern wird. Der Plan, der Ziele für die Steigerung des Mitarbeiterengagements in Teams und die Bekämpfung von Diskriminierung festlegt, konzentriert sich auf drei Bereiche:

- Führung und Kultur
- Kommunikation
- Infrastruktur und Compliance

Der Plan wird von Führungskräften umgesetzt, die das Bewusstsein ihres Teams für Vielfalt und Integration aktiv schärfen. Diese Bemühungen werden durch unternehmensweite Kommunikation zu diesen Themen ergänzt. Wir gehen derzeit zu einem projektorientierten Ansatz über, bei dem die Führungskräfte eine Ebene unterhalb des Vorstands die Führung bei der Umsetzung von Diversitätsprojekten in ihrem Zuständigkeitsbereich übernehmen.

2019 wurden die Führungskräfte aufgefordert, einen Plan zum Thema Vielfalt und Integration für ihren Zuständigkeitsbereich zu entwickeln und in ihre Ziele für 2019 aufzunehmen. Führungskräfte auf allen Ebenen nahmen an Workshops teil und erhielten ein Peer-Coaching, um sie bei der Entwicklung und Umsetzung integrativer Führungspraktiken zu unterstützen. Darüber hinaus wurde ein neuer Schulungskurs für neue und derzeitige Mitarbeiter angeboten. Darin werden Vielfalt und Integration als integraler Bestandteil der Kultur und des Erfolgs von Uniper dargestellt. Wir haben auch Schritte unternommen, um die Vielfalt in unseren Rekrutierungs- und Auswahlprozessen zu fördern. Diese und ähnliche Initiativen werden im Jahr 2020 fortgesetzt.

> 95 %

Uniper hat sich das Ziel gesetzt, bis 2022 einen Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von über 95 % zu erreichen.

Darüber hinaus haben wir 2019 den Verbesserungsplan zum Thema Vielfalt und Integration auf der Grundlage von Rückmeldungen aus dem gesamten Konzern aktualisiert. Ziel war es, das Bewusstsein für die Prinzipien von Vielfalt und Integration zu schärfen und ihnen im gesamten Konzern zur neuen Normalität zu verhelfen. Wir haben auch einen Leitfaden zum Thema Vielfalt und Integration in Deutschland, Großbritannien, Schweden und den Beneluxländern veröffentlicht (weitere Informationen finden Sie in der Fallstudie unten). Im November führten wir in diesen Ländern eine Sensibilisierungskampagne zum Thema Vielfalt und Integration durch. In einer Videobotschaft betonte ein Vorstandsmitglied die Bedeutung der Integration für die Kultur und Leistung von Uniper sowie für die Arbeitszufriedenheit und das Zugehörigkeitsgefühl des einzelnen Mitarbeiters. Schließlich wurde bei Veranstaltungen und in der internen Kommunikation auf den Internationalen Frauentag, den Tag der Vielfalt, den Welttag der kulturellen Vielfalt für Dialog und Entwicklung und andere ähnliche Tage hingewiesen.

Uniper hat sich das Ziel gesetzt, bis 2022 einen Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft von über 95 % zu erreichen. Das

bedeutet, dass mindestens 95 % der Mitarbeiter in „The Voice of Uniper“, unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung, sagen, dass sie sich in ihr Team einbezogen fühlen. Der Indikator für Integration innerhalb der Belegschaft stieg von 80 % im Jahr 2018 auf 87 % im Jahr 2019. Dies ist eine bemerkenswerte Verbesserung, die aber unter unserem Ziel von 95 % liegt.

Die jährliche Umfrage misst auch das Bewusstsein der Mitarbeiter für den Uniper Way und die Art und Weise, wie er von Managern und Teams mit Leben gefüllt wird. Die Ergebnisse werden zur Gestaltung von Maßnahmen genutzt, die die kontinuierliche Übernahme des Uniper Way fördern. Die Umfrage von 2019 ergab, dass sich die Mitarbeiter der Notwendigkeit kontinuierlicher Veränderungen bewusst sind und dass der Schwerpunkt weiterhin auf der weiteren Verbesserung der Unternehmenskultur von Uniper liegen sollte. Die Umfrage von 2019 zeigte auch, dass die Mitarbeiter Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Integration zunehmend erkennen und schätzen.



## Diskriminierung und Belästigung verhindern

Wir bieten unseren Managern und Führungskräften Schulungen an, um ihnen zu helfen, selbst die subtilsten Formen von Diskriminierung, Belästigung und Vorurteilen zu erkennen und zu verhindern. Als Reaktion auf vielfältiges Feedback, das wir aus unserer Mitarbeiterbefragung 2018 von der Personalabteilung, dem Gleichstellungsbeauftragten und einer Arbeitsgruppe des Gesamtbetriebsrats erhalten haben, haben wir neue Richtlinien für den Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt. Im Jahr 2019 wurden die Mitarbeiter der Personalabteilung in Bezug auf den Umgang mit Belästigung geschult.

Wir bemühen uns aktiv darum, Angehörige von Minderheiten und Menschen mit Behinderungen einzustellen, ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu unterstützen und sie zu fördern. Darüber hinaus wurde der Einstellungsprozess aus dem Blickwinkel der Vielfalt und Integration überarbeitet, und es wurden mehrere Schritte in den Einstellungsprozess aufgenommen, um sicherzustellen, dass die Inklusivität ein Kriterium ist. Außerdem wurde eine Schulung zur Bekämpfung unbewusster Vorurteile für Linienmanager und Rekrutierungspersonal durchgeführt.

### **Gleichstellung der Geschlechter fördern** GRI 103-2, 405-1

Uniper hat sich zum Ziel gesetzt, bis Juni 2022 in unseren hohen Führungspositionen einen Frauenanteil von 25 % zu erreichen. Ende 2019 waren 20 % dieser Positionen mit Frauen besetzt. Wir wollen unser Ziel für 2022 durch vielfältigere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren, Mentoring, flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeiter und ähnliche Maßnahmen erreichen. In der gesamten Belegschaft lag der Frauenanteil 2019 bei 24,6 % und blieb damit gegenüber dem Vorjahr mit 24,2 % nahezu unverändert. Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte wurde 2019 angepasst, um die Beförderung von Frauen in höhere Positionen voranzutreiben.

### **Diversity Day**

Im Mai 2019 feierten wir unseren zweiten Diversity Day in zahlreichen Büros und Einrichtungen von Uniper in Deutschland, Großbritannien und Schweden. Ziel ist es, Führungskräften und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, über verschiedene Aspekte der Vielfalt zu sprechen. Zu den Aktivitäten gehörten Diskussionsgruppen, Lunchgespräche und Erfahrungsberichte von Mitarbeitern mit Behinderungen. Ein Reverse-Mentoring-Projekt, bei dem jüngere Kollegen als Mentoren für Führungskräfte fungieren, wurde 2018 eingeführt und 2019 im gesamten Unternehmen ausgerollt.



## Mädchen ermutigen, sich für MINT und Uniper zu entscheiden

Am 28. März 2019 besuchten rund 100.000 Mädchen ab zehn Jahren rund 10.000 Unternehmen, Forschungszentren und Universitäten in ganz Deutschland. Die Initiative Girls' Day – Zukunftsperspektiven für Mädchen steht unter der Schirmherrschaft des Bundesbildungsministeriums. Sie soll Mädchen die Möglichkeit geben, mehr über MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften und Technik) zu erfahren, und im Idealfall ihr Interesse an einem Berufseinstieg wecken. Uniper nimmt seit Jahren an der Initiative teil, so auch 2019. In unserer Düsseldorfer Zentrale beispielsweise verbrachte ein Dutzend Mädchen der Klassen sieben bis neun den Tag mit einigen Uniper-Mitarbeiterinnen und Auszubildenden in technischen Berufen: Eine Mitarbeiterin der Fachrichtung

Quantitative Analyse erklärte ihnen, wie der Stromhandel funktioniert, und führte sie durch unseren Handelsplatz; ein Mitarbeiter der IT-Sicherheit zeigte den Schülerinnen, wie sie ihre Mobiltelefone sichern können; schließlich gaben Auszubildende aus verschiedenen Berufen – IT, Veranstaltungsmanagement, Bürokaufleute – den Mädchen einen Überblick über ihre Ausbildung. Der Girls' Day ist für Uniper eine Gelegenheit, frühzeitig mit Mädchen und jungen Frauen in Kontakt zu kommen und sie mit den spannenden Berufsmöglichkeiten in der Energiewirtschaft vertraut zu machen. Statistiken des Bildungsministeriums zeigen, dass sich die Teilnahme für Unternehmen lohnt: Etwa 40 % der Mädchen möchten ein Praktikum oder eine Ausbildung bei der besuchten Organisation machen.



# Umweltschutz

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

# 99,3 %

Wir haben einen großen Teil – 99,3% im Jahr 2019 – des entnommenen Wassers zurück zur Quelle geleitet.



# -35 %

Schwefeldioxidemissionen  
gehen um 35% zurück.

# -29 %

weniger Kohleverbrauch in  
unseren eigenen Kraftwerken  
von 2018 bis 2019

## → Verpflichtungen

Abfallreduktion, Vermeidung von Bodenverschmutzungen und Förderung eines umweltverträglichen Bergbaus

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

## → Ziele

Keine schweren Umweltvorfälle

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

## → Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)





# Umweltschutz

**GRI 103-1** Unser Bewusstsein im Hinblick auf unsere Umweltauswirkungen ist von strategischer Bedeutung, da die umweltbezogene Leistung unserer Anlagen unsere betriebliche Effizienz, die Marktposition und unsere Reputation erheblich beeinflusst. Uniper verpflichtet sich zur Einhaltung aller einschlägigen Gesetze, 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, mit dem Ziel, die Reputations- und Rechtsrisiken gering zu halten. Um Umweltrisiken zu mindern, definiert und implementiert die Funktion HSSE & Sustainability der Uniper Group Management spezielle Umweltmanagementsysteme (EMS).

# 100 %

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

## Unsere umweltbezogene Leistung kontinuierlich verbessern

**GRI 103-2/3** Um Umweltrisiken zu minimieren, setzen wir Umweltmanagementsysteme ein, die nach dem international anerkannten Umweltmanagementstandard ISO 14001 zertifiziert sind. Ende des Jahres 2019 waren 100 % der operativen Anlagen der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften von Uniper weiter nach ISO 14001 zertifiziert. Alle mit fossilen Brennstoffen betriebenen Kraftwerke und Energiespeicher von Uniper in Deutschland hatten ihre Zertifizierung nach ISO 50001, einer Norm für Energiemanagement, beibehalten. Alle unsere Industrieanlagen in anderen Ländern (den Niederlanden, Ungarn, Russland, Schweden und Großbritannien) hatten ihre ISO-14001-Zertifizierung behalten.

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

Alle Vorfälle und alle bedeutenden umweltbezogenen Beinaheunfälle untersuchen wir gründlich. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Ähnliches künftig zu vermeiden. Wir tauschen auch systematisch Erkenntnisse über frühere Vorfälle im eigenen Konzern und in der gesamten Branche aus, damit diese sich nicht wiederholen. Im Jahr 2019 hatten wir keine schwerwiegenden Umweltvorfälle. Darunter verstehen wir „die Freisetzung von Stoffen in den Boden, das Wasser oder die Luft, die zu langfristigen oder irreversiblen Veränderungen der biologischen oder physikalischen Umwelt oder zu einem weitreichenden Verlust von Lebensräumen oder Arten führt“.

### Einhaltung von Umweltvorschriften

**GRI 307-1** Im Oktober 2018 wurde in Medienberichten die Rechtmäßigkeit der Mitverbrennung von Ölpellets in Scholven, einem Kraftwerk, das wir im Westen Deutschlands betreiben, infrage gestellt. Die Berichte führten zu öffentlichen Beschwerden. Im



Februar 2019 diskutierte der nordrhein-westfälische Landtag das Thema und beauftragte das Landesministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Verbraucherschutz mit der Prüfung der Rechtslage. Der Bericht des Ministeriums bestätigte, dass die Mitverbrennung von Ölpellets in Scholven den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Allerdings dürfen Ölpellets gemäß den Genehmigungsbedingungen nur dann angenommen und verbrannt werden, wenn das Material zuvor auf seine Zusammensetzung hin untersucht wird. Weitere Untersuchungen ergaben, dass Uniper an 18 Tagen in den Jahren 2017 und 2018 die Einhaltung dieser Bedingungen nicht nachweisen konnte. Dies führte zu einem Bußgeld, das das Landgericht Münster im November 2019 wegen Nichteinhaltung der Umweltgenehmigung von Scholven verhängte. Um ähnliche Situationen in Zukunft zu vermeiden, hat Uniper die Prozesse in Scholven überprüft, damit die Einhaltung der Genehmigung gewährleistet ist.

---

Wackersdorf,  
Deutschland



# 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.

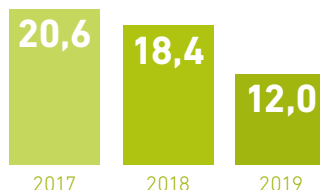
## 12,0 kt SO<sub>2</sub>-Emissionen

Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) entsteht hauptsächlich durch die Verbrennung schwefelhaltiger Kohle. Rauchgasentschwefelungsanlagen fangen etwa 90 % unserer SO<sub>2</sub>-Emissionen auf und verhindern, dass sie in die Atmosphäre gelangen. Im Jahr 2019 emittierten unsere Anlagen 12,0 Kilotonnen (kt) SO<sub>2</sub>, knapp 6,4 kt weniger als im Jahr 2018.

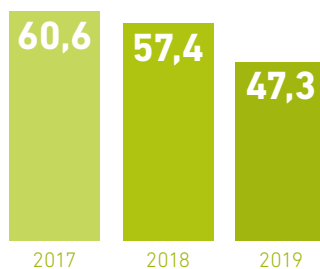
# -18 %

Reduzierung der Stickoxidemissionen von 2018 bis 2019

SO<sub>2</sub>-Emissionen  
2017–2019 (Kilotonnen)



NO<sub>x</sub>-Emissionen  
2017–2019 (Kilotonnen)



## 47,3 kt NO<sub>x</sub>-Emissionen

Stickoxide (NO<sub>x</sub>) entstehen vor allem durch die Reaktion von Stickstoff und Sauerstoff bei hohen Temperaturen während einer Verbrennung. NO<sub>x</sub>-Emissionen werden von unseren Gas- und Kohlekraftwerken ausgestoßen. Der größte Anteil entfällt auf unsere Kraftwerke in Russland. Im Jahr 2019 gingen diese Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um 10,1 kt auf 47,3 kt zurück.

## 1,53 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 0,04 kt weniger Staubemissionen (oder Partikelemissionen) aus als im Jahr 2018.

2019 konnten wir unsere SO<sub>2</sub>-, NO<sub>x</sub>- und Staubemissionen weiter senken. Grund dafür war vor allem, dass unsere Kohlekraftwerke in Deutschland und Großbritannien weniger in Betrieb waren, das Kohlekraftwerk Maasvlakte in den Niederlanden wegen eines Anlagenausfalls für 6 Monate stillstand und wir unser Erzeugungsgeschäft in Frankreich Mitte des Jahres verkauft haben.

## 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. Im Jahr 2019 überprüften die nationalen Aufsichtsbehörden in einer Reihe von Ländern die von uns bereitgestellten Informationen, mit denen wir detailliert darlegen, wie wir die Vorschriften des aktualisierten BREF-Dokuments (Beste Verfügbare Techniken) der Europäischen Kommission einhalten wollen. Die BREF-Vorgaben legen strengere Grenzwerte für die Emissionen von konventionellen Kraftwerken fest. Anlagen müssen diese bis 2021 erfüllen, sofern sie keine Ausnahmeregelung erhalten. In einigen wenigen Fällen wurden unsere Umweltgenehmigungen aktualisiert, um die neuen Emissionsgrenzwerte aufzunehmen. In Deutschland verzögerte sich der Prozess aufgrund der Verbindung zum Kohleausstieg, der ein weitaus größeres politisches Thema darstellt. Ende 2019 haben die deutschen Behörden einen Leitlinienentwurf herausgegeben, der möglicherweise in einen Gesetzesentwurf für 2020 einfließen wird.



## Quecksilberemissionen minimieren

Emissionsnormen werden 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 Mikrogramm pro Normalkubikmeter, den die EU-Industrieemissionsrichtlinie ab 2019 vorgibt. Nach sorgfältiger Abwägung verschiedener Lösungen haben wir uns für das Aktivkohle-Einspritzsystem (ACI) entschieden. 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 % verbessern können. Die Technik wurde im März 2019 in beiden Blöcken des Kraftwerks in Betrieb genommen. Damit erfüllt Schkopau die Vorschriften der Industrieemissions-Richtlinie.

Im Februar 2020 unterzeichneten wir eine Vereinbarung über den Verkauf unserer 58-prozentigen Beteiligung an Schkopau an die Saale Energie GmbH, eine Tochtergesellschaft des tschechischen Energieproduzenten EPH, die die anderen 42 Prozent besitzt. Die Eigentumsübertragung wird im Oktober 2021 erfolgen. Damit wird die Braunkohleverstromung von Uniper in Europa enden.



Braunkohlekraftwerk Schkopau in Deutschland

## Energieeffizienz

**GRI 103-2/3 G4-EU11, G4-EU30** Die Verbesserung der Energieeffizienz ermöglicht uns, Energie zu sparen. Das tun wir vor allem in drei 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. Drittens unterstützen wir Industrieunternehmen durch individuell zugeschnittene Effizienzlösungen, energieeffizienter und damit klimafreundlicher zu werden.

# Unsere Wege zu mehr Energieeffizienz

## Flexible, effiziente Kraftwerke

Wir wollen aus jedem 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.

Der Verbesserungsprozess ist im Gange. Jedes Jahr investieren wir in eine Reihe unserer Kraftwerke, um die Technologie zu verbessern und ihre Effizienz, Flexibilität und Verfügbarkeit zu erhöhen. Darüber hinaus sind die Energiemanagementsysteme aller unserer Kohle- und Gaskraftwerke in Deutschland nach ISO 50001, einer international anerkannten Norm für solche Systeme, zertifiziert. Durch die systematische Bewertung der Energienutzung unserer Anlagen in den verschiedenen Betriebsarten identifizieren wir Einsparpotenziale. Im Vordergrund stehen dabei die möglichst effiziente Stromerzeugung und die Reduzierung des eigenen Stromverbrauchs, insbesondere im Reservebetrieb oder im Stillstand. Wenn Komponenten ausgetauscht werden müssen, streben wir außerdem die Installation energieeffizienterer Modelle an.

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

Energieeffizienzlösungen für die europäische Fertigungsindustrie sind ein großer und wachsender Markt. Selbst konservative Schätzungen gehen davon aus, dass er in den nächsten zehn Jahren von 17 Milliarden Euro auf 26 Milliarden Euro jährlich wachsen wird.

Es gibt drei Gründe für dieses Wachstum: Regulierung, Kostendruck und ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele. Wenn Hersteller Energie effizienter nutzen, geben sie weniger Geld dafür aus und stoßen weniger Kohlendioxid aus. Kurz gesagt: Eine höhere Effizienz ist gut für das Ergebnis, aber auch für die Nachhaltigkeitsleistung und den Ruf. In den letzten Jahren wurden viele einfach umzusetzende Ziele erreicht. So wurden beispielsweise Standard-Glühlampen durch LEDs ersetzt. Heute nimmt der Druck auf die Industrieunternehmen zu, und viele suchen nach Unterstützung, um den nächsten Schritt zu tun.

Im Oktober 2019 hat Uniper ein neues strategisches Projekt namens EnEff initiiert, das

Industriekunden bereits dabei hilft, den nächsten Schritt zu tun – zu ihrem Nutzen und zum Nutzen unseres Planeten. Dieser Service soll nun ausgeweitet werden. Unser EnEff-Team begleitet und unterstützt die Kunden auf ihrem Weg zu mehr Effizienz und Dekarbonisierung.



In einem ersten Schritt helfen unsere Energieeffizienzexperten den Kunden, Einsparpotenziale zu identifizieren und Optimierungsmaßnahmen für ihre industriellen Prozesse zu priorisieren. Im zweiten Schritt bietet das EnEff-Team die Umsetzung der Maßnahmen durch Uniper-Ingenieure und -Techniker an. Schließlich überprüft das Team, ob die versprochenen Energieeinsparungen auch erreicht wurden. Durch diese umfassende Lösung verringert sich für die Kunden die Komplexität der Aufgabe und damit sinken auch die Transaktionskosten.

Das EnEff-Team hat ein breites Energieeffizienzangebot entwickelt, das jeweils an die spezifischen Bedürfnisse eines Kunden angepasst werden kann. Das Angebot wird derzeit zunächst in Deutschland am Markt getestet, damit Uniper mehr Industrieunternehmen dabei unterstützen kann, effizienter, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger zu werden.

Uniper-Mitarbeiter  
im Öresundsverke-  
kraftwerk, Schweden



# 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 gelangen. 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 die Gemeinden in der Nähe unserer Kraftwerke.

**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.

Wir verkaufen Nebenprodukte wie Gips, der zur Herstellung von Baumaterialien verwendet wird. Durch die Verwendung dieses Nebenprodukts – anstelle von neu hergestelltem Gips – können produktionsbedingte CO<sub>2</sub>-Emissionen verringert werden. So unterstützen wir eine nachhaltigere Rohstofflieferkette. Im Jahr 2019 fielen 0,235 Mio. t Abfälle aus unserer operativen Tätigkeit an. Das ist ein leichter Anstieg gegenüber 2018 (0,217 Mio. t).

## Radioaktive Abfälle in Schweden managen

In Schweden betreiben wir Kernkraftwerke oder sind an Kernkraftwerken beteiligt, bei denen schwach-, mittel- und hochradioaktive Abfälle entstehen. 2019 fielen insgesamt 940 t radioaktive Abfälle an, also weniger als 2018 (1,195 t). Davon entfielen 88 t auf hochradioaktiven Abfall (2018: 210 t) und 852 t auf schwach- und mittelradioaktiven Abfall (2018: 985 t).

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



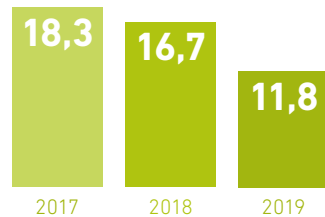
Uniformierte Mitarbeiter  
im Kraftwerk Datteln in  
Deutschland

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 zu nehmen.

## Senkung des Steinkohle- und Braunkohleverbrauchs

Unsere Kohlekraftwerke haben im Jahr 2019 insgesamt 15 Mio. t Stein- und Braunkohle verbraucht. Das sind rund 4,9 Mio. t weniger als im Jahr 2018. Durch die kontinuierliche Modernisierung unserer Anlagen konnten wir mit weniger Kohle mehr Strom erzeugen als in der Vergangenheit. Der Rückgang des Kohleverbrauchs gegenüber dem Vorjahr ist jedoch hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass einige unserer Anlagen unterhalb ihrer vollen Kapazität betrieben oder komplett stillgelegt wurden, während andere nach dem Ende ihrer Nutzungsdauer stillgelegt oder verkauft wurden.

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



## Nebenprodukte der Kraftwerke besser verwerten

Wir beschäftigen uns zunehmend mit den Potenzialen der Kreislaufwirtschaft für unsere Produktion. So vermarkten wir beispielsweise Nebenprodukte aus unseren fossil befeuerten Kraftwerken. Diese Kraftwerke sind mit Anlagen zur Reinigung von Rauchgasen ausgestattet. Rauchgasreinigungsanlagen 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 landen. Im Jahr 2019 entstanden 0,93 Mio. t (2018: 1,44 Mio. t) Flugasche und Kesselsand. Davon wurden 94% vermarktet oder aufbereitet.

Gips entsteht bei der Rauchgasentschwefelung in Kohlekraftwerken. Im Jahr 2019 fielen 0,6 Mio. t Gips an (2018: 0,9 Mio. t). 99,8% davon wurden als Nebenprodukte aufbereitet und verkauft. Unser Nebenprodukt Gips verdrängt den Neuabbau von Gips und wird hauptsächlich zur Herstellung von Gipskartonplatten und anderen Baustoffen auf Gipsbasis verwendet.

Kraftwerk  
Oskarshamn in  
Schweden





## Keine Verschwendung – auch wenn es radioaktiv ist

Die Kernenergie ist in Schweden weit weniger umstritten als in einigen anderen Ländern und deckt etwa 40 Prozent des Strombedarfs. Wir wissen, dass das Recht, Kernkraftwerke zu betreiben, uns die Verpflichtung auferlegt, ausgediente Anlagen verantwortungsvoll zurückzubauen. Wir werden dieser Verantwortung gerecht und tun etwas Neues: Wir recyceln radioaktiven Abfall.

Unser erster Kernreaktor, Barsebäck 1, wurde 1999 geschlossen. Seitdem haben wir den anderen Block in Barsebäck und zwei der drei Blöcke des Kernkraftwerks Oskarshamn stillgelegt. Nur 6 % der Abfälle dieser Blöcke sind radioaktiv und werden bis 2028 beseitigt. Die hochradioaktiven Abfälle wurden bereits in ein Lager neben Oskarshamn gebracht.

Im Oktober 2019 sind wir eine Partnerschaft mit Cyclife Sweden AB eingegangen. Die Tochtergesellschaft des französischen Energiekonzerns EDF ist auf den Umgang mit radioaktivem Material spezialisiert. Cyclife wird uns beim Umgang mit mittel- und schwachradioaktivem Abfall unterstützen. Mittelradioaktiver Abfall, der zu schädlich für die Wiederverwertung ist, wird mit Beton vermischt und in Fässern verschlossen, die in ein Lager gebracht werden.

Schwachradioaktiver Abfall kann durch Schmelzen und Verbrennen zerstört werden. Ein Teil davon ist sicher genug, um in einer Vielzahl von Produkten, einschließlich Stromkabeln, Schweißgeräten und Werkzeugkästen, recycelt zu werden. Wir gehen davon aus, dass wir etwa die Hälfte des Gesamtabfalls – schwachradioaktive Abfälle und Standardabfälle – aus den vier Blöcken neu klassifizieren und wiederverwerten können. Dadurch werden wertvolle Ressourcen geschont und die Umweltbelastung reduziert.

Barsebäck ist das erste KKW in Schweden, das zurückgebaut wird. Damit sind wir Vorreiter beim Rückbau von Kernkraftwerken. Wir wollen unsere Erfahrung und unser Fachwissen an andere Erzeuger vermarkten und ihnen dabei helfen, stillgelegte Anlagen verantwortungsvoll zu entsorgen und den Abfall zu minimieren.

## Förderung der Biodiversität

### 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 und Naturschutzorganisationen zusammen, um die Biodiversität an unseren Standorten und in der Nähe unserer Anlagen zu fördern.

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

### Überholspur für Fische

**GRI 103-2, 304-1/2/3** Für Fische ist ein Wasserkraftwerk ein unüberwindbares Hindernis. Fast alle unsere Laufwasserkraftwerke in Deutschland und Schweden bieten deshalb den Fischen eine Umgehungsroute an: Ein künstlicher Bach, auch Fischpass oder Fischtreppe genannt, ermöglicht es Fischen und anderen Wasserlebewesen, das Werk sicher zu passieren. Im Jahr 2019 begannen wir mit dem Ausbau des Fischaufstiegs in Altheim, einem Wasserkraftwerk an der Isar, etwa 70 Kilometer nordöstlich von München. Wir errichteten Abschnitte mit unterschiedlichen Strömungen und Tiefen entlang des 3,6 Kilometer langen Passes, um ein breites Potenzial an Lebensräumen zu schaffen. Die Maßnahmen sollen im Jahr 2020 evaluiert werden und sind Teil des FIThydro-Projekts. Unterstützt wird das Projekt von Horizont 2020, das mit 77 Milliarden Euro ausgestattete Rahmenprogramm der Europäischen Union für Forschung und Innovation.

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

In der Nähe unserer bayerischen Wasserkraftwerke Dessau und Dornau schaffen wir für eine Vielzahl von Arten den richtigen Platz zum Brüten: Die beiden Werke liegen am Lech etwa 70 Kilometer südwestlich von

München und sind über die Litzauer Schleife verbunden. Dieser etwa 15 Kilometer lange Abschnitt ist die letzte freie Fließstrecke des Lechs und ein artenreiches Naturschutzgebiet. In Zusammenarbeit mit der örtlichen Wasserwirtschaftsbehörde führen wir ein dreiphasiges Projekt durch, um Lebensräume für eine Vielzahl von Fischen wie Donaulachs, Nase und Barbe zu schaffen. Wir legen Kiesbänke als Laichplätze und strömungsreduzierte Nebenarme an. Außerdem wird die Vegetation auf kleinen Inseln im Fluss zurückgeschnitten, um für Flussregenpfeifer und andere Vögel ideale Brutbedingungen zu schaffen. Die zweite Phase des Projekts wurde im Januar 2020 abgeschlossen. Die dritte Phase wird im Winter 2020/2021 stattfinden.

### Ein neues Zuhause für Aale

Wir betreiben eine Reihe von Wasserkraftwerken am Fluss Ätran nahe der Westküste Schwedens. Der Ätran und seine Ufer bieten Lebensraum für eine Vielzahl von Arten. Eine davon, deren Anzahl in den letzten Jahren zurückgegangen ist, ist der Europäische Aal (*Anguilla anguilla*). In Partnerschaft mit anderen Unternehmen, die Dämme am Fluss betreiben, führt Uniper ein Projekt durch, um den Aalbestand zu fördern: Jedes Jahr werden Glasaale (junge Aale) aus dem Ärmelkanal, wo ein Überschuss besteht, im Ätran ausgesetzt. Die Wiederauffüllung mit impor-

tierten und unter Quarantäne gestellten Aalen ist ein wichtiger Teil der schwedischen Aalbewirtschaftung und geschieht in Übereinstimmung mit der Europäischen Aalverordnung. Im Jahr 2019 gaben wir und unsere Projektpartner rund 15.000 Glasaalen in Schweden eine neue Heimat.

### Vom Kohlebergwerk zum Lebensraum

Sieben Jahrzehnte lang wurde vor Wackersdorf, etwa 85 Kilometer östlich von Nürnberg, Braunkohle abgebaut. Wackersdorf war der zweitgrößte Braunkohletagebau der ehemaligen Bundesrepublik. In den 1980er-Jahren wurde der Bergbau in Wackersdorf eingestellt. 2002 schaltete E.ON sein dortiges Braunkohlekraftwerk ab. Uniper hat als Nachfolgeunternehmen des E.ON-Erzeugungsgeschäfts die Aufgabe, die Rekultivierung der ehemaligen Tagebaureviere abzuschließen. Es ist der letzte Schritt im Prozess des Kraftwerkrückbaus. Das Projekt schafft neue Lebensräume für eine Vielzahl von Tierarten, wie Kreuzkröten, Siebenschläfer und Zauneidechsen. Es umfasst auch die Umwandlung eines Nadelwalds in einen Laubwald, der einen viel besseren Lebensraum für Flora und Fauna bietet. Die Rekultivierung soll 2023 abgeschlossen sein. Uniper ist in Gesprächen, um einen Großteil des Landes für die öffentliche Nutzung zur Verfügung zu stellen.



01



02

01 Ein Falke am Rekultivierungsstandort Wackersdorf

02 Litzauer Schleife am Lech, Deutschland



# 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

Eines der Wasserkraftwerke von Uniper in Schweden

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.



## Unsere wichtigsten Schritte zur Verbesserung der Wassernutzung

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

### Wasserrahmenrichtlinie

Im Jahr 2000 verabschiedete die EU die Wasserrahmenrichtlinie. Sie verpflichtet die Mitgliedsstaaten 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

Im Jahr 2019 entnahm Uniper 4,0 Mrd. m<sup>3</sup> Wasser für unsere Kühlanlagen (größtenteils Meerwasser). Das waren ungefähr 0,3 Mrd. m<sup>3</sup> weniger als im Vorjahr (2018: 4,3 Mrd. m<sup>3</sup>). Dieser Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass unsere Kraftwerke in den Niederlanden, Deutschland und

Schweden weniger betrieben wurden und wir unser französisches Erzeugungsgeschäft im Juli 2019 verkauft haben. Einen Großteil des Wassers, das wir entnehmen, leiten wir wieder in die Quelle ein. Im Jahr 2019 belief sich dieser Anteil auf 99,3%.

### Mit dem richtigen Mix den Wasserverbrauch reduzieren

Scholven ist ein Kohlekraftwerk im Ruhrgebiet, das wir auf Gas umstellen. Das Kraftwerk hat Zugang zu drei Wasserquellen: Regenwasser, aufbereitetes Abwasser und Trinkwasser. Eines der derzeitigen Kohlekraftwerke ist mit einer Anlage ausgestattet, die für ihren Betrieb Wasser benötigt. Wir haben eine Reihe von Tests durchgeführt, die im März 2020 abgeschlossen wurden, um den maximalen Anteil an aufbereitetem Abwasser zu bestimmen, den das Kraftwerk ohne Leistungseinbußen nutzen kann. Obwohl wir festgestellt haben, dass die Anlage immer noch Trinkwasser für den ordnungsgemäßen Betrieb benötigt, konnten wir durch die Tests den Trinkwasserverbrauch um bis zu 100.000 Kubikmeter pro Monat senken. Darüber hinaus verringert die Erhöhung des Anteils an aufbereitetem Abwasser im Wassermix auch unsere Kosten für die Einleitung. Wir teilen die Ergebnisse mit unseren anderen Kraftwerken, damit auch sie weniger Trinkwasser verbrauchen.



# Menschenrechte und Compliance-Kultur

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

# 55 %

Im Jahr 2019 haben wir 55% unserer Kohle von Lieferanten bezogen, die sich zur Einhaltung des Bettercoal-Verhaltenskodex verpflichtet haben.





Wir veranstalteten einen Compliance-Tag in neun unserer Büros in Europa und Nordamerika.

## → Verpflichtungen

Keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderner Sklaverei oder Menschenhandel

Die Compliance-Kultur von Uniper weiter stärken und das Unternehmen vor Korruptionsrisiken schützen

## → Ziele

Überprüfung von 100 % aller Vertragspartner mithilfe des Social-Screening-Systems (ESG Due Diligence) von Uniper bis 2022<sup>1</sup>

Schulung von 100 % der Mitarbeiter zu den Themen Compliance und Verhaltenskodex bis 2021

## → Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)



<sup>1</sup> Das Screening-System ist in der Know-Your-Counterparty-Unternehmensrichtlinie definiert, die von Uniper Global Commodities, Procurement, and Energy Services verwendet wird.



# Verletzung von Menschenrechten vorbeugen

**GRI 103-1** Wir wollen moderne Sklaverei, Menschenhandel und alle anderen Verbrechen gegen die Menschlichkeit verhindern und beenden. Wir tolerieren daher weder Sklaverei noch Menschenhandel in unserem eigenen Unternehmen oder in unseren Lieferketten.

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 für deren Umsetzung den Nationalen Aktionsplan Deutschlands.

## 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 unwürdige 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 sol-

che 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. Unter den Geschäftsfeldern von Uniper sind insbesondere die Brennstoffbeschaffung und der Rohstoffhandel mit dieser Art von länderspezifischen Problemen konfrontiert. Bei der Bewertung der ESG-Risiken im Jahr 2019 wurden die bestehenden und potenziellen Vertragspartner von Uniper Global Commodities vorrangig behandelt. Da wir davon ausgehen, dass

# 100 %

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



das Gasgeschäft zukünftig einen noch größeren Teil unseres Portfolios ausmachen wird, konzentrierte sich HSSE & Sustainability insbesondere auf mehrere neue Projekte in Nordamerika, Russland und den Vereinigten Arabischen Emiraten.

Im Einklang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen 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, Unternehmensführung oder Menschenrechte verursachen oder dazu beitragen.

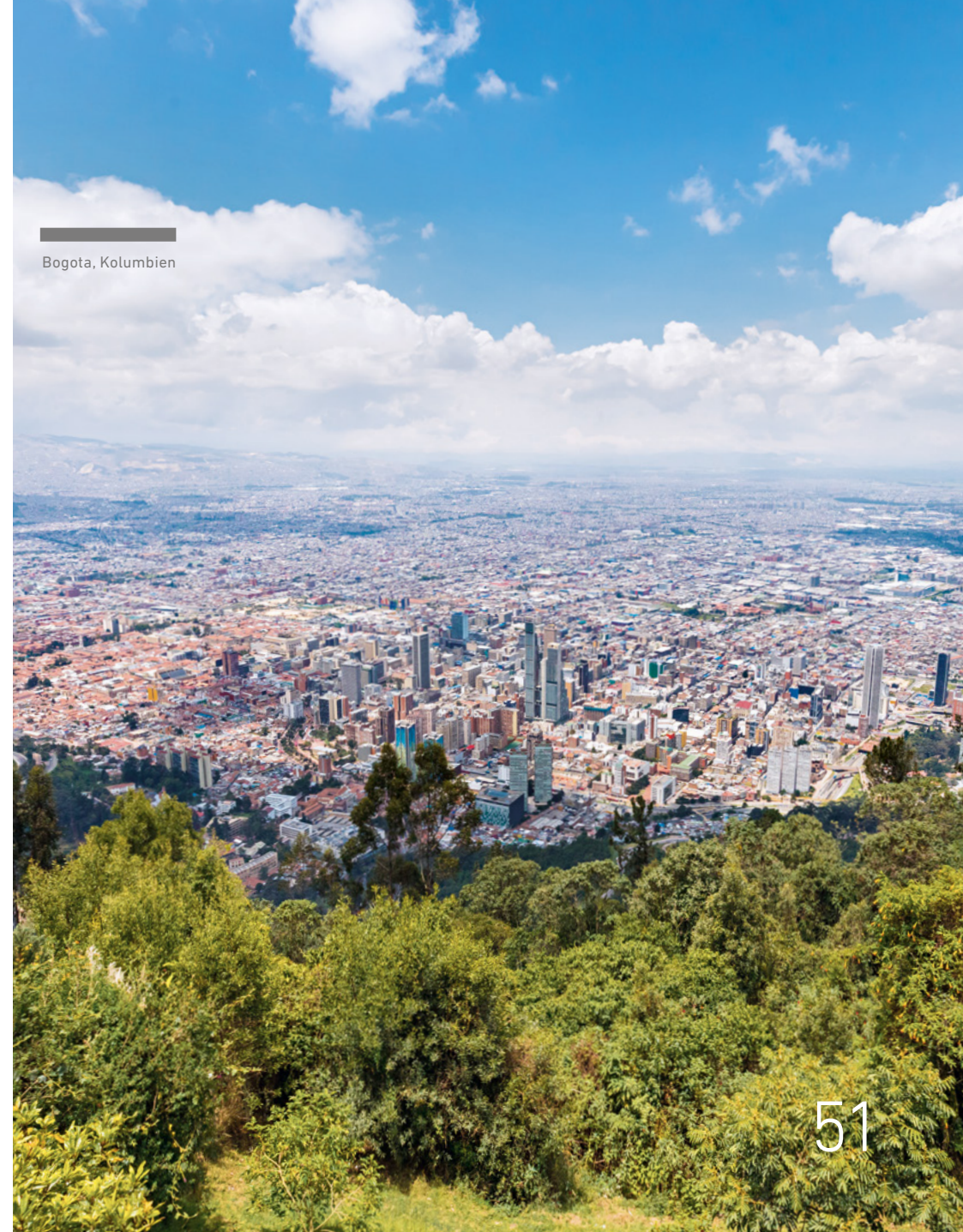
Im Jahr 2019 haben wir uns verpflichtet, bis 2022 bei 100 % unserer neuen Vertragspartner eine ESG-Due-Diligence-Prüfung durchzuführen. Um Lücken in unserer allgemeinen ESG-Risikobewertung zu vermeiden,

haben wir später den Umfang dieses Ziels auf alle aktiven Gegenparteien ausgeweitet. Bis Ende 2019 sind 22 % aller aktiven Vertragspartner bewertet worden.

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.

Bogota, Kolumbien



# 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 verantwortungsvolle 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 länderbezogene 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 systemische Probleme in Kolumbien und Russland.

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

Im Jahr 2019 kauften wir 13,8 Mio. t Kohle über direkte Verträge. Der Großteil der Kohle wurde aus Russland und Kolumbien bezogen. Das sind die beiden Länder, die derzeit von uns vorrangig mit Bettercoal bearbeitet werden.

## Herkunft der für unsere eigenen Kraftwerke bezogenen Kohle und Kohlehandel in 2019

Herkunftsland	% bezogene Kohle
Russland <sup>1</sup>	35,1
Kolumbien	23,8
USA	18,6
Sonstige <sup>2</sup>	8,3
Südafrika	9,2
Australien	2,6
Mosambik	1,3
Großbritannien	1,1

<sup>1</sup> Inklusiv Kohle aus Lettland

<sup>2</sup> Herkunft nicht nachweisbar

Kohleminen in Kolumbien



Im Jahr 2019 stammten 55 % unserer Kohle von Lieferanten, die sich zur Einhaltung des Bettercoal-Verhaltenskodex verpflichtet haben, gegenüber 49 % im Vorjahr. Durch unsere kontinuierliche Zusammenarbeit mit Bettercoal und unsere Beschaffungspraktiken wollen wir diesen Prozentsatz in Zukunft erhöhen.

Im Jahr 2019 hat Bettercoal die Pläne zur kontinuierlichen Verbesserung aller drei großen Kohlebergbauunternehmen in Kolumbien weiterverfolgt. Die Arbeitsgruppe Kolumbien von Bettercoal, deren Vorsitz Uniper innehat, baute erfolgreiche Beziehungen zu allen Interessengruppen auf, die in diesem komplexen Umfeld beteiligt sind: Wirtschaft, Regierung, internationale Nichtregierungsorganisationen und Gemeinden vor

Ort. Obwohl die Überwachung der Verbesserungspläne mit den Bergbauunternehmen fortgesetzt wird, hat Bettercoal erkannt, dass auch bei anderen Interessengruppen, wie z. B. den lokalen oder nationalen Behörden, Handlungsbedarf besteht. Die Arbeitsgruppe Kolumbien hat deswegen diesen Fragen 2019 Priorität eingeräumt und einen Plan zur Lösung dieser Probleme entworfen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe planten, Kolumbien in der ersten Hälfte des Jahres 2020 zu besuchen, um mit der Umsetzung des Plans zu beginnen. Wegen der aktuellen Corona-Pandemie musste der geplante Besuch auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Jedoch können eine Reihe der vorgesehenen Treffen und Besprechungen auch virtuell im Rahmen von Videokonferenzen abgehalten werden.



# Unternehmensführung und Compliance

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

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

## Compliance-Management-System

**GRI 103-2/3, 419-1** Wir definieren Compliance-Risiken als die Möglichkeit wesentlicher rechtlicher Risiken, hoher Geldstrafen und erheblicher Reputationsschäden. Diese können sich aus Fehlverhalten oder Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften ergeben, entweder durch die Handlungen unserer Mitarbeiter oder durch Dritte, die in unserem Auftrag handeln. Um Compliance-Risiken zu mindern, haben wir am 1. Januar 2016 ein konzernweites Compliance Management System (CMS) eingeführt.

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

- Korruptionsbekämpfung
- Geldwäscheprävention
- Wirtschaftssanktionen
- Einhaltung der Handelsbestimmungen (Handels-Compliance)
- Wettbewerbsrecht
- Kapitalmarktrecht

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 Compli-

ance-Verstöße verhindern kann. Das CMS beinhaltet auch die Meldung bereits aufgetretener Compliance-Verstöße. Dies erleichtert Verbesserungen des CMS. Dem Vorstand werden im Rahmen des CMS vierteljährlich Compliance-Berichte vorgelegt. So erhält der Vorstand die Informationen, die er benötigt, um die Leistung des CMS zu überwachen. Der Vorstand hat einen Chief Compliance Officer ernannt, der dem Vorstandsvorsitzenden, den weiteren Vorstandsmitgliedern und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats unterstellt ist. Der Chief Compliance Officer ist für das CMS verantwortlich und wird vom Senior Vice President for Compliance unterstützt. Der Vorstand unterstreicht die Bedeutung von Compliance mit dem Compliance Commitment des Vorstands, das auch online verfügbar ist.

Uniper führt eine jährliche Risikobewertung des CMS durch. Im Jahr 2019 wurde gemäß dem Standard AsS 980 eine unabhängige Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit des CMS für den Zeitraum vom 1. April 2018 bis zum 31. März 2019 durchgeführt. Der Prüfer hatte keine Beanstandungen. Die Empfehlungen des Prüfungsberichts werden derzeit mit dem Ziel einer vollständigen Umsetzung ausgewertet. Die Empfehlungen sind in der Compliance-Strategie von Uniper für 2020 enthalten.

## Compliance-Tage

In der zweiten Hälfte des Jahres 2019 veranstaltete Uniper in neun seiner Büros in Europa und Nordamerika Compliance-Tage. Sie bestanden aus einer Reihe von Präsentationen und Workshops, deren Ziel es war, das Bewusstsein für spezifische Compliance-Richtlinien zu stärken und ganz allgemein eine solide Compliance-Kultur zu fördern. Sie schufen auch eine Gelegenheit für Compliance-Beauftragte und Mitarbeiter an vorderster Front, Wissen und Erfahrungen auszutauschen. Mitglieder des Uniper-Vorstands nahmen am letzten Veranstaltungstag teil und betonten damit die Bedeutung, die Uniper diesem Thema beimisst. Ähnliche Veranstaltungen sind für 2020 geplant.

## Verhaltenskodex

**GRI 103-2, 102-16, 102-17, 419-1** Die Grundlage für eine unternehmensweite Compliance-Kultur ist unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Der Verhaltenskodex wurde vom Vorstand verabschiedet und legt die wichtigsten Verhaltensgrundsätze fest, die für alle 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. Jedes Jahr unterzeichnen die Mitglieder des Vorstands und die leitenden Angestellten eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex. Der Kodex wird in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert, um die Angemessenheit und die Einhaltung der betrieblichen und behördlichen An-

forderungen sicherzustellen. Eine aktualisierte Version wird im zweiten Quartal 2020 veröffentlicht werden.

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

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

Wir haben uns 2019 zum Ziel gesetzt, bis 2022 alle neu eingestellten Mitarbeiter zum Thema Compliance und zum Verhaltenskodex zu schulen, indem wir diese Schulungen verpflichtend

machen. In der Folge erweiterten wir den Umfang des Ziels (nicht nur neue Mitarbeiter, sondern alle Mitarbeiter zum Kodex zu schulen) und zogen die Frist um ein Jahr nach vorne (von 2022 auf 2021). Die Schulung wird nach der Veröffentlichung des neuen Verhaltenskodex im Jahr 2020 beginnen.

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



# Bekämpfung von Korruption

**GRI 205-1/3** Korruption und Bestechung fördern soziale Ungleichheit und Kriminalität, untergraben das Vertrauen der Öffentlichkeit und erhöhen die Kosten von Transaktionen. Die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Unternehmensrichtlinien, die auf die Bekämpfung von Korruption abzielen, kann zu straf- und zivilrechtlicher Haftung führen, und zwar nicht nur für die beteiligten Personen, sondern auch für den Konzern und seine Direktoren und leitenden Angestellten. Sie kann auch dem Ruf von Uniper schaden. Wir lehnen Bestechung und Korruption entschieden ab.

Dieser Null-Toleranz-Ansatz gilt für jede Form von Korruption, ob in der Beziehung zu Amtsträgern, Kunden oder Geschäftspartnern. Derartiges Verhalten stellt einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar und führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es ist den Mitarbeitern untersagt, Wertgegenstände (wie Geld, Geschenke), Stellenangebote oder andere Vorteile als Gegenleistung für ein Geschäft, Einfluss auf eine Handlung oder Erlangung eines anderen Vorteils, insbesondere gegenüber einem Amtsträger, anzubieten, zu versprechen oder zu übergeben.

Es ist ihnen ebenfalls untersagt, dies indirekt über einen Ehepartner, Partner, Verwandten oder Freund zu tun. In einigen Ländern stellen Geschäftsbeziehungen mit Vermittlern (Agenten, Maklern, Beratern, Vertretern usw.) ein erhöhtes Risiko für Korruption und Bestechung dar. Aus diesem Grund führen wir alle diese Beziehungen in Übereinstimmung mit unserer Konzernrichtlinie über Vereinbarungen mit Vermittlern durch. Die strengen Regeln dieser Richtlinie sollen verhindern, dass die Vermittlungsgebühr oder -provision eines Vermittlers dazu verwendet wird, illegale Zahlungen im Namen von Uniper zu leisten.

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

In einem sich schnell verändernden globalen Geschäftsumfeld müssen wir uns der externen Beschränkungen unserer Geschäftsakti-

vitäten bewusst sein. Wir verpflichten uns dazu, alle geltenden Wirtschaftssanktionen und andere Formen internationaler Beschränkungen zu beachten. Uniper unterhält Geschäftsbeziehungen zu Vertragspartnern auf der ganzen Welt, einschließlich solcher, die in Ländern ansässig sind, die im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International einen niedrigen Rang einnehmen, was auf ein hohes Maß an wahrgenommener Korruption hinweist. Die Nichteinhaltung der gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, die zur Einhaltung der wichtigsten Antikorruptionsvorschriften erforderlich sind, würde wahrscheinlich zu ernsthaften Auswirkungen auf den Ruf, die Rechtslage und die Finanzen des Konzerns führen. Mitarbeiter, die Vertragspartner in solchen Ländern haben, werden regelmäßig zu Richtlinien und Systemen geschult, die zur Korruptionsprävention beitragen.

Uniper verfügt über eine Know-Your-Counterparty-Unternehmensrichtlinie. Ihr Zweck ist es, die bestehenden Prozesse zur Identifizierung, Verifizierung und Berichterstattung über die wichtigsten Compliance-Risiken, die von neuen Vertragspartnern ausgehen kön-

# 409

neue Vertragspartner wurden bewertet und genehmigt.

nen, zu verbessern, bevor Geschäftsabschlüsse getätigt werden. Zu diesen Risiken gehören insbesondere Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und der Verstoß gegen Wirtschaftssanktionen. Die Einführung der Richtlinie wurde von einem eLearning-Modul und einer Präsenzschi- lung mit dem Titel „Know Your Counterparty, Intermediaries, and Sanctions“ begleitet. Das eLearning-Modul machte die Mitarbeiter in der gesamten Organisation mit den verbesserten Prozessen vertraut. Im Jahr 2019 nutzte die Compliance-Funktion diese Prozesse zur Beurteilung von 409 neuen Vertragspartnern, die alle genehmigt wurden.

Im Jahr 2019 wurden drei neue Fälle von angeblicher Korruption intern bei Uniper gemeldet. Nach der Untersuchung wurde ein Fall mit Korrekturmaßnahmen abgeschlossen, und zwei Fälle wurden als unbegründet abgeschlossen.

# Datenschutz

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

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

Dadurch konnten wir auch das Bewusstsein für die Datensicherheit innerhalb unseres Unternehmens und bei unseren Geschäftspartnern erhöhen.

Unsere 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 sowie der Chief Financial Officer an.

Zur Verwaltung des Datenschutzes im Jahr 2019 haben wir 30 Datenschutzkoordinatoren ernannt. Sie dienen als Schnittstelle zum operativen Geschäft. Ihre Aufgabe ist es, Datenschutzrisiken zu identifizieren und das Bewusstsein für den Datenschutz an vorderster Front zu stärken.

Darüber hinaus erhielten alle Mitarbeiter der Personalabteilung und die Datenschutzkoordinatoren eine Präsenzschiulung. Der Datenschutz ist auch integraler Bestandteil der Einführungsschiulung für neue Mitarbeiter. Darüber hinaus haben wir eine neue DatenschutziSeite in unserem Firmenintranet eingerichtet. Sie bietet Orientierung und Informationen zu datenschutzrelevanten Themen. Schließlich haben wir im Oktober 2019 einen Schwerpunktmonat zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit durchgeföhrt.

Darüber hinaus haben wir Mitarbeitern in relevanten Funktionen eine spezielle Schiulung zur DSGVO angeboten und eine DSGVO-Sensibilisierungskampagne für unsere Mitarbeiter in der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum durchgeföhrt.







## 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. Darüber hinaus führten wir ein Risikomanagement unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes durch und erstellten Löschkonzepte, Matrizen und Richtlinien.

Wir haben außerdem zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um den Missbrauch von geschäftsbezogenen Daten oder den unbefugten Zugriff von außen zu verhindern. Missbrauch oder die versehentliche Weitergabe von vertraulichen Informationen durch einen Mitarbeiter können dazu führen, dass Geschäftsgeheimnisse offenbart werden oder gegen Datenschutzgesetze verstoßen wird.

Zur weiteren Förderung eines soliden Datenschutzes wurden Regeln und Richtlinien in die monatlichen Leistungsziele der Mitarbeiter aufgenommen. Im Jahr 2019 wurden 76 Datenschutzbeschwerden eingereicht. Aufgrund der häufigen Änderungen von Computeranwendungen und Cyber-Bedrohungen investieren wir kontinuierlich in den Datenschutz und verbessern unsere Schutzmaßnahmen weiter. Wir sind bestrebt, über die anwendbaren Prozesse und Technologien auf dem Laufenden zu bleiben.



# Stakeholder- engagement

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.

---

**Gastgeber von vier vertrauensbildenden  
Dialogen mit Nicht-regierungsorganisationen  
zu Kohle und Fragen des Klimawandels**





Die Bettercoal-Arbeitsgruppe Russland besuchte eine der wichtigsten russischen Kohleregionen.

## → 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

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

## → Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)





# Stakeholder- engagement

**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 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 von deren Zusammenspiel mit unserer Geschäftstätigkeit.

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

### Aktive Einbeziehung von Nichtregierungsorganisationen GRI 103-2, 102-21/43/44, 413-1

Seit 2017 laden wir regelmäßig relevante Nichtregierungsorganisationen zur Teilnahme an einem runden Tisch zum Thema Nachhaltigkeit ein. An diesem Forum nehmen Nichtregierungsorganisationen und Vertreter relevanter Uniper-Abteilungen teil, um Fragen im Zusammenhang mit unserem Unternehmen zu erörtern und unsere jeweiligen Standpunkte auszutauschen. Ziel ist es, einen transparenten Dialog mit den Nichtregierungsorganisationen zu führen und unser Unternehmen aus ihrer Perspektive zu sehen. Das Verständnis und die Diskussion ihrer Anliegen ermöglichen es uns, kontinuierlich zu lernen und uns zu verbessern.

Im Jahr 2019 haben wir uns verpflichtet, bis 2022 jährlich mindestens drei neue vertrauensbildende Dialoge mit Organisationen der Zivilgesellschaft auf Konzernebene zu führen. Uniper führte 2019 vier solcher Dialoge und übertraf damit das Ziel. Die Diskussionen bei diesen Treffen konzentrierten sich auf Menschenrechtsfragen entlang der Kohlelieferkette, die Auswirkungen des Kohleausstiegs auf die Dekarbonisierung und die Umweltauswirkungen der Gasexploration.

Zusätzlich zu den vertrauensbildenden Dialogen haben wir die Anzahl der kritischen Interessengruppen, mit denen wir zusammenarbeiten, erhöht. Beispiele sind Europe

Beyond Coal und das Institut für Energiewirtschaft und Finanzanalyse.

### Besuch der Bettercoal-Delegation in Russland

Im September 2019 waren die Mitglieder der Bettercoal-Arbeitsgruppe Russland eine Woche lang zu Besuch in Moskau und im Kusnezsk-Becken im Südwesten Sibiriens, einer der wichtigsten Kohleregionen Russlands. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern von sieben europäischen Unternehmen, die Mitglieder von Bettercoal sind: ENEL, ENGIE, ESB, Fortum, RWE, Uniper und Vattenfall. Ziel des Besuchs war es, direkt mit den relevanten Stakeholdern, insbesondere den Kohlebergbauunternehmen, in Kontakt zu treten, um unser Verständnis der ökologischen und sozialen Dimensionen der Kohleförderung in Russland zu vertiefen. Außerdem wollten wir neue Wege für die Zusammenarbeit und den Dialog zwischen den verschiedenen Stakeholdern finden, um einen positiven Wandel in der Branche herbeizuführen. Dieser Besuch markierte den Beginn einer zielgerichteten Einsatzstrategie für eines der Schwerpunktländer von Bettercoal.

Russland liefert fast 40 % der europäischen Kohle. Bettercoal und seine Mitglieder sind deswegen vorrangig an einem besseren Verständnis und einer Minderung der Risiken in ihrer Kohlelieferkette interessiert. Derzeit sind vier der wichtigsten Bergbauunterneh-



men des Landes, die Kohle exportieren, Bettercoal-Lieferanten: KRU, SDS-Ugol, SUEK und Taldinskaja. Sie haben ihre Standorte einer Bewertung durch Bettercoal unterzogen. Unabhängige externe Gutachter haben dafür ihre Anlagen besucht, ihren Betrieb im Hinblick auf den Bettercoal-Kodex bewertet und Verbesserungspläne für ihre Praktiken entworfen. Die Gutachter haben nicht nur Vertreter der Bergbauunternehmen befragt. Sie sind auch mit einem breiten Spektrum anderer Vertreter von Stakeholdern in den umliegenden Gemeinden wie Regierungsstellen, der Zivilgesellschaft und Organisationen wie dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) in Dialog getreten. Diese Unternehmen berichten derzeit mindestens halbjährlich über ihre Pläne zur kontinuierlichen Verbesserung.

Die Arbeitsgruppe verfolgt einen koordinierten Ansatz: Sie will die Verbesserungspläne der Lieferanten überwachen, die landesspezifischen Fachkenntnisse ihrer Mitglieder verbessern, landesspezifische Risiken angehen, die Anzahl der teilnehmenden Lieferanten erhöhen und die Kommunikation mit den wichtigsten Interessengruppen verbessern.

Bettercoal organisierte auch einen runden Tisch, um mit Bettercoal-Lieferanten und anderen Bergbauunternehmen in einen Dialog zu treten. Ziel war es, mögliche Bereiche für Verbesserungen zu erörtern und die Unternehmen zum Wissensaustausch zu ermutigen. Beschwerdemechanismen, Fragen der Schließung von Bergwerken und Rekultivierungs-

maßnahmen gehörten ebenfalls zu den Themen, die diskutiert wurden, weil sie von den Teilnehmern für wesentlich erachtet wurden.

Die Arbeitsgruppe wird ihre Bemühungen im Jahr 2020 fortsetzen. Dabei soll der Schwerpunkt auf der Verstärkung des direkten Dialogs mit Bettercoal-Lieferanten, der Förderung des Wissensaustauschs zwischen den Lieferanten und der Vertiefung der Beziehungen zu lokalen Interessengruppen liegen.

### **Bettercoal: Arbeitsgruppe Kolumbien**

Uniper hat den Vorsitz in der Arbeitsgruppe Kolumbien. Kolumbien, das etwa 13% der europäischen Kohle liefert, ist ein weiteres Schwerpunktland von Bettercoal. Im Jahr 2019 arbeitete die Arbeitsgruppe aktiv mit allen drei Bettercoal-Lieferanten des Landes zusammen: Cerrejón, Drummond Ltd und Prodeco. Sie bewertete die Fortschritte der Bergbauunternehmen bei der Umsetzung ihrer individuellen Verbesserungspläne. Dazu gehörten die Themen Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit und Verhandlungen mit den Gewerkschaften. Sie befasste sich auch mit der Situation bestimmter Führer von sozialen Bewegungen. Die Arbeitsgruppe legte Prioritäten zur Bewältigung komplexer und systemischer Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Bergbau in Kolumbien fest. Dazu gehören die Förderung eines verstärkten Dialogs und der Zugang zu sauberem Wasser für betroffene Gemeinden, da diese Fragen langfristige und gezieltere Maßnahmen erfordern. Weitere Informationen sind unter <https://bettercoal.org/> erhältlich.



Kinder, die Sicherheitsunterricht im Rahmen des Projekts „Uniproshka für Kinder“ besuchen

Die Arbeitsgruppe definierte auch Prioritäten und erstellte einen Fahrplan, um komplexe und systemische Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Bergbau in Kolumbien anzugehen, die ein langfristigeres, konzentriertes Vorgehen erfordern. Ausgehend von den Erfahrungen und Erkenntnissen des ersten Jahres, legt die Arbeitsgruppe derzeit Prioritäten für die Themen fest, die sie ab 2020 angehen will. Sie wird diese Themen während ihres Besuchs in Kolumbien im Jahr 2020 mit Kohleproduzenten, Regierungsstellen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen eingehend erörtern. Als Nächstes werden Bettercoal und die Arbeitsgruppe einen spezifischen Aktionsplan für die Schlüsselbereiche entwerfen, in denen Bettercoal und ihre Mitglieder einen Mehrwert und eine maximale positive Wirkung erzielen können.

### **Kindern sicheres Verhalten beibringen**

Unipro betreibt unser Stromerzeugungsgeschäft in Russland. Das Unternehmen hat sich in den Gemeinden und Regionen, in de-

nen seine Kraftwerke stehen, als vorbildlich bewährt. Im Jahr 2018 verlieh das russische Energieministerium dem Unternehmen sogar eine Auszeichnung als eine der „besten sozial orientierten Organisationen“ der Branche. Eines der Programme zur Einbindung von Interessengruppen von Unipro ist „Uniproshka für Kinder“. Das Ziel des Programms ist es, Kindern im Vor- und Grundschulalter beizubringen, wie sie sich sicher verhalten und eine verantwortungsvolle Haltung gegenüber sich selbst und anderen Menschen einnehmen können. Es schafft auch eine willkommene Gelegenheit für Unipro-Mitarbeiter, sich ehrenamtlich zu engagieren. Die Aktivitäten variieren je nach Standort. Kollegen aus dem Kraftwerk Smolenskaja in Westrussland führten zum Beispiel eine Wassersicherheitsstunde für Kinder einer örtlichen Schule durch. Sie erklärten, wie man sich in der Nähe von eisbedeckten Gewässern sicher verhält, wenn der Winter endet und das Eis zu schmelzen beginnt. Im zentralsibirischen Scharypowo, dem Sitz des Berjosowskaja-Kraftwerks, finanzierte Unipro ein interakti-

ves Märchen über Sicherheit, das von Schauspielern eines örtlichen Kindertheaterunternehmens für Schulkinder aufgeführt wurde. Unipro beabsichtigt, „Uniproshka“ im Jahr 2020 fortzusetzen.

### **Führungen durch ein Wunderwerk der Technik**

Das Kernkraftwerk Barsebäck hat seit 15 Jahren kein einziges Atom mehr zur Stromerzeugung gespalten. Block 1 wurde Ende 1999 nach einer Einigung zwischen der schwedischen Regierung, Sydkraft (eine der Vorgängergesellschaften von Uniper) und Vattenfall (das eine Minderheitsbeteiligung an Barsebäck hält) geschlossen. Block 2 wurde Mitte 2005 nach einer ähnlichen Einigung geschlossen. Obwohl Barsebäck nicht mehr in Betrieb ist und teilweise demontiert wurde, ist das Kraftwerk immer noch ein beeindruckendes Stück Technologie, das weiterhin Besucher anzieht. Seit 2010 bieten wir im Sommer Führungen an. Das ist Teil unseres langjährigen Engagements für Transparenz in Barsebäck. Wir glauben, dass dies auch der öffentlichen Wahrnehmung der schwedischen Atomindustrie im Allgemeinen zugutekommt. Das Interesse hat in den letzten Jahren zugenommen. Im Jahr 2019 besuchten über 2.000 Menschen die Anlage, die an Schwedens Südwestküste etwa 20 Kilometer nordwestlich von Malmö liegt. Ein Grund dafür ist die in Schweden lebhaft geführte öffentliche Debatte über die Kernenergie als Übergangsoption zum Schutz des Erdklimas: Die Menschen wollen sehen, wie es im Inneren des Kraftwerks tatsächlich aussieht. Ein anderer Grund ist, dass der groß

angelegte Rückbau im Jahr 2020 beginnen soll. Wenn das geschieht, werden die Besichtigungen enden. Und in nicht allzu ferner Zukunft wird es nichts mehr zu besichtigen geben: 2035 könnte von Barsebäck nur noch eine Gedenktafel auf einer Wiese mit Blick auf den Öresund übrig bleiben.

### **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 Nachhaltigkeitsthemen verbunden sind. Die Bandbreite der Verbände und Initiativen ist groß. Die unterstützten Initiativen und Verbände sind für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen von grundlegender Bedeutung und liegen in den Bereichen Gas, Kohle, Technologie und Klimaschutz.**

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

Econsense verbindet internationale tätige Unternehmen mit Sitz in Deutschland mit einem gemeinsamen Ziel: Sie wollen den Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft aktiv gestalten. Das Forum unterstützt die Mitglieder dabei, Nachhaltigkeit in ihrer Strategie, ihren Tätigkeiten und entlang ihrer Lieferkette zu verankern. Econsense hat alle relevanten Themen im Blick: vom Umweltschutz bis zu Menschenrechten. Im Mittelpunkt steht dabei immer der Business Case Nachhaltigkeit. Das Forum hat derzeit 38 Mitglieder. Uniper ist seit 2018 eines davon.

### **Transparenzregister der Europäischen Union**

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



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

Indikatoren	Einheit	2019	2018
Uniper-Mitarbeiter <sup>1</sup>		11.532	11.780
Frauenanteil	%	24,6	24,2
Kombinierter TRIF <sup>2</sup>		1,48	1,47
Uniper-Erzeugungskapazität <sup>3</sup>	GW	34,3	36,6
Durchschnittliche Verfügbarkeit der konventionellen Kraftwerke	%	79,1	79,0
Ungeplanter Ausfall von konventionellen Kraftwerken	%	12,0	11,6
Kohleverbrauch <sup>4</sup>	Mio. t	11,8	16,7
Veräußertes Gasvolumen	Mrd. kWh	2.179,3	2.019,3
Direkte Scope-1-Emissionen <sup>5</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub>	47,0	59,5
Indirekte Scope-2-Emissionen (standortbasierter Ansatz) <sup>5</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub>	1,12	1,10
Indirekte Scope-2-Emissionen (marktbasierter Ansatz) <sup>5</sup>	Mio. t CO <sub>2</sub>	1,57	1,67
Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Intensität (Grenzwert Verpflichtungszeitraum 2018–2020) <sup>6</sup>	g/kWh	474	499
Flugasche und Kesselsand produziert	Mio. t	0,93	1,44
Gips produziert <sup>7</sup>	Mio. t	0,6	0,9
Nach ISO 14001 zertifizierte Industrieanlagen <sup>5</sup>	%	100	100
Nach OHSAS 18001 zertifizierte Industrieanlagen <sup>5</sup>	%	100	100
Wasserentnahme zur Kühlung	Mrd. m <sup>3</sup>	4,0	4,3
SO <sub>2</sub> -Emissionen	kt	12,0	18,4
NO <sub>x</sub> -Emissionen	kt	47,3	57,4
Staubemissionen	kt	1,53	1,57
Schwerwiegende Umweltvorfälle <sup>8</sup>		0	0

<sup>1</sup> Anzahl Mitarbeiter zum 31.12.2019. Ohne Vorstände, Geschäftsführer, Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten

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

<sup>3</sup> Nettokapazität zum 31. Dezember 2019 (Perspektive Rechnungswesen)

<sup>4</sup> Die Werte enthalten die von Unipro-Anlagen verbrauchte heimische Kohle. Werte aus 2018 für Russland korrigiert. Werte aus 2019 für Frankreich wurden unter Verwendung der DEFRA-Emissionsfaktoren berechnet.

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

<sup>6</sup> Wir berechnen die CO<sub>2</sub>-Intensität mit dem Finanzkontrollansatz. Das bedeutet, dass unsere CO<sub>2</sub>-Intensität das Verhältnis zwischen den direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer vollkonsolidierten, stationären fossil befeuerten Kraftwerke und Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen einerseits und der Strom- und Wärmeleistung dieser Werke andererseits ist. Nicht erfasst sind Anlagen, die nur Wärme/ Dampf erzeugen.

<sup>7</sup> Werte aus 2018 für deutsche Kraftwerke korrigiert

<sup>8</sup> Schwerwiegende und standortübergreifende Umweltauswirkung, die irreversibel oder erst über Jahre reversibel ist

# Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

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

Mio. t	2019	2018	2017
Russland	24,9	25,3	26,4
Deutschland	11,1	17,2	16,9
Großbritannien	5,6	7,6	6,2
Niederlande	3,2	5,5	7,9
Frankreich	1,0	2,9	5,1
Ungarn	0,9	0,8	0,8
Tschechische Republik <sup>1</sup>	0,1	<0,1	–
Schweden	<0,01	<0,01	<0,01
<b>Summe</b>	<b>47,0</b>	<b>59,5</b>	<b>63,3</b>

Operativer Kontrollansatz verwendet – Werte (100% der direkten Emissionen der Anlage) von allen konventionellen Kraftwerken, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen. Die Daten für alle Länder mit Ausnahme von Russland wurden anhand der Regeln des Emissionshandelssystems der Europäischen Union ermittelt. Rundungen bei den Länderwerten führen zu kleineren Differenzen, die in der Gesamtsumme berücksichtigt sind.

<sup>1</sup> Emissionen in der Tschechischen Republik waren versehentlich im Betriebsführungsansatz von 2018 nicht berücksichtigt worden. Sie wurden nun für 2018 und 2019 hinzugefügt.

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

### Greenhouse Gas Protocol Scope 2

Standortbasierter Ansatz	t CO <sub>2</sub>	2019	2018
	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	1.023.106	1.008.531
	Indirekte Emissionen aus bezogener Fernwärme/-kälte	106.171	92.501
	<b>Summe</b>	<b>1.129.277</b>	<b>1.101.032</b>
Marktbasierter Ansatz	Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	1.467.501	1.584.188
	Indirekte Emissionen aus bezogener Fernwärme/-kälte	106.171	92.501
	<b>Summe</b>	<b>1.573.672</b>	<b>1.676.689</b>

<sup>1</sup> Die Werte umfassen Emissionen von vollkonsolidierten und nicht vollkonsolidierten konventionellen Kraftwerken, die unter der Betriebsführung von Uniper stehen. Indirekte Emissionen aus zugekauftem Strom, der für die Pumpspeicherung in unseren Wasserkraftwerken in Deutschland verwendet wird, wurden für 2019 einbezogen und für die Zahlen von 2018 aktualisiert. Die Zahlen für den Stromverbrauch der Uniper-Büros in Düsseldorf lagen für 2019 nicht vor und sind daher nicht in den Werten enthalten.



## Maßnahmen zum Klimaschutz und verlässliche Energieversorgung

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

#### Greenhouse Gas Protocol Scope 3

Mio. t CO <sub>2</sub>	2019	2018
Summe der vorgelagerten indirekten Scope-3-Emissionen	8,7	10,3

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

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

in MW	2019	2018	2017
Erdgas	17.439	18.916	18.917
Kohle	9.135	10.345	10.325
Wasserkraft	3.570	3.570	3.567
Kernenergie	1.400	1.400	1.400
Sonstige	2.801	2.358	2.229
<b>Summe</b>	<b>34.345</b>	<b>36.589</b>	<b>36.438</b>

<sup>1</sup> Nettokapazität zum 31. Dezember 2019 (Perspektive Rechnungswesen).

### Stromerzeugung

#### nach Primärenergieträgern

TWh	2019	2018	2017
Erdgas <sup>1</sup>	60,3	60,5	61,9
Kohle	19,9	31,8	35,8
Kernenergie	11,0	10,7	11,1
Wasserkraft	12,7	10,3	11,8
Sonstige Erneuerbare Energien <sup>2</sup>	0,1	0,2	0,2
Biomasse	0,0	0,3	0,0
<b>Summe<sup>3</sup></b>	<b>104,0</b>	<b>113,9</b>	<b>120,8</b>

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

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

<sup>3</sup> Gegebenenfalls bestehende Rundungsdifferenz zwischen Einzelangaben und Summen

### Durchschnittliche Verfügbarkeit der Kraftwerke<sup>1</sup>

%	2019	2018
Durchschnittliche Verfügbarkeit der Kraftwerke in Europa und Russland	79,1	79,0

<sup>1</sup> Die Verfügbarkeit entspricht 100% abzüglich geplanter und ungeplanter Ausfälle. Die Werte der Uniper Group sind volumenbasierte gewichtete Mittelwerte. Sie beziehen sich auf das derzeitige operative Portfolio von Uniper und basieren auf dem Anteil, der unserer Beteiligung an der Anlage entspricht (Werte von 2018 korrigiert). Werte aus Frankreich vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2019 sind enthalten.

### Gesundheit und Arbeitssicherheit GRI 403-1

#### Gesamte erfassbare Vorfalshäufigkeit (TRIF)

	2019	2018
TRIF kombiniert <sup>1</sup>	1,48	1,47
TRIF Mitarbeiter	0,98	0,90
TRIF Auftragnehmer	2,05	2,18
LTIF kombiniert	1,05	0,96
LTIF Mitarbeiter	0,93	0,57
LTIF Auftragnehmer	1,19	1,44

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

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

#### Nach Altersstufe und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männer				Frauen				Summe	
	2019		2018		2019		2018		2019	2018
Altersstufe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anzahl
<21	89	80,9	98	80,3	21	19,1	24	19,7	110	122
21–30	336	68,3	307	65,9	156	31,7	159	34,1	492	466
31–40	262	69,3	142	61,2	116	30,7	90	38,8	378	232
41–50	136	64,8	107	68,6	74	35,2	49	31,4	210	156
51–60	92	65,7	57	68,7	48	34,3	26	31,3	140	83
>60	36	78,3	18	81,8	10	21,7	4	18,2	46	22
<b>Summe</b>	<b>951</b>	<b>69,1</b>	<b>729</b>	<b>67,4</b>	<b>425</b>	<b>30,9</b>	<b>352</b>	<b>32,6</b>	<b>1.376</b>	<b>1.081</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende



## Unsere Mitarbeiter

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

#### Nach Beschäftigungsland

Beschäftigungsland	Anteil (%)	
	2019	2018
Belgien	–	0,4
Kanada	0,22	–
Frankreich	2,11	7,9
Deutschland	41,21	44,9
Ungarn	0,35	0,2
Niederlande	2,18	3,1
Russland	42,66	30,5
Singapur	–	0,1
Schweden	2,76	3,2
Großbritannien	6,4	6,9
Vereinigte Arabische Emirate	0,65	0,2
USA	1,45	2,6

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/  
Werkstudenten + Auszubildende

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

#### Nach Beschäftigungsland und Geschlecht

Beschäftigungsland	Männer	Frauen	Summe
Aserbaidshan	1	–	1
Belgien	2	4	6
Frankreich	–	–	–
Deutschland	3.746	1.231	4.977
Ungarn	29	4	33
Lettland	1	–	1
Niederlande	305	27	332
Russische Föderation	3.268	1.253	4.521
Singapur	5	2	7
Südafrika	3	1	4
Schweden	721	200	921
Großbritannien	798	161	959
USA	52	11	63
Vereinigte Arabische Emirate	19	6	25
<b>Summe</b>	<b>8.950</b>	<b>2.900</b>	<b>11.850</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/  
Werkstudenten + Auszubildende

<sup>2</sup> Anzahl Mitarbeiter zum 31.12.2019

## Unsere Mitarbeiter

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

#### Nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männer		Frauen		Summe	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Vorstands-/Aufsichtsratsmitglieder	23	24	3	3	26	27
Mitarbeiter	8.664	8.934	2.828	2.846	11.492	11.780
Praktikanten/studentische Mitarbeiter	84	78	46	47	130	125
Auszubildende	179	189	23	29	202	218
<b>Summe</b>	<b>8.950</b>	<b>9.225</b>	<b>2.900</b>	<b>2.925</b>	<b>11.850</b>	<b>12.150</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende

### Festangestellte Mitarbeiter

#### Nach Art der Beschäftigung und Geschlecht

Mitarbeiterstruktur	Männer		Frauen		Summe	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Teilzeit	128	113	385	369	513	482
Vollzeit	8.128	8.413	2.155	2.193	10.283	10.606
<b>Summe</b>	<b>8.256</b>	<b>8.526</b>	<b>2.540</b>	<b>2.562</b>	<b>10.796</b>	<b>11.088</b>

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

%	2019	2018
Anteil Mitarbeiter mit Tarifvertrag	68,9	68,8

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende



## Unsere Mitarbeiter

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

#### Nach Beschäftigungsland und Geschlecht

Beschäftigungsland	Männer		Frauen		Summe	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Belgien	1	0	0	0	1	0
Frankreich	3	8	2	4	5	12
Deutschland	152	163	66	72	218	235
Ungarn	0	3	0	1	0	4
Niederlande	12	10	3	4	15	14
Russland	157	144	61	51	218	195
Singapur	0	0	0	0	0	0
Schweden	30	33	12	10	42	43
Großbritannien	27	43	13	10	40	53
USA	4	7	2	2	6	9
Vereinigte Arabische Emirate	1	0	0	0	1	0
<b>Summe</b>	<b>387</b>	<b>411</b>	<b>159</b>	<b>154</b>	<b>546</b>	<b>565</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende

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

#### Nach Altersstufe und Geschlecht

Altersstufe	Männer		Frauen		Summe	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
<21	7	4	2	2	9	6
21–30	90	110	39	37	129	147
31–40	122	114	38	51	160	165
41–50	70	81	34	21	104	102
51–60	70	84	40	39	110	123
>60	28	18	6	4	34	22
<b>Summe</b>	<b>387</b>	<b>411</b>	<b>159</b>	<b>154</b>	<b>546</b>	<b>565</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende

## Unsere Mitarbeiter

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

#### Nach Altersstufe und Beschäftigungsdauer

Altersstufe	Ausscheidende Mitarbeiter		Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Jahre)	
	2019	2018	2019	2018
<21	10	8	1,9	1,3
21–30	134	163	3,1	3,6
31–40	178	273	5,7	6,6
41–50	118	202	10,0	12,2
51–60	143	213	18,6	19,2
>60	61	44	23,2	22,6
<b>Summe</b>	<b>644</b>	<b>903</b>	<b>10,4</b>	<b>11</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende

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

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

#### Nach Geschlecht und Beschäftigungsdauer

Geschlecht	Ausscheidende Mitarbeiter		Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Jahre)	
	2019	2018	2019	2018
Männer	449	597	9,9	10,9
Frauen	195	306	11,6	11,3

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende

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



## Unsere Mitarbeiter

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

#### Nach Altersstufe

Altersstufe	Fluktuation (%)	
	2019	2018
<21	5,2	3,2
21–30	8,6	9,7
31–40	5,5	5,6
41–50	3,0	2,9
51–60	3,1	3,5
>60	7,2	4,8
<b>Summe</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/  
Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.  
Fluktuationsrate = freiwillig Ausscheidende/  
durchschnittliche Mitarbeiterzahl

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

#### Nach Geschlecht

Geschlecht	2019	2018
Männer	4,2	4,4
Frauen	5,4	5,3
<b>Summe</b>	<b>4,5</b>	<b>4,6</b>

<sup>1</sup> Festangestellte + temporäre Mitarbeiter + Geschäftsführer/  
Vorstände + Praktikanten/Werkstudenten + Auszubildende.  
Fluktuationsrate = freiwillig Ausscheidende/  
durchschnittliche Mitarbeiterzahl

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

kt	2019	2018	2017
Russland	7,8	6,6	7,6
Deutschland	2,8	7,2	7,2
Großbritannien	0,6	3,2	2,4
Frankreich <sup>1</sup>	0,4	0,8	1,9
Niederlande	0,3	0,5	1,5
Schweden	<0,1	<0,1	<0,1
Ungarn <sup>2</sup>	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>12,0</b>	<b>18,4</b>	<b>20,6</b>

<sup>1</sup> Wert für Frankreich für das Jahr 2019 wurde geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen des Zeitraums vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

<sup>2</sup> In Ungarn betreiben wir ein Gaskraftwerk. Die Verbrennung von Erdgas ist für SO<sub>2</sub>-Emissionen nicht relevant.

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

kt	2019	2018	2017
Russland	35,5	37,4	39,6
Deutschland	6,8	9,9	10,2
Großbritannien	3	6,9	5,5
Niederlande	0,9	1,2	2,2
Frankreich <sup>1</sup>	0,8	1,7	2,9
Ungarn	0,3	0,2	0,2
Schweden	<0,1	<0,1	<0,1
<b>Summe</b>	<b>47,3</b>	<b>57,4</b>	<b>60,6</b>

<sup>1</sup> Wert für Frankreich für das Jahr 2019 wurde geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen des Zeitraums vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

Staubemissionen GRI 305-7

t	2019	2018	2017
Russland	1.328	1.145	1.419
Deutschland	106	184	232
Frankreich <sup>1</sup>	47	106	108
Großbritannien	37	102	61
Niederlande	10	32	76
Schweden	0,2	0,5	0,0
Ungarn <sup>2</sup>	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.528</b>	<b>1.571</b>	<b>1.896</b>

<sup>1</sup> Wert für Frankreich für das Jahr 2019 wurde geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen des Zeitraums vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

<sup>2</sup> In Ungarn betreiben wir ein Gaskraftwerk. Die Verbrennung von Erdgas ist für Staubemissionen nicht relevant.



Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle<sup>1</sup> **GRI 306-2**

t	2019	2018	2017
Gefährliche Abfälle beseitigt	1.622	1.748	1.955
Gefährliche Abfälle verwertet	14.104	4.433	18.444
Nicht gefährliche Abfälle beseitigt	158.864	44.067	17.395
Nicht gefährliche Abfälle verwertet	60.184	30.402	38.614
<b>Summe</b>	<b>234.774</b> (einschließlich Russland)	<b>80.650</b> (ohne Russland)	<b>76.407</b> (ohne Russland)

<sup>1</sup> Die Werte beinhalten nur Abfälle aus der operativen Tätigkeit (projektbezogene Abfälle wurden nicht miteinbezogen). Russische Abfälle aus der operativen Tätigkeit wurden 2017 und 2018 aufgrund unterschiedlicher Abfallklassifizierungen ausgeschlossen. Der gesamte russische Abfall aus unserer operativen Tätigkeit betrug 137.014 t im Jahr 2018 (2017: 143.317 t, 2016: 150.796 t). Die Summen enthalten geschätzte Zahlen für Frankreich, die mit 50 % der Daten aus Frankreich für 2018 berechnet wurden.

Flugasche, Kesselsand und Gips<sup>1</sup> **GRI 306-2**

Mio. t	2019	2018	2017
Beseitigt	0,01	0,04	0,1
Verwertet und verkauft	1,44	2,28	3,1
<b>Summe</b>	<b>1,5</b>	<b>2,3</b>	<b>3,3</b>

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

Erdgasverbrauch unserer eigenen Stromkraftwerke **GRI 302-1**

nach Land	2019	2018
<b>Mrd. m<sup>3</sup></b>		
Deutschland	0,5	0,3
Ungarn	0,4	0,4
Niederlande	0,4	0,6
Russland	9,9	10,3
Schweden	0,0	0,0
Großbritannien	2,3	1,8
<b>Summe</b>	<b>13,5</b>	<b>13,4</b>

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

m <sup>3</sup>	2019	2018	2017
Grundwasser	195.673	159.680	120.051
Öffentliche Wasserversorgung	7.507.042	7.593.852	10.323.347
Oberirdische Gewässer	835.116.594	732.083.403	896.893.725
Regenwasser	373.098	415.086	570.781
Meerwasser	3.103.259.566	3.567.161.801	4.075.136.638
<b>Summe</b>	<b>3.946.451.973</b>	<b>4.307.413.822</b>	<b>4.983.044.544</b>

<sup>1</sup> Die Werte beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke und Kernkraftwerke. Die Tabelle enthält keine Werte für unser französisches Geschäft, das wir im Juli 2019 verkauft haben. Im französischen Kraftwerk Emile Huchet wird Wasser aufgrund der speziellen Kühlsystemkonfiguration nicht als Kühlwasser eingestuft. Wir berichten die in Frankreich entnommene Wassermenge dennoch, da wir diese aus Ländersicht als signifikant einschätzen (2019: 7.674.493 m<sup>3</sup>). Die Werte für Frankreich für das Jahr 2019 wurden geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen im Zeitraum vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.

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

m <sup>3</sup>	2019	2018	2017
Oberirdische Gewässer	814.695.969	705.763.956	871.632.930
Meerwasser	3.105.788.167	3.566.003.343	4.083.631.312
<b>Summe</b>	<b>3.920.484.136</b>	<b>4.271.767.299</b>	<b>4.953.264.242</b>

<sup>1</sup> Die Werte beziehen sich nur auf vollkonsolidierte thermische Kraftwerke und Kernkraftwerke. Die Tabelle enthält keine Werte für unser französisches Geschäft, das wir im Juli 2019 verkauft haben. Im französischen Kraftwerk Emile Huchet wird Wasser aufgrund der speziellen Kühlsystemkonfiguration nicht als Kühlwasser eingestuft. Wir berichten die in Frankreich eingeleitete Wassermenge dennoch, da wir diese aus Ländersicht als signifikant einschätzen (2019: 2.872.263 m<sup>3</sup>). Die Werte für Frankreich für das Jahr 2019 wurden geschätzt unter Verwendung der konventionellen Mengen im Zeitraum vom 01. Januar bis 30. Juni 2019.



### Herkunft der für unsere eigenen Kraftwerke bezogenen Kohle und Kohlehandel in 2019

Herkunftsland	% bezogene Kohle
Russland <sup>1</sup>	35,1
Kolumbien	23,8
USA	18,6
Sonstige <sup>2</sup>	8,3
Südafrika	9,2
Australien	2,6
Mosambik	1,3
Großbritannien	1,1

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

<sup>2</sup> Herkunft nicht rückverfolgbar

---

# Über diesen Bericht

**GRI 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 vierter 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 2019. Der Bericht enthält jedoch auch Angaben zu wichtigen Ereignissen, die nach dem Berichtsstichtag bis zum April 2020 stattgefunden haben. Berichtsgegenstand sind alle zum Uniper-Konzern gehörenden Unternehmenseinheiten (zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2019), sofern nicht anders angezeigt. Der Konsolidierungskreis entspricht dem des Geschäftsberichts 2019. Dort haben wir auch unsere Grundsätze der Berichterstattung sowie alle bedeutenden Veränderungen hinsichtlich Größe, Umfang, Eigentumsverhältnissen und Lieferketten von Uniper offengelegt.

Unipers Führungsstruktur hat sich 2019 verändert. Im Juni 2019 übernahm Andreas Schierenbeck die Position als Chief Executive Officer und Sascha Bibert die Position als Chief Financial Officer bei Uniper. David Bryson übernahm am 1. November 2019 die

Position als Chief Operating Officer und am 1. Januar 2020 auch die Position als Chief Sustainability Officer.

Im Oktober 2019 hat Fortum angekündigt, mit den Aktionären Elliott und Knight Vinke eine Vereinbarung über den Erwerb von über 20,5 % der Anteile an Uniper unterzeichnet zu haben. Damit wird sich die Beteiligung von Fortum an Uniper nach Abschluss dieser Transaktion auf über 70,5 % erhöhen. Der Abschluss der Transaktion unterliegt der Genehmigung durch die russischen Aufsichtsbehörden, die mittlerweile erteilt wurde. Fortum hat einen Teil der Transaktion im März 2020 abgeschlossen und besitzt nun 69,6 % der Anteile und Stimmrechte an Uniper. Es wird erwartet, dass die zweite Tranche, mit mindestens 1,0 % und maximal 3,8 % der Anteile, im zweiten Quartal 2020 abgeschlossen werden wird.

Im März 2020 hat sich Uniper dazu verpflichtet, sein Energieerzeugungsportfolio in Europa bis 2035 klimaneutral zu machen.

**GRI 102-54** Die Darstellung der Wesentlichkeitsanalyse und des Managementansatzes im Bericht erfüllt die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Der Bericht nutzt für Angaben zu ausgewählten Themen GRI-Indikatoren; im Text verweisen wir je-

weils 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 als Printversion und als PDF-Dokument. Das PDF-Dokument kann auf der Website von Uniper heruntergeladen

werden. Die Struktur des Nachhaltigkeitsberichts 2019 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 2018 von Uniper. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht 2020 wird 2021 veröffentlicht.



[cr.uniper.energy](https://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.

## Impressum

### Herausgeber:

Uniper SE

### Konzept/Redaktion:

Stakeholder Reporting GmbH

### Design/Layout:

C3 Creative Code and Content GmbH

### Bildnachweise:

S. 8, 22, 34, 36, 51, 52 Gettyimages

S.39, 48 Istockphoto

S. 46 Paul Zant, Franz Kassecker GmbH, Waldsassen, 2019

S. 46 Wasserwirtschaftsamt Weilheim

S. 54 Shutterstock

S. 58 Stocksy

### Druck:

Pinsker Druck und Medien GmbH



Mai 2020

**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