

Changing Energy

Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist der dritte Corporate Social Responsibility (CSR)-Bericht der E.ON AG. Nachdem wir im Vorjahr unsere Herangehensweise an das Thema CSR dargelegt haben, heben wir im vorliegenden Bericht den Dialog mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen sowie das sich wandelnde Marktumfeld hervor.

Das Symbol → verweist an vielen Stellen in diesem Bericht auf weiterführende Informationen im Internet. Auf den CSR-Internetseiten unter www.eon.com > Konzern > Verantwortung befindet sich neben detaillierten und aktuellen Informationen auch eine Linkliste, die Lesern beim Auffinden spezifischer Inhalte hilft. Wörter in grauer Schrift werden im Glossar auf Seite 54 näher erläutert.

Dieser jährliche CSR-Bericht ergänzt die regelmäßige Berichterstattung, die Geschäftsbericht, Form 20-F, „Strategie und Kennzahlen“ sowie weitere Berichte der Konzerngesellschaften umfasst. Einige unserer Market Units veröffentlichen eigene CSR-Berichte. Diese berücksichtigen die spezifischen Informationsbedürfnisse wichtiger Stakeholder in den einzelnen Märkten und enthalten regionen- und länderspezifische Inhalte. Dieser Bericht informiert über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen und Herausforderungen unseres Konzerns. Gleichzeitig ist er unser Fortschrittsbericht im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen, zu dessen zehn Prinzipien wir uns ausdrücklich bekennen.

Der Bericht ist ein Konzernbericht und schließt alle Market und Business Units von E.ON mit ein. Die Daten in diesem Bericht beziehen sich auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist und die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden. Sie wurden für die Jahre 2004 und 2005 rückwirkend um nicht fortgeführte Aktivitäten bereinigt.

Wir orientieren uns mit unserem Bericht an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Die GRI hat bestätigt, dass unsere Berichterstattung dem Application Level „A+“ genügt. Dies ist die höchste Kategorie

bei der Orientierung am G3-Leitfaden. Bei Fertigstellung des Berichts war das Sector Supplement für Unternehmen der Energiebranche noch nicht veröffentlicht. Wir haben jedoch bereits den Entwurf des Supplements vom 8. Januar 2007 in die Berichterstellung einfließen lassen. Ein kurzer GRI Content Index befindet sich auf den Umschlagseiten am Ende des Berichts. Ein ausführlicher kommentierter und verlinkter Index ist im Internet veröffentlicht.

Orientierung bei der Themenfindung für diesen Bericht haben uns darüber hinaus zahlreiche Stakeholderdialoge gegeben. Diese haben uns geholfen, das Themenspektrum des Printberichts auf besonders relevante Inhalte zu fokussieren (siehe Seite 4). Informationen, die eher für einzelne Stakeholdergruppen von Interesse sind, veröffentlichen wir im Internet. Neben den Erwartungen unserer Stakeholder berücksichtigen wir bei der Berichterstattung die Ergebnisse von Medienanalysen sowie inhaltliche und formelle Anforderungen von Rating- und Rankingorganisationen.

Wir haben den Bericht einem Wirtschaftsprüfer vorgelegt. Dieser hat die dem Prüfungsauftrag entsprechenden Berichtsteile auf Richtigkeit, Vollständigkeit und Angemessenheit geprüft. Die Ergebnisse dieser Prüfung sind in einer Bescheinigung dokumentiert (siehe Seite 56).

Der Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2006. Wir haben allerdings auch relevante Informationen aus dem Jahr 2007 beachtet, die bis zum Redaktionsschluss am 28. Februar 2007 vorlagen. Der Bericht steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Unser nächster CSR-Bericht erscheint im zweiten Quartal 2008.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechtsbezogene Doppelnennungen.



Die CSR-Berichterstattung der E.ON AG genügt dem Application Level A+ der Global Reporting Initiative.

Höhen und Tiefen 2006

Höhen 2006

Januar

„E.ON Forschungszentrum für Energie“ gegründet Am 27. Januar unterschreiben die RWTH Aachen und E.ON eine Grundsatzvereinbarung zu Einrichtung und Betrieb des E.ON Forschungszentrums für Energie. Damit soll ein gemeinsamer Beitrag zur Intensivierung der internationalen Forschung in den Bereichen Energieeffizienz und Klimaschutz geleistet werden. 40 Mio € wird E.ON bis 2015 für das Zentrum zur Verfügung stellen. →

März

Energie für Kinder E.ON beschließt das soziale Engagement in den Regionen konzernweit, insbesondere in den Bereichen Energie- und Umweltbildung, zu fokussieren. Das zentrale Projekt wird in diesem Zusammenhang die Initiative „Energie für Kinder“ sein (siehe Seite 36).



Juni

CSR-Dialog mit 80.000 Mitarbeitern Konzernweit nehmen am 21. Juni Mitarbeiter am zweiten OneE.ON Day teil. Themenschwerpunkt an allen Standorten ist „Corporate Social Responsibility“. Vorträge, Poster-Ausstellungen und Diskussionsrunden geben Einblicke in die Bedeutung gesellschaftlicher Verantwortung bei E.ON und das umfangreiche Mitarbeiterengagement (siehe Seite 12).

Leitlinie zu Chancengleichheit und Vielfalt in Kraft Die neue Leitlinie zu Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt ist konzernweit in Kraft getreten. Sie definiert unser Verständnis dieser Werte sowie der des Global Compact und schafft einen Rahmen für Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt (siehe Seite 10).

August

Neuer Verhaltenskodex veröffentlicht E.ON veröffentlicht eine überarbeitete Version des Verhaltenskodex. Darin werden die Richtlinien für das ethisch korrekte Verhalten aller E.ON-Mitarbeiter festgelegt und z. B. der Umgang mit Einladungen und Geschenken detailliert geregelt (siehe Seite 13).

Tiefen 2006



November

Stromausfall in Europa Ein Stromausfall in weiten Teilen Zentraleuropas hatte seinen Ursprung im Netz von E.ON. Unabhängige Gutachter kamen zu dem Schluss, dass menschliches Versagen die wesentliche Ursache war. Ein technisches Versagen unserer Anlagen kann nach bisherigem Stand der Erkenntnisse ausgeschlossen werden (siehe Seite 21).

Monatsübergreifende Ereignisse

Sieben tödliche Arbeitsunfälle

Trotz unserer weltweit hohen Sicherheitsstandards haben wir im vergangenen Jahr sieben tödliche Arbeitsunfälle zu beklagen, sechs davon bei Mitarbeitern von für E.ON tätigen Fremdfirmen. Dies ist für uns nicht akzeptabel. Wir bedauern diese Unfälle sehr und arbeiten kontinuierlich daran, Arbeitsunfälle zu verhindern (siehe Seite 45).

Oktober

Mehr als 800 gute Ideen Zum ersten Mal wird der OneE.ON-Preis und der OneE.ON-Innovationspreis für Kundenorientierung verliehen. Im Vorfeld hatten mehr als 4.500 Beschäftigte aus dem gesamten Konzern insgesamt 871 Projekte und Ideen eingereicht (siehe Seite 22).



Umweltschutz im Fokus Auf der ersten konzernweiten Umweltkonferenz diskutieren Experten und Führungskräfte, wie wir unser Engagement für die Umwelt noch weiter stärken können. Die Themen schließen Maßnahmen zum Schutz des Klimas und der Biodiversität sowie Umwelt-, Abfall- und Wassermanagement mit ein. →

Veröffentlichung konzernweiter Klimaschutzziele verschoben

E.ON hat im Jahr 2006 noch nicht wie angekündigt ein konzernweites quantitatives Ziel zur CO₂-Reduktion festgelegt, da die rechtlichen Rahmenbedingungen noch nicht abschließend definiert sind (siehe Seiten 11 und 29).



Effiziente und umweltfreundliche Energiegewinnung Mit dem Start der konzernweiten Technologie-Offensive „innovate.on“ treiben wir die Entwicklung von vier Schlüsseltechnologien zur effizienten und umweltfreundlichen Energieerzeugung voran. Obwohl wir Technologieanwender und kein -hersteller sind, wenden wir jährlich für die Erforschung von Zukunftstechnologien mehrere 100 Mio € auf (siehe Seite 29).

November

Stark verbesserte Ratingergebnisse

Im internationalen Accountability Rating verbessert sich E.ON als einer der Aufsteiger des Jahres um 41 Plätze und belegt nun Platz 25. Auch der Finanzdienstleister „Storebrand“ vergibt Bestnoten an unsere CSR-Aktivitäten und führt uns als „Best in Class“-Unternehmen.

Leichter Rückgang des Kundenloyalitätsindex

E.ON konnte sich bei der jährlichen Kundenbefragung gegenüber den wesentlichen Wettbewerbern verbessern. Dennoch entspricht der leichte absolute Rückgang der Kundenloyalität nicht unserer Zielsetzung, den guten Wert weiter zu verbessern (siehe Seite 22).

Im Good Company Ranking des Manager Magazins, das die soziale Leistung der 120 größten Unternehmen in Europa bewertet, steigen wir um 23 Plätze auf Platz 37. Trotz dieser guten Ergebnisse will E.ON sich weiter verbessern. →

Dezember

22,4 Mrd € in drei Jahren E.ON präsentiert den Investitionsplan für die Jahre 2007-2009. Er sieht Investitionen in Sachanlagen in Höhe von 22,4 Mrd € vor, insbesondere für moderne, klimaschonende Kraftwerke, leistungsfähige Strom- und Gasnetze sowie die weitere Verbesserung der Gasversorgung (siehe Seite 20).

Changing Energy

Inhaltsverzeichnis

2	Vorwort
4	Erfolgreiche Dialoge
6	Porträt E.ON
8	Verantwortliche Unternehmensführung
18	Markt
26	Umwelt
34	Region
42	Arbeitsplatz
50	Kennzahlen
54	Glossar
56	Bescheinigung



Dr. Wulf H. Bernotat

Christoph Dänzer-Vanotti

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, dass unser dritter konzernweiter CSR-Bericht Ihr Interesse gefunden hat. Wir stellen darin die Strategien und Ziele unseres gesellschaftlichen Engagements vor und zeigen unsere konkreten Leistungen im Berichtszeitraum.

Unser Ziel ist es, im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung eine führende Rolle innerhalb unserer Branche einzunehmen. Dazu gehört, dass wir uns ausdrücklich zum Global Compact der Vereinten Nationen bekennen und uns verpflichtet haben, die damit verbundenen zehn Prinzipien einer ethischen und verantwortlichen Unternehmensführung einzuhalten. Wir wollen konzernweit eine Unternehmenskultur leben, die auf allen Hierarchieebenen und über alle Stufen der Wertschöpfung gesellschaftlich verantwortliches Planen und Handeln sicherstellt.

Unser diesjähriger Bericht steht unter dem Leitmotiv „Changing Energy“. Denn unsere Branche verändert sich auf vielfältige Weise: Weltweit sind die Energiemärkte eng und der globale Wettbewerb um die knapper werdenden Energieressourcen wird immer härter. Die Preise sind in den letzten Jahren gestiegen. Wir sehen es als eine unserer wichtigsten Aufgaben an, einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der europäischen Energieversorgung bei möglichst fairen Preisen zu leisten. Gleichzeitig hat sich der Klimawandel zu einer der größten Herausforderungen unserer Zeit entwickelt. Daher unterstützen wir die ambitionierten Ziele der Europäischen Union, die beim Klimaschutz eine Vorreiterrolle eingenommen hat. Bisher haben wir – wegen der unklaren politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere bei der Kernenergie – nur für unsere englische Tochtergesellschaft ein quantitatives Ziel zur

CO₂-Reduktion festgelegt. Bis Ende 2007 wollen wir, trotz der unterschiedlichen Rahmenbedingungen unserer Märkte, ein konzernweites Ziel definiert haben. Wir unternehmen schon heute viel, um unsere CO₂-Emissionen zu senken: Ein Beispiel ist unsere im vergangenen Jahr gestartete Technologie-Offensive „innovate.on“ zur Entwicklung von Schlüsseltechnologien für eine umweltfreundliche Energieversorgung. Insgesamt werden wir bis zum Jahr 2012 rund 8 Mrd € in erneuerbare Energien und höhere Energieeffizienz investieren.

Wir stellen uns den steigenden Erwartungen in der Öffentlichkeit. Als internationales Großunternehmen werden wir in den letzten Jahren zunehmend kritischer beobachtet. Es wird von uns noch mehr erwartet, Entscheidungsprozesse frühzeitig offenzulegen und alle Betroffenen darin einzubinden. Dies begreifen wir als Chance, den sachlichen Dialog mit unterschiedlichen Akteuren der Gesellschaft weiter auszubauen. Unser Bericht ist dabei ein wichtiger Teil unseres Dialogs. Wir wollen zeigen, wie wir auf die veränderten ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren und wie wir selbst zum Schrittmacher neuer Entwicklungen werden. Dabei legen wir einen Schwerpunkt auf die Umsetzung der vier wichtigsten Ziele für 2007. Wir stellen vor allem dar, wie wir

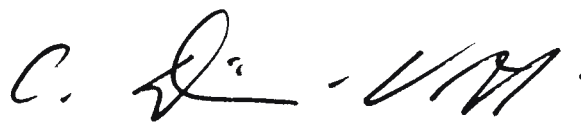
- eine verantwortliche Unternehmenskultur konzernweit fest verankern,
- führend werden hinsichtlich einer offenen, vertrauenswürdigen und selbstkritischen Kommunikation,
- bei der Verbesserung von Klimaschutz und Energieeffizienz eine Vorreiterrolle einnehmen und
- in den Gemeinden und Regionen als glaubwürdiger und engagierter Partner auftreten.

Wir berichten offen, verlässlich und auch selbstkritisch über das, was wir bisher erreicht haben, und stellen unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen angemessen und ausgewogen nach der aktuellen Leitlinie der Global Reporting Initiative dar. Beurteilen Sie selbst anhand des vorliegenden Berichts, wo wir derzeit stehen und welche Fortschritte wir im letzten Jahr gemacht haben. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns an Ihrer Meinung teilhaben lassen (info@eon.com), und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Düsseldorf, 28. Februar 2007



Dr. Wulf H. Bernotat
Vorsitzender des Vorstands



Christoph Dänzer-Vanotti
Mitglied des Vorstands

Erfolgreiche Dialoge

Stakeholderdialoge haben bei E.ON eine lange Tradition Der regelmäßige Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, die unserem Konzern verbunden sind, hat bei uns eine lange Tradition. Vor allem unsere regionalen Versorgungsunternehmen haben ihr gesellschaftliches Engagement in enger regionaler Verbundenheit gestaltet und tun dies auch weiterhin. Als nun weltweit tätiger Konzern wird unsere Arbeit allerdings von der Öffentlichkeit besonders beobachtet. Für uns ist es daher wichtig, sowohl den Dialog mit unmittelbar Betroffenen vor Ort als auch mit internationalen Anspruchsgruppen ständig aufrechtzuerhalten. Auf diese Weise können wir Erwartungen frühzeitig aufnehmen und in unsere Unternehmensentscheidungen einbinden.

Wir haben dazu zahlreiche Dialogangebote etabliert, mit denen wir uns gezielt an verschiedene gesellschaftliche Gruppen wenden. Einige davon beschreiben wir im vorliegenden Bericht näher. Eine wichtige Anspruchsgruppe sind die Anwohner an unseren Standorten. Nur wenn sie unsere Projekte unterstützen, können wir langfristig erfolgreich tätig sein. Über Veranstaltungen, Beschwerdhotlines und das Bereitstellen von umfangreichen Informationen binden wir sie schon früh in die Planung größerer Projekte mit ein. Beispielsweise konnten so bei E.ON Ruhrgas im Berichtszeitraum

Vorbehalte gegen den Bau einer Erdgasfernleitung reduziert werden. An unseren Kraftwerksstandorten informieren wir die Öffentlichkeit in speziellen Besucherzentren über unsere Tätigkeit.

Mit zahlreichen Beratungs- und Serviceangeboten suchen wir konzernweit aktiv den Kontakt zu unseren Kunden und messen regelmäßig deren Zufriedenheit. In schwierigen Situationen verstärken wir unsere Anstrengungen. So sind etwa Mitarbeiter von E.ON Bayern im Jahr 2006 auf einer „Dialogtour“ durch ganz Bayern gereist, um die Kunden über die Ursachen für die gestiegenen Energiepreise aufzuklären.

In jährlichen Befragungen ermitteln wir außerdem, wie unsere Mitarbeiter ihre Arbeitsplatzsituation empfinden, und identifizieren gemeinsam Verbesserungspotenziale. Darüber hinaus schärfen wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für die soziale und ökologische Dimension ihrer Tätigkeit und trainieren ihre Fähigkeit, verantwortliche Entscheidungen zu treffen.

Inhalte des CSR-Berichts	Regierungen & Regierungsbehörden	Analysten & Investoren	NGOs & Wohlfahrtsverbände	Wirtschaftsverbände	Wettbewerber	Zulieferer
Markt						
Versorgungssicherheit ¹⁾	●		● ○			
Wettbewerb	●					
Kundenorientierung ²⁾	● ●		● ●	●		
Umwelt						
Klimaschutz ³⁾	● ●		●	●		
Kernenergie	●		●			
Erneuerbare Energien	●		●			
Region						
Kinder und Jugendliche						
Bürgerschaftliches Engagement						
Nachbarschaftsdialog						
Arbeitsplatz						
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz						
Ausbildung						
Personalentwicklung						

1) inklusive Energiemix
2) inklusive Energieberatung
3) inklusive Forschung und Entwicklung

Weitere Informationen zum Dialog mit unseren Kunden finden Sie im Stakeholder Feature „Unterwegs mit E.ON“ auf Seite 24. ●

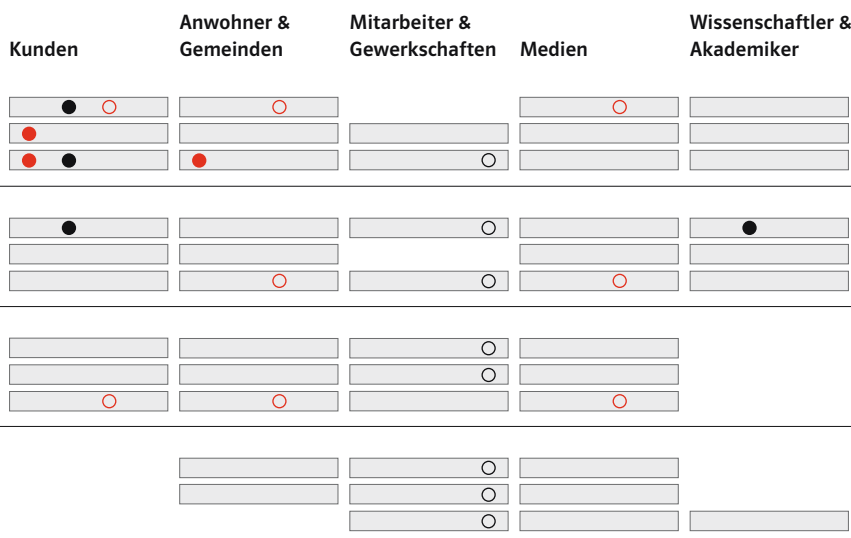
Weitere Informationen zum Dialog mit Regierungsvertretern, Umweltschutzorganisationen und weiteren energiepolitisch Interessierten finden Sie im Stakeholder Feature „Klimaschutz im Fokus“ auf Seite 32. ●

E.ON Nordic hat dazu im Herbst 2006 mit ihren Mitarbeitern ein Intranet-Training zum Thema CSR durchgeführt, das als Vorbild für den gesamten Konzern gilt.

Mit den zahlreichen Interessengruppen zum Thema nachhaltige Energieversorgung befinden wir uns schon lange in einem regen Austausch. Die Meinungen und teilweise gegensätzlichen Erwartungen der verschiedenen Akteure können wir auf diese Weise frühzeitig erfassen. Zugleich können wir gegenüber den Gruppen aufzeigen, welche Anstrengungen E.ON zum Klima- und Umweltschutz unternimmt. E.ON UK hat im Februar 2007 einen Workshop für Interessenvertreter von Staat und Nichtregierungsorganisationen, darunter beispielsweise auch Greenpeace, zum Thema „Strategie und Kommunikation von E.ON zum Klimawandel“ veranstaltet. Auf der Veranstaltung wurde über die besten Klimaschutzstrategien diskutiert. Moderne Energietechnologien sind der Schlüssel für eine nachhaltige Energieversorgung. Als führender Technologieanwender stehen wir dabei weltweit in einem intensiven Dialog mit Forschung und Wissenschaft. Ein Meilenstein ist die Gründung des E.ON Forschungszentrums für Energie gemeinsam mit der RWTH Aachen. Außerdem fördern wir den universitären Nachwuchs durch Stipendien.

Systematischer Stakeholderdialog bei E.ON

Um unsere Dialogangebote in Zukunft noch genauer an die Bedürfnisse unserer Zielgruppen anzupassen, haben wir 2006 eine Analyse unserer wichtigsten Anspruchsgruppen durchgeführt. Dazu haben wir uns auf einen Ansatz bezogen, den E.ON UK bereits 2005 entwickelt hatte. Erste Ergebnisse veranschaulicht die Grafik auf dieser Seite: Sie zeigt eine Klassifizierung unserer Stakeholder und der Themen, die diesen jeweils wichtig sind. Dabei zeigen die grauen Balken, wo die Interessenschwerpunkte der jeweiligen Anspruchsgruppen liegen. Zu diesen Themen führt E.ON bereits Dialoge mit den interessierten Anspruchsgruppen. Die verschiedenen Symbole weisen auf die oben bereits erwähnten Dialoge hin, die in diesem Bericht in den Stakeholder Features exemplarisch dargestellt sind. Alle in der Grafik benannten Themen behandeln wir auch im Rahmen unserer Print- bzw. Online-Berichterstattung zu CSR. Diese Bestandsaufnahme ist Basis für die Weiterentwicklung unserer Stakeholderdialoge.



Zusätzliche Inhalte im Internet

Markt
Verantwortung in der Wertschöpfungskette

Umwelt
Operativer Umweltschutz, Naturschutz und Artenvielfalt

Region
Kunst und Kultur, Regionalentwicklung, Spenden, Wissenschaftsförderung

Arbeitsplatz
Work-Life Balance, Chancengleichheit, Mitarbeiterbeteiligung und -einbindung, Beschäftigungsbedingungen, Ideen- und Wissensmanagement

Weitere Informationen zum Dialog mit unseren Nachbarn finden Sie im Stakeholder Feature „Ein offenes Ohr für unsere Nachbarn“ auf Seite 40.

Weitere Informationen zum Dialog mit unseren Mitarbeitern zum Thema CSR finden Sie im Stakeholder Feature „Förderung des CSR-Verständnisses bei unseren Mitarbeitern“ auf Seite 48.

Porträt E.ON

E.ON ist der weltweit größte private Energiedienstleister. Unsere rund 80.000 Mitarbeiter erwirtschafteten im Jahr 2006 einen Konzernumsatz von rund 68 Mrd €.

Durch Käufe und Verkäufe von Konzernteilen mit einem Gesamtvolumen von rund 104 Mrd € seit dem Jahr 2000 haben wir uns von einem Mischkonzern zu einem integrierten Energiedienstleister für Strom und Gas in Europa entwickelt. Der Erfolg dieses Wandels zeigt sich in einer deutlichen Stärkung der Finanz- und Ertragskraft. So stieg das Adjusted EBIT von 2001 bis 2006 um 166 Prozent auf 8,2 Mrd €.

Unternehmensstrategie

Wir nehmen die Herausforderungen eines sich global verändernden Marktumfeldes an. Dabei folgt unsere Strategie klaren Grundsätzen:

- **Integriertes Strom- und Gasgeschäft:** Als integrierter Strom- und Gasversorger sind wir auf allen Wertschöpfungsstufen, also von der Produktion über Handel und Verteilung bis hin zum Vertrieb, aktiv. So können wir unser Geschäft über alle Stufen der Wertschöpfung optimieren und Risiken ausbalancieren. Zugleich nutzen wir Synergien, die sich aus der zunehmenden Konvergenz der Strom- und Gasmärkte ergeben.

- **Klarer geografischer Fokus:** Größe ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil im Energiegeschäft. Deshalb wollen wir unsere führende Position in den existierenden Märkten stärken und durch organisches Wachstum dauerhaft Wert schaffen. Wir wollen darüber hinaus auch extern wachsen und neue Märkte erschließen. Nur so können wir überdurchschnittlich erfolgreich sein.
- **Klare strategische Prioritäten:** Die Stärkung und der Ausbau unserer Position in Europa haben oberste Priorität. Unser starkes und diversifiziertes Erzeugungsportfolio wollen wir erhalten und gleichzeitig die Versorgung mit Gas aus eigener Förderung stärken.
- **Strenge Investitionskriterien:** Investitionen und Akquisitionen tätigen wir nach strengen strategischen und finanziellen Kriterien.

Durch unser Wachstum in Europa tragen wir dazu bei, Effizienzpotenziale im EU-Binnenmarkt zu erschließen. Gleichzeitig sind wir in der Lage, mit erheblichen Investitionen die europäische Energieinfrastruktur zu modernisieren und die Versorgungssicherheit zu verbessern. →

Konzernstruktur

Unsere Konzernstruktur ist marktorientiert und gliedert sich in drei Ebenen. Die E.ON AG mit Sitz in Düsseldorf, das Corporate Center, führt E.ON als integrierten Energiekonzern, bestimmt die strategischen Entwicklungsschwerpunkte, steuert marktübergreifend das Gesamtgeschäft, optimiert das Unternehmensportfolio und sichert die Finanzierung.

Die Führungsgesellschaften E.ON Energie, E.ON Ruhrgas, E.ON UK, E.ON Nordic und E.ON U.S. verantworten das integrierte Management der fünf Zielmärkte Central Europe, Pan-European Gas, UK, Nordic und

→ eon.com > Konzern > Strategie

E.ON-Konzern in Zahlen			
	2006	2005 ¹⁾	+/-
Umsatz (in Mio €)	67.759	56.141	21
Adjusted EBIT (in Mio €) ²⁾	8.150	7.293	12
Stromabsatz (in Mrd kWh) ³⁾	400,4	401,7	-
Gasabsatz (in Mrd kWh) ³⁾	949,0	924,3	3
Investitionen (in Mio €) ⁴⁾	5.161	3.941	31
Mitarbeiter am 31.12.	80.612	79.570	1

1) um nicht fortgeführte Aktivitäten angepasste Werte
 2) Non-GAAP financial measure; Überleitung zum Konzernüberschuss siehe Geschäftsbericht, S. 36
 3) nicht konsolidierte Werte, einschließlich Gasabsatz E.ON Ruhrgas AG
 4) ohne sonstige Finanzanlagen

US-Midwest (Market Units). Sie steuern die einzelnen Märkte bzw. Regionen dezentral über Business Units, die als dritte Ebene für das operative Geschäft verantwortlich sind.

OneE.ON

Um die Identifikation der Mitarbeiter mit E.ON zu erhöhen, die Zusammenarbeit untereinander zu intensivieren und ein besseres Verständnis für die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu erreichen, haben wir 2004 das Integrationsprojekt OneE.ON gestartet. In diesem Rahmen haben wir unter anderem ein gemeinsames Leitbild entwickelt, das auch fünf gemeinsame Werte definiert:

- Integrität: Wir tun, was wir sagen.
- Offenheit: Wir sagen, was wir denken.
- Vertrauen und gegenseitiger Respekt: Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden möchten.
- Mut: Wir tun und sagen, wovon wir überzeugt sind.
- Gesellschaftliche Verantwortung: Wir handeln im langfristigen gesellschaftlichen Interesse.

Mit dem OneE.ON-Rollout in Rumänien und Bulgarien haben wir 2006 auch in den neuen Konzerngesellschaften die Grundlagen für eine gemeinsame Unternehmenskultur geschaffen.

Volkswirtschaftlicher Beitrag

Unsere für einzelne Stakeholder erbrachten finanziellen Leistungen werden in der Nettowertschöpfungsrechnung deutlich. Im Jahr 2006 betrug die Unternehmensleistung für fortgeführte Geschäfte (Umsatzerlöse und sonstige Erträge) abzüglich der notwendigen Vorleistungen (Materialaufwand, Abschreibungen und sonstige Aufwendungen) 13,4 Mrd €.

Rund 4,6 Mrd € dieser Wertschöpfung kamen unseren Mitarbeitern in Form von Löhnen und Gehältern sowie Sozialleistungen zugute. Die laufenden Ertragsteuern und sonstige Steuern betragen rund 2 Mrd €. Dieser Betrag ist um das Körperschaftsteuerguthaben bereinigt, das in 2006 nicht zu einem Zufluss von Mitteln führte (siehe Geschäftsbericht 2006, Seite 133). 1,4 Mrd € haben wir für Zinsen an die Fremdkapitalgeber aufgewendet. Die Ergebnisanteile Konzernfremder betragen 526 Mio €. Damit ergibt sich ein Nettoergebnis der Wertschöpfung 2006 von rund 4,9 Mrd €. Das entspricht 7,2 Prozent des erzielten Umsatzes.

Der E.ON-Vorstand wird dem Aufsichtsrat eine Dividende in Höhe von 3,35 € je dividendenberechtigter Stückaktie für die Hauptversammlung am 3. Mai 2007 vorschlagen. Dies entspricht einer Ausschüttung von 2,2 Mrd €. Die Gesamtdividende war 2005 mehr als doppelt so hoch, da E.ON ihren Aktionären eine Sonderdividende in Höhe der Veräußerungserlöse für Degussa gewährt hatte. Daneben profitierten unsere Aktionäre im Verlauf des Jahres 2006 auch vom Kursanstieg der E.ON-Aktie um 17,7 Prozent.

Nicht explizit in der Nettowertschöpfung ausgewiesen sind unsere Ausgaben für Material und Dienstleistungen. 2006 betrug dieser Posten 7,1 Mrd €, wobei der Großteil für Dienstleistungen ausgegeben wurde. Für diese Leistungen beauftragen wir in der Regel Unternehmen aus dem regionalen Umfeld unserer Standorte.

Nettowertschöpfung		2006	2005
in Mio €	Verwendung		
Wertschöpfung ¹⁾		13.414	12.713
Mitarbeiter	Löhne, Gehälter und Sozialleistungen	4.573	4.232
Öffentliche Hand	Steuern von Einkommen und Ertrag, sonstige Steuern ²⁾	1.972	1.928
Fremdkapitalgeber	Zinsaufwand ³⁾	1.413	1.271
Andere Gesellschafter	Anteil Konzernfremder am Ergebnis	526	536
Nettoergebnis		4.930	4.746
Aktionäre	Dividende ⁴⁾	2.210	4.614

1) aus fortgeführten Aktivitäten
 2) korrigiert um latente Steuern
 3) ohne Aufzinsung der Kernenergie Rückstellungen (SFAS 143)
 4) Dividendenzahlung erfolgt aus der Wertschöpfung von fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten

Alle Großunternehmen – insbesondere Energieversorger – müssen noch konsequenter CSR in ihre Unternehmensführung integrieren und dies auch gewissenhaft nach außen kommunizieren. Dabei müssen die Unternehmen allen Interessengruppen gerecht werden, deren Erwartungen kontinuierlich steigen. Gefordert ist zudem eine engere Zusammenarbeit, sowohl innerhalb der Wirtschaft als auch zwischen Wirtschaft und Staat. Hierzu gilt es vor allem zu klären, was die Wirtschaft selber leisten kann und wofür es einer veränderten Rahmensetzung durch die Politik bedarf.

„Einige Themen des unternehmerischen Risikomanagements wurden bisher eher aus Imagegründen beachtet. Es ist jedoch absehbar, dass diese zukünftig auch aufgrund ihrer finanziellen Auswirkungen stärker berücksichtigt werden.“

Björn Stigson
Präsident des World Business Council
for Sustainable Development

Außer Frage steht, dass Versorgungsunternehmen Investitionen in Energieeffizienz oder CO₂-Abspaltung und -Speicherung nur dann ihren Aktionären gegenüber rechtfertigen können, wenn diese Anstrengungen von der Gesellschaft auch anerkannt und honoriert werden. Unternehmen brauchen eine relativ klare Vorstellung von den zukünftigen Entwicklungen. Für die erforderliche Klarheit und Verlässlichkeit des politischen Rahmens, an dem die Energieversorger ihr Investitionsverhalten ausrichten könnten, muss jedoch die Politik sorgen.

Beim Übergang zu einer nachhaltigeren Energiewirtschaft wird es Gewinner und Verlierer geben, sowohl auf Ebene der Nationalstaaten als auch der Unternehmen. Einige Themen des unternehmerischen Risikomanagements wurden bisher eher aus Imagegründen beachtet. Es ist jedoch absehbar, dass diese zukünftig auch aufgrund ihrer finanziellen Auswirkungen stärker berücksichtigt werden. Hierfür können neue Gesetze und Technologien, die Entwicklung des Emissionshandels oder die gestiegene Bereitschaft einzelner Interessengruppen, gegen unternehmerische Fehlritte vorzugehen, die Ursache sein.

Der World Business Council for Sustainable Development hat acht jüngere Geschäftsführer gebeten, sich ein Jahr lang Gedanken darüber zu machen, welche Eigenschaften die erfolgreichen Unternehmen von morgen aufweisen müssen. Eines der beiden Hauptergebnisse dieses Projekts war vorhersehbar, das zweite überraschend.

Nicht ganz unerwartet war die Feststellung, dass der wichtigste gesellschaftliche Beitrag der Unternehmen weiterhin durch ihr Kerngeschäft und nicht durch Philanthropie erzielt wird. Die zweite, überraschende Schlussfolgerung war, dass die Unternehmen am erfolgreichsten sein werden, die zur Bewältigung der größten gesellschaftlichen Herausforderungen wie Armut, Klimawandel, Umweltzerstörung und Globalisierung beitragen.





Unternehmens-
führung

Verantwortliche Unternehmensführung

Unsere Leitlinien

Zunehmend wird von großen internationalen Konzernen verlangt, dass sie über ihre Steuerzahlungen hinaus einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten. E.ON ist überzeugt: Nur durch eine verantwortliche Unternehmensführung können wir langfristig die gesellschaftliche Akzeptanz und damit den Erfolg unseres Geschäfts sichern. Deshalb haben wir gesellschaftliche Verantwortung als einen von fünf Grundwerten in unserem Leitbild verankert:

„Wir zeigen Verantwortung für unsere Kollegen, Kunden und Lieferanten sowie für unsere Umwelt und die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten. Dort, wo wir tätig sind, wollen wir die Lebensqualität verbessern. Dabei haben wir das Ziel, eine nachhaltig gesunde und sichere Umwelt zu schaffen. Wir nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der heutigen Generation. In gleichem Maße nehmen wir unsere Verantwortung für künftige Generationen wahr.“

Im vergangenen Jahr bekräftigte der E.ON-Vorstand in der „Selbstverpflichtung zur gesellschaftlichen Verantwortung“ unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, dem wir 2005 beigetreten sind. Damit wenden wir uns unter anderem gegen Kinder- und Zwangsarbeit sowie Korruption und verpflichten uns, umweltfreundliche Technologien zu fördern und einzuführen. Auch um diesem Bekenntnis gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2006 unseren Verhaltenskodex (siehe Seite 14) überarbeitet und – besonders mit Blick auf den Umwelt- und Klimaschutz – die Technologie-Offensive „innovate.on“ (siehe Seite 29) sowie eine internationale Forschungsinitiative gestartet. → Derzeit entwickeln wir ein detailliertes Umweltprogramm, das unter anderem konzernweite Umweltstandards festlegen wird. Im Berichtszeitraum haben wir darüber hinaus die konzernweite „Leitlinie zu Chan-

cenleichheit und Förderung der Vielfalt im E.ON-Konzern“ verabschiedet, die unter anderem Diskriminierungen von Mitarbeitern verhindern soll. →

Die Prinzipien des Global Compact wollen wir aber nicht nur intern befolgen, sondern auch außerhalb des Konzerns weitertragen. Ein Instrument hierfür ist die Sensibilisierung unserer Lieferanten. So haben wir die Prinzipien in die Abfragen im Rahmen der Präqualifizierung und kontinuierlichen Bewertung von Material- und Dienstleistungslieferanten aufgenommen. Zurzeit überprüfen wir, wie sich die Global Compact-Prinzipien in die kontinuierliche Überwachung der Qualität dieser Geschäftspartner einbauen lassen. Bei der Qualifizierung der Lieferanten achten die Einkaufsteams schon heute auf die Erfüllung der Prinzipien. Wir erwarten in Zukunft, dass die Global Compact-Prinzipien auch bei den Vorlieferanten berücksichtigt werden. Wir selbst planen, unsere Verantwortung auf die Brennstofflieferkette auszuweiten. →

Unsere CSR-Strategie

Als weltweit tätiger Energiekonzern stehen wir unter besonderer Beobachtung der internationalen Öffentlichkeit. Wir sind uns der Bedeutung eines offenen und transparenten Austauschs mit unseren Anspruchsgruppen bewusst. Wir wollen deren Erwartungen frühzeitig erfassen und reflektieren. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, hinsichtlich einer vertrauenswürdigen und selbstkritischen Kommunikation das führende Unternehmen der Energiebranche zu werden. Als Indikator dafür, wie weit wir auf diesem Weg gekommen sind, dienen uns die Ergebnisse diverser Nachhaltigkeitsratings und -rankings, bei denen wir uns in den letzten Jahren deutlich verbessert haben. Für 2007 streben wir die Aufnahme in den Dow Jones Sustainability Index an und damit unseren Aufstieg unter die zehn Prozent

Bekenntnis zum
Global Compact
bekräftigt

→ eon.com > Konzern > Verantwortung
> Umwelt > Forschung und Entwicklung

→ ... Verantwortung > Management
> Global Compact

→ ... Verantwortung > Markt
> Wertschöpfungskette > Beschaffung

der Unternehmen unserer Branche mit dem wirkungsvollsten Engagement für Nachhaltigkeit. Dafür haben wir 2006 die Entwicklung eines standardisierten Prozesses für die Datenerhebung und Berichterstattung nichtfinanzieller Informationen angestoßen, welchen wir Ende 2007 vollständig etabliert haben wollen.

E.ON will die verantwortungsorientierte Unternehmenskultur konzernweit auf allen Hierarchieebenen und über alle Stufen der Wertschöpfung hinweg noch fester verankern. Dafür werden wir 2007 unsere Market Units noch effektiver in konzernweite CSR-Programme einbinden – insbesondere bei der Stärkung unseres Gesundheits- und Sicherheitsmanagements und bei der Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements unserer Mitarbeiter. Ein wichtiger Indikator, der uns zeigt, wie weit wir eine verantwortliche Unternehmenskultur bereits etabliert haben, ist die Einschätzung unserer Mitarbeiter. Bei der nächsten Mitarbeiterbefragung 2007 wollen wir erreichen, dass mindestens 80 Prozent unserer Mitarbeiter uns als verantwortlich handelndes Unternehmen einstufen und einen Überblick über unsere diesbezüglichen Aktivitäten und Ziele haben.

Als Energieversorger haben wir eine erhebliche Bedeutung für die Wirtschaft und die Lebensqualität der Menschen in unseren Versorgungsgebieten. Es ist unsere Verantwortung, unsere Kunden in Industrie und privaten Haushalten sicher, zuverlässig und zu akzeptablen Preisen mit Energie zu versorgen. Gegenüber der Allgemeinheit und zukünftigen Generationen stehen wir außerdem in der Verantwortung, die CO₂-Emissionen, die bei der Strom- und Wärmeerzeugung in unseren Kraftwerken entstehen, möglichst gering zu halten. In diesem Zieldreieck aus Wirtschaftlichkeit, Versorgungssicherheit und Umweltverträglichkeit gilt es für uns, die richtige Balance zu finden.

Wir begrüßen die neuen Zielvorgaben der Europäischen Union zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes und haben uns selbst zum Ziel gesetzt, hinsichtlich Klimaschutz und Energieeffizienz eine führende Rolle in der Branche einzunehmen. Wegen der un-

klaren und teilweise gegensätzlichen politischen Rahmenbedingungen in unseren Märkten, insbesondere bei der Kernenergie und der Verstromung von Kohle, haben wir bisher jedoch noch kein quantitatives Ziel zur Reduzierung unserer spezifischen CO₂-Emissionen festgelegt. Wir erwarten, dass das Ziel bis Ende 2007 formuliert sein wird. Wir unternehmen schon heute viel, um unsere CO₂-Emissionen zu senken. Insgesamt werden wir bis zum Jahr 2012 rund 8 Mrd € in erneuerbare Energien und höhere Energieeffizienz investieren. Im Jahr 2007 soll das E.ON Forschungszentrum für Energie an der RWTH Aachen seine operative Arbeit aufnehmen. Mit dem Zentrum und der gleichzeitig gestarteten internationalen Forschungsinitiative wollen wir einen Beitrag zur Forschung in den Bereichen Energieeffizienz und Klimaschutz leisten. →

Als großes Unternehmen, das durch seine Regionalversorger fest in den Kommunen verankert ist, übernehmen wir auch Verantwortung für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung an unseren Standorten. Wir wollen überall dort, wo wir tätig sind, als glaubwürdiger und engagierter Partner wahrgenommen werden. Deshalb messen wir in regelmäßigen Befragungen zur Kundenloyalität unser Ansehen als verantwortliches Unternehmen. Um unsere regionalen Investitionen in Zukunft noch gezielter steuern zu können, werden wir 2007 Indikatoren zur Bewertung der Effektivität unserer Maßnahmen entwickeln. →

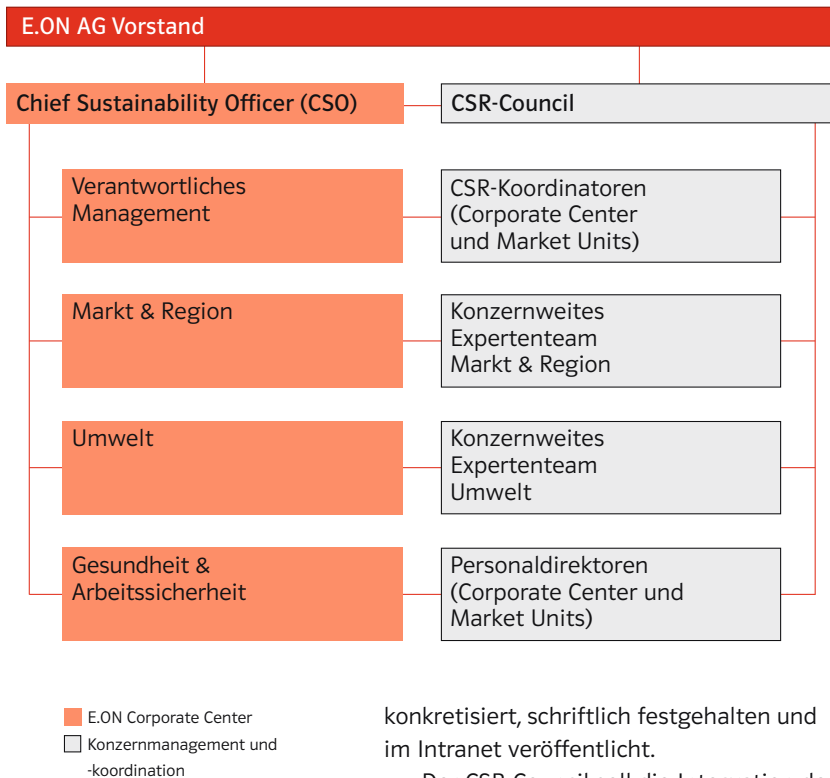
Unsere CSR-Organisation

Um verantwortliches Planen und Handeln in unserer Unternehmenskultur und unseren Geschäftsprozessen noch stärker zu verankern, haben wir eine mehrstufige CSR-Organisation etabliert. An ihrer Spitze konzernweit steht der CSR-Council, der als Beratungs-, Empfehlungs- und Überwachungsgremium für den Konzernvorstand auf allen Gebieten verantwortlicher Unternehmensführung arbeitet. Wegen seiner zentralen Rolle haben wir die Funktionen und Arbeitsweisen des CSR-Councils 2006

Weitere Ziele für das Jahr 2007 in unserem Programm auf Seite 16

→ eon.com > Konzern > Verantwortung > Umwelt > Forschung und Entwicklung

→ ... Verantwortung > Management > Strategie



OneE.ON Day

zu Corporate Social Responsibility

konkretisiert, schriftlich festgehalten und im Intranet veröffentlicht.

Der CSR-Council soll die Integration der Prinzipien zur verantwortlichen Unternehmensführung in die Geschäfte von E.ON begleiten und vorantreiben. Dazu werden unsere Nachhaltigkeits- und CSR-Leistungen regelmäßig mit denen anderer Unternehmen verglichen und möglicher Handlungsbedarf bei E.ON identifiziert. Der CSR-Council ist befugt, Rat von internen und unabhängigen externen Experten einzuholen und das Gespräch mit ausgewählten Stakeholdern zu suchen. Er ist allerdings kein ausführendes Organ, sondern überwacht die Umsetzung unserer CSR-Ziele und verantwortet die Berichterstattung. Geleitet wird er seit Dezember 2006 von Christoph Dänzer-Vanotti, Personalvorstand der E.ON AG und zuständig für CSR, sowie von Dr. Paul Golby, Vorstandsvorsitzender von E.ON UK. Weitere Mitglieder repräsentieren die fünf Market Units, den Konzernbetriebsrat, die Integritätsbeauftragten des Konzerns, sowie Verantwortliche für Strategie und Public Relations. →

Anfang 2007 haben wir begonnen, unsere konzernweite CSR-Projektorganisation in feste Organisationseinheiten zu überführen. In der Konzernholding leitet der

Chief Sustainability Officer (CSO) die Abteilungen Verantwortliches Management, Markt & Region, Umwelt und Gesundheit & Arbeitssicherheit. Diese koordinieren die Entwicklung konzernübergreifender Richtlinien und Maßnahmen sowie die jährliche CSR-Berichterstattung.

Die Arbeit des Bereichs „Nachhaltigkeit“ wird unterstützt durch CSR-Koordinatoren in allen Market Units sowie konzernübergreifende Experten- und Implementierungsteams, die jeweils von Führungskräften unserer Market Units sowie des Corporate Centers geleitet werden: Erstere entwickeln Strategien und Maßnahmen für unsere Handlungsfelder Verantwortliche Unternehmensführung, Markt & Region, Umwelt und Arbeitsplatz. Letztere koordinieren unsere konzernweiten CSR-Projekte. →

Die konkrete Umsetzung unserer CSR-Strategie erfolgt entsprechend unserer Führungsstruktur in den Market Units, unterstützt von den CSR-Koordinatoren, die die regional oft unterschiedlichen Rahmenbedingungen für bestimmte CSR-Themen besser berücksichtigen können. Sie bilden das Bindeglied zwischen den Erwartungen regionaler Stakeholder und dem Konzern.

Der Konzernvorstand verabschiedet die vom CSR-Council empfohlenen Ziele und Maßnahmen, überwacht die jährliche Zielerreichung sowie die Zuweisung der notwendigen Mittel und wird über die Inhalte der Sitzungen des CSR-Councils regelmäßig informiert. Der E.ON-Aufsichtsrat ist über die vierteljährlichen Berichte des Konzernvorstands in die CSR-Arbeit eingebunden. Wichtige Themen – wie z. B. die CSR-Berichterstattung – greift er in seinen Sitzungen auf.

Bei der Verankerung des konzernweiten Wertes „Gesellschaftliche Verantwortung“ hat unser Integrationsprojekt „OneE.ON“ (siehe Seite 7) eine besondere Bedeutung. Beim zweiten „OneE.ON Day“, der konzernweit am 21. Juni 2006 stattfand, war „CSR – Corporate Social Responsibility“ ein Leitthema. 80.000 Mitarbeiter waren an verschiedenen Standorten zu gemeinsamen Veranstaltungen eingeladen, an denen Redner aus anderen Konzerngesellschaften

sowie auch externe Gäste teilnahmen. Begleitet wurden die Veranstaltungen an allen Standorten von einer Ausstellung, die den Mitarbeitern unser Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung nahebrachte und viele Best Practice-Beispiele aus verschiedenen Konzerngesellschaften vorstellte. →

Corporate Governance und Risikomanagement

2006 war das erste Jahr, in dem E.ON die Anforderungen des US-amerikanischen Sarbanes-Oxley Act (SOA) für ausländische Unternehmen konzernweit erfüllen musste. Wir begrüßen den SOA als wichtigen Beitrag zur Stärkung der Corporate Governance. Allerdings ist die Erfüllung des SOA auch

mit Kosten verbunden. Innerhalb von zwei Jahren haben wir rund 50 Mio € in die Implementierung und die Tests der internen Kontrollen investiert. Hinzu kommt erheblicher Aufwand für die Dokumentation und das Einrichten der Systeme. Verantwortlich für die Umsetzung des SOA ist bei E.ON der Bereich Corporate Audit. Auf einer Konferenz „E.ON and SOA“, die bei E.ON UK stattfand, konnten sich Experten aus dem ganzen Konzern zwei Tage lang über SOA austauschen sowie gemeinsame Zielgrößen festlegen. →

Die verschiedenen Risiken, die mit unternehmerischem Handeln zwangsläufig verbunden sind, erfassen wir mit einem Risikomanagementsystem, das integraler Bestandteil unserer Geschäftsprozesse und Unternehmensentscheidungen ist. Das Risikomanagement soll der Unternehmensleitung ermöglichen, Risiken frühzeitig zu erkennen und abzuwehren. Unser Früherkennungssystem wird dabei regelmäßig durch die interne Revision und durch unsere Abschlussprüfer gemäß den gesetzlichen Anforderungen überprüft. Umweltrisiken und andere gesellschaftliche Risiken behandeln wir nach den Standards des Risikomanagements, das nach dem deutschen Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) eingerichtet wurde. Das Verhalten im Schadensfall ist durch klare Verhaltensvorgaben geregelt. →

E.ON erreicht rund 94 Prozent des Umsatzes in Ländern, die von Transparency International mit einem Corruption Perception Index (CPI) von über 5 bewertet werden. Diese Länder gelten als nicht ernsthaft korruptionsgefährdet.

In allen Ländern schenken wir der Verhinderung von Korruption höchste Beachtung. Besondere Aufmerksamkeit haben wir im vergangenen Jahr daher der Überarbeitung des Verhaltenskodex gewidmet, in dem Regeln für das ethische Verhalten unserer Mitarbeiter niedergelegt sind. Im Fokus stand vor allem der Umgang mit Geschenken und Einladungen, der nun deutlich detaillierter geregelt und erstmals mit konkreten Beispielen unterlegt ist. Unsere

Transparency International
weltweiter Korruptionsindex (CPI) 2006

Land ¹⁾	Rang	CPI-Punktzahl ²⁾	E.ON-Umsatzanteile (%) ³⁾
Finnland	1	9,6	0,17
Dänemark	4	9,5	0,22
Schweden	6	9,2	3,51
Schweiz	7	9,1	1,44
Norwegen	8	8,8	0,28
Niederlande	9	8,7	2,65
Österreich	11	8,6	0,53
Großbritannien	11	8,6	19,79
Deutschland	16	8,0	56,15
Frankreich	18	7,4	0,47
Irland	18	7,4	0,07
USA	20	7,3	3,05
Ungarn	41	5,2	5,30
Italien	45	4,9	1,25
Tschechien	46	4,8	1,57
Slowakei	49	4,7	0,07
Bulgarien	57	4,0	0,40
Polen	61	3,7	0,06
Rumänien	84	3,1	1,63
Russland	121	2,5	0,06
Sonstige	-	-	1,35

1) Länder mit einem Umsatzanteil nach Sitz der Kunden von mehr als 100.000 €
 2) Wird durch die Einschätzung von Wirtschaftsvertretern und Länderspezialisten im Hinblick auf die Verbreitung von Korruption gebildet und reicht von 10 (nicht korrupt) bis 0 (sehr korrupt).
 3) nach Sitz der Kunden

Mitarbeiter sind ausdrücklich aufgefordert, bei Unsicherheiten den zuständigen Compliance Officer (Integritätsbeauftragten) anzusprechen. Grund für die Verschärfung der Vorschriften waren vor allem die öffentlichen Diskussionen um von E.ON Ruhrgas finanzierte Informationsreisen mit Kunden.

Der neue Konzern-Verhaltenskodex ist im Corporate Center und allen Market Units Anfang 2007 in Kraft gesetzt worden, in einigen Market Units gelten darüber hinausgehende Regeln. Im Internet ist der Konzern-Verhaltenskodex auch öffentlich einsehbar. → Wir konnten feststellen, dass die zuständigen Integritätsbeauftragten seit der Einführung des neuen Verhaltenskodex aktiv angesprochen werden. Neuen Mitarbeitern wird der Kodex ausgehändigt und in den Einführungsveranstaltungen seine Bedeutung erläutert. Der Kodex ist im Übrigen fester Bestandteil der Schulungen der E.ON Academy. Beabsichtigt ist, dass auch das Senior Management speziell geschult wird.

Ein weiteres wichtiges Instrument, um Korruption und Bestechung im Konzern zu verhindern, ist die seit Anfang 2005 existierende Whistleblower-Hotline. Alle Mitarbeiter können dort Auffälligkeiten oder Unkorrektheiten, z. B. im Zusammenhang mit der Rechnungslegung, vertraulich oder anonym telefonisch bzw. schriftlich melden. Gegen die an Unkorrektheiten Beteiligten geht E.ON konsequent vor.

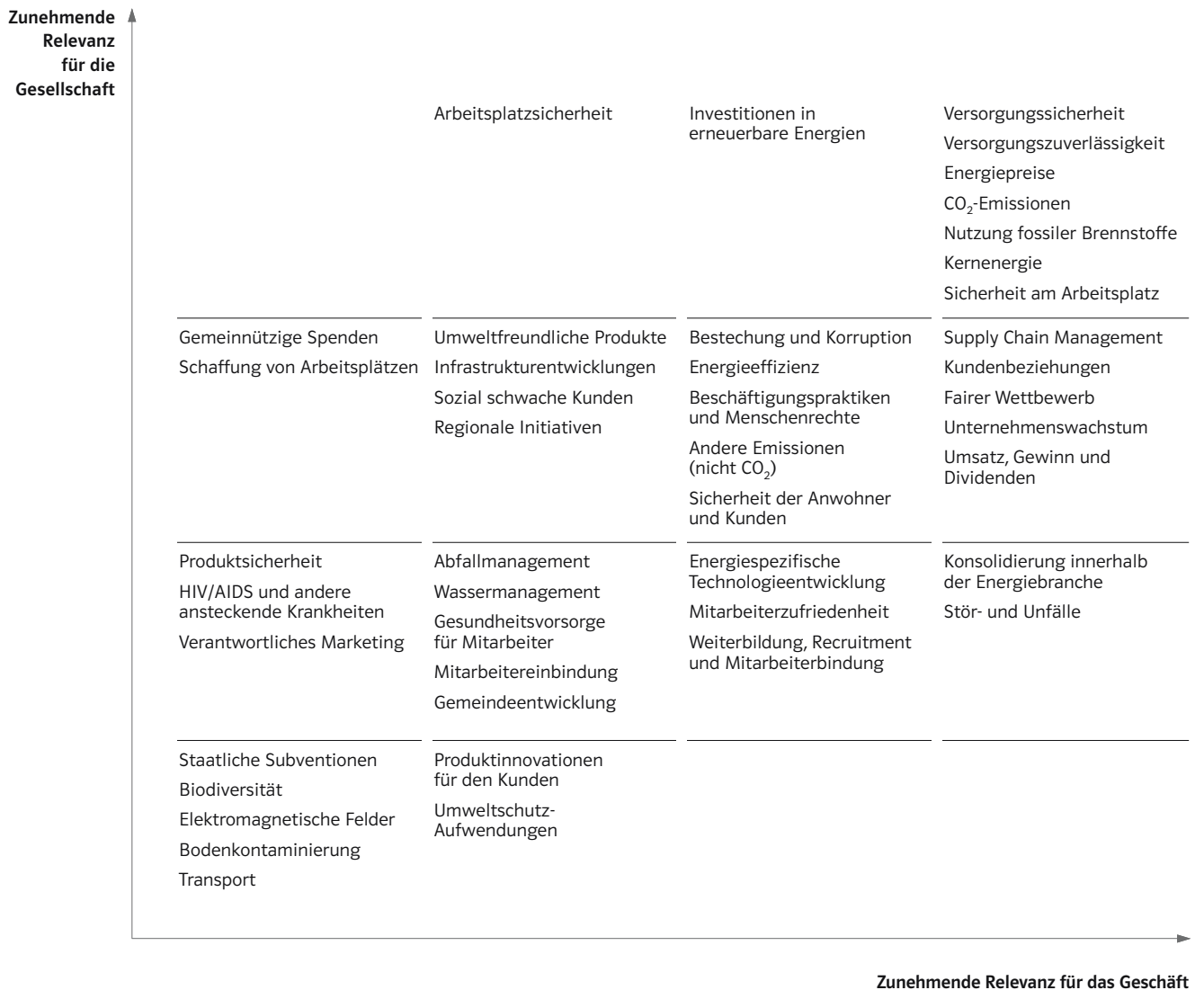
Berichtswesen und Leistungsmessung

An unserem Ziel einer besonders transparenten und offenen Kommunikation muss sich insbesondere das Berichtswesen zu CSR ausrichten. Deshalb unterstützt E.ON die Global Reporting Initiative (GRI) als „Organizational Stakeholder“ und orientiert sich bei der CSR-Berichterstattung an deren aktuellen Berichtsleitlinien G3. Um die Vergleichbarkeit der CSR-Berichte unserer Branche zu verbessern, beteiligen wir uns an der Entwicklung des GRI Electric Utility Sector Supplement, in die wir vor allem unsere internationalen Erfahrungen einbringen. →

Auch bei externen Nachhaltigkeitsratings wünschen wir uns eine bessere Vergleichbarkeit. Deshalb veranstalten wir derzeit gemeinsam mit dem Institut für Management an der Berliner Humboldt-Universität eine Seminarreihe. Dabei werden die Nachhaltigkeitsratings vor dem Hintergrund international unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen überprüft und Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Methoden und Transparenz der bewertenden Organisationen erarbeitet.

Im Jahr 2006 haben wir darüber hinaus einen internen Prozess zur Verbesserung der Berichterstattung gestartet. Dabei haben wir zunächst die für unseren CSR-Bericht wichtigen Themen identifiziert und sie anschließend nach ihrer Relevanz bewertet. Dabei haben wir uns an der „Gesellschaftlichen Relevanz“, die die Erwartungen unserer Stakeholder wiedergibt, sowie an den laufenden oder potenziellen „Auswirkungen auf das Geschäft“ orientiert. Die abgebildete Matrix zeigt eine anhand der genannten Faktoren durchgeführte Analyse. Die Priorisierung wurde durch E.ON-Mitarbeiter überprüft, die regelmäßig Kontakt zu den entsprechenden Stakeholdergruppen haben. Im Rahmen unserer kontinuierlichen Stakeholderdialoge erwarten wir weitere wichtige Rückmeldungen. Themen, die in der Matrix rechts oben erscheinen, schätzen wir am wichtigsten für

Thematische Fokussierung der CSR-Berichterstattung



unsere Berichterstattung ein. Natürlich vernachlässigen wir die anderen Themen nicht. →

Um die Genauigkeit und Effizienz unserer Berichterstattung und Leistungsmessung weiter zu erhöhen, haben wir 2006 zur Ermittlung von CSR-Daten mit der Einführung des internetbasierten „credit 360“-Systems begonnen. Es ermöglicht eine konzernweit konsistente Datensammlung.

Die Indikatoren, deren Werte wir damit erfassen können, haben wir mit den G3-Richtlinien der GRI, dem Global Compact sowie an den Anforderungen von Nachhaltigkeitsratings und -rankings abgeglichen. →

CSR-Programm 2007		
Ziel	Status	
Werte: CSR ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur		
E.ON-Mitarbeiter sind sich der Bedeutung des Themas CSR bewusst und 80 Prozent der Mitarbeiter sehen E.ON als verantwortlich handelndes Unternehmen (Ergebnis der Mitarbeiterbefragung)	80.000 Mitarbeiter waren zum konzernweiten OneE.ON Day 2006 geladen (Themenschwerpunkt: CSR) 63 Prozent der E.ON-Mitarbeiter denken, dass gesellschaftliche Verantwortung im E.ON-Konzern ernst genommen wird, 27 Prozent stimmen der Aussage teilweise zu (Mitarbeiterbefragung 2005) Global Compact-Prinzipien in die Präqualifizierung und kontinuierliche Bewertung unserer Material- und Dienstleistungslieferanten integriert und Projekt zur Integration beim Rohstoffeinkauf gestartet	↗
Erfolgreiches Engagement von jeder Market Unit in den aktuellen konzernweiten CSR-Programmen, z. B. Energieforschung, „Energie für Kinder“	CSR-Organisationsstrukturen auf Corporate Center- und Market Unit-Ebene verabschiedet, Umsetzung begonnen	↗
Wir entwickeln klare Zielvorgaben und Indikatoren für das bürgerschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter (matched funding, matched time, employee volunteering)	Konzernweites Rahmenkonzept für das bürgerschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter entwickelt, das von allen Market Units adaptiert und dabei an regionale Besonderheiten angepasst wird	↗
Wir werden unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagement weiter ausbauen und den konzernweiten LTIF-Wert um jährlich 10 Prozent reduzieren	Vielzahl an Gesundheitsprogrammen auf Market Unit-Ebene etabliert (z. B. FIT-Programm für Mitarbeiter mit einem Alter von über 45 Jahren bei E.ON Ruhrgas) OneE.ON Forum zu Work-Life Balance veranstaltet Konzernweiten LTIF-Wert von 5,0 im Jahr 2005 auf 4,0 im Jahr 2006 reduziert	↗
Transparenz: Wir erreichen eine führende Position in unserer Branche im Hinblick auf eine offene, glaubwürdige und selbstkritische Kommunikation		
E.ON gehört zu den Top 10 Prozent unserer Branche und ist daher im Dow Jones Sustainability Index (DJSI) gelistet	Systematisierung der Dialoge mit unseren Stakeholdern und Entwicklung einer konzernweiten Strategie zum Stakeholdermanagement begonnen DJSI-Rating 2006 im Vergleich zum Vorjahr stark verbessert; leistungsbezogene Vergütung von Führungskräften mit der Bewertung 2007 verknüpft Platz 25 im Accountability Rating 2006 erreicht (Verbesserung um 41 Plätze) Als „Best in Class“-Unternehmen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsleistung durch Storebrand bewertet Transparenz-Offensive für Kraftwerksdaten unserer europäischen Kraftwerke gestartet Beschluss gefasst, jedes neue Kraftwerk, das in unserem Versorgungsgebiet in Deutschland gebaut wird, innerhalb von 16 Wochen an das Netz anzuschließen Zugang zu unserem Erdgasnetz für Wettbewerber in Deutschland vereinfacht Neue Vertriebsgesellschaft für Strom und Gas in Deutschland gegründet, die landesweit leicht kalkulierbare und attraktive Energiepreise bietet („E WIE EINFACH“)	↗
Wir haben einen anerkannten und standardisierten Prozess für die Berichterstattung nichtfinanzieller Informationen und die damit verbundenen Datenerhebungsprozesse etabliert	Seit 2005 jährlich einen konzernweiten Bericht zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen veröffentlicht Nutzung eines konzernweiten standardisierten Datenerhebungssystems begonnen Teile des CSR-Berichts 2006 durch einen Wirtschaftsprüfer geprüft	↗

Grad der Zielerreichung: ↗ → ↘

CSR-Programm 2007 (Fortsetzung)	
Ziel	Status
<p>Umwelt: Wir erreichen eine führende Position in der Verbesserung von Klimaschutz und Energieeffizienz</p> <p>Wir haben klare und ehrgeizige Ziele für die Reduzierung der spezifischen CO₂-Emissionen entwickelt</p>	<p>Veröffentlichung quantitativer CO₂-Reduktionsziele aufgrund unklarer politischer Rahmenbedingungen verschoben</p> <p>Konzernweite „Carbon Strategy“ weiterentwickelt</p> <p>1 Mrd € für konkrete Projekte im Bereich erneuerbarer Energien für 2007-2009 eingeplant</p> <p>500 Mio € für Windpark Robin Rigg (Kapazität: 180 MW, in Betrieb: 2009)</p> <p>750 Mio € für unseren Anteil am Windpark London Array (1.000 MW, 2011)</p> <p>1,3 Mrd € für Offshore-Windparkprojekte in Deutschland (500 MW, 2011)</p>
<p>Die internationale Forschungsinitiative mitsamt dem E.ON Forschungszentrum für Energie ist eingerichtet und hat den Betrieb aufgenommen</p>	<p>E.ON Forschungszentrum für Energie gegründet</p> <p>Konzernweit bereits viele Kooperationen mit Forschungsinstituten und Universitäten eingegangen</p> <p>Start der Technologie-Offensive „innovate.on“ als Bestandteil unserer RD&D-Aktivitäten</p> <p>Konzernweit an einer Reihe von Initiativen zur CO₂-Abspaltung und -Speicherung beteiligt</p> <p>E.ON Bioerdgas GmbH gegründet</p>
<p>Reputation: Wir werden in allen Regionen, in denen wir tätig sind, als vertrauenswürdiger und engagierter Partner wahrgenommen</p> <p>Wir haben unser Image als verantwortlich handelndes Unternehmen verbessert und durch die Ergebnisse des Kundenloyalitätsindex nachgewiesen</p>	<p>Imagerelevante Fragen bezüglich des gesellschaftlichen Engagements in den Fragebogen zur Erhebung der Kundenloyalität integriert</p> <p>Best Practices bei der Energieeffizienzberatung für Kunden konzernweit ausgetauscht</p> <p>Einführung des Gebäudeenergieausweises in Deutschland in Kooperation mit der Deutschen Energie-Agentur (dena) organisiert</p> <p>CaringEnergy und Powergen HeatStreets für bedürftige Kunden bei E.ON UK fortgeführt</p>
<p>Wir haben ein geeignetes Set an Indikatoren entwickelt, um die Effektivität unserer Investitionen in die Regionen (inklusive Versorgungszuverlässigkeit) zu messen</p>	<p>Prozess der Auswahl entsprechender Indikatoren gestartet</p> <p>Strategie für das Engagement in den Regionen erarbeitet</p> <p>7,3 Mrd € für Strom- und Gasnetze für 2007-2009 eingeplant</p>

Grad der Zielerreichung: ↗ → ↘

Die neue „Energiepolitik für Europa“ des Europäischen Rats formuliert eindeutige Ziele, zu denen eine sichere Versorgung, ein gut funktionierender Binnenmarkt, nachhaltiges Wirtschaftswachstum und wichtige Klimaschutzziele gehören. Mittelpunkt dieser neuen Politik ist ein grundlegendes, verbindliches energiepolitisches Kernziel: Die EU muss ihre Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um 20 Prozent senken.

Hierbei geht es nicht nur um den Klimawandel, sondern auch um die Energieversorgungssicherheit, die Wirtschaft und das Wohlergehen der Bürger Europas. Das Erreichen dieser 20-prozentigen Reduzierung kann dazu beitragen, die Abhängigkeit der EU von schwankenden Erdöl- und Erdgas-

„Ohne einen Energiebinnenmarkt, der sich durch einen echten, intensiven, europaweiten Wettbewerb auszeichnet, kann keines der Kernziele der EU-Energiepolitik erreicht werden.“

Andris Piebalgs
EU-Energiekommissar

preisen einzudämmen, Unsicherheiten bezüglich zukünftiger Marktentwicklungen aufzufangen, einen wettbewerbsfähigeren EU-Energie Markt zu schaffen sowie Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu fördern.

Ohne einen Energiebinnenmarkt, der sich durch einen echten, intensiven, europaweiten Wettbewerb auszeichnet, kann keines der Kernziele der EU-Energiepolitik erreicht werden. Große multinationale Konzerne wie E.ON spielen eine entscheidende Rolle für das Erreichen dieser Ziele.

Zwei Maßnahmen sind jedoch unumgänglich: Zum einen bedarf es der Entflechtung von Netzen und Erzeugern. Hier gibt es zwei mögliche Vorgehensweisen: die eigentumsrechtliche Trennung oder die Übergabe der Netzführung in unabhängige Hände, ohne dass die Energiekonzerne das Eigentum an den Netzen verlieren. Die Kommission ist der Ansicht, dass die Eigentumsentflechtung die eindeutig bessere Option ist. Zum anderen schlägt die Kommission eine Verbesserung der Energieregulierung vor. Die nationalen Regulierungsbehörden müssen nicht nur die Entwicklung ihres jeweiligen Marktes fördern, sondern auch den Fortschritt des europäischen Energiebinnenmarktes unterstützen.

Die neue Energiepolitik für Europa ist die Basis für eine langfristige Strategie, die uns zum Umdenken bezüglich unserer bisherigen Energienutzung bewegen wird. Das bedeutet, dass die EU eine Führungsrolle bei der Auslösung einer neuen weltweiten industriellen Revolution übernimmt, von der die Industrieländer und die Entwicklungsländer gleichermaßen profitieren werden. Dabei wird der Wandel zu einem emissionsarmen Wirtschaftswachstum beschleunigt und der Anteil der vor Ort erzeugten und genutzten emissionsarmen Energie drastisch erhöht.



Markt

Markt

22,4 Mrd € für Sachanlagen zwischen 2007 und 2009

Vor- und Nachteile einzelner Energieträger auf www.eon.com

Jahrzehntlang war Energie in Europa sicher und preisgünstig verfügbar. Doch diese Zeiten sind vorbei: Der derzeitige Boom in den asiatischen Märkten lässt den weltweiten Energieverbrauch dramatisch steigen; nach Berechnungen der Internationalen Energieagentur wird er sich innerhalb der kommenden zwei Jahrzehnte mehr als verdoppeln. Diese Steigerung der Nachfrage verschärft den globalen Wettbewerb um die endlichen fossilen Ressourcen und führt zu höheren Preisen.

In Europa sind die eigenen Ressourcen zunehmend ausgeschöpft, sodass die Abhängigkeit von Importen zunimmt. Gleichzeitig verändert sich der europäische Binnenmarkt stark und die Liberalisierung der Strom- und Gasmärkte ist in vollem Gange. Politiker und weitere Anspruchsgruppen versprechen sich von einem intensiven Wettbewerb niedrigere Preise. Hinzu kommt, dass angesichts des Klimawandels in immer stärkerem Maß der Einsatz von umweltfreundlichen Technologien und CO₂-freier Energie gefordert wird.

E.ON begrüßt die Liberalisierung in wichtigen Märkten und übernimmt mit konkreten Maßnahmen zur langfristigen Energieversorgung und beim Umbau der

europäischen Energiestrukturen eine führende Rolle. Von 2007 bis 2009 investieren wir mehr als 22 Mrd € in moderne Kraftwerke, Netze und Pipelines und die Erschließung neuer Bezugsquellen für Erdgas. Gleichzeitig entlasten wir unsere Kunden durch vielfältige Angebote von den hohen Energiepreisen. Wir verstehen uns als Schrittmacher dieser Entwicklung und haben dem Wettbewerb mit einem Bündel von Maßnahmen neue Impulse verliehen. Schon jetzt ist klar: Die europäischen Märkte verfügen über genügend Innovationskraft, unternehmerische Risikobereitschaft und nicht zuletzt Kapital, um die Liberalisierung zügig voranzutreiben. Voraussetzung ist allerdings, dass die Energieunternehmen von der Politik ausreichend Raum bekommen, um im Wettbewerb die besten Lösungen zu entwickeln.

Versorgungssicherheit

E.ON verfolgt im Wesentlichen drei Richtungen, um die Energieversorgung ihrer Kunden langfristig zu sichern: Wir halten an unserem breiten Energiemix fest, investieren kontinuierlich in die Modernisierung unserer Anlagen und Netze und setzen auf die Diversifikation der Bezugsquellen und -wege für Rohstoffe. Auch die ständige Verfügbarkeit unserer Netze und geringe Ausfallzeiten sind Aspekte der Versorgungssicherheit.

Energiemix Mit unserer ausgewogenen Mischung aus Kohle, Kernenergie, erneuerbaren Energien und Erdgas vermeiden wir einseitige Abhängigkeiten und sichern so langfristig die Stromversorgung. Dabei wird Kohle nach Einschätzung vieler Experten absehbar der wichtigste Energieträger bleiben. Daher forschen wir an innovativen Technologien, um die Emissionen der Kohlekraftwerke zu reduzieren (siehe Seite 29).

Energiemix des von E.ON eigenerzeugten und verkauften Stroms

Anteile in %	2006		2005		2004	
	Eigenerzeugung	Verkauf	Eigenerzeugung	Verkauf	Eigenerzeugung	Verkauf
Kohle	45,5	34,3	44,0	34,0	42,1	33,3
Kernenergie	34,1	32,4	34,3	32,4	33,9	31,8
Gas	7,5	13,4	8,8	14,3	7,9	13,9
Wasserkraft	7,9	9,1	9,1	9,6	9,0	10,0
Öl	2,3	3,3	1,9	3,0	1,6	2,7
Wind	0,4	1,3	0,4	0,8	0,3	0,6
Biomasse	0,6	¹⁾	0,3	¹⁾	0,4	¹⁾
Sonstige	1,8	6,1	1,3	6,0	4,9	7,6
Gesamt	100	100	100	100	100	100
Gesamt TWh	230,3	419,6	235,3	421,6	233,7	409,6

¹⁾ Biomasse unter Sonstige

Wesentliche von E.ON geplante Kraftwerksneubauten				
Typ	Leistung (MW)	Kraftwerk	Land	Inbetriebnahme
Steinkohle	1.100	Datteln 4	Deutschland	2011
	1.100	Staudinger 6	Deutschland	2012
	400	„50plus“	Deutschland	2014
	1.100	Maasvlaakte	Niederlande	2012
	2 x 800	Kingsnorth	UK	2012/3
	750	Trimble County	USA	2010
GuD	800	Irsching 4	Deutschland	2009
	530	Irsching 5	Deutschland	2011
	800	Livorno Ferrais	Italien	2008
	400	Gönyü 1	Ungarn	2010
	1.200	Grain	UK	2009
KWK	440	Malmö	Schweden	2009
Fossil	2.400	Weitere Projekte	Osteuropa	>2010
Kernkraft	+430	Oskarshamn (Upgrade)	Schweden	2008/12
Wind	3.200	Windenergie-Projekte	Europa	2011
Gesamt	16.250			

Sicherung der Erdgasversorgung Im Jahr 2006 ist es E.ON gelungen, die Erdgaslieferverträge mit Gazprom bis zum Jahr 2036 zu verlängern. Mit jährlich rund 24 Mrd Kubikmetern Erdgas liefert Gazprom damit langfristig ein Drittel der derzeit von E.ON Ruhrgas beschafften Gasmenge. Dies entspricht dem jährlichen Verbrauch von 10 Mio Haushalten. Unser Ziel für das Jahr 2010 ist es, bis zu 20 Prozent unseres Gasbedarfs aus Eigenproduktion zu decken. Diesem Ziel sind wir im Jahr 2006 durch den Erwerb von Anteilen an Explorationsblöcken in der britischen und norwegischen Nordsee näher gekommen. Erstmals hat E.ON dabei die Betriebsführung für ein Lizenzgebiet erhalten.

E.ON steigt in das Geschäft mit verflüssigtem Erdgas (LNG) ein, das per Schiff transportiert wird. Dadurch werden wir zukünftig auch auf weiter entfernte Bezugsquellen, wie z. B. Afrika, zurückgreifen können. Unser erstes größeres LNG-Projekt ist der Bau des Anlande- und Regasifizierungsterminals in Wilhelmshaven. Die Inbetriebnahme des Terminals mit einer Durchsatzkapazität von jährlich ca. 10 Mrd Kubikmetern Erdgas ist für 2010 geplant.

Weil Importabhängigkeit und saisonale Verbrauchsschwankungen zunehmen, steigt der Bedarf an Erdgasspeichern. Besonders dringend werden diese in Großbritannien benötigt, das in den letzten Jahren vom Netto-Exporteur zum Netto-Importeur von Erdgas wurde. Daher plant E.ON UK zwei der größten unterirdischen Gasspeicher des Landes. →

Versorgungszuverlässigkeit Trotz unserer hohen Standards bei der Wartung und Betreuung der Netze kam es am 4. November 2006 zu einem kurzfristigen Ausfall von Teilen des europäischen Transportnetzes. Unabhängige Untersuchungen haben ergeben, dass für den Zwischenfall im Wesentlichen menschliche Fehleinschätzungen von Mitarbeitern der E.ON Netz verantwortlich waren. Auch Untersuchungen der UCTE (Verband der europäischen Übertragungsnetzbetreiber für Elektrizität) haben bestätigt, dass keine technischen Fehlfunktionen

Neue Kraftwerke Mit der Ausbau- und Modernisierungsoffensive für unseren Kraftwerkspark nehmen wir in vielen Ländern eine technologische Vorreiterrolle ein: Die Kohlekraftwerke in Datteln, Staudinger und Maasvlaakte werden über einen bisher unerreichten Wirkungsgrad von rund 46 Prozent verfügen. Ein besonders ehrgeiziges Projekt ist das Kraftwerk „50plus“, das sogar einen Wirkungsgrad von über 50 Prozent erzielen wird und das wir mit einer Leistung von mindestens 400 MW bis 2014 an einem deutschen Standort errichten werden. → E.ON U.S. setzt in den USA mit dem neuen Steinkohlekraftwerk Trimble County 2 neue Maßstäbe beim Umweltschutz. Der US-Energieminister hat dies mit einer Steuergutschrift in Höhe von rund 94 Mio € honoriert. Auch in Osteuropa wollen wir zunehmend eigene Erzeugungskapazitäten aufbauen und so einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und zum Umweltschutz in dieser Region leisten. Im Bereich der erneuerbaren Energien wird E.ON die Erzeugungskapazitäten bis 2011 um über 3.200 MW erweitern (siehe Seite 30).

Weitere LNG-Projekte auf www.eon.com

Link zum Untersuchungsbericht der UCTE auf www.eon.com

aufgrund unzureichender Investitionen vorlagen. Um solche Auswirkungen im Netzbetrieb in der Zukunft zu vermeiden, hat E.ON den Zwischenfall umfangreich analysiert und Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Wettbewerb

In ihrer Sektorenuntersuchung des europäischen Strom- und Gasmarktes im vergangenen Jahr hat die Europäische Kommission den mangelnden Wettbewerb in diesen Märkten kritisiert. Ihre Analyse deckt sich in vielen Punkten mit den Erfahrungen von E.ON, etwa der immer noch ungenügenden Markttransparenz in einigen Mitgliedsländern. E.ON gibt dem Wettbewerb auf den europäischen Energiemärkten z. B. durch den Ausbau der Stromnetze und der Netzkuppelstellen an den Ländergrenzen starke Impulse.

E.ON Ruhrgas hat im Jahr 2006 den Zugang zu den Gasnetzen für Wettbewerber in Deutschland stark vereinfacht.

Mit der im Februar 2007 neu gegründeten Tochtergesellschaft E WIE EINFACH, bietet E.ON als erstes Unternehmen allen Kunden landesweit leicht kalkulierbare und attraktive Energiepreise. Die Preisgestaltung sieht im Vergleich zum Standardtarif des örtlichen Grundversorgers stets günstigere Strom- und Gaspreise vor. →

Kritisch sehen wir den Vorschlag der Europäischen Kommission, die Netze zu enteignen. Dies ist für uns kein geeignetes Mittel, den Wettbewerb zu fördern, und erschwert die Planung der notwendigen langfristigen Investitionen.

Kundenorientierung

Je stärker ein Marktumfeld durch Wettbewerb geprägt ist, desto wichtiger wird die Qualität der Kundenbetreuung. Für E.ON ist Kundenorientierung daher eine von fünf zentralen Verhaltensweisen, an denen wir unser Handeln orientieren. Anfang 2006 haben wir in einer konzernweiten Kundenorientierungswoche Verbesserungspoten-

ziale und Best Practice-Beispiele unseres Service identifiziert. Die Ergebnisse stehen über unsere Best Practice-Plattformen allen Mitarbeitern im Konzern zur Verfügung. So wurde z. B. bei E.ON Nordic im Winterhalbjahr 2006/2007 jeder Mitarbeiter drei halbe Tage lang zum Thema Kundenorientierung geschult.

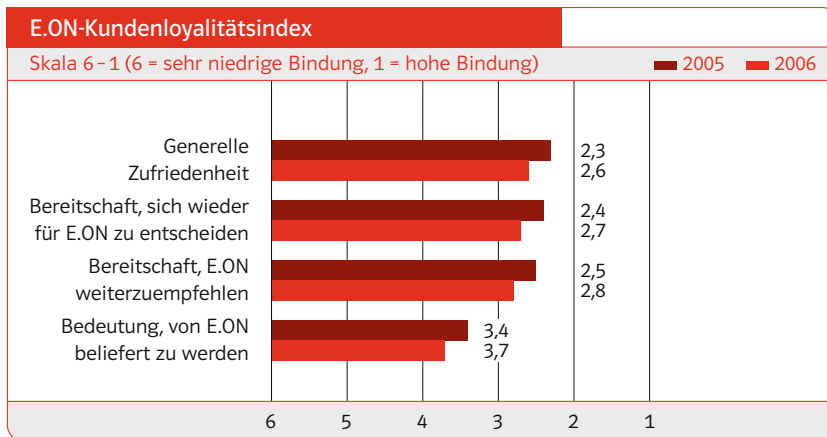
OneE.ON-Innovationspreis für Kundenorientierung Einen großen Anreiz für unsere Mitarbeiter, neue Konzepte für einen besseren Kundenservice zu entwickeln, bot im Jahr 2006 die Verleihung des OneE.ON-Innovationspreises für Kundenorientierung. Mehr als 2.400 Mitarbeiter haben über 500 Projekte und Ideen eingereicht. Den ersten Preis erhielt ein Team von E.ON U.S. für die Realisierung eines virtuellen Callcenters. Mithilfe einer neuen Computersoftware ist es der Projektgruppe gelungen, die 25 Callcenter von Kentucky Utilities so miteinander zu vernetzen, dass in Stoßzeiten Kundenanfragen deutlich schneller bearbeitet werden können. Kein Wunder also, dass E.ON U.S. bereits zum siebten Mal im Mittleren Westen der USA in der J. D. Power Kundenzufriedenheitsanalyse zum Energieunternehmen mit dem besten Service gewählt wurde.

Kundenzufriedenheit Angesichts der gestiegenen Energiepreise ist es für Unternehmen der Energiebranche heute eine besondere Herausforderung, das Vertrauen ihrer Kunden zu erhalten. Dies spiegelt sich auch in einem gegenüber dem Vorjahr gesunkenen Loyalitätsindex unserer Kunden wider. Zwar konnte sich E.ON in den meisten Ländern gegenüber den wesentlichen Wettbewerbern verbessern, der absolute Rückgang der Kundenloyalität hat uns dennoch zu zahlreichen Maßnahmen veranlasst. Dazu gehören z. B. Produkte mit Preisgarantie, Informationskampagnen, der Ausbau unserer Energiesparberatung sowie Investitionen zur Verbesserung der Servicequalität. →

So ist es E.ON UK gelungen, die Zahl der Kundenbeschwerden im Vergleich zu den Vorjahren deutlich zu senken - z.B. durch

Weitere Maßnahmen der Wettbewerbsinitiative auf www.eon.com

Weitere ausgezeichnete Innovationsprojekte auf www.eon.com.



Energiesparberatung für **2,8 Mio Kunden**

verbesserte Prozesse oder die Vereinfachung der Stromrechnungen. Laut der Verbraucherorganisation „energywatch“ wurde nach Platz fünf im Vorjahr 2006 die zweitniedrigste Beschwerderate aller britischen Energieunternehmen erreicht.

Preissensible Produkte E.ON UK entwickelt auch kontinuierlich neue Produkte, die besondere Kundenwünsche erfüllen. „Capped 2010“ ist z. B. ein neuer Strom- und Gasarif, der von den extremen Preisschwankungen am britischen Energiemarkt abgekoppelt ist. Bei diesem Angebot mit Preisgarantie steigt der Tarif bis 2010 nicht über ein bestimmtes Niveau, während eventuelle Preissenkungen an die Kunden weitergegeben werden. Diese Best Practice wurde Anfang 2007 auch von E WIE EINFACH und E.ON Hanse in Deutschland übernommen. →

Seit 2006 bietet E.ON Bayern einen Sozialrabatt in Kooperation mit den Wohlfahrtsverbänden Caritas und Diakonie an. Er entlastet Kunden, die in eine finanzielle Notlage geraten sind, jährlich um mehr als 100 €.

Energieeffizienz beim Kunden Wir bieten unseren Kunden in allen unseren Market Units vielfältige Dienstleistungen zur effizienten Energienutzung an. → Insgesamt hat z. B. E.ON UK 2006 rund 80 Mio € im Rahmen der sogenannten „Energieeffizienz-Verpflichtung“ investiert.

Wir verstehen die Beratung zur Senkung des Energieverbrauchs als wichtiges Instrument, unsere Kunden langfristig zu binden, und als einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz. 2006 hat E.ON über 2,8 Mio Kunden beim Energiesparen beraten und damit geholfen, deren Energiekosten zu senken. Das gilt z. B. auch für Geschäftskunden von E.ON Nordic: Sie sparen durch Beratungsmaßnahmen seit 1997 jedes Jahr rund 120 Gigawattstunden und vermeiden damit fast 100.000 Tonnen CO₂.

Ein besonders großes Einsparpotenzial ergibt sich beim Heizen, das rund drei Viertel des gesamten Energieverbrauchs in privaten Haushalten ausmacht. Daher bauen die deutschen Market und Business Units derzeit gemeinsam ein Service-Center für Energieeffizienz auf, das den Endkunden unabhängige Unterstützung für alle Energiesparthemen bietet. E.ON kooperiert zudem mit der Deutschen Energie-Agentur dena bei der Einführung des Gebäude-Energieausweises. Mit diesem Instrument können unsere Kunden über den energetischen Zustand ihres Gebäudes informiert werden, um gezielt sinnvolle Modernisierungsmaßnahmen einzuleiten. In Zukunft sollen die dabei gewonnenen Erkenntnisse konzernweit genutzt werden.

Neben der Energiesparberatung fördern wir Maßnahmen zur dezentralen Energieerzeugung, z. B. durch Mikro-Kraft-Wärme-Kopplung oder das Aufstellen von kleineren Windrädern. → Außer beim Strom- und Wärmeverbrauch gibt es auch Effizienzpotenziale im Kraftfahrzeugbereich. E.ON fördert daher Erdgasfahrzeuge und die dazu benötigte Infrastruktur. →

Weiteres Thema im Internet

- Verantwortung in der Wertschöpfungskette

Weitere Initiativen für einkommensschwache Kunden auf www.eon.com

Infos zu intelligenten Stromzählern, Energiespartipps, Verbrauchskalkulatoren etc. auf www.eon.com

→ [eon.com](http://www.eon.com) > Konzern > Verantwortung > Markt > Kundenorientierung > Energiepreise

→ ... Markt > Energieberatung

→ ... Markt > Energieberatung > Erzeugung

→ ... Markt > Energieberatung > Erdgasfahrzeuge



Unterwegs mit E.ON

Wir wissen, wie wichtig es im heutigen wettbewerbsorientierten Markt ist, unser Engagement für die Kunden unter Beweis zu stellen. Deshalb hat E.ON unter anderem in Großbritannien und Deutschland eine Initiative gestartet, bei der wir auf unsere Kunden zugehen und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Anliegen persönlich mit uns zu besprechen.

Die europäischen Großhandelspreise für Strom und Gas sind in den letzten Jahren drastisch angestiegen. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen, insbesondere spielt hier aber das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage eine besondere Rolle. Außerdem prüft die EU zurzeit, wie sich die Struktur der europäischen Strom- und Gasbranche – das heißt, welche Unternehmen Zugang zu Gas- oder Stromerzeugungskapazitäten und die Mittel zu deren Verteilung haben – auf die Energiepreise auswirkt.

Anfang 2006 waren unsere Kunden in Deutschland aufgrund der Gaspreisanstiege zunehmend besorgt. Deshalb entschieden wir uns, im Rahmen unseres Kundenkontaktprogramms landesweit eine Reihe von sogenannten „Dialog-Touren“ zu organisieren.

In Bayern wurden beispielsweise etwa 30.000 Privatkunden von E.ON Bayern eingeladen, eines der mobilen Informations-

zentren von E.ON zu besuchen. Über 1.000 Kunden erschienen, um ihre Vorbehalte im Hinblick auf den Gaspreis mit E.ON-Mitarbeitern persönlich zu diskutieren. Wir nutzten die Gelegenheit, um unseren Kunden zu zeigen, wie sie mit mehr Energieeffizienz ihre Kosten reduzieren können.

Darüber hinaus nahmen wir an einer Reihe von Veranstaltungen, wie z. B. Ausstellungen, Handelsmessen und politischen Parteitag, teil. Auf dem Dresdner CDU-Parteitag im November 2006 zeigten wir den Teilnehmern anhand einer Wärmebildkamera, wie viel Wärme ihr Körper tatsächlich verliert, und regten sie so an, über Isolierung und Energieeffizienz ihrer Gebäude nachzudenken.

Auch in Großbritannien geben wir unseren Kunden die Möglichkeit, persönlich Kontakt vor Ort aufzunehmen.

24 Tage lang, von August bis Oktober 2006, zogen die E.ON UK Customer Care Roadshows durch 12 größere Städte. Hier konnten Kunden direkt mit E.ON-Mitarbeitern sprechen, und wir waren in der Lage, CSR-Initiativen, wie Energieeffizienz und unseren Service für einkommensschwache Kunden, zu vermitteln.

Die Resonanz war sehr positiv. 92 Prozent der Kunden sprachen sich sogar für mehr Roadshows und persönlichen Kontakt mit uns aus.



Karsten Schätzer
Leipzig

„Der Besuch am E.ON-Stand auf dem CDU-Bundesparteitag war ein Muss, kein anderer Aussteller hat sich auf dem Ausstellerparkett so offen und engagiert gezeigt. Ich habe interessante Informationen und Antworten zum Thema Energiebezug der Zukunft erhalten. Die Aktion „Ihr Wärmebild“ war ein Erlebnis, so kann man sich einmal auf eine andere Art betrachten. Ich freue mich auf ein Wiedersehen!“

„Ich fand Ihre Dialog-Aktion sehr gelungen, da gerade Energieeffizienz immer wichtiger wird, um auch den folgenden Generationen eine lebenswerte Zukunft zu ermöglichen. Ihr Wärmebild hat dazu beigetragen, dass vielen Menschen diese Thematik erst einmal wieder bewusst wurde.“

Dirk Kappenhagen
Landesgeschäftsführer
der Jungen Union NRW
Düsseldorf

Bernhard Lang
Windischeschenbach

„Mich hat am E.ON-Dialogstand insbesondere die Technik der Wärmebildkamera angesprochen. Als Hobbyfotograf war mein erster Gedanke: Wo bekomme ich eine solche Kamera her?“

Der Klimawandel ist da, die Temperaturen steigen spürbar, und wer nicht spätestens jetzt gegensteuert, wird sich irgendwann den Vorwürfen seiner Kinder und Enkelkinder stellen müssen. Die EU hat die Messlatte schon höher gelegt: Bis 2020 sollen erneuerbare Energien ein Fünftel zur europaweiten Energie-

„Dabei steht nicht der Verzicht im Vordergrund. Es geht vielmehr darum, das Verbraucherverhalten zu studieren, um schlummernde Sparpotenziale zu finden.“

Univ.-Prof. Dr. ir. Rik W. De Doncker
Leiter des E.ON Forschungszentrums
für Energie, RWTH Aachen

versorgung beisteuern und die CO₂-Emissionen sollen um 20, wenn nicht sogar um 30 Prozent sinken. Ehrgeizige, aber auch erreichbare Ziele.

Ein Großteil der Verantwortung liegt naturgemäß auf den Schultern der Energieversorger. E.ON übernimmt hier mit der Initiative „innovate.on“ eine Vorreiterrolle. Das Unternehmen investiert massiv in den Ausbau der Erneuerbaren, insbesondere in den Bereichen Windenergie und Bioerdgas. Unabhängig davon wird die Reduzierung der CO₂-Emissionen bei Kohlekraftwerken weiter vorangetrieben, vom effizienten Stromerzeuger mit Wirkungsgraden von 46 und später sogar mehr als 50 Prozent bis hin zum CO₂-freien Kohlekraftwerk, das als Pilotanlage schon 2014 Wirklichkeit sein soll.

Das neue E.ON Forschungszentrum an der RWTH Aachen ist das Kernstück einer konzernweiten Forschungsinitiative, für die bis 2016 insgesamt 100 Mio € zur Verfügung stehen. Davon fließen in das neue Zentrum im gleichen Zeitraum jährlich mindestens 4 Mio €. Damit kann man einiges erreichen. Wir arbeiten in Aachen beispielsweise daran, die Einbindung von Windstrom in die Netze zu optimieren, und wir erforschen Stromspeichertechniken. Geothermie, sichere CO₂-Sequestrierung und Energieeffizienz in der Gebäudetechnik sind ebenso Schwerpunktthemen wie das Energiesparen. Dabei steht nicht der Verzicht im Vordergrund. Es geht vielmehr darum, das Verbraucherverhalten zu studieren, um schlummernde Sparpotenziale zu finden. Kennt man den Bedarf und die Möglichkeiten, lassen sich in Zusammenarbeit mit der Industrie die entsprechenden Techniken zielgerichtet entwickeln. Meine Kollegen und ich setzen alles daran, das E.ON Forschungszentrum für Energie zu einem Ort deutscher Spitzenforschung und zu einem Innovationsmotor für die Energieversorgung der Zukunft zu machen.



Umwelt



Umwelt

32% geringere
CO₂-Intensität zwischen
1990 und 2006

Weltweit sind Natur und Mensch gezwungen, sich den Auswirkungen des Klimawandels anzupassen. Mit der Veröffentlichung des vierten Weltklimaberichts Anfang 2007 wurden die letzten Zweifel daran ausgeräumt, dass der Mensch zu großen Teilen für die globale Erwärmung verantwortlich ist. Dabei spielt vor allem der CO₂-Ausstoß eine Rolle, der weltweit zu rund einem Fünftel von Kraftwerken zur Strom- und Wärmeerzeugung verursacht wird. Neben Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit gewinnt daher der Schutz des Klimas für Energieversorger zunehmend an Bedeutung. Die Europäische Union hat ein starkes Zeichen gesetzt: Bis zum Jahr 2020 sollen die CO₂-Emissionen gegenüber dem Jahr 1990 um 20 Prozent reduziert werden. Dazu sollen die Energieeffizienz um 20 Prozent erhöht und 20 Prozent des europäischen Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen gedeckt werden. Es ist absehbar, dass dies einen deutlichen Wandel in der europäischen Energieversorgung zur Folge haben wird.

E.ON ist bereits vor der Bekanntgabe der Pläne der Europäischen Union aktiv geworden und hat für Investitionen in erneuerbare Energien und höhere Energieeffizienz bis zum Jahr 2012 insgesamt 8 Mrd € vorgesehen. Ohne selbst Anlagenbauer zu sein, treiben wir damit die Entwicklung der Schlüsseltechnologien der Zukunft massiv voran. Hierzu nutzen wir gezielt die Möglichkeiten eines internationalen Konzerns. Wir verfügen über die entsprechenden Mit-

tel und unsere Mitarbeiter über umfassendes Know-how, das wir projektbezogen über alle Market Units vernetzen. So können wir innovative Technologien zur Effizienzsteigerung von Kohle- und Gaskraftwerken, zur Abtrennung und Speicherung von CO₂ und im Bereich der erneuerbaren Energien vorantreiben und damit eine Vorreiterrolle in unserer Branche einnehmen.

Klimaschutz

Der vierte Weltklimabericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) führte zu einer wesentlich stärkeren Wahrnehmung des Problems der globalen Erwärmung in der Öffentlichkeit. Das IPCC rechnet bis zum Ende des Jahrhunderts mit einer weiteren Erwärmung um 1,1 bis 6,4 Grad gegenüber den letzten beiden Dekaden des zwanzigsten Jahrhunderts.

E.ON ist weltweit mit rund 0,6 Prozent am Ausstoß der anthropogenen CO₂-Emissionen beteiligt. Wir forcieren unsere Bemühungen, einen signifikanten Beitrag zum Schutz des Klimas zu leisten. Bei der CO₂-Intensität, den CO₂-Emissionen pro erzeugter Megawattstunde, sind wir dabei bereits auf einem guten Weg. Zwischen 1990 und 2006 haben wir diese Kenngröße um 32 Prozent auf 0,49 Tonnen pro Megawattstunde verringert. →

E.ON hat die Notwendigkeit erkannt, die eigenen CO₂-Emissionen zu reduzieren, und diskutiert die sich daraus ergebenden

CO ₂ -Intensität der E.ON Market Units							Energemix 2006 in %		
in t/MWh _{el}	1990	2002	2003	2004	2005	2006	Fossile, Sonstige	Kernenergie	Erneuerbare
Central Europe	0,45	0,39	0,41	0,41	0,41	0,41	45,4	47,8	6,8
UK	0,94	0,67	0,72	0,79	0,75	0,71	98,7	-	1,3
Nordic	0,02	0,12	0,14	0,01	0,01	0,02	5,6	56,4	38,0
US-Midwest	0,99	1,01	1,00	0,93	0,92	0,93	99,2	-	0,8
Gesamt	0,72	0,54	0,55	0,49	0,49	0,49	57,0	34,1	8,9

50% Wirkungsgrad
bei einem Steinkohlekraftwerk
bis 2014

Chancen und Risiken, die z. B. aus einem veränderten Investitionsverhalten resultieren können. Auf diese Weise sind wir 2006 bei der Entwicklung der konzernweiten „Carbon Strategy“ gut vorangekommen. Allerdings haben wir die Veröffentlichung konkreter Reduktionsziele für CO₂ wegen unklarer politischer Rahmenbedingungen vorerst zurückgestellt. Zu diesen Unsicherheiten zählen insbesondere die Gestaltung des Emissionshandels über das Jahr 2012 hinaus sowie die Beurteilung und weitere Nutzung der Kernenergie (siehe Seite 31). E.ON UK hat sich 2005 das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis 2012 eine zehnprozentige Reduktion der CO₂-Intensität zu erreichen.

Unsere Klimaschutzaktivitäten beschränken sich nicht auf den Kraftwerksbereich. So prüfen wir in einem Pilotprojekt, wie wir unseren durch Verwaltungs- und Reisetätigkeiten verursachten CO₂-Ausstoß reduzieren können. → Mit unserer Energieberatung unterstützen wir Kunden dabei, ihren Energieverbrauch zu verringern, und leisten einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz (siehe Seite 23).

Zukunftstechnologien Die verschiedenen Aktivitäten von E.ON im Bereich Forschung und Entwicklung werden konzernweit koordiniert. Alle gewonnenen Erkenntnisse stehen dem gesamten Unternehmen zur Verfügung. Unsere RD&D-Projekte (Research, Development & Demonstration Projekte) stehen auf vier zentralen Säulen: die neue Technologie-Offensive „innovate.on“, die internationale Forschungsinitiative, das „E.ON Forschungszentrum für Energie“ sowie die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten der einzelnen Market Units. →

Mit der 2006 gestarteten konzernweiten Technologie-Offensive „innovate.on“ setzt E.ON sein energiewirtschaftliches und technisches Know-how ein, um die Entwicklung von Schlüsseltechnologien für eine umweltfreundliche Energieversorgung voranzutreiben. In der Umsetzungsphase der Großprojekte werden in den nächsten Jahren mehrere 100 Mio € investiert. Die Offensive fokussiert sich auf vier Elemente:

- die Effizienzsteigerung von Steinkohlekraftwerken,
- die Abtrennung und Speicherung von CO₂,
- die Offshore-Windenergie (siehe Seite 30) sowie
- die Nutzung von Biogas (siehe Seite 30).

E.ON wird weltweit das erste Steinkohlekraftwerk mit einem Wirkungsgrad von mehr als 50 Prozent bauen. Dieses Kraftwerk „50plus“ soll im Jahr 2014 mit einer Leistung von mindestens 400 MW an einem deutschen Standort in Betrieb gehen. Bei einer Leistung von 800 MW würde das Kraftwerk gegenüber einem durchschnittlichen Kohlekraftwerk in Deutschland rund 1,4 Mio Tonnen oder 25 Prozent CO₂ einsparen.

Die Erhöhung des Wirkungsgrades von Kohlekraftwerken ist auch ein wichtiger Schritt bei der Entwicklung CO₂-freier Kraftwerke. Denn die erforderlichen Verfahren für die Abtrennung und Speicherung von CO₂ (Carbon Capture & Storage, CCS) reduzieren den Wirkungsgrad der Kraftwerke um rund zehn Prozentpunkte.

E.ON beschäftigt sich intensiv mit allen CCS-Technologien und hat bereits eine Reihe konkreter Projekte angestoßen: →

- **Post-Combustion:** Dabei wird das CO₂ nach der Verbrennung des Energieträgers abgetrennt. Damit eröffnet sich auch die Möglichkeit, bereits bestehende Kraftwerke nachzurüsten (Beispiele: E.ON Energie [CATO], E.ON Nordic [Karlshamn]).
- **Pre-Combustion:** Hier wird die Kohle mit Luft und Wasser letztlich zu Wasserstoff und CO₂ umgewandelt und das CO₂ bereits vor der Verbrennung separiert (Beispiele: E.ON U.S. [FutureGen], E.ON UK [Killingholme]).
- **Oxyfuel:** Beim Oxyfuel-Verfahren wird Kohle in einer Mischung aus reinem Sauerstoff und Rauchgasen verbrannt, wodurch die Abgase im Wesentlichen nur noch Kohlendioxid enthalten. Dieses kann direkt gespeichert werden (Beispiel: E.ON UK [Power Technology]).

→ eon.com > Konzern > Verantwortung > Umwelt > Kohlendioxid > Nicht-operativ

→ ... Umwelt > Forschung und Entwicklung

→ ... Umwelt > Forschung und Entwicklung > innovate.on

Für die erfolgreiche Nutzung von CCS-Technologien bedarf es neben der Weiterentwicklung der Verfahren auch neuer Materialien und Erfahrungen mit Speichermöglichkeiten für das CO₂. Daher führt E.ON Energie derzeit z. B. an allen Kohlekraftwerken gemeinsam mit geologischen Experten ein Standortscreening durch. Die Inbetriebnahme einer Pilotanlage zur Speicherung ist für 2014 vorgesehen. Bezüglich der notwendigen Vorarbeiten und Genehmigungsfragen ist bereits Expertise von E.ON Ruhrgas zur unterirdischen Speicherung von Erdgas vorhanden.

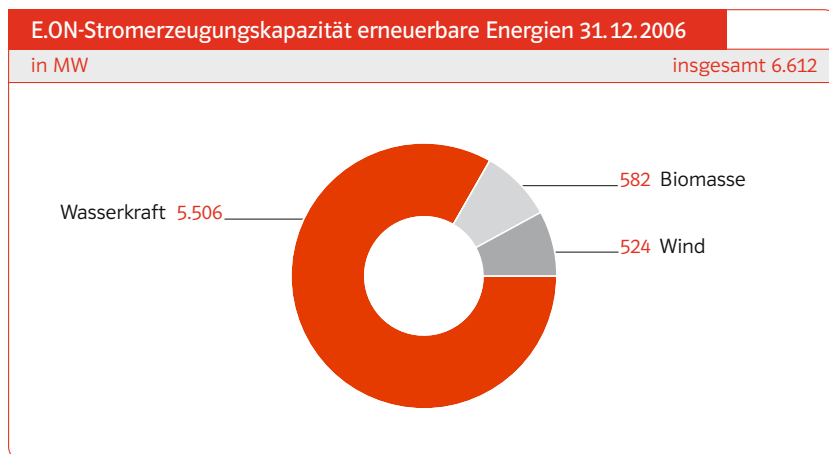
Erneuerbare Energien

Bis 2020 sollen nach Plänen der EU 20 Prozent des gesamten Primärenergieverbrauchs durch erneuerbare Energien gedeckt werden. Wir halten dieses Ziel für erreichbar, sofern es gelingt, die unterschiedlichen nationalen Fördersysteme in der EU zu harmonisieren und bessere Stromspeichermöglichkeiten zu entwickeln.

2006 verfügte E.ON im Bereich erneuerbarer Energien über eine Kraftwerkskapazität von 6.612 MW. Der Anteil an unserer Stromerzeugung lag bei 8,9 Prozent (20,5 TWh). → In den nächsten zehn Jahren werden wir über 5 Mrd € für erneuerbare Energien ausgeben. Bis 2009 gibt es bereits konkrete Investitionsvorhaben mit einem Volumen von rund 1 Mrd €.

8,9%

des eigenerzeugten Stroms aus erneuerbaren Energien



→ [eon.com](#) > Konzern > Verantwortung > Umwelt > Erneuerbare Energien

Windkraft E.ON hat das Ziel, bei der Nutzung von Offshore-Windenergie bis 2011 mit zusätzlichen Kapazitäten von 1.700 MW die führende Rolle zu übernehmen. Insgesamt plant E.ON in diesem Zeitraum den Bau von 3.200 MW zusätzlicher Kapazität aus Onshore- und Offshore-Windenergieprojekten. Die Windenergie bietet auf See mehr Potenzial als an Land („onshore“), da der Wind dort deutlich stetiger und kräftiger weht. Darüber hinaus ist die Akzeptanz der Bevölkerung für Offshore-Anlagen größer.

In Deutschland müssen aus Naturschutzgründen Offshore-Windparks weit entfernt von der Küste und bei Wassertiefen von bis zu 40 Metern errichtet werden. Dies stellt uns vor besondere Herausforderungen.

Daher testen wir neue Offshore-Turbinen der 5-MW-Klasse zunächst an Land. Erst danach folgen die Errichtung von Offshore-Testfeldern und schließlich der Bau großer Offshore-Windparks. →

Bei der Offshore-Windenergie sind bereits Erfahrungen im Konzern vorhanden. E.ON UK betreibt bereits den Offshore-Windpark Scroby Sands (60 MW) und bereitet derzeit vor der Themsemündung in einem Konsortium die Errichtung des weltgrößten Windparks London Array vor (1.000 MW). In Schweden ist E.ON Nordic der größte Anbieter von Strom aus Windenergie.

Biogas Zum Ausbau der Biomassenutzung hat E.ON neben der Biomasseverstromung eine Biogas-Offensive in Deutschland gestartet. So haben E.ON edis und E.ON Bayern 2006 vier neue Biogasanlagen errichtet. → Auch in Schweden wollen wir die Kapazitäten für die Energieerzeugung aus Biogas erhöhen: bis 2015 um fast 200 Prozent auf 3.150 MW für die Wärmeerzeugung und um über 160 Prozent auf 400 MW für die Verstromung.

Als vielversprechend sehen wir die Aufbereitung von Biogas auf Erdgasqualität an. Dann kann es über das herkömmliche Gasnetz zum Ort des Verbrauchs transportiert werden und ist flexibel einsetzbar. E.ON Nordic betreibt bereits seit Jahren Anlagen zur Einspeisung von Bioerdgas in

→ ... Umwelt > Erneuerbare Energien > Windenergie

→ ... Umwelt > Erneuerbare Energien > Biomasse

E.ON Bioerdgas GmbH
gegründet

Erdgasnetze. Anfang 2007 hat E.ON Ruhrgas die E.ON Bioerdgas GmbH gegründet. Sie wird eigene Erzeugungs- und Aufbereitungsanlagen errichten sowie mit Bioerdgas handeln. Im ersten Schritt baut sie in Dorsten mit Partnern die größte Anlage zur Aufbereitung von Biogas in Deutschland. Die Anlage soll 2007 den Betrieb aufnehmen und jährlich rund 9 Mio Kubikmeter Bioerdgas in das Gasnetz einspeisen. Die Bioerdgas GmbH arbeitet eng mit den Regionalversorgungsunternehmen des Konzerns zusammen.

Kernenergie

Weltweit wird die Kernenergie wieder als Option betrachtet, das Klima zu entlasten und Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Deshalb wurde z. B. die Laufzeit des niederländischen Kernkraftwerks Borssele von 40 auf 60 Jahre verlängert und in Großbritannien wird über den Bau von Kernkraftwerken diskutiert. In Schweden läuft derzeit ein Modernisierungsprogramm, um die Kernkraftwerke für eine Laufzeit von 60 Jahren zu ertüchtigen. Nach heutiger Rechtslage ist in Deutschland geplant, schrittweise aus der Kernenergie auszusteigen. E.ON wirbt dafür, die Kernenergie auch in Deutschland neu zu bewerten. Nach unserer Einschätzung können die Klimaschutzziele der EU nur erreicht werden, wenn der Beitrag der Kernenergie erhalten bleibt. →

Im Ranking der weltweit 437 betriebenen Kernkraftwerke erreichte E.ON 2006 mit ihren deutschen Kraftwerken Isar 2, Brokdorf und Grohnde die Plätze eins, zwei und fünf. Die herausragenden Ergebnisse bei der Stromproduktion sind nur durch zuverlässige Technik, sorgfältige Instandhaltung und vor allem durch hoch motivierte und kompetente Betriebsmannschaften und eine gelebte Sicherheitskultur möglich. Die nuklearen Emissionen bei E.ON Nordic ($1,7 \times 10^{13}$ Becquerel) und E.ON Energie ($9,4 \times 10^{12}$ Becquerel) waren 2006 äußerst gering.

Für die Entsorgung radioaktiver Abfälle kann Deutschland mit dem genehmigten Endlager Schacht Konrad bei Salzgitter für schwach und mittel radioaktive Abfälle sowie dem potenziellen Endlager Gorleben für hoch radioaktive Abfälle auf ein im internationalen Vergleich weit fortgeschrittenes Gesamtkonzept verweisen. Nach derzeitigem Stand könnte ein Endlager im Salztrock Gorleben zwischen 2025 und 2030 seinen Betrieb aufnehmen. Die Zuständigkeit für die Errichtung von Endlagern liegt in Deutschland bei der Bundesregierung. In Schweden beteiligt sich E.ON an mehreren Forschungsprojekten, um mittelfristig ein geeignetes Endlager zu finden. →

Unsere Verantwortung im Umgang mit der Kernenergie reicht über die Betriebszeit der Kernkraftwerke hinaus. Neben der Entsorgung der radioaktiven Materialien kümmern wir uns intensiv um den für Umwelt und Gesellschaft gefahrlosen Rückbau stillgelegter Kraftwerke. Derzeit bauen wir in Deutschland die Kernkraftwerke in Würzgasen und Stade zurück. Das einmalige Know-how, das wir dabei sammeln, machen wir auch extern zugänglich. Die Kosten für den Rückbau hat E.ON bereits beim Betrieb der Kraftwerke berücksichtigt und dafür die notwendigen Rückstellungen vorgenommen.

Weitere Themen im Internet

- Operativer Umweltschutz
- Naturschutz und Artenvielfalt



Klimaschutz im Fokus

Die britische Regierung ist überzeugt, dass der Klimawandel in Zukunft ein entscheidender Faktor in der Energiepolitik sein wird. Sie hat sich daher zum Ziel gesetzt, durch höhere Energieeffizienz und verstärkten Einsatz erneuerbarer Energiequellen bis 2050 eine Reduzierung der CO₂-Emissionen Großbritanniens um 60 Prozent zu erreichen. Der Energiesektor, der zurzeit für 37 Prozent der CO₂-Emissionen verantwortlich ist, wird hierbei vermutlich besonders gefordert sein.

Um über die zukünftige Strategie und Kommunikation von E.ON zu informieren, lud E.ON UK im Februar 2007 Organisationen mit einem Interesse an der Energiepolitik Großbritanniens zu einem Workshop in London ein. Unter den Teilnehmern befanden sich Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen, Regulierungsbehörden und Kundenvertreter.

Die Anwesenden diskutierten den Wandel von E.ON UK zu einem kundenorientierten Energieunternehmen. Ein weiteres Thema war der Bedarf nach Energieberatung, um auch auf diese Weise den CO₂-Ausstoß des Unternehmens zu reduzieren. Die Teilnehmer zeigten sich außerdem skeptisch gegenüber dem Bau neuer hocheffizienter Kohlekraftwerke, solange die

CO₂-Abtrennung zur Reduzierung von CO₂-Emissionen noch nicht abschließend erprobt ist.

E.ON UK unterbreitete daraufhin ihren Plan zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bei der Stromerzeugung: Neben dem verstärkten Einsatz erneuerbarer Energiequellen sowie der dezentralen Energieerzeugung wird dieser auch die Reduzierung des Verbrauchs der Kunden und hohe Investitionen in neue Technologien beinhalten. Neue Kohlekraftwerke, bei denen Anlagen zur CO₂-Abtrennung nachgerüstet werden können, sind auch ein unverzichtbarer Teil der Gesamtstrategie. E.ON UK bemüht sich, ein optimales Gleichgewicht zu schaffen – eine nachhaltige Erzeugung von erschwinglichem Strom mit geringem CO₂-Ausstoß.

E.ON Nordic berichtet in einer Broschüre mit dem Titel „Climate Balance Sheet“ über ihre CO₂-Emissionen. Die Broschüre, die 2005 zum zweiten Mal erschien, zeigt auf, wie die Maßnahmen des Unternehmens im Laufe des Jahres zur Reduzierung der CO₂-Emissionen um 82.000 Tonnen bzw. acht Prozent seiner gesamten CO₂-Emissionen beigetragen haben.

E.ON verwendet diese Broschüre auch dazu, potenziellen Industrie- und Gewerbetunden zu verdeutlichen, wie E.ON als ihr Energieanbieter zur Verkleinerung ihres CO₂-Fußabdrucks beitragen kann. Eine Möglichkeit ist beispielsweise die Verwendung von Biomasse statt Öl zur Wärmeerzeugung.



Jeremy Nicholson
Direktor der Energy
Intensive Users Group

„Welche Möglichkeiten gibt es für langfristige Verträge mit Industriekunden, z. B. in Bezug auf neue Erzeugungskapazitäten, sowohl zur Sicherung der Nachfrage als auch zu einer gewissen Absicherung gegenüber Kursschwankungen im Emissionshandel?“

„Was ist Ihr Ansatz hinsichtlich der Preisgestaltung beim zukünftigen Emissionshandel? Enthalten Ihre derzeitigen Modelle einen fiktiven Emissionspreis?“



Clive Bates
Leiter für Umweltpolitik
bei der Environment Agency



Trewin Restorick
Direktor
Global Action Plan

„Beim Klimawandel-Thema besteht eindeutig ein enormes Potenzial für kreative Kundenbeziehungen. Welche Gestaltungsmöglichkeiten sehen Sie in diesem Bereich?“

„Ihr Kerngeschäft besteht im Verkauf von möglichst viel Energie, und je mehr Energie ein Kunde kauft, desto niedriger ist der Preis. Es ist Zeit für eine radikale Veränderung – ein völlig neues Geschäftsmodell –, um die Kunden dazu zu bringen, weniger zu verbrauchen.“



Matthew Lockwood
Forschungsbeauftragter
Nachhaltigkeitsprogramm
Institute of Public Policy
Research

Wir leben und arbeiten in Bulgarien. Der bulgarische Staat, vertreten durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, begrüßt alle Kooperationen und Partnerschaften zwischen privaten Unternehmen, die der wirtschaftlichen und sozialen Weiterentwicklung des Landes und letztlich seiner Zukunft dienlich sind.

In Bulgarien gibt es heute schon diverse Beispiele von Unternehmen, die eine durchdachte CSR-Position entwickelt haben und diese auch konsequent pflegen. Dies ist in erster Linie dem Engagement der gesamten bulgarischen Gesellschaft zu verdanken, aber auch der Stabilisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, den grundlegenden sozialpolitischen Reformen und dem Einfluss der internationalen Firmen, die auf dem bulgarischen Markt Fuß gefasst haben. Die neuen Gegebenheiten und die internationalen Unternehmen, die ihre eigene Unternehmenskultur und ihre eigenen Praktiken ins Land getragen haben, üben einen positiven Einfluss auf die lokale Wirtschaft und ihre landeseigenen Traditionen aus.

„E.ON Bulgaria hat ein großes Maß an positiver Energie in unser Land gebracht.“

Ivanka Hristova
Stellvertretende Ministerin für Arbeit
und Sozialpolitik, Bulgarien

Mehrere Unternehmen der bulgarischen Telekommunikationsbranche z. B. haben eine Reihe von Initiativen zur Unterstützung der Künste, des Bildungswesens, des Sports und der Kinder ins Leben gerufen. E.ON Bulgaria, mit ihrem Engagement für die Opfer der Flut im Jahr 2005 sowie ihren diversen anderen sozialen Projekten und Initiativen ist ein weiteres Beispiel eines internationalen Unternehmens, das in den letzten Jahren ein großes Maß an positiver Energie in unser Land gebracht hat.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik initiiert, bearbeitet und fördert eine Reihe von bedeutenden landesweiten Projekten zur Unterstützung von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Familien mit sozial schwachem Hintergrund. Die übergeordneten Ziele sind: die Lebensqualität steigern sowie Arbeitsplätze, Umschulungs-, Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten in allen Teilen des Landes schaffen.

Ich bin überzeugt davon, dass wir zusammen arbeiten sollten – auf Tuchfühlung mit und im Interesse unserer Mitmenschen. Wir sollten unser volles Potenzial ausschöpfen um Tag für Tag unsere gemeinsame Gegenwart und Zukunft als Bulgaren und Europäer zu gestalten.



Region

Region

In den westlichen Industrienationen sind öffentliche Kassen teilweise leer und der Staat zieht sich aus bestimmten Bereichen seines klassischen Engagements zurück. Es wurden in den letzten Jahren zahlreiche Bildungsangebote gestrichen und soziale Projekte eingestellt. Den entstandenen Spielraum für bürgerschaftliches Engagement nutzen Unternehmen, indem sie sich vor Ort noch umfassender in konkreten Projekten engagieren. Neben finanziellen Zuwendungen liegt dabei das freiwillige Engagement von Mitarbeitern zunehmend im Trend. Gerade global agierende Unternehmen können so ihre regionale Verwurzelung stärken – und damit eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz ihres unternehmerischen Handelns schaffen. Gleichzeitig bringt der Wandel zur Mediengesellschaft es mit sich, dass jede Art der unternehmerischen Tätigkeit weit über die regionalen Grenzen hinaus von einer kritischen Öffentlichkeit beobachtet wird und verschiedene Anspruchsgruppen verstärkt verlangen, frühzeitig in Unternehmensentscheidungen eingebunden zu werden. Denn letztlich tragen auch die Unternehmen, insbesondere der Energiebranche, selbst stark zum Wandel der Regionen, in denen sie tätig sind, bei. Daher ist es wichtig, dass sie in den Regionen als Partner auftreten und Lösungen für kritische Fragen im Dialog mit den Anspruchsgruppen entwickeln.

Im Bereich des regionalen Engagements nimmt E.ON eine führende Position ein. Wir nehmen unsere Verantwortung in den Regionen wahr und stellen uns den Herausforderungen, die sich aus den beschriebenen Veränderungsprozessen, besonders für Energiedienstleister, ergeben. Dabei konzentrieren wir unser Engagement auf wesentliche Schlüsselthemen, wie das Thema Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche und investieren z. B. in regionale Bildungseinrichtungen. Inhaltliche Schwerpunkte bilden in diesem Rahmen Energie

und Umwelt. Den Erfolg unserer Maßnahmen messen wir systematisch und verbessern sie kontinuierlich; Informationen über besonders gelungene Projekte tauschen wir konzernweit aus. Den gestiegenen Informationsbedürfnissen begegnen wir, indem wir frühzeitig und umfangreich über unsere Vorhaben informieren und vielfältige Dialoge mit den Anwohnern und anderen Anspruchsgruppen führen, um z. B. beim Bau von Infrastrukturprojekten gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Unsere Anlagen stehen interessierten Besuchern offen und wir informieren in zahlreichen Besucher- und Informationszentren über die Hintergründe unserer Tätigkeit.

Kinder und Jugendliche

E.ON engagiert sich traditionell in vielfältiger Weise für die Förderung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere in den Bereichen Bildung und Ausbildung. Den Einsatz für die Bildung von Kindern sehen wir als direkte Investition in die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft – und damit letztlich auch in unsere eigene Zukunft. Daher hat E.ON ein substantielles Interesse die Bildungschancen nachwachsender Generationen zu sichern. → Für dieses Thema engagieren wir uns in unserer konzernweiten Initiative „Energie für Kinder“.

Initiative „Energie für Kinder“ Mit der Initiative „Energie für Kinder“ investiert E.ON bis zum Jahr 2011 50 Mio €. Dies tun wir beispielsweise durch die Übernahme von Patenschaften für bestehende Ganztageseinrichtungen (Kindertageseinrichtungen sowie Vor- und Grundschulen), die wir durch gezielte Fördermaßnahmen weiterentwickeln wollen.

Der Fokus der Förderung liegt dabei auf dem Thema „Energie und Umwelt entdecken und erleben“. Dabei nutzen wir unser Know-how als Europas führendes Energie-

50 Mio € für
„Energie für Kinder“

Mehr zu „Energy Experience“
auf www.eon.com

unternehmen, um heute Kindern zu helfen, morgen als Erwachsene verantwortungsvoll mit unseren natürlichen Ressourcen umzugehen.

Nach dem Abschluss der Planungen und einer umfassenden Pilotierungsphase unter Einbeziehung von Referenzeinrichtungen werden wir im Jahr 2007 die konzernweite Umsetzung der Initiative weiter vorantreiben. Unter dem Dach „Energie für Kinder“ werden das Corporate Center, E.ON Ruhrgas, E.ON Energie, E.ON Nordic, E.ON UK und E.ON U.S. nicht nur finanzielle Unterstützung leisten. Das Engagement unserer Mitarbeiter hat dabei gleichwertige Bedeutung. →

Energie- und Umweltbildung Alle Möglichkeiten zur Stromerzeugung und Gasversorgung haben Vor- und Nachteile, die bei der Sicherung der Energieversorgung gegeneinander abgewogen werden müssen (siehe Seite 28). Dabei ist es eine besondere Herausforderung, gesellschaftliche Akzeptanz für eine nachhaltige Energieversorgung zu erreichen. Mit zahlreichen Maßnahmen zur Energie- und Umweltbildung setzt sich E.ON dafür ein, schon Kinder und Jugendliche für dieses Themenfeld zu faszinieren. →

Für besonders gelungen halten wir das von E.ON UK im Jahr 2006 initiierte Projekt „plugin2engineering“, das bei Schülern das Interesse an technischen Berufen wecken soll. Das Programm wird durch das Engagement der Mitarbeiter der E.ON UK Business Unit Central Networks unterstützt. An verschiedenen Modellen lernen die Schüler, wie der Strom in die Haushalte kommt und welche Berufsbilder damit verbunden sind. E.ON UK hat außerdem das interaktive Webportal „The Energy Experience“ entwickelt und im Jahr 2006 landesweit an allen Grundschulen bekannt gemacht. Mithilfe dieses Portals können die Schüler anhand verschiedener Szenarien lernen, welche Probleme bei Produktion, Verteilung und Verbrauch von Energie gelöst werden müssen. Im Jahr 2007 will E.ON ihre Informations- und Unterrichtsmaterialien zum Thema Energie bündeln und auf einem konzernweiten Portal zum Abruf bereitstellen.

Ein gutes Beispiel ist ferner ein Windenergie-Workshop, den E.ON Energie im Sommer 2006 in Kooperation mit dem Bildungsinstitut „Science Lab“ durchgeführt hat. Kinder im Alter von sechs bis zehn Jahren konnten unter anderem selbst eine Windkraftanlage im Miniaturformat basteln und so ein tiefes Verständnis für deren Funktionsweise erlangen. Auch in den Besucherzentren an unseren Kraftwerksstandorten bieten wir zahlreiche Kurse zum Thema Energie und Umwelt an. So z. B. im hervorragend ausgestatteten Hams Hall Environmental Studies Centre von E.ON UK. Die dort von Fachkräften angebotenen Tagesseminare zu ökologischen Themen werden jährlich von bis zu 350 Schülergruppen besucht. Insgesamt hat E.ON im Jahr 2006 158.010 Kinder und Jugendliche zu den Themen Energie und Umwelt geschult.

158.010 Kinder und
Jugendliche zu den Themen
Energie und Umwelt geschult

→ eon.com > Konzern > Verantwortung > Region
> Kinder und Jugendliche > Initiative „Energie für
Kinder“

→ ... Region > Kinder und Jugendliche
> Energie- und Umweltbildung

Bürgerschaftliches Engagement unserer Mitarbeiter

E.ON fördert gezielt das bürgerschaftliche Engagement ihrer Mitarbeiter. Damit erzielen wir einen beiderseitigen Gewinn: Während unsere Mitarbeiter durch ihren persönlichen Einsatz vor Ort die regionale Verankerung des Konzerns stärken, profitieren sie selbst von den Erfahrungen, die sie außerhalb ihres gewohnten Arbeitsumfeldes sammeln können. Dabei unterstützen wir ihr Engagement besonders bei Projekten zum Thema Kinder und Jugendliche. →

Das konzernweite Programm zum bürgerschaftlichen Engagement unserer Mitarbeiter basiert auf dem seit Jahren erfolgreichen Best Practice-Beispiel „Energy in the Community“ von E.ON UK und besteht aus drei Bausteinen: Matched Time beinhaltet, dass E.ON ehrenamtliche Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter für gemeinnützige Organisationen zusätzlich mit einer Spende an diese Einrichtungen honoriert. Beim Employee Volunteering stellt E.ON in bestimmten Fällen einzelne Mitarbeiter oder ganze Abteilungen während ihrer Arbeitszeit für Einsätze in den Kommunen frei. Der dritte Baustein des Programms ist Matched Funding, das Aufstocken von Mitarbeiterspenden durch E.ON. So verzichten beispielsweise die Mitarbeiter von E.ON Energie und E.ON Ruhrgas im Rahmen der Rest-Cent-Aktion monatlich auf die Netto-Centbeträge ihrer Gehaltsabrechnung. Am Ende jeden Jahres verdoppeln beide Unternehmen die aufgelaufenen Beträge. Auf diesem Wege wurde 2006 beispielsweise der Gesamtbeitrag bei E.ON Energie in Höhe von 120.000 € an Einrichtungen für Kinder und Jugendliche gespendet. → In welchem Maße sich unsere Mitarbeiter persönlich in den Regionen engagieren, hängt von den jeweiligen kulturellen Traditionen und rechtlichen Gegebenheiten ab. Bei E.ON UK – hier hat das bürgerschaftliche Engagement eine lange Tradition – haben sich die Mitarbeiter im vergangenen Jahr mehr als 32.000 Stunden

freiwillig sozial engagiert. Von diesen Erfahrungen profitiert im Sinne des Best Practice-Ansatzes von E.ON unter anderem E.ON Nordic, wo Strukturen für die Implementierung des Programms gerade geschaffen werden. Auch in Ungarn und Rumänien sind wir momentan dabei, Möglichkeiten zur Umsetzung des Programms auszuloten. In Deutschland haben E.ON Ruhrgas, E.ON Energie und das Corporate Center im Jahr 2006 ein gemeinsames Konzept für ihre deutschlandweiten Aktivitäten entwickelt. Auch E.ON U.S. schafft neue Strukturen, um bereits vorhandene Aktivitäten der Mitarbeiter stärker auf das Thema Kinder und Jugendliche zu beziehen.

Dialog mit unseren Nachbarn

Die Erwartungen der Stakeholder an eine frühzeitige Einbindung ihrer Interessen in Unternehmensentscheidungen sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Auf regionaler Ebene stellen besonders die Nachbarn an unseren Standorten erhöhte Informationsansprüche. Der Dialog mit unseren Nachbarn ist daher fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie (siehe Seite 40). →

Einladung zum Dialog Zum fairen Miteinander gehört für uns die frühzeitige Einbeziehung betroffener Bürger, beispielsweise bei der Umsetzung von Baumaßnahmen. Dies kann für uns auch wirtschaftlich von Vorteil sein, wenn die Projekte aufgrund geringerer Vorbehalte beschleunigt werden können. Daher informieren wir die Öffentlichkeit bei der Planung von Infrastrukturprojekten frühzeitig über unsere Vorhaben und bleiben während der gesamten Projektlaufzeit offen für Anregungen und Kritik. Dabei nutzen wir unter anderem folgende Instrumente:

- Erstellung von Informationsmaterial oder einer Internetpräsenz zum Projekt,
- Gespräche mit Medienvertretern sowie Vertretern von Behörden und Umweltorganisationen,

→ [eon.com](#) > Konzern > Verantwortung > Region > Mitarbeiterengagement

→ ... Region > Spenden

→ ... Region > Nachbarschaftsdialog

- Öffentliche Dialogforen und Ortsbesichtigungen,
- Einrichtung eines Beschwerdemanagements,
- Hinzuziehen externer Mediatoren.

Auch nach Abschluss der Bauphase bleiben wir weiter in Kontakt mit der Bevölkerung. Über unser Beschwerdemanagement und Kontakthotlines bieten wir die Möglichkeit, Anregungen und Kritik an unserer Unternehmenstätigkeit direkt zu äußern. Wo immer möglich, stehen unsere Mitarbeiter persönlich als Ansprechpartner in den Kommunen zur Verfügung. In fast allen Market Units ist es sogar üblich, dass die Geschäftsführer der Kraftwerke persönlich in den Dialog eintreten und regelmäßig an kommunalen Veranstaltungen teilnehmen. Wie wichtig es ist, bei größeren Infrastrukturprojekten systematisch ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Anwohnern aufzubauen, zeigt ein Beispiel von E.ON UK. So gab es in Cheshire zunächst Vorbehalte gegenüber dem geplanten Bau des landesweit größten unterirdischen Gasspeichers (siehe Seite 21). Durch zahlreiche persönliche Gespräche, regelmäßige Informationsveranstaltungen, einen eigenen Newsletter und eine Info-Hotline ist es E.ON UK jedoch gelungen, Fragen zu beantworten, Missverständnisse zu beseitigen und so die Ängste in der Bevölkerung abzubauen. Mittlerweile findet das Projekt, vor allem aufgrund des kontinuierlich fortgesetzten Dialogprozesses, eine breite Unterstützung in den Kommunen.

Informations- und Besucherzentren An vielen Kraftwerksstandorten geben Besucherzentren einen detaillierten Einblick in die Funktionsweise der Anlagen sowie umfassende Hintergrundinformationen. → Das Thema Sicherheit steht dabei vor allem bei unseren Kernkraftwerken im Mittelpunkt. Wie beispielsweise am Kernkraftwerk Oskarshamn von E.ON Nordic werden auch kritische Fragen zu Themen wie End- und Zwischenlagerung von Atommüll von unseren Mitarbeitern fachkundig beantwortet. Am Standort des Kraftwerks Öre-

sundsverket, ebenfalls E.ON Nordic, wurde im Jahr 2006 unter dem Titel „Energy Next Generation“ eine aufwendige Ausstellung über die Zukunft der Energieversorgung eingerichtet. Einen detaillierten Überblick über die Entwicklung der Windenergie erhält man beispielsweise im Informationszentrum des von E.ON Hanse, einer Business Unit von E.ON Energie, betriebenen „Windenergieparks Westküste“.

Aktionen und Veranstaltungen Nicht nur an unseren Kraftwerksstandorten, sondern in allen Gebieten, in denen wir tätig sind, suchen wir den Kontakt mit der Öffentlichkeit. → E.ON Nordic hat im Jahr 2006 eine Roadshow des Naturhistorischen Reichsmuseums in Stockholm zum Thema Klimawandel gesponsert und in diesem Rahmen verschiedene Diskussionsforen geleitet. Die Wanderausstellung zeigt, wie menschliches Verhalten das Klima beeinflusst und was jeder Einzelne dagegen tun kann. Mit dem Energiemobil haben Mitarbeiter der E.ON Energie Business Unit E.ON Bayern im Jahr 2006 rund 300 Kommunen besucht. In dem umgebauten Truck wurden neben zahlreichen Informationen zum Thema Energie persönliche Beratungen sowie individuelle Verbrauchsanalysen angeboten. Der Vorteil: Die Mitarbeiter konnten in direkten Kontakt mit den Menschen vor Ort treten (siehe Seite 24). Doch wir unterstützen nicht nur Aktivitäten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit unserem Kerngeschäft stehen. An allen Standorten fördert E.ON zahlreiche Kunst- und Kulturereignisse, trägt so zur Bewahrung der kulturellen Vielfalt in den Regionen bei und schafft Möglichkeiten, mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. →

Weitere Themen im Internet

- Förderung von Kunst und Kultur
- Regionalentwicklung
- Spenden
- Wissenschaftsförderung

→ eon.com > Konzern > Verantwortung > Region > Nachbarschaftsdialog > Informationszentren

→ ... Region > Nachbarschaftsdialog > Veranstaltungen

→ ... Region > Kunst und Kultur



Ein offenes Ohr für unsere Nachbarn

Unternehmen müssen beim Bau neuer Infrastrukturprojekte mit den Kommunen zusammenarbeiten. Dabei sind sie nicht nur auf die Unterstützung der Regulierungsbehörden angewiesen, sondern auch auf die der lokalen Gemeinden. Diesen Umstand dürfen wir nicht unterschätzen. Nur wenn wir uns eine breite Zustimmung innerhalb der Öffentlichkeit sichern, können wir eine positive Atmosphäre schaffen, Bearbeitungskosten reduzieren und letztendlich unsere Strategie erfolgreich umsetzen.

Bei der Planung der 125 km langen Lauterbach-Scheidt-Gaspipeline in Hessen versuchte E.ON Ruhrgas alle wichtigen Interessenvertreter mit einzubeziehen. Um zu erfahren, wie erfolgreich diese Maßnahmen waren, hat E.ON mit vier Vertretern der vom Pipelineprojekt betroffenen Interessengruppen gesprochen.

Generell fiel die Resonanz der befragten Stakeholder sehr positiv aus. Der Manager eines nahe gelegenen Campingplatzes befürchtete einerseits Umsatzeinbußen in der Sommersaison, freute sich andererseits jedoch, dass E.ON sich bezüglich der Projektplanung und bei der Suche nach einer

allseits akzeptablen Lösung flexibel zeigte. Die wesentlichen Erfolgskriterien für E.ON waren:

- Bereitstellung von Informationen zu Beginn des Prozesses.
- Frühzeitige Einbeziehung der Behörden und regelmäßige Kommunikation mit diesen.
- Persönliche Kontakte von vor Ort eingesetzten E.ON-Mitarbeitern zur lokalen Bevölkerung.
- Flexible Entschädigungen.

Diese Erkenntnisse werden uns helfen, unsere Vorgehensweise im Rahmen der fortwährenden Einbindung von Stakeholdern weiter zu verbessern.

In Trimble County (Kentucky, USA) organisierte E.ON kürzlich drei öffentliche Informationsveranstaltungen. Hier wurden die Pläne zur Verlegung von insgesamt 64 km Leitung dargelegt, die für den Weitertransport des in dem neuen hocheffizienten Kohlekraftwerk erzeugten Stroms benötigt wird.

Wichtig war bei diesen Veranstaltungen die Einbindung von Fachleuten für den Kauf von Wegerechten sowie Ingenieuren, um konkrete Fragen von Grundstückseigentümern zu beantworten. E.ON stellte dabei nicht nur ihre Pläne vor, sondern gab den Betroffenen auch die Gelegenheit, ihre Vorbehalte vorzutragen. In der Folge wurde der endgültige Verlauf der Leitungen im Anschluss an weitere Einzelgespräche mit Grundstückseigentümern geändert.



Dieter Wolf
Manager des
Campingplatzes
Lahnhang

„Der Gedanke an eine Konfrontation macht Angst, denn als Einzelner hat man normalerweise nicht viel Einfluss gegen ein Unternehmen wie E.ON. Ich denke, es ist gut, dass es Anlaufstellen gibt, an denen die Leute Kontakt zum Unternehmen aufnehmen können. Ich bin damit zufrieden, wie die Sache gelaufen ist.“

„Die Frage ist immer, ist die Entschädigung angemessen oder nicht? Ein solcher Eingriff kann mit einem Geldbetrag nicht unbedingt vollständig aufgewogen werden.“



Philipp Riedesel
Freiherr zu Eisenbach
ein von der Pipeline
betroffener Grundstückseigentümer



Martin Stroh
Projekt-Verfahrensführer
Regierungspräsidium
Gießen

„E.ON hat sich durch eine frühe, umfassende, vollständige und faire Kommunikation ausgezeichnet und sich vor Ort um die Zustimmung der Bevölkerung bemüht. Dies hat sich sehr positiv ausgewirkt.“

„Ich denke, es ist wirklich sehr positiv, wenn Unternehmen sich um Feedback darüber bemühen, wie ihre Aktivitäten bei den Behörden und der Öffentlichkeit ankommen.“



Reiner Diemel
Obere Naturschutz-
behörde in Gießen

Die Globalisierung hat zu vielen Veränderungen, gerade auch in der Arbeitswelt, geführt. Ein Wandel, der sich fortsetzen wird und den es gilt, im Sinne der Arbeitnehmer gut zu gestalten. Galt früher der Grundsatz, Tätigkeiten bevorzugt dort auszuführen, wo sie auch anfielen, haben sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten bei E.ON durch die Globalisierung sowie einhergehende Zentralisierungsmaßnahmen unter Nutzung technischer Hilfsmittel stark verändert. Dieses ist nicht immer von Vorteil für die Beschäftigten und die betrieblichen Prozesse.

„E.ON muss auf die Herausforderungen, die sich aus einer alternden Belegschaft oder den kulturellen Unterschieden zwischen den Beschäftigten unserer internationalen Market Units ergeben, schlüssige Antworten finden, um den langfristigen Bestand des Unternehmens zu sichern.“

Hans Prüfer
Vorsitzender des Konzernbetriebrats der E.ON AG

E.ON muss auf die Herausforderungen, die sich aus einer alternden Belegschaft oder den kulturellen Unterschieden zwischen den Beschäftigten unserer internationalen Market Units ergeben, schlüssige Antworten finden, um den langfristigen Bestand des Unternehmens zu sichern. Darüber hinaus hat E.ON in der Zukunft im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung, die einen unserer Unternehmenswerte darstellt, speziell als der propagierte verlässliche Arbeitgeber noch einige Aufgaben zu erledigen:

- Präsenz für die Öffentlichkeit spürbar „in der Fläche“ auszubauen, also dort, wo unsere Kunden sind.
- Wir sollten die Regionen, in denen wir arbeiten und einkaufen, besonders durch unsere Verbundenheit stärken.
- Leistungsgerechte, faire Entlohnung, unter anderem im Rahmen geschlossener Tarifverträge und Vereinbarungen.
- Vernetzung von Interessen der Mitarbeiter, Kapitalgeber, Kunden und der Politik.

Deshalb ist das Thema gesellschaftliche Verantwortung gerade auch ein Thema der Arbeitnehmervertretungen. Es trägt dazu bei, dass unsere Kolleginnen und Kollegen sich mit ihrem Unternehmen E.ON identifizieren, wie es auch die Mitarbeiterbefragungen der letzten Jahre ergeben haben. Sie sichern so ihren Arbeitsplatz und tragen darüber hinaus auch zum besseren Ansehen unseres Gesamtkonzerns bei.



Arbeitsplatz



Arbeitsplatz

Die steigende Lebenserwartung in Europa verbunden mit den sinkenden Geburtenraten führt zu einem tief greifenden demografischen Wandel. Bis zum Jahr 2050 wird sich das Durchschnittsalter der Bevölkerung von heute knapp 40 auf über 50 Jahre erhöhen. Dies wird sich stark auf die Beschäftigungsstruktur der Unternehmen auswirken:

Während ältere Mitarbeiter immer länger im Arbeitsprozess bleiben, werden qualifizierte Nachwuchskräfte zunehmend knapp. Unternehmen müssen sich daher verstärkt darum bemühen, ihre Mitarbeiter langfristig beschäftigungsfähig zu halten sowie qualifizierte Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und an sich zu binden. Ein gutes Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, attraktive Karrieremöglichkeiten, qualifizierte Weiterbildungsangebote sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hierfür wesentliche Bedingungen.

In Hinblick auf die Attraktivität als Arbeitgeber ist E.ON schon jetzt in einer führenden Position und will diese in Zukunft noch weiter ausbauen. Eine überdurchschnittliche Vergütung, hochwertige Weiterbildungsangebote und individuelle Arbeitszeitmodelle sind Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sind Branchenführer bei der Arbeitssicherheit und unsere Angebote zum Gesundheitsmanagement wurden bereits vielfach ausgezeichnet. Jungen Talenten eröffnen wir attraktive Möglichkeiten für eine internationale Karriere und schärfen gleichzeitig unser Profil

als Arbeitgeber. So liegt E.ON in der aktuellen Studie des Berliner „Trendence Institute für Personalmarketing“ zu den beliebtesten Arbeitgebern Deutschlands auf Platz zwei der „Aufsteiger des Jahres“ und E.ON Ruhrgas wurde im Jahr 2006 erneut vom „Great Place to Work Institute“ unter den 50 besten Arbeitgebern Europas platziert.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei E.ON traditionell einen hohen Wert. Aufgrund unserer exzellenten Standards zählen unsere Arbeitsplätze zu den sichersten der gesamten Energiebranche. Unsere zahlreichen Angebote zur Gesundheitsprävention wurden bereits vielfach ausgezeichnet. Auf diesen Erfolgen ruhen wir uns jedoch nicht aus, sondern arbeiten auch in diesem Bereich kontinuierlich an einer Verbesserung unserer Leistungen. →

Konzernweite Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Unsere Mindeststandards für die Organisation von Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir im vergangenen Jahr auch in unseren neuen Business Units eingeführt. Dass wir unser konzernweit hohes Niveau in diesem Bereich halten konnten, belegt der Lost Time Injury Frequency Index (LTIF). Dieser Wert lag im Jahr 2006 bei 4,0 und zeigt, dass die Zahl der Arbeitsunfälle unserer Mitarbeiter im Vergleich zu 2005 um weitere 20 Prozent gesenkt werden konnte.

Für uns tätige Fremdfirmenmitarbeiter haben wir 2006 zum ersten Mal in das LTIF-Berichtswesen einbezogen und berücksichtigen deren Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch bei der Vergabe von Aufträgen (siehe Seite 52).

LTIF von 4,0

im Jahr 2006

Mehr zum LTIF der für uns tätigen Fremdfirmen auf www.eon.com

Unfallbedingte Ausfallquote der Mitarbeiter des E.ON-Konzerns			
Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden	2006	2005	2004
Central Europe	4,5	5,4	6,3
Pan-European Gas	4,1	5,8	8,2
UK	2,9	4,8	6,2
Nordic	2,2	4,2	4,5
US-Midwest	1,2	0,8	1,2
Konzernweit	4,0	5,0	6,0

Unser Ziel ist es, die Unfallzahlen bis zum Jahr 2010 an das hervorragende Niveau der Mineralöl- oder Chemiebranche anzupassen, die LTIF-Werte zwischen 1 und 3,5 aufweisen. Dieses Ziel haben wir für 2007 in den Zielvereinbarungen unserer Top Executives festgeschrieben. →

Trotz unserer konzernweit hohen Sicherheitsstandards ereigneten sich im Jahr 2006 in unserem Konzern sieben tödliche Unfälle, sechs davon bei den Mitarbeitern von für E.ON tätigen Fremdfirmen. Diese Tatsache ist nicht akzeptabel, auch wenn die Ermittlungen der zuständigen Aufsichtsbehörden ergaben, dass E.ON in keinem Fall eine Schuld im Sinne des Strafrechts zuzuschreiben ist. Wir bedauern diese Vorfälle sehr und arbeiten daran, unsere Sicherheitskultur beständig weiterzuentwickeln. Dies haben wir auch zur Chefsache erklärt: Jeder tödliche Unfall muss dem E.ON AG Vorstand binnen 24 Stunden durch den zuständigen Vorstand der Business Unit gemeldet werden. In einem Gespräch werden die Umstände des Unfalls anschließend erläutert und gemeinsam Konsequenzen gezogen.

Gesundheitsvorsorge Wir haben im vergangenen Jahr die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in allen Teilen des Konzerns weiter verstärkt. Zu den von unseren Mitarbeitern in allen Market Units sehr gut angenommenen Angeboten gehören z. B. Krebsvorsorgeuntersuchungen, Gesundheitstage, Raucherentwöhnkurse, Diabetestests und vielfältige Sportkurse. →

Das Vorsorgeangebot von E.ON Ruhrgas wurde im Jahr 2006 unter anderem um die „Gesundheitsgespräche“ erweitert, eine anspruchsvolle Vortragsreihe, bei der Experten zu Gesundheitsthemen informieren. Mit dem FIT-Programm bietet das Unternehmen außerdem ein umfangreiches Vorsorgeprogramm speziell für alle Mitarbeiter ab 45 Jahren an, die in der E.ON Ruhrgas Betriebskrankenkasse versichert sind. E.ON UK hat im vergangenen Jahr unter dem Namen „Active Energy“ ein maßgeschneidertes Gesundheitsprogramm für ihre Mitarbeiter gestartet. Neben einer individuellen Analyse

und zahlreichen Fitnessangeboten bietet es die Möglichkeit, Fortschritte regelmäßig mit professioneller Unterstützung messen zu lassen. Auch E.ON U.S. hat in 2006 seine Präventionsangebote erweitert: Das neue „ChooseWell“ Program unterstützt die Teilnahme an verschiedenen gesundheitsfördernden Maßnahmen finanziell und auch das „Family Assistance Program“ wurde erweitert. Es beinhaltet nun z. B. Unterstützungsleistungen für Mitarbeiter, die ihre Angehörigen pflegen. Bei E.ON Energie hat im September 2006 ein Gesundheitsmanager seine Arbeit aufgenommen. Auch E.ON Nordic widmet sich dem Thema Gesundheitsvorsorge systematisch. Anfang 2007 hat sich das Unternehmen an einer wissenschaftlichen Studie beteiligt. Ziel war es, ein umfassendes Bild des psychischen und physischen Gesundheitszustands der Teilnehmer zu ermitteln. Alle Mitarbeiter von E.ON Nordic konnten sich an der Befragung beteiligen. Nach Abschluss der Befragung erhielt das Unternehmen eine Auswertung zu Wohlbefinden und Gesundheitsstatus der Mitarbeiter. Diese hatten wiederum die Chance, bei Bedarf eine persönliche Beratung oder medizinische Behandlung in Anspruch zu nehmen.

Ausbildung

Um den eigenen Bedarf an qualifizierten Kräften langfristig zu sichern und der gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, bildet E.ON seit Jahren über Bedarf aus. 2006 haben wir in Deutschland 2.574 Auszubildende beschäftigt und liegen dort damit bei einer Konzern-Ausbildungsquote von über sieben Prozent. Den „Apprenticeship Scheme“ von E.ON UK, eine betriebliche Ausbildung in den Bereichen Montage und Leitungstechnik, absolvierten bis Ende 2006 insgesamt rund 200 junge Menschen. Auch E.ON U.S. bietet mit dem Ausbildungsprogramm zum Leitungstechniker eine offiziell anerkannte und zertifizierte Ausbildung an. → Ein besonderes Anliegen ist für uns außerdem die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

→ eon.com > Konzern > Verantwortung
> Arbeitsplatz > Gesundheit und Sicherheit
> Arbeitssicherheit

→ ... Arbeitsplatz > Gesundheit und Sicherheit
> Gesundheitsvorsorge

→ ... Konzern > Karriere > Einstieg > Schüler

Mit unserer im Jahr 2005 gestarteten Aktion „Gleiche Chancen für alle“ haben wir beispielsweise erreicht, dass sich innerhalb des letzten Jahres die Anzahl schwerbehinderter Auszubildender bei E.ON in Deutschland von 22 auf 33 erhöht hat. →

Personalentwicklung

Im schnellen Wandel der globalen Energiemärkte und ihres politischen und gesellschaftlichen Umfelds ist die Bereitschaft unserer Mitarbeiter, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, wichtiger denn je. Wir nutzen regelmäßige Personalgespräche, um Talente frühzeitig zu erkennen, entsprechend zu fördern und alle Mitarbeiter beim Erreichen ihrer persönlichen Ziele zu unterstützen. Davon profitieren beide Seiten: E.ON und die Mitarbeiter.

Weiterbildung Eine hohe Qualifikation lässt sich heute nur durch lebenslanges Lernen langfristig erhalten. E.ON bietet ihren Mitarbeitern daher ein breites und attraktives Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten, die auch Themen wie Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz berücksichtigen (siehe Seite 48). Im Jahr 2006 haben unsere Mitarbeiter insgesamt mehr als 240.000 Trainingstage absolviert. Eine wesentliche Einrichtung für die Weiterbildung im Führungskräftebereich ist die E.ON Academy, deren Angebote wir im Jahr 2006 auf insgesamt rund 10.000 Teilnehmertage ausgebaut haben. → Darüber hinaus werden E-Learning-Angebote von allen unseren Mitarbeitern zunehmend genutzt: So konnten wir im vergangenen Jahr insgesamt 85.000 Zugriffe auf die elektronische Lernplattform „Academy Online“ verzeichnen. Unsere Weiterbildungsangebote sind ausgezeichnet, das zeigt auch der Sonderpreis „Lebenslanges Lernen“, den E.ON Ruhrgas für ihre altersunabhängigen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007“ erhalten hat. →

Anzahl Auszubildender bei E.ON in Deutschland			
	2006	2005	2004
Auszubildende	2.574	2.471	2.289

Ausbildungsinitiativen in Deutschland Im Jahr 2006 haben wir unser Engagement für den Ausbildungspakt der Bundesregierung erheblich ausgeweitet. Insgesamt wurden intern 100 zusätzliche Ausbildungs- sowie 100 Praktikumsplätze neu geschaffen. Extern haben wir durch unsere Initiative „Mit Energie dabei“ in Deutschland mehr als 400 berufsvorbereitende Praktika für sozial benachteiligte Jugendliche finanziert, das sind rund 120 mehr als im Jahr 2005. Wir sind stolz darauf, dass durchschnittlich über 80 Prozent der Teilnehmer anschließend in ein festes Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden konnten.

E.ON Graduate Program Im Jahr 2006 haben wir unser konzernweites Trainee-Programm auf E.ON U.S. ausgeweitet und damit in allen Market Units etabliert. Das anspruchsvolle Programm ist ein Instrument, um unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu sichern. Mit diesem bieten wir jungen, hoch qualifizierten Hochschulabsolventen verschiedener Fachbereiche einen attraktiven Einstieg in eine internationale Karriere in unserem Konzern. Derzeit absolvieren konzernweit insgesamt 45 Teilnehmer das 18-monatige E.ON Graduate Program. Die ersten Trainees haben es bereits erfolgreich abgeschlossen und konnten im vergangenen Jahr von E.ON übernommen werden. →

2.574

Auszubildende bei E.ON in Deutschland

→ eon.com > Konzern > Karriere > Einstieg > Schüler > Gleiche Chancen für alle

→ ... Einstieg > Absolventen > E.ON Graduate Program

→ eon-academy.com

→ eon.com > Konzern > Karriere > Perspektiven > Weiterbildung und Training

Führungskräfteentwicklung Wir legen großen Wert darauf, potenzielle Führungskräfte konzernweit frühzeitig zu identifizieren und gezielt zu fördern. Um Talente langfristig zu entwickeln, eröffnen wir ihnen gezielt attraktive Karrieremöglichkeiten. → In Zukunft werden wir unseren „Senior Management Pool“ noch weiter ausbauen und die zielgerichtete Karriereplanung über Market Unit-Grenzen hinweg verbessern. Ein wichtiger Baustein hierfür ist der „E.ON Executive Pool“ für Top Executive-Positionen, der im Jahr 2006 evaluiert und noch effektiver gestaltet wurde. Darüber hinaus steuern wir die konzernübergreifende Stellenbesetzung im Senior Management systematisch über das im vergangenen Jahr geschaffene Global Placement Netzwerk. Es schafft auf Basis konzernweiter Richtlinien Transparenz über die zu besetzenden Stellen und zeigt Entwicklungsperspektiven auf.

Internationale Personaltransfers Mit der Wandlung zu einem internationalen Energiedienstleister ist die Zahl an Mitarbeitern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen stark gestiegen. Um diese Vielfalt nutzen zu können, müssen unsere Mitarbeiter in Führungspositionen unterschiedliche kulturelle Gegebenheiten verstehen. Dieses Verständnis fördern wir unter anderem durch einen gezielten Ausbau internationaler Personaltransfers. → Im Jahr 2006 haben wir die Prozesse für Auslandsentsendungen auf der Basis der im Jahr 2005 verabschiedeten „Expatriate Policy“ deutlich ausgebaut. Insgesamt waren zum Ende des Jahres 2006 rund 200 Mitarbeiter als Expatriates im Ausland tätig. Unser Ziel ist es, diese Anzahl langfristig deutlich zu erhöhen. In Zukunft vereinheitlichen wir konzernweit unsere Hilfen zur Reintegration von Rückkehrern, wie z. B. Mentorenkonzepte und spezielle Workshops.

Weitere Themen im Internet

- Work-Life Balance
- Chancengleichheit
- Mitarbeiterbeteiligung und -einbindung
- Rahmenbedingungen der Beschäftigung
- Ideen- und Wissensmanagement

→ eon.com > Konzern > Karriere > Perspektiven > Chancen

→ ... Perspektiven > Internationales Umfeld



Förderung des CSR-Verständnisses bei unseren Mitarbeitern

E.ON kann ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nur gerecht werden, wenn ihre Mitarbeiter die damit verbundenen Fragestellungen und deren Implikationen im Arbeitsalltag verstehen. Doch CSR-Fragestellungen sind komplex und es ist häufig nicht leicht, die richtige Entscheidung zu treffen. Hier können speziell entwickelte CSR-Schulungsprogramme Abhilfe schaffen.

Ein solches Schulungsprogramm wurde im Herbst 2006 von E.ON Nordic für die Mitarbeiter in Schweden durchgeführt. Dabei wurde über das Firmenintranet eine Reihe von Szenarien mit einem fiktiven Mitarbeiter namens „Cesar“ zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter waren aufgefordert, über Cesars jeweiliges Vorgehen in unterschiedlichen Situationen zu entscheiden. Zu den Dilemmata, mit denen Cesar konfrontiert wurde, gehörten z. B. Interessenkonflikte und konkurrierender Bedarf an örtlichen Wasserressourcen. Jede Woche besuchten ca. 1.000 der 5.200 Mitarbeiter den CSR-Schulungsbereich im Intranet.

Die Cesar-Schulung wurde von den Mitarbeitern generell als sehr hilfreich empfunden, da viele Problemsituationen, mit

denen sie im Alltag konfrontiert werden, treffend wiedergespiegelt wurden und zur Lösungsfindung alle Interessen gegeneinander aufgewogen werden mussten. Nach Ansicht der Geschäftsleitung von E.ON Nordic war die Schulung ein Erfolg, da die Mitarbeiter sich mit den vorgegebenen Situationen und den Entscheidungen, die Cesar treffen musste, identifizieren konnten. Gleichzeitig wurden die Mitarbeiter dazu angeregt, über das Verhältnis zwischen Unternehmenswerten und -aktivitäten nachzudenken.

Das Bewusstsein der Mitarbeiter für CSR-Fragestellungen wurde 2006 aber auch konzernweit geschärft. Der am 21. Juni 2006 durchgeführte OneE.ON Day stand unter dem Motto CSR. In allen Market Units informierte eine breite Palette an Angeboten wie z. B. Vorträge, Ausstellungen und Diskussionsrunden über die Bedeutung von CSR. Ziel des Tages war es, die Mitarbeiter einzubeziehen und so deutlich zu machen, welchen Einfluss CSR bei E.ON auch auf ihre Tätigkeit hat.

Bei E.ON Czech wurde z. B. eine CSR-Sonderausgabe der Mitarbeiterzeitschrift als Gesprächsgrundlage für 122 Diskussionsgruppen an 13 verschiedenen Standorten verwendet.



Roger Bergman
E.ON Nordic
Kernkraftwerk OKG

„Ich muss manchmal ähnliche Entscheidungen treffen, daher waren die Szenarien ein guter Denkanstoß für ‚Was wäre wenn?‘-Fragen.“

„Zunächst glaubte ich, die dargestellten Problemsituationen wären einfach zu lösen, aber dann machten sie mich doch nachdenklich. Es war interessant, in sich zu gehen und sich zu fragen, wie man am besten vorgehen sollte.“



Marcus Blohm
E.ON Nordic
Kundenservice & Vertrieb



Jonas Andrén
E.ON Nordic
Wasserkraft

„Die Verbindung zu unseren erklärten Werten ist am wichtigsten. Es gibt keine einfachen Antworten und die Szenarien reflektierten die Komplexität der Situationen, mit denen wir täglich konfrontiert werden.“

„Meiner Meinung nach gibt es jede Menge anderer Fragen in Bezug auf unser Geschäft und CSR, die Sie über eine Cesar-Schulung beleuchten könnten. Cesar löst eine Diskussion aus und bringt die Leute dazu, genauer darüber nachzudenken, was richtig und falsch ist.“



Anna Grauers
E.ON Nordic
Geschäftsstrategie



Åsa Lindell
E.ON Nordic Gas

„Es war richtig, nicht sofort die Lösungen für die Problemstellungen zu liefern, und ich freue mich darauf, zu gegebener Zeit die Meinung der Experten aus unserem Unternehmen zu lesen.“

Kennzahlen

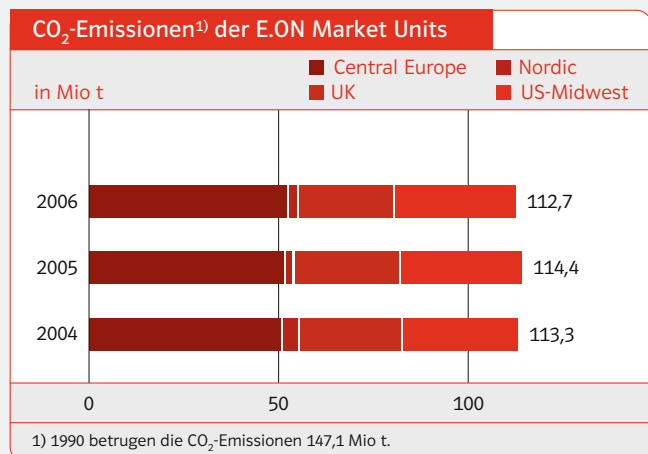
Aufgrund der Anpassung der Aufzeichnungsmethoden bei E.ON Energie, E.ON UK und E.ON U.S. sowie des Verkaufs von E.ON Finland (Kohlekraftwerk) sind die präsentierten Zahlen untereinander vergleichbar, können sich jedoch von den Berichten vorangegangener Jahre unterscheiden.

Strommix der Eigenerzeugung und von E.ON eingesetzte Brennstoffe							
	Eigenerzeugung					Eingesetzter Brennstoff	
	2006		2005		+/- %	2006	2005
	%	TWh	%	TWh		Mio t SKE	Mio t SKE
Gesamte Erzeugung	100,0	230,3	100	235,3	-2,1	68,9	71,3
Kohle	45,5	104,8	44,0	103,4	1,2	38,7	39,8
Kernenergie	34,1	78,5	34,3	80,6	-2,6	22,1	22,9
Gas	7,5	17,3	8,8	20,8	-17,0	6,4	7,0
Wasserkraft	7,9	18,2	9,1	21,4	-14,5	-	-
Torf	0,4	0,9	0,4	1,0	-	-	0,3
Wind	0,4	0,9	0,4	0,9	-	-	-
Öl	2,3	5,3	1,9	4,4	19,8	0,6	0,5
Abfall	0,4	0,9	0,4	0,9	-	0,7	0,4
Biomasse	0,6	1,4	0,3	0,8	62,5	0,4	0,4
Sonstige	0,9	2,1	0,5	1,1	100,0	-	-
Anteil erneuerbarer Energien an der Eigenerzeugung	8,9	20,5	9,8	23,1	-11,3	-	-

Die konzernweite Stromerzeugung ist im Jahr 2006 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Gegenüber 2005 haben wir den zur Stromerzeugung erforderlichen Einsatz von Erdgas um 17 Prozent und den von Kernkraft um 2,6 Prozent reduziert. Aufgrund der hohen Gaspreise wurden konzernweit 1,2 Prozent mehr Kohle und 19,8 Prozent mehr Öl zur Stromerzeugung verwendet.

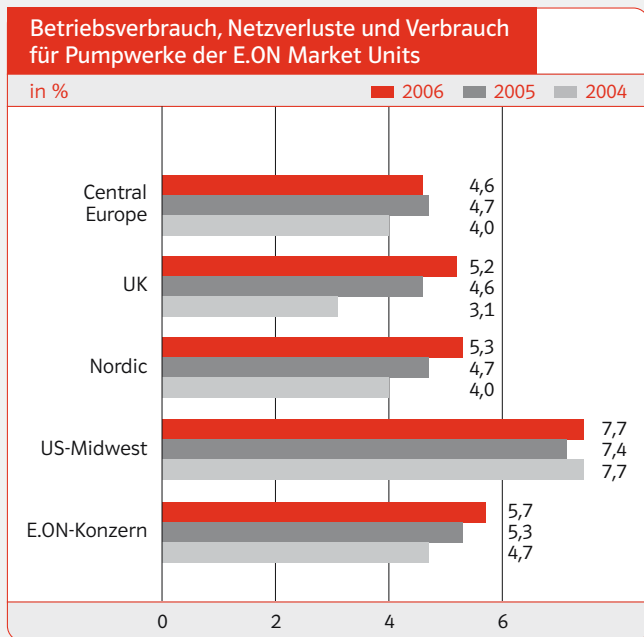
Unser Kraftwerkspark erzeugte im Jahr 2006 11 Prozent weniger Strom aus erneuerbaren Energiequellen. So lag der Anteil erneuerbarer Energien an der Gesamtstromerzeugung des Konzerns bei ca. 9 Prozent. Dieser Rückgang ist größtenteils auf die geringen Talsperrenzuflüsse sowie den Verkauf von Wasserkraftwerken bei E.ON Nordic zurückzuführen.

CO₂-Emissionen Kohlendioxid-(CO₂-)Emissionen sind die wichtigsten aller Treibhausgasemissionen. Deshalb ist die Messung unseres CO₂-Ausstoßes unser Leitindikator im Hinblick auf unsere Klimaschutzaktivitäten. Im Jahr 2006 reduzierten sich die CO₂-Emissionen auf insgesamt 112,7 Mio t. Ausführlichere Angaben zu unseren CO₂-Emissionen finden Sie im Kapitel Umwelt.

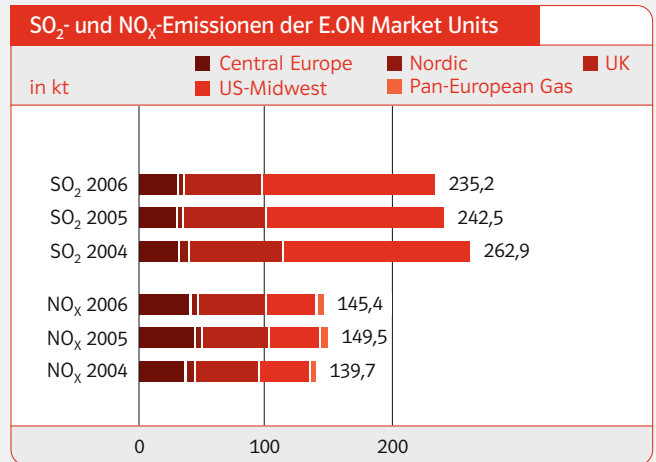


Nukleare Emissionen Die nuklearen Emissionen betragen bei E.ON Nordic $1,7 \times 10^{13}$ Becquerel ($3,7 \times 10^{13}$ in 2005), während E.ON Energie $9,4 \times 10^{12}$ Becquerel verzeichnete ($1,3 \times 10^{13}$ in 2005). Dieser Rückgang begründete sich auf einer vorsorglichen, vorübergehenden Abschaltung mehrerer Kraftwerksblöcke wegen eines Störfalls im Kernkraftwerk Forsmark, das vom Energiekonzern Vattenfall betrieben wird.

Betriebsverbrauch, Netzverluste und Verbrauch für Pumpwerke Die Kraftwerksaggregate verbrauchen ebenso Strom wie Umspannanlagen und die Pumpwerke für die Stromspeicherung. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Betriebsverbrauch in diesen Bereichen in 2006 leicht an und erreichte 5,7 Prozent des Gesamtabsatzes aus dem Stromvertrieb. Intensivere Handelsaktivitäten und der vermehrte Einsatz erneuerbarer Energiequellen haben in der Regel einen Anstieg des Stromverbrauchs in Kraftwerken und Pumpspeicherkraftwerken zur Folge.

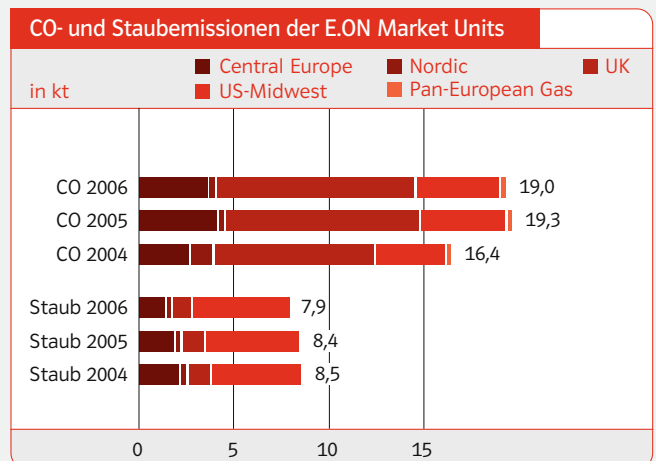


Schadstoffemissionen Schwefeldioxid (SO₂) entsteht durch den Einsatz von schwefelhaltigen Brennstoffen wie Kohle oder Öl. Im Jahr 2006 gingen die SO₂-Emissionen um drei Prozent auf 235,2 Kilotonnen zurück. Dieser Rückgang ist auf die Nutzung von schwefelarmer Kohle im Kingsnorth-Kraftwerk von E.ON UK zurückzuführen. Außerdem waren die neuen Rauchgasentschwefelungsanlagen bei E.ON UK und E.ON U.S. erstmals das ganze Jahr über im Einsatz. Stickoxidemissionen (NO_x) entstehen vor allem bei hohen Verbrennungstemperaturen, wie sie beim Einsatz von fossilen Brennstoffen erreicht werden. Im Jahr 2006 beliefen sich die NO_x-Emissionen auf 145,4 Kilotonnen – ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, der auf einen geringeren konzernweiten Verbrauch an Erdgas zurückzuführen ist.



Kohlenmonoxid (CO) entsteht bei der unvollständigen Verbrennung von Kohle, Öl oder Gas. Im Jahr 2006 betrug die CO-Emissionen insgesamt 19 Kilotonnen. Konzernweit blieben die Emissionen aufgrund des höheren Einsatzes von Öl und Kohle als Ausgleich für den niedrigen Gaseinsatz im Vergleich zum Vorjahr relativ unverändert.

Staub entsteht vor allem bei der Verbrennung von Kohle. Im Jahr 2006 gingen die Staubemissionen um 5 Prozent auf 7,9 Kilotonnen zurück. Die bei E.ON Energie erzielten Rückgänge bei den Staubemissionen sind vor allen Dingen auf Umbauten an diversen Kohlekraftwerken zurückzuführen. Darüber hinaus griffen weitere Maßnahmen, die sich aus strikteren gesetzlichen Regelungen ergaben.



Erhebliche umweltrelevante Vorfälle 2006 kam es im gesamten Konzern zu keinem erheblichen umweltrelevanten Vorfall, der unter die konzernweite interne 24-Stunden-Meldepflicht fiel. Vorfälle, die den Kategorien der International Nuclear Event Scale (INES)-Klassifizierung unterlagen, traten 2006 ebenfalls nicht auf. Die INES-Skala ist eine international verbreitete Bewertungsskala für Störungen, Störfälle und Unfälle in Kernkraftwerken.

LTIF von für E.ON tätige Fremdfirmen Die Daten zur Performance in Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit wurden für die für E.ON tätigen Fremdfirmen im Jahr 2006 erstmals erhoben. Im Vergleich zu den übrigen Market Units weisen E.ON UK und E.ON U.S. einen sehr niedrigen LTIF-Wert bei ihren Subunternehmern aus. Dies ist mit den speziellen Programmen zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitskultur zu erklären, die E.ON UK und E.ON U.S. seit einigen Jahren für Mitarbeiter von Fremdfirmen anbieten. 2006 bieten E.ON Ruhrgas und E.ON Energie ebenfalls Sicherheitsschulungen für Mitarbeiter von Fremdfirmen an.

Anzahl Unfälle mit anschließender Ausfallzeit von für E.ON tätigen Fremdfirmen 2006			
	Gearbeitete Stunden in Mio	Anzahl Arbeitsunfälle mit anschließender Ausfallzeit	LTIF
Central Europe	45,0	254	5,6
Pan-European Gas	2,7	26	9,7
UK	14,4	57	3,9
Nordic	1,0	7	6,9
US-Midwest	6,0	13	2,1
E.ON-Konzern	69,1	357	5,2

Verhältnis Anzahl Männer und Frauen in der Belegschaft Ende des Jahres 2006 waren rund 27 Prozent unserer Belegschaft weiblich und 73 Prozent männlich. Diese Zahlen sind typisch für unsere Branche - insbesondere für Kraftwerke und technische Dienstleistungsbetriebe. Der Anteil an weiblichen Mitarbeitern nimmt jedoch mit der Entwicklung der Geschäftsbereiche des Konzerns langsam zu.

Verhältnis Anzahl Männer und Frauen in den E.ON Market Units

in %	2006		2005		2004	
	M	F	M	F	M	F
Central Europe	76	24	76	24	78	22
Pan-European Gas	75	25	76	24	75	25
UK	62	38	63	37	69	31
Nordic	76	24	77	23	77	23
US-Midwest	75	25	75	25	75	25
E.ON-Konzern	73	27	74	26	76	24

M = Männer F = Frauen

Anzahl Mitarbeiter nach Market Units Der Personalrückgang in der Market Unit Pan-European Gas resultierte hauptsächlich aus den Anpassungsmaßnahmen zur Effizienzsteigerung bei E.ON Gaz România. Der Anstieg der Mitarbeiteranzahl bei E.ON UK ist größtenteils auf die Integration zuvor extern verbogener Dienstleistungen im Kundenservice sowie den vermehrten Einsatz von Technikern im Bereich Netzinfrastruktur und im Ablesegeschäft zurückzuführen.

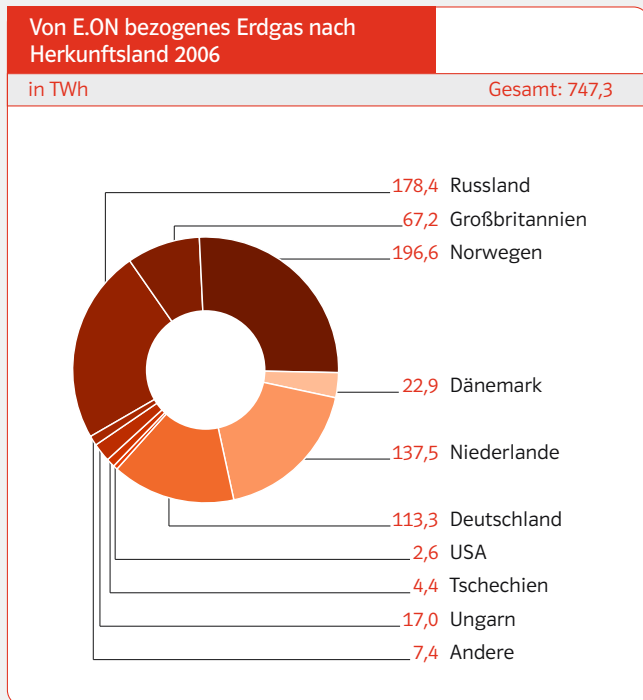
Die Mitarbeiterzahl bei Central Europe sank seit Ende 2005 um 2 Prozent auf 43.546 Beschäftigte. Die Gründe hierfür waren hauptsächlich Maßnahmen zur Integration und zur Effizienzsteigerung in Zentralosteuropa. Die Market Unit Nordic verzeichnete hingegen einen Personalanstieg zwischen Ende 2005 und Ende 2006 um 5 Prozent auf 5.693 Mitarbeiter. Dieser war größtenteils auf den Personalausbau im Endkundengeschäft und im Bereich Netzinfrastruktur zurückzuführen. Der Verkauf von Betriebsführungsverträgen einer Servicegesellschaft im unregulierten Geschäft sorgte bei der Market Unit US-Midwest im Vergleich zu 2005 für einen Rückgang der Mitarbeiterzahl um ca. 4 Prozent auf 2.890 Beschäftigte.

Anzahl Mitarbeiter der E.ON Market Units

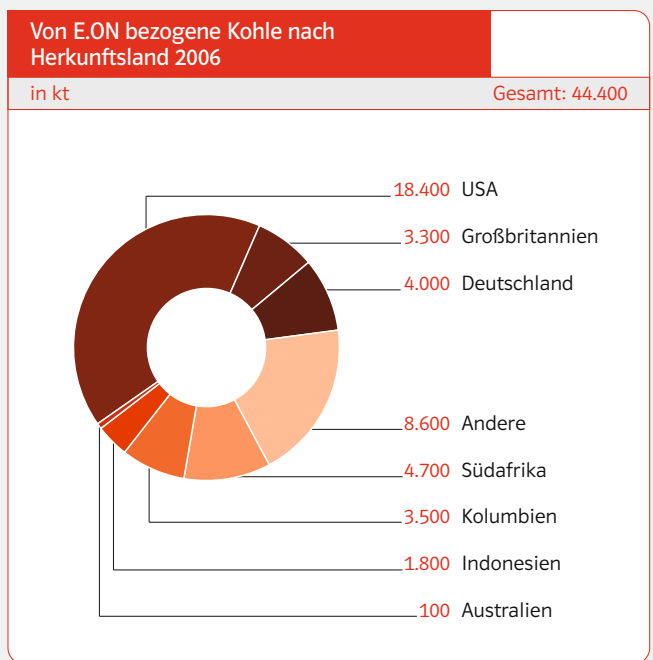
	2006	+/- %	2005	2004
Central Europe	43.546	-2	44.476	36.811
Pan-European Gas	12.417	-7	13.366	4.001
UK	15.621	21	12.891	10.397
Nordic	5.693	5	5.424	5.106
US-Midwest	2.890	-4	3.002	2.997
Corporate Center	445	8	411	420
E.ON-Konzern	80.612	1	79.570	59.732

Bezogenes Erdgas und bezogene Kohle nach Herkunftsland

Ein entscheidender Anteil der Gaslieferungen an E.ON wird aus der Nordsee bezogen. Die Nordseevorräte gehen jedoch zur Neige und andere Quellen werden wichtiger, insbesondere in Russland und Nordafrika. Zurzeit stammen ca. 75 Prozent aller Bezüge von sogenannten „Inlandslieferanten“. Dieser Anteil wird mit der Zeit jedoch sinken.

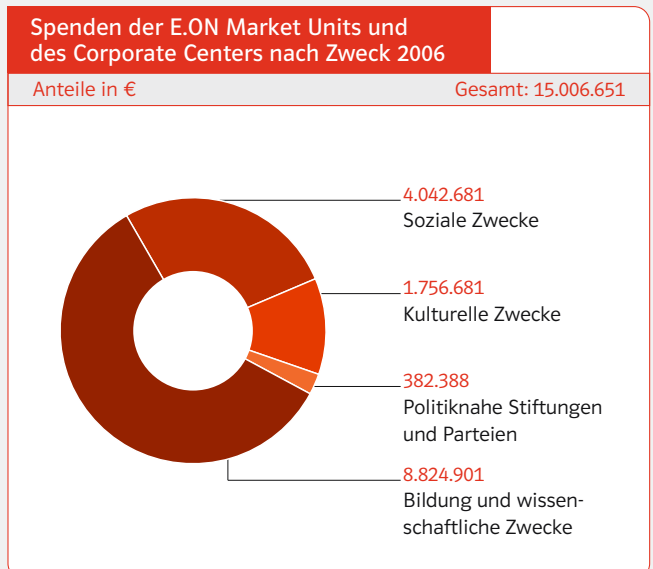


Im Jahr 2006 nutzte E.ON insgesamt 44.400 Kilotonnen Kohle für die Stromerzeugung. Die USA waren der bedeutendste Lieferant des fossilen Energieträgers mit 18.400 Kilotonnen bzw. 41 Prozent der Gesamtbezüge von E.ON. E.ON U.S. erzeugte 97 Prozent ihres Energiebedarfs mit Kohlekraftwerken, die ausschließlich aus inländischen Rohstoffquellen gespeist wurden. Central Europe bezog ebenfalls einen kleinen Anteil ihrer Kohlelieferungen (600 Kilotonnen bzw. 3,4 Prozent) aus den USA. Dass es einen aktiven internationalen Kohlemarkt gibt, zeigt sich am Beispiel des E.ON-Konzerns, dessen Market Units im Durchschnitt über 23 Prozent ihres Kohlebedarfs von ausländischen Förderstätten beziehen.



Spenden Market Units und Corporate Center nach Zweck

Im Jahr 2006 spendete E.ON konzernweit insgesamt 15 Mio €. Dies stellt einen signifikanten Anstieg im Vergleich zu den Zahlen, die im letzten Bericht veröffentlicht wurden (2005 rund 6 Mio €), dar. Dieser starke Anstieg kann damit erklärt werden, dass die Spendenzahlungen 2006 konzernweit sehr viel umfassender erhoben werden konnten.



Glossar

Adjusted EBIT Wichtigste interne Ergebniskennzahl und Indikator für die Ertragskraft unserer Geschäfte. Das Adjusted EBIT (Earnings before Interest and Taxes) ist ein bereinigtes Ergebnis der gewöhnlichen operativen Geschäftstätigkeit, unabhängig von der Finanzierungstätigkeit. Bereinigt werden im Wesentlichen solche Aufwendungen und Erträge, die einmaligen bzw. seltenen Charakter haben.

Biogas Biogas ist ein Gemisch und besteht hauptsächlich aus den Komponenten Methan und Kohlendioxid. Das Gas wird durch anaerobe Vergärung organischer Stoffe in Biogasanlagen gewonnen. Heute wird Biogas meistens zur dezentralen Strom- und Wärmeerzeugung in Blockheizkraftwerken genutzt (Kraft-Wärme-Kopplung).

Business Unit Jede Market Unit (vgl. Market Unit) untergliedert sich in Business Units. Diese führen das operative Geschäft. Zu ihnen gehören z. B. Kraftwerksgesellschaften, Regionalversorger und Trading-Einheiten.

CCS CCS (Carbon Capture and Storage) steht für die Abtrennung und Speicherung von Kohlendioxid (CO₂), das bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe entsteht. Es im Kraftwerk beziehungsweise aus den Abgasen abzutrennen und unterirdisch zu lagern, gilt als ein möglicher Weg, den Treibhauseffekt zu verringern.

Form 20-F Ausländische Aktiengesellschaften, die an einer amerikanischen Börse gelistet sind, müssen einen Jahresbericht als Form 20-F nach den US-GAAP-Vorschriften erstellen. Die Form 20-F enthält zum Teil deutlich mehr Informationen als der Geschäftsbericht.

Global Compact Der Global Compact geht auf eine Initiative des ehemaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan zurück. Ziel des Paktes ist es, das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen zu fördern und gemeinsam die Herausforderungen der Globalisierung zu bewältigen. Alle teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich, die zehn Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen.

LNG LNG (Liquefied Natural Gas) ist verflüssigtes Erdgas. In einer Verflüssigungsanlage wird Erdgas bis auf ca. minus 160 Grad Celsius heruntergekühlt, wobei es flüssig wird und sein Volumen auf ein Sechshundertstel schrumpft. Per Schiff kann es dann über große Entfernungen transportiert werden. Im Importland wird LNG in einem Regasifizierungsterminal (vgl. Regasifizierungsterminal) wieder in den gasförmigen Zustand versetzt und per Pipeline weitertransportiert.

LTIF LTIF (Lost Time Injury Frequency) beschreibt die Häufigkeit von Arbeitsunfällen pro einer Million Arbeitsstunden und hat sich international bereits bei vielen Unternehmen etabliert. Dabei werden alle Unfälle erfasst, die eine Ausfallzeit zur Folge hatten.

Market Unit Die Market Units sind Bestandteil der marktorientierten Struktur der E.ON AG. Entsprechend den fünf Zielmärkten gliedert sich E.ON in fünf Market Units: Central Europe, Pan-European Gas, UK, Nordic und US-Midwest.

Nettowertschöpfung Die Nettowertschöpfung zeigt die volkswirtschaftliche Leistung eines Unternehmens. Sie berechnet sich aus der Unternehmensleistung (Umsatzerlöse und sonstige Erträge) abzüglich der notwendigen Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstige Aufwendungen.

RD&D Unter RD&D subsumiert E.ON seine Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie kleine und große Demonstrationsvorhaben (Research, Development & Demonstration). Letztere sollen neue Technologien unter realen Bedingungen erproben und stellen die letzte Stufe vor dem kommerziellen Betrieb dar.

Regasifizierungsterminal In einem Regasifizierungsterminal wird verflüssigtes Erdgas (LNG) wieder in den gasförmigen Zustand umgewandelt. Von dort kann es dann per Gaspipeline weitertransportiert werden.

UCTE Die UCTE (Union for the Coordination of Transmission of Electricity) ist für die Koordination des Betriebes und die Erweiterung des europäischen Stromnetzverbundes zuständig. Über dieses Netz werden über 400 Millionen Verbraucher versorgt. 34 Übertragungsnetzbetreiber aus 22 Ländern sind Mitglieder des Verbandes.

Ansprechpartner

E.ON AG

Dr. Eric Depluet
eric.depluet@eon.com

E.ON Energie

Helmut Blenk
helmut.blenk@eon-energie.com

E.ON Ruhrgas

Dr. Ulrich Spie
ulrich.spie@eon-ruhrgas.com

E.ON UK

Fabian Pattberg
fabian.pattberg@eon-uk.com

E.ON Nordic

Erik Brandsma
erik.brandsma@eon.se

E.ON U.S.

Laura Douglas
laura.douglas@eon-us.com

Wir senden Ihnen gerne weitere Informationen:

E.ON AG
Unternehmenskommunikation
E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf

T 02 11-45 79-2 20
F 02 11-45 79-6 15
info@eon.com
www.eon.com

Bescheinigung

An den Vorstand der E.ON AG

Wir haben hinsichtlich der folgenden Teile des CSR-Berichts 2006 der E.ON AG (im Folgenden „Berichtsteile“) einen Auftrag zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführt:

- Kapitel Erfolgreiche Dialoge
- Kapitel Porträt E.ON
- Kapitel Verantwortliche Unternehmensführung
- Kennzahl CO₂-Intensität (siehe Seite 28)

Die Aufstellung des CSR-Berichts 2006 unter Beachtung der in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der Global Reporting Initiative (Seiten 7 bis 17) genannten Kriterien

- Wesentlichkeit,
- Vollständigkeit,
- Angemessenheit,
- Klarheit,
- Richtigkeit,
- Aktualität,
- Vergleichbarkeit und
- Verlässlichkeit

liegt in der Verantwortung des Vorstands der E.ON AG. Unsere Aufgabe ist, auf Grundlage unserer Arbeiten eine Beurteilung über die Berichtsteile abzugeben.

Wir haben unseren Auftrag unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 durchgeführt. Hiernach haben wir unsere Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die Berichtsteile in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der Global Reporting Initiative aufgestellt worden sind.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir auf der Basis von Risiko- und Wesentlichkeitsbeurteilungen Nachweise eingeholt, um eine begrenzte Sicherheit über die Übereinstimmung der Berichtsteile mit den Kriterien zu gewinnen. Art und Umfang der von uns durchgeführten Arbeiten erfolgte, auch unter der Verwendung angemessener Stichproben, auf Grundlage unseres pflichtgemäßen Ermessens zur Erlangung der begrenzten Sicherheit. Unsere Auftragsdurchführung umfasste folgende Arbeiten:

- Befragungen des Leiters des CSR-Projekts, des Managers für Sustainable Development sowie der CSR-Koordinatoren der E.ON Energie, E.ON Nordic, E.ON UK, E.ON U.S., E.ON Ruhrgas sowie des Einkaufs und des Personalcontrollings der E.ON AG

- Einsichtnahme in die Organisationsbeschreibungen des 2006 gegründeten CSR-Councils
- Einsichtnahme in Dokumente, die die Umsetzung des CSR-Managements belegen (Protokolle, Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat)
- Nachvollzug des in 2006 durchgeführten Stakeholderdialog-Prozesses
- Nachvollzug des Prozesses zur Themenfindung für den CSR-Bericht 2006
- Einsichtnahme in das Programm zum bürgerschaftlichen Engagement von Mitarbeitern
- Nachvollzug der in 2006 erfolgten Einführung von CSR-bezogenen Prozessvorgaben für den Konzerneinkauf
- Einsichtnahme in die vorhandenen Dokumente und Systeme zur Erhebung, Analyse und Aggregation von CSR-Daten
- Nachvollzug der Erstellung der Kennzahl CO₂-Intensität

Ein Auftrag zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit ist in seinem Umfang geringer als ein Auftrag zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (Prüfung) und kann nicht wie dieser die Feststellung aller wesentlichen Sachverhalte sicherstellen. Dementsprechend können wir keine Positivaussage (Prüfungsurteil) über die Berichtsteile abgeben.

Auf der Grundlage unserer Arbeiten sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Berichtsteile in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der Global Reporting Initiative aufgestellt worden sind.

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Frankfurt am Main, 16. April 2007



Dr. Manfred Walz



Thomas Tilch

GRI Content Index

Bei der Auswahl der Indikatoren für den CSR-Bericht wurde die dritte Version der Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichte (G3) der Global Reporting Initiative (GRI) vom September 2006 zugrunde gelegt. Die Richtlinien wurden seit ihrer ersten Veröffentlichung im Jahr 2000 kontinuierlich weiterentwickelt. Für unseren letztjährigen Bericht haben wir die Indikatoren des Entwurfs der GRI G3 Richtlinien vom März 2006 zugrunde gelegt. Viele der Indikatoren wurden seitdem verändert. Auf der Website der Global Reporting Initiative erhalten Sie Informationen zur Vergleichbarkeit der einzelnen Indikatoren. Wir sind an dem GRI-Prozess über unsere Mitarbeit in der GRI „Electric Utility Sector Supplement“ Working Group beteiligt.

Der GRI Content Index führt auf, welche G3-Indikatoren wir berichten, wo sie im Bericht oder auf der E.ON-Internetseite → zu finden sind und in welchem Umfang wir sie berichten. Die wesentlichen CSR-Themen haben wir im Rahmen eines Prozesses identifiziert und in Hinblick auf Ihre Relevanz (nicht prioritär) bewertet. Die Ergebnisse sind auf der Seite 15 in diesem Bericht zu finden. Die Entscheidung, welche Indikatoren wir berichten, wurde durch diesen Prozess mit beeinflusst.

			Verweis ¹⁾ Status ²⁾
1. Strategie und Analyse			
1.1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	2	●
1.2	Beschreibung Risiken und Chancen	10-17	●
2. Organisationsprofil			
2.1	Name des Unternehmens	1	●
2.2	Produkte und Dienstleistungen	6-7	●
2.3	Unternehmensstruktur	6-7	●
2.4	Hauptgeschäftssitz	6-7	●
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	6-7	●
2.6	Eigentümerstruktur	6	●
2.7	Märkte	6-7	●
2.8	Unternehmensprofil	6-7	●
2.9	Änderungen der Geschäftstätigkeiten	GB, F, www	●
2.10	Erhaltene Preise und Auszeichnungen	Höhen/Tiefen, 22, 44, 47	●
3. Berichtsparameter			
3.1	Berichtszeitraum	Über d. Bericht	●
3.2	Datum des letzten Berichts	Über d. Bericht	●
3.3	Berichtsturnus	Über d. Bericht	●
3.4	Ansprechpartner für Fragen	55	●
3.5	Definition Berichtsinhalte und Stakeholder	4-5, 14-15	●
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	Über d. Bericht	●
3.7	Grenzen des Berichtsumfangs	Über d. Bericht, 14-15	●
3.8	Joint Ventures, Töchter, Outsourcing	Über d. Bericht	●
3.9	Datenerfassung	www	◐
3.10	Auswirkung durch geänderte Informationen	www, GRI Content Index	●
3.11	Änderungen gegenüber Vorjahr	www, GRI Content Index, Über d. Bericht	●
3.12	GRI Content Index	www, GRI Content Index	●
3.13	Externe Verifizierung des Berichts	Über d. Bericht, 56	●

			Verweis ¹⁾ Status ²⁾
4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement			
4.1	Unternehmensführungsstruktur	11-14	●
4.2	Erläuterung, ob der Vorstandsvorsitzende eine Position im operativen Management besitzt	12	●
4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Führungsgremiums	www, GB	●
4.4	Mechanismus für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeitern an Vorstand/Aufsichtsrat	GB, www, 10-14	●
4.5	Kopplung der Vorstandsvergütung an Unternehmensleistung	www	●
4.6	Prozesse zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Vorstand	www	●
4.7	Identifikation der Qualifikation des Vorstands in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	GB, www	◐
4.8	Werte, Verhaltenskodizes, Prinzipien	www, 11-14	●
4.9	Verfahren des Vorstands zur Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung	www, 11-14	●
4.10	Prozesse zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands	12-13	●
4.11	Vorsorgeprinzip	www, 10-14	●
4.12	Externe Agenden und Richtlinien	www, 10-14	●
4.13	Mitgliedschaften	www	◐
4.14	Stakeholdergruppen	4-5	●
4.15	Identifikation der Stakeholdergruppen	4-5	●
4.16	Ansätze zum Stakeholder-Engagement	4-5, 24-25, 32-33, 40-41, 48-49, www	●
4.17	Schlüsselthemen von Stakeholdern	4-5, 24-25, 32-33, 40-41, 48-49, www	●
Wirtschaftliche Leistungsindikatoren			
	Management-Ansatz	18-23, 11, 36-38, www, Höhen/Tiefen	●
EC1	Direkt erwirtschafteter Wert	16, 18-23, 36-37, 53; www	●
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels	26-31	●
EC3	Pensionspläne/Altersvorsorge	GB, F, www	●
EC4	Finanzielle Unterstützung durch Regierung	www	◐
EC5	Einstiegsgehalt (Add)		○
EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	www	◐
EC7	Standortbezogene Personalauswahl	www	◐
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl	18-23, 38, www	●
EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen (Add)	18-23	◐
Ökologische Leistungsindikatoren			
	Management-Ansatz	Vorwort, 10-11, 17, www, 26-31	●
EN1	Materialverbrauch	50, www	●
EN2	Recycelte Materialien	50, www	●

	Verweis ¹⁾	Status ²⁾	
EN3	Direkter Primärenergieverbrauch	50-51, www ●	
EN4	Indirekter Primärenergieverbrauch	www ●	
EN5	Energieeinsparung (Add)	23 ①	
EN6	Initiativen für Energieeffizienz und erneuerbare Energien (Add)	17, 23, 29-31; www ①	
EN7	Initiativen zur Einsparung indirekter Energie (Add)	29 ①	
EN8	Wasserverbrauch	51, www ①	
EN9	Auswirkung des Wasserverbrauchs (Add)	43-44, www ●	
EN10	Recyceltes Wasser (Add)	♦	
EN11	Geschäftstätigkeit in geschützten Gebieten	♦	
EN12	Einfluss der Geschäftstätigkeit auf Biodiversität	www ●	
EN13	Geschützte oder renaturierte Habitats (Add)	www ♦	
EN14	Strategien zum Schutz der Biodiversität (Add)	www ♦	
EN15	Gefährdete Arten (Add)	♦	
EN16	Treibhausgasemissionen	28-29, 50, www ●	
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	♦	
EN18	Initiativen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen (Add)	28-31; www ●	
EN19	Emissionen ozonschädigender Substanzen	♦	
EN20	NO _x , SO ₂ und andere Luftemissionen	51-52, www ●	
EN21	Abwasserableitung	♦	
EN22	Abfall nach Entsorgungsart	www ●	
EN23	Vorfälle von Bodenbelastung	52 ①	
EN24	Transport von Sonderabfällen (Add)	♦	
EN25	Auswirkung von Abwasser auf Biodiversität (Add)	♦	
EN26	Initiativen zur Reduzierung von Umweltauswirkungen	28-31, www ●	
EN27	Verpackungsmaterial	-	
EN28	Sanktionen wegen Umweltrecht	52 ①	
EN29	Auswirkungen von Transport und Verkehr (Add)	○	
EN30	Ausgaben für Umweltschutz (Add)	www ①	
Soziale Leistungsindikatoren: Arbeitstätigkeit			
Management-Ansatz			www, 42-47, 52 ●
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis und Region	www ●	
LA2	Mitarbeiterfluktuation	52 ●	
LA3	Leistungen für Vollzeitangestellte (Add)	www ①	
LA4	Mitarbeiter mit Tarifverträgen	www ●	
LA5	Kündigungsfristen, Konsultations- und Verhandlungsverfahren	www ●	
LA6	Arbeitsschutzkommissionen (Add)	www ①	
LA7	Berufskrankheiten und Abwesenheit	44 ●	
LA8	Weiterbildung zu ernsthaften Krankheiten	♦	
LA9	Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaft (Add)	www ●	
LA10	Weiterbildung pro Mitarbeiter	46 ①	

	Verweis ¹⁾	Status ²⁾	
LA11	Programme zu Lebenslangem Lernen (Add)	46 ●	
LA12	Mitarbeitergespräche (Add)	42-47 ①	
LA13	Zusammensetzung von Führungsgremien	www ●	
LA14	Lohnunterschiede nach Geschlecht	○	
Soziale Leistungsindikatoren: Menschenrechte			
Management-Ansatz			42-47 ①
HR1	Vereinbarungen in Investments	○	
HR2	Lieferantenscreenings zu Menschenrechtsfragen	○	
HR3	Training zu Menschenrechten (Add)	○	
HR4	Diskriminierung	○	
HR5	Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen	www ●	
HR6	Kinderarbeit	www ●	
HR7	Zwangsarbeit	www ●	
HR8	Training für Sicherheitsangestellte (Add)	-	
HR9	Verstoß gegen Rechte von Einheimischen/Eingeborenen (Add)	-	
Soziale Leistungsindikatoren: Gesellschaft			
Management-Ansatz			16-17, 37-38, www ●
S01	Auswirkungen auf die Gesellschaft	4, 37-39, www ①	
S02	Korruptionsrisiken	13-14 ●	
S03	Trainings zur Vermeidung von Korruption	13-14 ●	
S04	Aktivitäten wegen Korruptionsvorfällen	13-14 ●	
S05	Lobbying	22 ①	
S06	Zahlungen an Politik (Add)	53, GB, F ●	
S07	Korruptionsfälle (Add)	22 ●	
S08	Sanktionen wegen Behördenauflagen	www ●	
Soziale Leistungsindikatoren: Produktverantwortung			
Management-Ansatz			18-23, www ●
PR1	Gesundheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus	♦	
PR2	Verstoß gegen Gesundheitsstandards (Add)	♦	
PR3	Produktinformationen	♦	
PR4	Verstoß gegen Standards zur Kennzeichnung von Produktinformationen (Add)	♦	
PR5	Kundenzufriedenheit (Add)	23 ●	
PR6	Kommunikations- und Werbemaßnahmen	♦	
PR7	Verstoß gegen Marketingrichtlinien (Add)	♦	
PR8	Beschwerden in Bezug auf Datenschutzmaßnahmen (Add)	www ●	
PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	www ●	

¹⁾ 1-56: Seite CSR-Bericht; GB: Geschäftsbericht; F: Form 20-F; www: Internet;
²⁾ ● komplett abgedeckt; ① zum Teil abgedeckt; ○ nicht abgedeckt; ♦ nicht prioritär; - nicht anwendbar/relevant

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt
E.ON AG, Düsseldorf

Konzept und Text
Stakeholder Reporting, Hamburg

Beratung
csrnetwork, Großbritannien
Stakeholder Reporting, Hamburg
triple innova, Wuppertal

Design
Lesmo, Düsseldorf

Fotos
Rüdiger Nehmzow, Düsseldorf (S. 9, 27, 43)
Peter Schaffrath, Düsseldorf (S. 35)
Andreas Pohlmann, München (S. 2)

Alle weiteren Bilder:
Corporate Center, E.ON AG, Düsseldorf
E.ON Energie AG, München
E.ON Ruhrgas AG, Essen
E.ON UK, Coventry/Großbritannien
E.ON Nordic AB, Malmö/Schweden

Satz und Litho
Addon Technical Solutions, Düsseldorf

Produktion
Jung Produktion, Düsseldorf

Druck
Druckpartner, Essen

Gedruckt auf Arctic Volume; zertifiziert
nach DIN EN ISO 9001:2000
(Qualitätsmanagement); validiert nach
EG-Öko-Audit-Verordnung 761/2001
(Umweltmanagement); FSC Zertifikat
SGS-COC 2086; Environmental Management
System Standard SS-EN ISO 14001:2004

Düsseldorf, Mai 2007

Informationen über die Ertragslage: Dieser Bericht enthält bestimmte zukunftsbezogene Aussagen, die Risiken und Ungewissheiten unterliegen. Für Informationen über wirtschaftliche, währungsbezogene, regulatorische, technische, wettbewerbsbezogene und einige andere wichtige Faktoren, die dazu führen könnten, dass die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von denjenigen abweichen, von denen in den zukunftsbezogenen Aussagen ausgegangen wird, verweisen wir auf die von E.ON bei der Securities and Exchange Commission in Washington D.C. eingereichten regelmäßig aktualisierten Unterlagen, insbesondere auf die Aussagen in den Abschnitten „Item 3 - Key Information - Risk Factors“, „Item 5 - Operating and Financial Review and Prospects“ und „Item 11 - Quantitative and Qualitative Disclosures about Market Risk“ des Annual Report on Form 20-F für das Geschäftsjahr 2006 von E.ON.

Der Konzernabschluss der E.ON AG wird nach den United States Generally Accepted Accounting Principles (US-GAAP) aufgestellt. In diesem Bericht können bestimmte (evtl. auch zukunftsbezogene) Kennzahlen genannt werden, die nicht in Übereinstimmung mit US-GAAP-Rechnungslegungsstandards ermittelt wurden. Diese Kennzahlen werden als nicht nach US-GAAP ermittelte Kennzahlen (Non-GAAP financial measures) gemäß dem US-amerikanischen Federal Securities Law bezeichnet. E.ON leitet diese Kennzahlen über auf die nächstvergleichbare US-GAAP-Kennzahl oder Zielgröße; diese Überleitung wird entweder im Zwischenbericht, im Geschäftsbericht oder auf der Website unter www.eon.com bzw. www.eon.info veröffentlicht. Das Management ist der Ansicht, dass die von E.ON verwendeten Non-GAAP financial measures, wenn sie in Verbindung mit - aber nicht anstelle von - anderen gemäß US-GAAP ermittelten Kennzahlen betrachtet werden, das Verständnis der Liquiditäts- und Ergebnisentwicklung des Unternehmens erhöhen. Eine Vielzahl dieser Non-GAAP financial measures werden allgemein von Analysten, Ratingagenturen und Investoren verwendet, um ein Unternehmen zu bewerten und die unterjährige und zukünftige Unternehmensentwicklung und den Wert von E.ON zu anderen Wettbewerbern zu vergleichen. Die Non-GAAP financial measures sollten nicht isoliert als Kennzahlen für die Ertragslage oder Liquidität von E.ON betrachtet werden. Sie sollten deshalb nicht als Ersatz, sondern stets als Zusatz zu Konzernüberschuss, Cashflow aus der Geschäftstätigkeit fortgeführter Aktivitäten und anderen gemäß US-GAAP ermittelten Ertrags- oder Cashflowgrößen gesehen werden. Die Non-GAAP financial measures, die von E.ON verwendet werden, können sich von denen anderer Unternehmen unterscheiden und sind somit nicht notwendigerweise mit ähnlich bezeichneten Kennzahlen anderer Unternehmen vergleichbar.

