

# Kennzahlenbericht zur Nachhaltigkeit 2021 Klimaneutral



EnergieDienst

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Standardangaben</b>	<b>3</b>
1. Organisationsprofil	4
2. Strategie und Analyse	6
3. Ethik und Integrität	7
4. Unternehmensführung	8
5. Einbindung von Stakeholdern	9
6. Vorgehen bei der Berichterstattung	11
<hr/>	
<b>Fokusthemen im Bereich Wirtschaft</b>	<b>13</b>
Vorausschauende Unternehmensführung	14
Regionale Verankerung	16
Zuverlässige Stromversorgung	17
Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende	18
Compliance und ethische Verantwortung	19
Innovative Produkte und Digitalisierung	21
Strategische Partnerschaften	22
<hr/>	
<b>Fokusthemen im Bereich Umwelt</b>	<b>23</b>
Klimaneutralität	24
Reduktion unseres Fussabdrucks	25
Erhaltung natürlicher Lebensräume	29
<hr/>	
<b>Fokusthemen im Bereich Soziales</b>	<b>30</b>
Attraktiver Arbeitgeber	31
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34
Aus- und Weiterbildung	36
Vielfalt und Chancengleichheit	38
Austausch mit Stakeholdern und Partizipation der Kommunen	40
Gemeinnütziges Engagement in der Region	41
Kundenzufriedenheit und -bindung	42
Marketing und Produktkennzeichnung	43
Kundensicherheit und Schutz der Kundendaten	44
<hr/>	
<b>GRI-Inhaltsindex</b>	<b>45</b>
<hr/>	
<b>Kontakt und Impressum</b>	<b>53</b>

## Standardangaben

Gemäss den Vorgaben der Global Reporting Initiative berichtet die Energiedienst-Gruppe transparent über alle für die Berichtsoption „Kern“ vorgeschriebenen allgemeinen Standardangaben: Organisationsprofil, Strategie und Analyse, Ethik und Integrität, Unternehmensführung, Einbindung von Stakeholdern und Berichtsprofil.



# 1. Organisationsprofil

## GRI 102-1: Name der Organisation

Energiedienst Holding AG

## GRI 102-2: Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen

➤ Geschäftsbericht 2021, Geschäftsfelder, Seiten 24 – 28

## GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

Laufenburg, Schweiz

## GRI 102-4: Länder, in denen die Organisation tätig ist

Deutschland, Schweiz

## GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

➤ Geschäftsbericht 2021, Corporate Governance, Seiten 46 – 47

## GRI 102-6: Bediente Märkte

- Geschäftsbericht 2021, Gesamt-Energieabsatz, Seite 4
- Geschäftsbericht 2021, Wirtschaftliches Umfeld und Märkte, Seiten 8 – 11; Versorgungsgebiet und Kunden, Seiten 20 – 23

## GRI 102-7: Grösse der Organisation

- Gesamtzahl der Beschäftigten: Kennzahlenbericht 2021, Zusammensetzung der Belegschaft, Seite 4
- Alle weiteren Angaben s. Geschäftsbericht 2021, Konsolidierte Jahresrechnung, Seiten 66 – 69

## GRI 102-8: Zusammensetzung der Belegschaft

Anzahl Personen	2021	2020
Gesamtzahl Mitarbeitende in Vollzeitäquivalenten*	<b>936.4</b>	928.1
Gesamtzahl Mitarbeitende*	<b>1'028</b>	1'017
Lernende	<b>53</b>	55
Praktikanten/-innen	<b>3</b>	3
Trainees	-	-
Leiharbeiter/-innen, Vertragsarbeiter, Temporäre	<b>11</b>	4

\* Ohne Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre. Seit 2018 wird auch die quotenregulierte EVWR mit ausgewiesen.

## EU: Belegschaft von Auftragnehmenden

Es gibt derzeit keine von Auftragnehmenden beschäftigten Mitarbeitenden bei Energiedienst.

## GRI 102-9: Lieferkette

Beschreibung der Lieferkette der Organisation:

Die Energiedienst Holding AG ist ein Energieversorgungsunternehmen. Die vertikale Integration zeichnet die deutsch-schweizerische Unternehmensgruppe aus. Sie deckt im Bereich Strom sämtliche Stufen der Wertschöpfungskette eines Stromversorgers ab, von der Produktion über das Portfoliomanagement bis zu den Verteilnetzen und dem Vertrieb. Die Energiedienst-Gruppe erzeugt Strom vor allem aus erneuerbaren Energien. Die drei eigenen grossen Rheinkraftwerke befinden sich in Rheinfelden, Laufenburg und Grenzach-Wyhlen. Mit energienahen Dienstleistungen und Produkten positioniert sich die Energiedienst-Gruppe neu. Dazu zählen

Angebote im Bereich Wärme- und Energielösungen, Photovoltaikanlagen sowie Elektromobilität. Die wichtigsten Unternehmensstandorte der Energiedienst-Gruppe sind neben dem Hauptsitz in Laufenburg (Aargau) Rheinfelden (Baden), Donaueschingen, Bonndorf, Visp (Wallis), Steg (Wallis) und Aarberg (Bern).

Das CarSharing und der Ausbau der Elektromobilität sowie Dienstleistungen im Bereich Photovoltaikanlagen haben den Einkauf globaler gemacht. Damit sind automatisch auch die Anforderungen an ein nachhaltiges Lieferantenmanagement gestiegen. Die Energiedienst-Gruppe ist sich dieser Herausforderung bewusst, prüft kontinuierlich die Einflüsse und führt Anpassungen bei Bedarf durch.

## GRI 102-10: Strukturelle Veränderungen der Organisation und deren Lieferkette

Wesentliche Veränderungen der Grösse, der Struktur oder der Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum:

Im Berichtsjahr gab es keine strukturellen Änderungen.

## GRI 102-11: Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz beziehungsweise das Vorsorgeprinzip berücksichtigt:

Als klimaneutrales Energieunternehmen mit ökologischem Profil sowie dem Hauptprodukt Ökostrom aus Wasserkraft ist Energiedienst bestrebt, auch in der Gestaltung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Dazu geht die Energiedienst-Gruppe vorausschauend mit finanziellen und nichtfinanziellen Risiken und Chancen um.

Für die Energiedienst Holding AG ist die Überwachung der unternehmerischen Risiken ein integraler Bestandteil der Unternehmensführung, die über ein integriertes Risikomanagement-System (iRM) gewährleistet wird. Das unternehmensweite iRM besteht dabei aus Risikomanagement und Internem Kontrollsystem (IKS). Das Risikomanagement-System umfasst das gesamte Unternehmen. Eingebunden sind sämtliche Primärfunktionen entlang der Wertschöpfungskette sowie die Querschnittsfunktionen. Dabei gewährleistet das Risikomanagement, dass bestehende Risiken bereichsübergreifend vollständig erfasst, analysiert und bewertet werden. Es sorgt auch dafür, dass risikobezogene Informationen in systematisch geordneter Weise dem Verwaltungsrat weitergeleitet werden. Im Rahmen der Verwaltungsrats- und Prüfungsausschusssitzungen wird über die wesentlichen Risiken in der Gruppe berichtet. Ist Eile geboten, wird die Geschäftsleitung direkt informiert und diese wiederum informiert den Verwaltungsrat. Daneben ist das IKS implementiert. Mit diesem System stellt der Verwaltungsrat sicher, dass wirksame Kontrollen im Unternehmen existieren. Diese betreffen die Überprüfung der wesentlichen Geschäftsprozesse auf Effektivität und Effizienz, die Fehler- und Risikovermeidung sowie die verlässliche und ordnungsgemässe Finanzberichterstattung. Ebenso existieren Kontrollen, welche die Einhaltung

rechtlicher und interner Vorgaben in den wesentlichen Unternehmensbereichen und Prozessen sicherstellen sollen. Der jährliche Wirksamkeitsbericht über das iRM dokumentiert, dass die Anforderungen an das Risikomanagement und das IKS erfüllt werden.

#### **GRI 102-12: Vereinbarungen und Initiativen**

Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet beziehungsweise denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist:

Energiedienst ist Mitglied von Bürgerstiftungen und Energieagenturen sowie des Trinationalen Umweltzentrums. Seit Ende 2020 ist Energiedienst Mitglied der Vorreiter-Initiative Klimaschutz-Unternehmen e. V. – als einziges Unternehmen aus dem südbadischen Raum.

#### **GRI 102-13: Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen**

Mitgliedschaften in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen:

Energiedienst vertritt seine Interessen indirekt oder direkt als Mitglied oder in begleitender Funktion in verschiedenen Verbänden und Organisationen:

Aargauische Industrie- u. Handelskammer, Aargauische Kulturstiftung Pro Argovia, Agentur für Messwertqualität und Innovation e. V., Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg e. V., Arbeitsgemeinschaft alpine Wasserkraft, Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Energie und Wasser e. V., Architektenkammer Baden-Württemberg, B.A.U.M. e. V., Baugenossenschaft Zell im Wiesental eG, Bundesverband Wärmepumpe (BWP) e. V., Bundesverband Wärmerecycling e. V., Creditreform Konstanz Müller KG, Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe DSAG e.V., EnBW Baden-Württemberg AG, Karlsruhe Mitgliedsbeitrag BDEW – Anteil Energiedienst AG, Rheinfelden, Fördergesellschaft der Hochschule Konstanz e. V., Förderkreis Archäologie in Baden e. V., FNN – Forum Netztechnik/Netzbetrieb im VDE, Förderverein der beruflichen Schulen des Landkreises Lörrach e. V., Förderverein der Gertrud-Luckner-Realschule Rheinfelden e. V., Förderverein DreiLänderGarten Weil am Rhein e. V., Förderverein Energiemuseum Rickenbach e. V., Förderverein Freunde der FES (Freie ev. Schule), Förderverein Linachtalsperre e. V., Förderverein Zukunftsenergien, SolarRegio Kaiserstuhl e. V., Forschungsstelle für Elektropathologie, Freies deutsches Hochstift – Goethe-Museum, Freundeskreis Duale Hochschule Lörrach e. V., Freundeskreis Rudolf-Eberle-Schule, Fricktalisch-Badische Vereinigung für Heimatkunde, future e. V., Future Matters AG / Smart Alliance, Geschichtsverein Markgräflerland, Gewerbeverein Müllheim, Handelskammer Deutschland-Schweiz, Innung für Elektro- und Informationstechnik, Kunst- und Kulturförderkreis e. V., Landesverein Badische Heimat e. V., Lokale Bündnisse für Familien, Museumsverein Laufenburg, Pro Lörrach e. V., Regio Basiliensis, Regiogesellschaft Schwarzwald-Oberrhein e. V., Rhein-Club, Schweizerischer Wasserwirtschaftsverband, SEV Verband für

Elektro-, Energie- und Informationstechnik, electrosuisse, Smart GridsBW, Statistisch-Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Tourismus Rheinfelden, TRION Netzwerk für Energie und Klima der Trinationalen Metropolregion Oberrhein, TRUZ Trinationales Umweltzentrum, Verband Aare-Rheinwerke, VDE Verband der Elektrotechnik, Elektronik, Informationstechnik e. V., Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft, Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. – VDSI, Verband Schweizerischer Elektrizitätsversorgungsunternehmen VSE – Aarau, Verein Bewährungshilfe Aargau, Verein der Freunde u. Förderer der Gewerblichen Schulen Waldshut e. V., Verein Deutscher Ingenieure e. V. VDI, Verein für Kunst und Geschichte Rheinfelden e. V. / Haus Salmegg, Verein zur Unterstützung der Stiftung MBF, Vereinigung Regeneration plus, Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland VSUD, Verkehrsverein beider Laufenburg / Laufenburg Tourismus VGB, PowerTech e. V., Wasserwirtschaftsverband Baden-Württemberg e. V., Wettbewerbszentrale – Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, Wirtschaftsförderung und Standortentwicklung Rheinfelden (Baden) GmbH, Wirtschaftsrat der CDU e. V., Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e. V., Wissenschaftliche Gesellschaft

#### **EU 1: Installierte Kapazität**

➤ Geschäftsbericht 2021, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3 – 4

#### **EU 2: Nettoenergieproduktion**

➤ Geschäftsbericht 2021, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3 – 4

#### **EU 3: Anzahl Privat-, Geschäfts- und Institutionskunden**

➤ Geschäftsbericht 2021, Jahresergebnis in Zahlen, Seiten 3 – 4

#### **EU 4: Länge der Übertragungs- und Verteilnetze**

Die Länge der Freileitungen beträgt insgesamt 3'837 Kilometer, die Länge der Erdkabel beträgt 9'111 Kilometer. Berücksichtigt sind die Netze der ED Netze GmbH und die Netze, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält.

## 2. Strategie und Analyse

### **GRI 102-14: Erklärung des CEO**

Erklärung des CEO über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation im Rahmen ihrer strategischen Ausrichtung:

➤ Geschäftsbericht 2021, Aktionärsbrief, Seiten 5 – 6

### **GRI 102-15: Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen**

Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen (Hauptauswirkungen der Organisation auf die Nachhaltigkeit und die Folgen für die Stakeholder, Auswirkungen von Nachhaltigkeitstrends, -risiken und -chancen auf die langfristige Entwicklung der Organisation):

Für die Energiedienst-Gruppe als Ökostromanbieterin und Anbieterin von energienahen Dienstleistungen sind die Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung mit Risiken und Chancen verbunden. Vor allem die langfristig zu erwartenden Veränderungen in Angebot und Nachfrage verschiedener Energieformen sind in diesem Zusammenhang von wesentlicher Bedeutung. Folgende Themen waren auch 2021 für das Geschäftsumfeld der Energiedienst-Gruppe relevant: die prinzipiell beschränkte Verfügbarkeit fossiler Energieträger, die in der Öffentlichkeit zunehmend kritische Bewertung der Auswirkungen fossiler Energieträger auf den Klimawandel sowie der Ausstieg aus der Kernenergie und die damit verbundene Entwicklung neuer Energiekonzepte. Dies wird zudem durch die weiteren Megatrends Urbanisierung, Digitalisierung und Dezentralisierung befeuert.

Die öffentliche Diskussion stärkt langfristig die Attraktivität erneuerbarer Energieformen. Zugleich können der Klimawandel und seine Folgen negative Auswirkungen auf die Stromproduktion aus Wasserkraft haben – etwa durch potenzielle hydrologische Veränderungen. Die finanziellen Auswirkungen möglicher Veränderungen für eine nachhaltige Energieproduktion – seien sie zum Vorteil oder zum Nachteil – können wegen der damit verbundenen Unsicherheitsfaktoren sinnvollerweise heute nicht abgeschätzt werden.

Chancen und Risiken ergeben sich auch aus dem wachsenden öffentlichen Anspruch an eine verantwortliche und nachhaltige Unternehmensführung. Es geht dabei um die Frage nach den nichtfinanziellen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Unternehmen und nach der Verantwortung, die ein Unternehmen gegenüber seinen Stakeholdern und dem Gemeinwesen übernimmt. Damit sind gesellschaftliche Belange, aber auch das Verhalten eines Unternehmens als Arbeitgeber betroffen. Ausbildung, Mitarbeiterbindung und ein aktives Wissensmanagement sind hierbei von besonderer Bedeutung.

Als Teil des Energiesektors begegnet die Energiedienst-Gruppe dem Anspruch an eine nachhaltige Entwicklung durch eine vorsorgliche und vorausschauende Umsetzung von Anforderungen des Umwelt- und Klimaschutzes. Sie ist eines der ersten Energieunternehmen in Deutschland und der Schweiz, welches das Ziel Klimaneutralität erreicht hat.

Als Vorreiter im Bereich Ökostrom bietet Energiedienst seinen Privatkunden ausschliesslich Ökostrom aus Wasserkraft und vertreibt klimaneutrales Gas. Im Rahmen des Mieterstrommodells können Privatkunden darüber hinaus auch Strom aus Blockheizkraftwerken erhalten, der dann nicht CO<sub>2</sub>-neutral erzeugt wurde. Zudem realisiert Energiedienst Wärme- und Energielösungen. Die Unternehmensgruppe bietet intelligent vernetzte Produkte und Dienstleistungen, darunter Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Stromspeichersysteme und Elektromobilität.

Der Verhaltenskodex von Energiedienst für Mitarbeitende und die klaren Anforderungen an die Zulieferer im Umweltbereich und bei sozialen Fragen sind wichtige Elemente einer verantwortungsbewussten, nachhaltigen Unternehmensführung. In Bezug auf die Mitarbeitenden setzt Energiedienst auf ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm, um neue kompetente Mitarbeitende zu rekrutieren und erfahrene Mitarbeitende im Unternehmen zu fördern und zu binden. Angesichts der demografischen Entwicklung und des Bedarfs an zukünftigen Arbeitnehmenden sollen Ausbildungsstellen und Studienplätze weiter auf hohem Niveau gehalten werden.

# 3. Ethik und Integrität

## **GRI 102-16: Werte, Prinzipien, Standards und Normen der Organisation**

Im Geschäftsalltag orientiert sich die Energiedienst-Gruppe an den Werten Transparenz und Verantwortung als Leitgedanken für eine nachhaltige Wertschöpfung. Sie sind in den Corporate Governance-Grundsätzen verankert. Generell werden die Kriterien für eine gute Corporate Governance durch gesetzliche Vorgaben sowie durch anerkannte nationale und internationale Verhaltensregeln festgelegt. Dazu gehören in der Schweiz vor allem die unmittelbar einschlägigen Vorschriften des Obligationenrechts, der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und die Richtlinie der SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance.

Wesentliche interne Richtlinien zur Sicherstellung und Umsetzung der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung sind im Verhaltenskodex und in den Unternehmensleitlinien formuliert, die in der Unternehmenskultur fest verankert sind.

Der Verhaltenskodex wird regelmässig durch Schulungen kommuniziert und weiterentwickelt. Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich über aktuelle Compliance-Themen unterrichtet. Mit der Prüfung des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts nimmt der Verwaltungsrat einmal pro Jahr kenntlich Stellung zu Nachhaltigkeitsthemen.

# 4. Unternehmensführung

## GRI 102-18: Führungsstruktur

➤ Geschäftsbericht 2021, Corporate Governance, Seiten 45 – 58

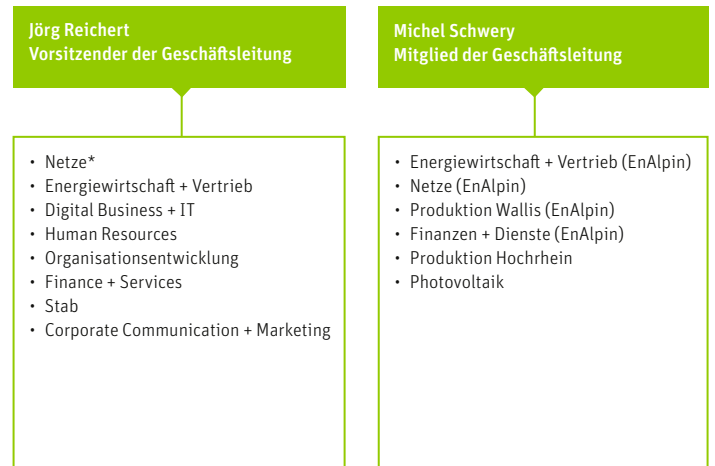
Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Energiedienst Holding AG bekennen sich zu einer wertorientierten Unternehmensführung sowie zur Führung und Kontrolle der Gesellschaft mit dem Ziel, den Verpflichtungen gegenüber Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitenden und Aktionärinnen und Aktionären gerecht zu werden und den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Daher orientieren sich die Corporate-Governance-Grundsätze der Energiedienst Holding AG am Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance. Detailliertere Angaben entsprechend der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Exchange Regulation finden sich im Geschäftsbericht 2021.

➤ Geschäftsbericht 2021, Corporate Governance, Seite 46

Die Geschäftsleitung nimmt die operativen Aufgaben wahr und vertritt die Energiedienst Holding AG nach aussen.

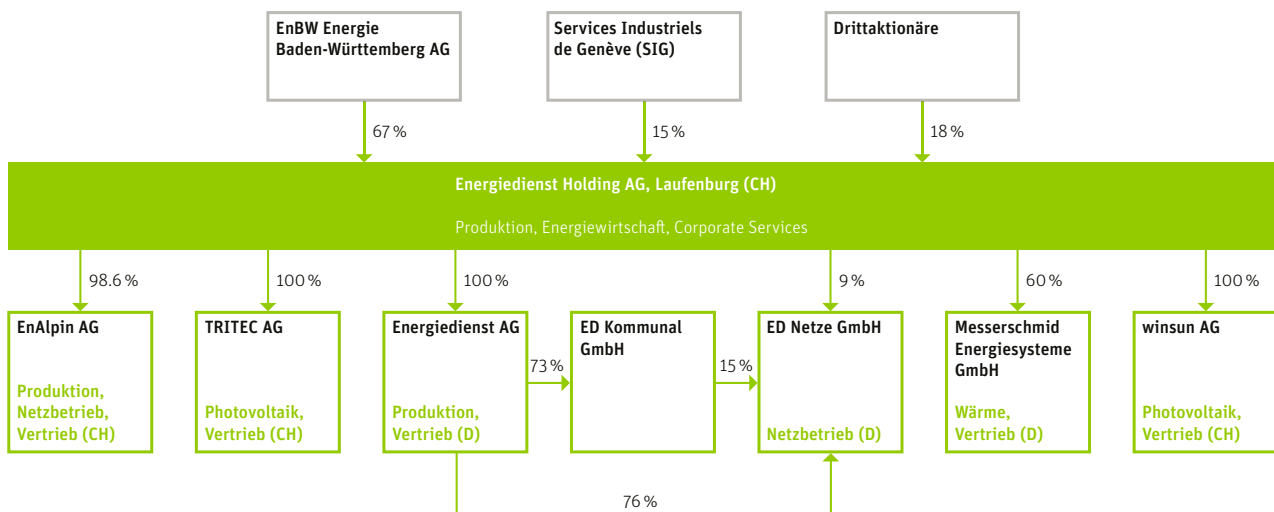
➤ Geschäftsbericht 2021, Corporate Governance, Seite 54

## Geschäftsverteilungsplan 31. Dezember 2021



\* Die ED Netze GmbH gehört zum Verantwortungsbereich von Jörg Reichert, jedoch ohne operative Führung (Unbundling). Compliance, Umweltmanagement, Risikomanagement, Arbeitssicherheit sowie Brandschutz sind direkt der Geschäftsleitung zugeordnet.

## Wesentliche Struktur der Energiedienst-Gruppe am 31. Dezember 2021





# 5. Einbindung von Stakeholdern

## **GRI 102-40: Stakeholder**

Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder-Gruppen:

➤ Geschäftsbericht 2021, Nachhaltigkeit, Seite 41

## **GRI 102-41: Tarifverhandlungsvereinbarungen**

Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifverhandlungsvereinbarungen fallen:

Generell fallen die tariflichen Mitarbeitenden nach deutschem Arbeitsrecht unter den Manteltarifvertrag und den Tarifvertrag zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen vom 30. März 2015 zwischen dem Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg e. V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg.

2021 fielen insgesamt 686 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende) beziehungsweise 63.5 Prozent der Belegschaft unter Kollektivvereinbarungen.

## **EU: Tarifverhandlungsvereinbarungen bei Auftragnehmenden**

Es gibt derzeit keine von Auftragnehmenden beschäftigten Mitarbeitenden bei Energiedienst.

## **GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

➤ Geschäftsbericht 2021, Nachhaltigkeit, Seite 41

## **GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

➤ Geschäftsbericht 2021, Nachhaltigkeit, Seite 41

➤ Kennzahlenbericht 2021, Seite 40

## **GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

Die Bürgerinitiative, die Anwohnerinnen und Anwohner des Wasserkraftwerks Wyhlen gegen die seit 2019 in Betrieb befindliche Erzeugungsanlage für Wasserstoff gegründet haben, bekundete gegenüber der Gemeinde und Energiedienst weiter ihren Unmut gegen das Projekt sowie die im Rahmen des 2021 gestarteten Reallabors H2-Wyhlen geplante Erweiterung der Produktion. Sie weist kontinuierlich auf mögliche Gefahren hin. Energiedienst setzt in Grenzach-Wyhlen verstärkt auf eine transparente Kommunikation gegenüber Gemeinde und Bevölkerung sowie auf eine Einbindung derselben bei der weiteren Umsetzung des Projekts. Die Klage der Bürgerinitiative gegen die erteilte Betriebsgenehmigung ist noch offen. Energiedienst ist weiterhin dialogbereit und hält den Kontakt auch mit der Bürgerinitiative aufrecht.

Die Gemeinden wünschen sich in Zeiten der Rekommunalisierung bei der Vergabe der Konzessionen mehr Einfluss auf das Stromnetz. Energiedienst reagiert darauf mit verschiedenen Angeboten wie Beteiligungs- oder Pachtmodellen.

Die Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe interessierten sich vor allem für die Transformation der Unternehmensgruppe und den dadurch initiierten Wandel. Das 2019 gestartete Kulturprojekt hat

sich zu einer umfassenden Transformation unter dem Namen „Gemeinsam Zukunft gestalten“ entwickelt. In zahlreichen virtuellen Workshops und Informationsveranstaltungen haben sich Mitarbeitende und Führungskräfte eingebracht. Im Mittelpunkt stand der Austausch über die zehn definierten Zukunftsthemen. Zur Umsetzung dieser Zukunftsthemen hat die Energiedienst-Gruppe eine Projektmanagement-Community sowie eine Change-Community gebildet. Mit ihrer Unterstützung sollen die Veränderungen im Unternehmen erfolgreich eingeführt werden und die Communities werden den Wandel begleiten.

## **Bericht aus der Marktforschung**

Um die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden besser zu verstehen, führt Energiedienst regelmässig Kundenbefragungen und Marktforschungsstudien durch. 2021 fand eine umfassende Telefonbefragung von Kundinnen und Kunden innerhalb und ausserhalb des Heimatmarkts statt. Ziel war, die Markenbekanntheit zu erforschen und festzustellen, welche Werte die Zielgruppen mit der Unternehmensgruppe verbinden. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden im Rahmen eines Markenstrategieprojekts Massnahmen abgeleitet. Darüber hinaus tritt Energiedienst über verschiedene Kanäle wie Kundenmagazine, soziale Medien, Newsletter, Websites und Telefonhotlines (Service- und Störungshotline) in Kontakt mit Kundinnen und Kunden und ermöglicht auf diesen Wegen, die Wünsche und Bedürfnisse der Kundschaft schnell aufzunehmen.

Direktes Feedback zu Zufriedenheit, Image und Wahrnehmung wurde über das Online-Befragungstool Netigate sowie über Befragungen bei Veranstaltungen eingeholt. 2021 erfolgten Image-Rückmeldungen vor allem über den neu gegründeten Kundenrat. Die Teilnehmenden dieser „Pionierwerkstatt“ trafen sich zweimal physisch, um über energiewirtschaftliche Themen sowie Produkte und Dienstleistungen der Energiedienst-Gruppe zu diskutieren. Energiedienst nutzt die gewonnenen Erkenntnisse, um Prozesse zu verbessern sowie Vertriebs- und Marketingaktionen zielgerichtet zu gestalten. Erfahrungen aus den Befragungen flossen direkt in die Marketingplanung ein. Der Datenschutz ist und war für Befragungsteilnehmende und Kundinnen sowie Kunden stets gewährleistet. Alle Befragungen wurden anonym geführt und ausgewertet.

## **Beschwerdemechanismen hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen**

Für Energiedienst ist ein funktionierendes Beschwerdesystem ein Teil der wahrgenommenen unternehmerischen Verantwortung und ein wichtiger Bestandteil eines guten Kundenmanagements. Eine wertschätzend wahrgenommene Beschwerdebearbeitung unterstützt die Kundenbindung positiv.

Um dies zu ermöglichen, hat Energiedienst klare Prozesse und Vorgehensweisen definiert. So muss jede Beschwerde zunächst einer

bestimmten Eskalationsstufe zugeordnet werden. Beschwerden der Eskalationsstufen 1 und 2 werden durch Sachbearbeiterinnen oder Sachbearbeiter beziehungsweise die Teamleitung innerhalb von maximal fünf Werktagen bearbeitet. Bei Beschwerden auf Eskalationsstufe 3 und 4 handelt es sich um komplexe Fragen an das Unternehmen oder den Vorstand (Stufe 4). Derartige Fragen werden durch eine Beschwerdemanagerin / einen Beschwerdemanager innerhalb von drei Werktagen (bei Stufe 4 in einem Werktag) und unter Einbezug der betroffenen Bereiche beantwortet.

Sollten die Kundinnen und Kunden nach Durchlauf aller Eskalationsstufen mit der Bearbeitung nicht zufrieden sein, besteht für sie die Möglichkeit, sich an die Schlichtungsstelle Energie e. V. zu wenden (§ 111b EnWG). Die Schlichtungsfälle werden durch Energiedienst nochmals besonders geprüft. Das Schlichtungsverfahren bietet die Beurteilung der Fälle durch eine neutrale Stelle und soll unter anderem Rechtsstreitigkeiten vermeiden.

Das Beschwerdemanagement hält sich an freiwillige und vorgeschriebene Richtlinien. So orientiert sich Energiedienst an der Richtlinie ISO 9001 für Qualitätsmanagement. Zusätzlich hat Energiedienst die Pflicht, die Kundinnen und Kunden auf die Möglichkeit der Verfahrenseröffnung vor der Schlichtungsstelle (EnWG) hinzuweisen.

Zur Sicherstellung der Qualitätsstandards werden alle Beschwerden durch ein monatliches Monitoring begleitet. Dieses prüft beispielsweise, wie viele Schleifen eine Beschwerde durchläuft, bevor die Kundinnen und Kunden zufrieden sind.

### Beschwerdestatistik Energiedienst

Anzahl Beschwerden	2021	2020
Gesamtzahl der eingereichten Beschwerden	4	3
Beschwerden, die im Berichtszeitraum bearbeitet wurden	4	3
Beschwerden, die im Berichtszeitraum gelöst wurden	4	3
Beschwerden, die vor dem Berichtszeitraum eingereicht und im Berichtszeitraum gelöst wurden	0	0

# 6. Vorgehen bei der Berichterstattung

## **GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**

➤ Geschäftsbericht 2021, Nachhaltigkeit, Seiten 38 – 40

## **GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen**

➤ Geschäftsbericht 2021, Nachhaltigkeit, Seite 41

## **GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen**

Die insgesamt 19 Fokusthemen, die zusammen die Nachhaltigkeitsagenda der Energiedienst-Gruppe bilden, wurden 2020 in einem umfassenden Prozess entwickelt. Eine bereichsübergreifende und unternehmensgruppenweite Arbeitsgruppe erarbeitete in einem vierstündigen Workshop Schwerpunktthemen mit Bezug zu Strategie, Stakeholderanliegen und Impact auf die nachhaltige Entwicklung. Alle als wesentlich erarbeiteten Themen haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf Energiedienst und sind für die Unternehmensgruppe in der vor- oder nachgelagerten Lieferkette relevant.

➤ Kennzahlenbericht 2021, Seite 12

## **GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen**

Keine

## **GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung**

Im Berichtszeitraum gab es keine Konsolidierung. Die wesentlichen Themen wurden 2020 aktualisiert.

Falls in Einzelfällen eine neue Messmethode zur Verwendung kommt, wird dies bei der jeweiligen Angabe vermerkt.

## **GRI 102-50: Berichtsperiode**

1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021

## **GRI 102-51: Veröffentlichung des letzten Berichts**

März 2021

## **GRI 102-52: Berichtszyklus**

Jährlich

## **GRI 102-53: Ansprechperson bei Fragen zum Bericht**

➤ Kennzahlenbericht 2021, Kontakt und Impressum, Seite 53

## **GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option Kern) erstellt.

## **GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex**

➤ Kennzahlenbericht 2021, Seiten 45 – 52

## **GRI 102-56: Externe Prüfung**

Keine externe Prüfung

## Wesentlichkeitsmatrix von Energiedienst



### Relevanz für nachhaltige Entwicklung





## Fokusthemen im Bereich Wirtschaft

Um den wirtschaftlichen Erfolg auch zukünftig zu sichern, liegt der Fokus der Energiedienst-Gruppe gesellschaftsübergreifend auf einer vorausschauenden Unternehmensführung, der regionalen Verankerung sowie der zuverlässigen und ökologischen Stromversorgung.

Genauso wichtig sind innovative Produkte und die Digitalisierung. Dabei achtet die Unternehmensgruppe auf die Einhaltung von Vorschriften und auf ethische Aspekte.

# Vorausschauende Unternehmensführung

**Für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der Energiedienst-Gruppe ist eine vorausschauende Unternehmensführung unabdingbar. Kernbestandteil ist dabei die Auseinandersetzung mit verschiedenen Zukunftsszenarien. Es gilt sie einzuschätzen, abzuwägen und dann zu entscheiden. Dabei muss ein gewisses Mass an Flexibilität gewährleistet sein, um neue Technologien bestmöglich einzusetzen und auf Marktveränderungen optimal zu reagieren.**

## Managementansatz

Energiegewinnung und Energieversorgung sind zentrale Themen der Daseinsvorsorge, die entsprechend aufmerksam in der Öffentlichkeit verfolgt werden – dies umso mehr, weil sich die Branche in einem tiefgreifenden Wandel befindet. Die Energiedienst-Gruppe hat die Unternehmensstrategie im Jahr 2019 neu ausgerichtet und im Jahr 2021 überprüft. Mit ihrer Unternehmensstrategie begegnet die Energiedienst-Gruppe den Megatrends Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung und Dezentralität und den daraus resultierenden Herausforderungen. Dabei rückt das Thema „Infrastruktur“ in den Fokus. Basierend auf den drei Säulen „Kundennahe Energielösungen“, „Systemrelevante Infrastruktur“ und „Erneuerbare Erzeugungs-Infrastruktur“ will die Unternehmensgruppe künftig zum nachhaltigen, technologisch versierten und regional verankerten Infrastrukturanbieter werden. Vorausschauende Unternehmensführung bedeutet, neue und bestehende Märkte im Blick zu haben und die Geschäftsaktivitäten ständig zu optimieren. Dabei wird die Unternehmensstruktur kontinuierlich angepasst, so dass alle Stossrichtungen erfolgreich bedient werden können.

Das wichtigste Unternehmensziel ist für die Energiedienst-Gruppe der langfristige Erfolg. Die wirtschaftliche Leistung steht als strategisches Schlüsselziel des Unternehmens unter der Kontrolle der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats. Angaben zur wirtschaftlichen Leistung, wie der unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert, werden transparent im Finanzbericht ausgewiesen (➤ Geschäftsbericht 2021, Konsolidierte Jahresrechnung, Seiten 66 – 69) und nach international anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen bewertet.

Weitere Informationen zu Geschäftstätigkeit, Zielen und Strategie finden sich unter

- Geschäftsbericht 2021, Strategie, Seiten 13 – 16 sowie Geschäfts- und Ergebnisentwicklung, Seiten 17 – 19

Als deutsch-schweizerische Unternehmensgruppe ist die Energiedienst-Gruppe mit Hauptsitz in Laufenburg in der Schweiz gleich in zwei Märkten aktiv. Neben dem direkten Leistungsauftrag erbringt die Energiedienst-Gruppe auch einen indirekten volkswirtschaftlichen

Beitrag. Er besteht zum einen in den steuerlichen Verpflichtungen. Zum anderen stellt Energiedienst Netzinfrastruktur zur Verfügung und versorgt die Kundinnen und Kunden zuverlässig mit Strom. Der volkswirtschaftliche Beitrag umfasst auch ein Ladesäulennetz für die Elektromobilität und Unterstützung beim Ausbau des Breitbandnetzes. Dabei profitieren die Volkswirtschaften in Deutschland und in der Schweiz von der fortlaufenden Instandhaltung und Modernisierung der Betriebsmittel im Netzbereich und der Produktionsanlagen sowie der ökologischen Gestaltung weiter Uferbereiche, die im Rahmen der rechtlichen Vorgaben realisiert und periodisch überprüft werden.

Weitere indirekte wirtschaftliche Auswirkungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit der Energiedienst-Gruppe ergeben, sind die Sicherstellung von Arbeitsplätzen, die Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie die Mittel für Forschung und Entwicklung. Diese Themen und ihre indirekten und direkten wirtschaftlichen Auswirkungen werden durch die verschiedenen Funktionsbereiche der Unternehmensgruppe geplant, umgesetzt und kontrolliert.

## GRI 201-1: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

- Geschäftsbericht 2021, Konsolidierte Jahresrechnung, Seiten 66 – 69

Im Berichtsjahr 2021 leistete die Energiedienst-Gruppe finanzielle Unterstützung im Gesamtwert von 635'740 €.

## GRI 201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation

Risiken und Chancen, die mit dem Klimawandel einhergehen, haben eine unterschiedlich hohe Eintrittswahrscheinlichkeit und können in verschiedenen Bereichen und Geschäftsfeldern anfallen. Die Energiedienst-Gruppe ist deshalb darauf bedacht, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Die systematische Risikobeurteilung wird durch das integrierte Risikomanagement-System (iRM) gewährleistet (vgl. GRI 102-11). Aktuelle Risiken ergeben sich zum Beispiel aufgrund von regulatorischen Unsicherheiten. Eine Ausweitung des Emissionshandels auf weitere Branchen beispielsweise würde dort zu höheren Produktionskosten führen. Eine Gesetzesänderung zugunsten einer Förderung der Energieeffizienz und zur Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen könnte als Risiko (beispielsweise Reputationsrisiken, Sanktionsrisiken etc.), aber auch als Chance wahrgenommen werden (beispielsweise Dienstleistungsangebote im Bereich Gebäudesanierung beziehungsweise allgemeine Wettbewerbsvorteile durch ökologische Angebote).

Physikalische Risiken können sich durch eine gesteigerte Intensität und Häufigkeit von Extremwetterereignissen wie Hochwasser, Dürren und Stürmen ergeben, was in der Folge zu grösseren Produktionsschwankungen bei Wasserkraftwerken führen kann. Auch kann ein

häufigeres Auftreten von Sturmschäden an den Stromnetz-Freileitungen höhere Kosten bei den Netzgesellschaften der Energiedienst-Gruppe verursachen. Im Sinne einer vorausschauenden Unternehmensführung müssen Gefahren und Potenziale frühzeitig erkannt werden, um Risiken zu vermeiden und Wettbewerbsvorteile zu nutzen. Die Entscheidungsträger gehen diese Herausforderung aktiv an.

Konkrete Kosten im Zusammenhang mit den Risiken und Chancen lassen sich aufgrund der Vielfalt der Themen zum heutigen Zeitpunkt nicht beziffern. Dies liegt daran, dass die Eintrittswahrscheinlichkeiten und Szenarien vorrangig klimabedingter Risiken mit Stand von heute noch nicht abschätzbar sind. In den aktuellen Risiken und Chancen stellt der Klimawandel keine primäre Ursache dar. Gemäss der qualitativen Bewertung der Risiken und Chancen (auf einer qualitativen Skala von hoch, mittel-hoch, mittel, niedrig-mittel und niedrig) kann das potenzielle Ausmass der Risiken und Chancen, die das Unternehmen beeinflussen würden, überwiegend mit „mittel“ bewertet werden. Die Eintrittswahrscheinlichkeit wird über alle Risiken und Chancen als „möglich“ im Bereich von 30 bis 50 Prozent angesehen.

# Regionale Verankerung

**Die Wurzeln der Energiedienst-Gruppe liegen in der Region Südbaden entlang der Grenze zur Schweiz und gehen bis ins 19. Jahrhundert zurück. Dieser langen Tradition ist die Gruppe bis heute treu geblieben. Sie positioniert sich bewusst als Unternehmen in der Region für die Region. Ebenso ist die EnAlpin AG als Teil der Energiedienst-Gruppe in ihrem Heimatkanton Wallis fest verwurzelt.**

## **Managementansatz**

Mit einem südbadisch-schweizerischen Profil ist Energiedienst Arbeitgeber, Ausbilder, Versorger, Dienstleister und Förderer. Neben der regionalen Verankerung und der Verantwortung für über 1'000 Mitarbeitende und rund 50 Auszubildende unterstützt die Energiedienst-Gruppe auch den Ausbau der regionalen Infrastruktur für E-Mobilität in Südbaden und stellt aktuell über 175 öffentlich zugängliche Ladesäulen zur Verfügung. Auch in Sachen Sponsoring wird der Fokus auf Spitzensportlerinnen und -sportler, Nachwuchstalente, Vereine, kulturelle Projekte und Schulen in der Region gelegt. Weitere Informationen zu unserem gesellschaftlichen Engagement finden sich im

- Kennzahlenbericht 2021, Gemeinnütziges Engagement in der Region, Seite 41

Im Beschaffungswesen versucht die Unternehmensgruppe dem Anspruch der Regionalität, soweit es geht, gerecht zu werden.

Die meisten Warengruppen werden aus dem näheren EU-Ausland oder aus der Schweiz bezogen. Dienstleistungen werden weitestgehend aus der direkten Umgebung bezogen.

Das Einkaufsgebiet des Energieversorgungsunternehmens ist durch langjährige, fachlich versierte Lieferanten und einen aufgrund des Beschaffungsfeldes beschränkten Markt gekennzeichnet. Anforderungen an Zulieferer sind formal festgehalten und enthalten auch

Aspekte zu Qualitätsmanagement, Umweltmanagement und Arbeitsschutzmanagement (Lieferantenselbstauskunft). Für die gesamte Beschaffung gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie von Energiedienst. Die Einkaufsrichtlinie des EnBW-Konzerns wird berücksichtigt. Die Einkaufsprozesse sind mit den geltenden IKS-Vorgaben abgestimmt und werden entsprechend dem IKS-Reglement intern kontrolliert. Zusätzlich findet der Vergabeprozess für Vorgänge über 20'000 € in Zusammenarbeit mit dem EnBW-Zentraleinkauf statt. Menschenrechtsaspekte sind zum derzeitigen Stand noch nicht explizit formal geregelt.

Bei Bauvorhaben wird zusätzlich auf nachhaltige Kriterien geachtet.

## **GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferantinnen und Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten**

Im Versorgungsgebiet von Energiedienst werden rund 30 Prozent des Einkaufsvolumens für lokale Lieferanten verwendet. Ein Grossteil davon geht an den Elektrogrosshandel, an Autohäuser und an die Vertragsdienstleister der ED Netze GmbH.



# Zuverlässige Stromversorgung

**Die sichere und zuverlässige Stromversorgung ihrer Kundinnen und Kunden ist für die Energiedienst-Gruppe ein zentrales Anliegen und Voraussetzung für stabile Kundenbeziehungen und den langfristigen Erfolg der Gruppe. Als Netzbetreiberin ist sie dabei auch gesetzlich an verschiedene Auflagen gebunden.**

## Managementansatz

Die Sicherstellung einer zuverlässigen Stromversorgung ist in die betrieblichen Managementsysteme integriert. Als Unternehmen, das sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland Stromnetzbetreiberin ist, obliegt die Energiedienst-Gruppe den gesetzlichen Auflagen beider Länder.

In Deutschland wird die Stromversorgung durch das Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) reguliert. Dadurch soll einerseits eine möglichst sichere, preisgünstige, verbraucherfreundliche, effiziente und umweltverträgliche Versorgung sichergestellt werden. Andererseits sind die Betreiber von Energieversorgungsnetzen dazu verpflichtet, ein zuverlässiges und leistungsfähiges Netz aufrechtzuerhalten, es zu warten, zu optimieren und diskriminierungsfrei zu betreiben. Der Betrieb eines sicheren Stromversorgungsnetzes umfasst auch einen angemessenen Schutz gegen Bedrohungen für Telekommunikations- und elektronische Datenverarbeitungssysteme. Durch interne Controlling-Mechanismen (Berichtswesen), durch Audits bei Zertifizierungen sowie durch die Bundesnetzagentur im Rahmen der Anreizregulierung und Qualitätsregulierung wird die Einhaltung sichergestellt. Störungen im Gebiet der ED Netze GmbH werden durch die Verbundleitstelle in Rheinfelden erfasst, bearbeitet und dokumentiert und besondere Vorkommnisse werden jährlich an die Bundesnetzagentur gemeldet.

In der Schweiz bilden das Stromversorgungsgesetz (StromVG) und die dazugehörige Verordnung (StromVV) die gesetzliche Grundlage. Darin enthalten sind Vorgaben zur Gewährleistung und Sicherstellung der Stromversorgung sowie zur Erstellung von Mehrjahresplänen für die Netzbetriebung. Alle Netzbetreiber haben der Eidgenössischen Elektrizitätskommission (ElCom) jährlich die international üblichen Kennzahlen zur Versorgungsqualität einzureichen, wie die durchschnittliche Unterbrechungsdauer (CAIDI), die durchschnittliche Nichtverfügbarkeit des Systems (SAIDI) und die durchschnittliche Unterbrechungshäufigkeit (SAIFI). Störungen werden durch die Zentrale Netzleitstelle (ZLS) in Visp erfasst. Die Vorkommnisse werden dokumentiert und jährlich an die ElCom gemeldet.

## EU 12: Übertragungs- und Verteilverluste

Die Netzverluste werden im Rahmen der Netz-Energiemengenbilanzierung ermittelt, differenziert nach ED Netze-Verlust-Bilanzkreis, ED Netze-Differenz-Bilanzkreis, ED Netze-EEG-Bilanzkreis und ED Netze-KWK-Bilanzkreis.

Die Netzverluste in den Verteilnetzen der ED Netze GmbH betragen im Berichtsjahr 1.96 Prozent. Übertragungsverluste sind nicht relevant, da ED Netze nur Verteilnetze betreibt.

Die Netzverluste in den Netzen, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält, betragen im Jahr 2021 durchschnittlich 3.0 Prozent.

## EU-branchenspezifischer Aspekt für Energieunternehmen

Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Netzzuverlässigkeit regelmässig durch die Bundesnetzagentur bewertet.

## EU 28: Häufigkeit von Stromausfällen

Im Jahr 2021 betrug der SAIFI-Wert (System Average Interruption Frequency Index) der ED Netze GmbH 0.42. Der SAIFI-Wert der Netze, an denen die EnAlpin AG eine Beteiligung hält, betrug im Jahr 2021 durchschnittlich 0.38. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei 1.42. Der deutlich höhere Wert des Vorjahrs war auf eine Störung des vorliegenden Höchstspannungsnetzes im Versorgungsgebiet im Juli 2020 zurückzuführen, die alle Endverbraucher im Gebiet betraf.

# Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende

**Die Energiedienst-Gruppe steht für Nachhaltigkeit und setzt seit jeher auf erneuerbare Energien. Klimawandel, Digitalisierung, Dezentralität und Urbanisierung werden die Gesellschaft und damit die Energiewelt der Zukunft prägen. Die Energiedienst-Gruppe besinnt sich auf ihre Stärken und begegnet diesen Megatrends mit ihrem Produkt- und Leistungsangebot, um eine lebenswerte Gesellschaft zu schaffen, die Energiewende mitzugestalten und den Ausbau der erneuerbaren Energien zu fördern.**

## Managementansatz

Für die Energiedienst-Gruppe steht die nachhaltige Erzeugung im Fokus: Ökostrom aus Wasserkraft, dezentrale Photovoltaik und intelligente Lösungen für die Energiewelt der Zukunft. Die Energiewende ist mit Ökostrom aus Wasserkraft vom Hochrhein und aus dem Wallis, klimaneutralem Gas und intelligenten Wärmelösungen längst keine Vision mehr, sondern bereits mitten in der Umsetzung. Das südbadisch-schweizerische Profil zeichnet Energiedienst als regional verbundenen Energieversorger aus und bereits seit 1999 werden Privatkunden ausschliesslich mit 100 Prozent Ökostrom der Marke NaturEnergie beliefert.

Die Energiedienst-Gruppe investiert kontinuierlich in den Ausbau der erneuerbaren Energien und setzt neben Wasserkraft zunehmend auch auf Photovoltaik. Energiedienst schöpft aus über 100 Jahren Erfahrung in der Produktion und dem Vertrieb von Ökostrom aus Wasserkraft. Regelmässig investiert Energiedienst in ökologische Aufwertungsarbeiten rund um die Wasserkraftwerke. Strom aus Photovoltaikanlagen und Wärmenetze aus ökologisch sinnvollen Wärmequellen gewinnen weiter an Bedeutung.

Um den Ausbau der erneuerbaren Energien zu beschleunigen, strebt die Energiedienst-Gruppe an, Fortschritte bei der Energieeffizienz zu erzielen sowie die Sektoren Strom, Wärme, Verkehr und Industrie zu koppeln. Stromeinsparungen und Effizienzmassnahmen helfen dabei, einen erhöhten Stromverbrauch beispielsweise durch Wärmepumpen und Elektromobilität zu dämpfen.

2020 brachte die Energiedienst-Gruppe das Reallabor H2-Wyhlen an den Start und erhielt eine Förderzusage des Bundeswirtschaftsministeriums. Im Januar 2021 startete das Projekt mit fünfjähriger Laufzeit. Dieses Projekt war eines von 20 Gewinnerinnen und Gewinnern des Ideenwettbewerbs „Reallabore der Energiewende“ des deutschen Bundeswirtschaftsministeriums. Die Unternehmensgruppe erforscht zusammen mit der EnBW den Einsatz von Wasserstoff in regionalen Gebieten. Das Reallabor basiert auf der Power-to-Gas-Anlage auf dem Gelände des Wasserkraftwerks Wyhlen. Mit Hilfe von Strom aus Wasserkraft wird Wasser in Wasserstoff und Sauerstoff aufgespalten. Der erneuerbare Wasserstoff dient im Moment noch dazu, mit fossilen Energieträgern erzeugten Wasserstoff in der Industrie zu ersetzen, soll aber auch als Kraftstoff für Brennstoffzellenfahrzeuge genutzt werden, um die klimaneutrale Mobilität voranzutreiben.

# Compliance und ethische Verantwortung

**Eine integrale Geschäftspraxis ist für die Energiedienst-Gruppe selbstverständlich und das wichtigste Reputationsmerkmal. Das schweizerisch-deutsche Unternehmen achtet auf die Einhaltung der jeweiligen Landesvorgaben und durch die grenzüberschreitende Tätigkeit auf einen zollkonformen Betrieb. Der Verhaltenskodex und interne Richtlinien ergänzen die behördlichen Auflagen mit wertebasierten, Energiedienst-spezifischen Weisungen sowie Sozial- und Umweltstandards. Durch die überwiegende Zusammenarbeit mit regionalen, der sorgfältige Auswahl neuer Lieferantinnen und Lieferanten sowie den bewussten Einkauf von Materialien sind soziale und ökologische Ansprüche des Unternehmens auch in der Lieferkette sichergestellt.**

## Managementansatz

Energiedienst ist es wichtig, den operativen Betrieb gesetzeskonform auszuführen und auch bei neuen Projekten externe Vorgaben, zum Beispiel zum Lärm- oder Umweltschutz, frühzeitig zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Energiedienst Teil der unternehmerischen Verantwortung. Sie wird durch freiwillige und gesetzliche Compliance-Vorgaben sichergestellt. Dazu gehören:

- Einhaltung von Gesetzen
- Einhaltung der Lärmschutzanforderungen
- Gesetzeskonformer Kraftwerksbetrieb
- Zollkonformer Betrieb
- Einhaltung ökologischer Anforderungen

Seit 2010 hat Energiedienst einen Compliance Officer, der die Einhaltung der Compliance-Richtlinien überwacht. Er wird von der Compliance-Kommission mit Vertretern der wichtigsten Compliance-Funktionen im Unternehmen unterstützt. Weiterhin gibt es zur Verstärkung einen Compliance-Ombudsmann, der als neutraler Ansprechpartner bei Compliance-Verstößen oder Verdachtsfällen Hinweise der Mitarbeitenden entgegennimmt.

Zentrale Komponente des Compliance-Management-Systems bei Energiedienst ist der Verhaltenskodex, der die wesentlichen Grundsätze und Verhaltensregeln der Energiedienst-Gruppe festhält. Die Achtung der Rechte und der Würde des Menschen ist im Verhaltenskodex als zentraler Grundsatz festgeschrieben. Er sieht die Einhaltung geltender Gesetze, Normen und Regelungen sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten vor, die durch Annahme oder Gewährung von Vorteilen entstehen können.

Der Verhaltenskodex war bei seiner Einführung Gegenstand intensiver Schulungen. Neue Mitarbeitende erhalten im Einführungsseminar durch den Compliance Officer einen ersten Eindruck. Die Führungskräfte sind aufgerufen, den Verhaltenskodex vorzuleben und an neue Mitarbeitende weiterzureichen.

Der Verhaltenskodex wird mit drei internen Compliance-Richtlinien ergänzt.

- Richtlinie zum Richtlinienmanagement und zur Dokumentenlenkung
- Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen
- Richtlinie zum Umgang mit Corporate Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften

Zu den einzuhaltenden Vorschriften gehören auch die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften. Dabei ist unstrittig, dass fehlender Wettbewerb letztlich auch der eigenen Unternehmensgruppe schaden würde. Die Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen und die Richtlinie zum Umgang mit Corporate Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften geben den Mitarbeitenden einen klaren und verlässlichen Handlungsrahmen für den Umgang mit Kundinnen, Kunden, Geschäftspartnern und Amtsträgern.

Haben die Mitarbeitenden Zweifel oder möchten sie einen Verdachtsfall melden, können sie sich intern an den Compliance Officer und extern an den Ombudsmann wenden. Weiter ist im Verhaltenskodex festgelegt, dass sich Energiedienst intern und extern gegenüber der Gesellschaft glaubwürdig und verantwortungsbewusst verhält und die Umwelt respektiert.

Auf die Einhaltung von ökologischen und sozialen Kriterien legt die Energiedienst-Gruppe auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette besonderen Wert. Energiedienst kauft überwiegend bei regionalen Lieferantinnen und Lieferanten im näheren EU-Ausland und in der Schweiz ein. Beim Einkauf von Hauptwarengruppen arbeitet Energiedienst eng mit dem Mutterkonzern, der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, zusammen, zum Beispiel bei Themen wie Rahmenverträgen, Präqualifizierung von Lieferantinnen und Lieferanten oder bei gemeinsamen Ausschreibungen. Alle Neu-Lieferanten für grössere Projekte erhalten mit den Ausschreibungsunterlagen eine Lieferantenselbstauskunft, die auch Angaben zur Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutz enthält.

Zusätzlich hat Energiedienst seit dem 1. Januar 2017 eine überarbeitete Richtlinie zur Materialwirtschaft umgesetzt (letzter Aktualisierungsstand 1. Januar 2020). Diese regelt und zentralisiert die Beschaffung über den Einkauf. Für alle Mehrheitsbeteiligungen der Energiedienst-Gruppe gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie bereits und wird kontinuierlich implementiert. So führt die TRITEC AG bei Herstellern von Photovoltaikmodulen durch externe Auditoren

Inline-Produktionskontrollen zum Beispiel in China durch, die nicht nur der Qualitätssicherung des Produkts dienen, sondern auch die Arbeitssicherheit von Maschinen und die Schutzausrüstung von Angestellten des Lieferanten einschliessen. Die Richtlinie zur Materialwirtschaft wird im Laufe des Jahrs 2022 überarbeitet.

**GRI 412-2: Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitenden in Bezug auf Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit massgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeitenden**

Die Mitarbeitenden von Energiedienst werden anlassbezogen über Compliance-Themen informiert und durch gezielte Schulungen weitergebildet. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten den Verhaltenskodex zu ihrer Kenntnisnahme und werden zeitnah zu ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung über das Thema Compliance bei Energiedienst informiert. Hierbei werden die wesentlichen Grundlagen zur Compliance vermittelt und der Compliance Officer stellt das bei Energiedienst bestehende Compliance-Management-System vor. 2021 fanden insgesamt drei Einführungsveranstaltungen statt. So wird sichergestellt, dass die neu eintretenden Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert sind und Compliance-Themen bei ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen können. Zusätzlich sind alle Mitarbeitenden von Energiedienst aufgefordert worden, eine Online-Compliance-Schulung über die Online-Schulungsplattform ED-Campus zu absolvieren.

Weiter informiert der Compliance Officer jährlich den Verwaltungsrat persönlich über aktuelle Compliance-Themen und ergriffene Massnahmen bei Energiedienst. Die Themen werden anschliessend kaskadenartig durch Führungskräfte sowie Teamleiterinnen und Teamleiter in den jeweiligen Teams kommuniziert.

Schliesslich wird anlassbezogen im Intranet oder per Mail über aktuelle Compliance-Themen informiert (zum Beispiel zum Thema Richtlinien).

Die Gesellschaften TRITEC AG, EnAlpin AG, winsun AG und Messerschmid Energiesysteme GmbH haben jeweils eigene Compliance-Beauftragte und verantworten das Thema eigenständig.

**GRI 205-1: Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken**

Eine konkrete Prüfung der Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken findet aktuell nicht statt. Es wird jedoch eine Analyse durchgeführt, die entsprechende Compliance-Risiken erhebt und Massnahmen vorsieht. Durch den Verhaltenskodex, die Richtlinie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Bewirtungen und regelmässige Sensibilisierungsmassnahmen wird das Korruptionsrisiko proaktiv reduziert.

**GRI 205-2: Informationen und Schulungen über Massnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**

Neue Mitarbeitende werden in zeitlicher Nähe zu ihrer Einstellung im Rahmen der Einführungsveranstaltung für das Thema Compliance und damit auch für die internen Richtlinien und die Korruptionsbekämpfung sensibilisiert. In speziellen Compliance-Schulungen wird die Korruptionsbekämpfung vertieft behandelt.

**GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen**

Im Berichtszeitraum gab es keine derartigen Vorfälle.

**GRI 308-1: Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden**

Die operative Einkaufstätigkeit von Energiedienst ist in Bezug auf ökologische Auswirkungen nicht gefährdet. Im Berichtsjahr wurden in Bezug auf ökologische Kriterien keine negativen Auswirkungen bekannt und daher auch keine Geschäftsbeziehungen beendet.

**GRI 414-1: Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden**

Die operative Einkaufstätigkeit von Energiedienst ist in Bezug auf soziale Auswirkungen nicht gefährdet. Im Berichtsjahr wurden hinsichtlich sozialer Kriterien keine negativen Auswirkungen bekannt und daher wurde auch keine Geschäftsbeziehungen beendet.



# Innovative Produkte und Digitalisierung

**Die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen ist wesentlich, um die Ziele der Unternehmensstrategie der Energiedienst-Gruppe zu erreichen. Für die erfolgreiche Transformation der Unternehmensgruppe setzt die Energiedienst-Gruppe auf neue Technologien und entwickelt innovative Geschäftsmodelle und Produkte. Unternehmensintern treiben zahlreiche Projekte die Digitalisierung voran.**

## **Managementansatz**

Um das Potenzial der Digitalisierung betriebsintern für Effizienzgewinne zu nutzen, arbeiten alle Unternehmensbereiche mit Unterstützung des Bereichs Digital Business + IT an der Umsetzung der digitalen Roadmap. Ende 2021 liefen etwa 80 Projekte.

Finanzen, IT und technische Einheiten schlossen zum Jahresende das bereichsübergreifende Projekt „4wardED“ ab. Es dient der Umstellung auf das verbesserte ERP-System und zur Weiterentwicklung des Finanzsystems. 2021 führte Energiedienst gruppenweit weitere Funktionalitäten von Microsoft 365 ein. Die Anwendungen fördern mobiles Arbeiten und die Zusammenarbeit innerhalb der Energiedienst-Gruppe sowie mit Externen. Die App Beekeeper erleichtert ausserdem die Mitarbeiterkommunikation und die interne Vernetzung. Die interne App hat 600 aktive Nutzerinnen und Nutzer.

Der rasante Ausbau dezentraler und intelligenter Energiestrukturen schreitet ebenfalls voran. Im Rahmen eines Förderprojekts des Landes Baden-Württemberg zur öffentlichen Ladeinfrastruktur errichtete Energiedienst 2021 eine Parkplatzüberdachung mit integrierten PV-Modulen, die in einer ersten Phase 14 neue Wallboxen mit Strom versorgen wird. Ein moderner Batteriespeicher und ein intelligentes Lademanagement steigern die Effizienz und sollen knappe Netzanschlussleistungen im urbanen Raum optimieren. Diese Systemlösung dient in Zukunft als Referenzprojekt für Kommunen, Industrie und Wohnungswirtschaft.

Gemeinsam mit Partnern beteiligt sich Energiedienst an dem Forschungsprojekt AI4Grids. Es wird vom Bundesumweltministerium mit mehr als 2.5 Mio. € gefördert und erforscht den Einsatz künstlicher Intelligenz zur Stabilisierung von Stromnetzen im Rahmen der dezentralen Energieversorgung.

ED Netze nutzte im Jahr 2020 zum ersten Mal Drohnen zur Kontrolle von Stromleitungen. Die kleinen Multikopter sind mit einer Kamera ausgestattet und ersetzen immer häufiger Mastbesteigungen. Im Jahr 2021 setzte ED Netze erstmals automatisierten Drohnen in einem Pilotprojekt ein.

Weitere Einsatzmöglichkeiten sieht die Energiedienst-Gruppe bei Umspannwerken, Trafostationen oder Photovoltaikanlagen und auch bei kommunalen und gewerblichen Kundinnen und Partnern.

# Strategische Partnerschaften

**Der Austausch sowie die Zusammenarbeit mit regionalen und internationalen Partnern sind der Energiedienst-Gruppe wichtig. Sie baut auf jahrzehntlang bestehenden Kooperationen auf und erschliesst neue Partnerschaften. Die Unternehmensgruppe generiert durch Austausch, Abstimmung in Prozessen sowie gemeinsame Realisierung von Projekten Mehrwerte für beide Seiten.**

## Managementansatz

Die Energiedienst-Gruppe baut auf ihren Partnerschaften mit Unternehmen, Kommunen und der EnBW Energie Baden-Württemberg AG auf und erschliesst neue Wege, um gemeinsam das intelligente Stromnetz der Zukunft zu gestalten. Zuverlässige Stromversorgung, zukunftsgerichtete Elektromobilität oder klimaschonende Wärmekonzepte sind nur einige Beispiele der Leistungen, um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit langfristig zu sichern.

Die Energiedienst-Gruppe versteht sich nicht nur als Erzeugerin und Lieferantin von Energie, sondern vor allem auch als regionale Partnerin der Kommunen für alle Energiethemen. Als sachkundige Partnerin steht die ED Netze GmbH badischen Kommunen und Zweckverbänden beim Thema Breitbandausbau zur Verfügung. Von der Planung bis zur Umsetzung realisiert das Unternehmen den Ausbau und nutzt Synergien aus geplanten Stromnetzerweiterungen. Das Angebot umfasst auch die Wasserversorgung und Abwasserentsorgung sowie Planung, Bau und Betrieb von Strassenbeleuchtung. Dabei unterstützen individuelle Sanierungskonzepte die Kommunen dabei, ihre Energiekosten zu reduzieren.

Im Bereich Elektromobilität arbeitet die Energiedienst-Gruppe mit Stadtmobil Südbaden AG zusammen. Die Unternehmen realisierten 2014 mit my-e-car das erste E-CarSharing Deutschlands im ländlichen Raum. Nicht nur in Südbaden wurde das Angebot an Ladesäulen erweitert, seit 2020 stehen auch E-Autos und Ladesäulen im Stadtgebiet von Freiburg zur Verfügung.

Mit Evonik betreibt Energiedienst das innovative Gemeinschaftsprojekt einer Auskopplung industrieller Prozessabwärme zum Beheizen von Wohnungen in Rheinfelden. Mit der Abwärme werden seit dem Berichtsjahr via Rohrbrücke und unterirdischen Leitungen bis zu 10'000 Wohnungen klimaneutral geheizt und mit Warmwasser versorgt. Mit der Wärmeleistung von 5 Megawatt können nun bis zu 10'000 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr eingespart werden. Die Deutsche Energie-Agentur (dena) hat der Energiedienst AG und dem Produktionsstandort von Evonik in Rheinfelden (Baden) deshalb den Energy Efficiency Award 2021 verliehen.

Die Zusammenarbeit mit der EnBW und deren weiteren Beteiligungen wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut. In vielen Bereichen – wie IT, Vertrieb oder E-Mobilität – besteht ein reger Austausch. Die Zusammenarbeit schafft die erwarteten Synergieeffekte. Darüber hinaus sind neue, ertragreiche Kooperationen entstanden, insbesondere zum innovativen Thema Wasserstoff aus Ökostrom. Weitere Informationen hierzu finden sich im

- Kennzahlenbericht 2021, Ausbau der erneuerbaren Energien und Gestaltung der Energiewende, Seite 18

## Fokusthemen im Bereich Umwelt

Im Bereich Umwelt legt die Energiedienst-Gruppe die Schwerpunkte auf die Klimaneutralität. Dies gelingt durch die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen – im eigenen Betrieb und durch energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen auch kundenseitig. Ein weiteres wichtiges Thema sind der Schutz und die Pflege der Biodiversität rund um Kraftwerks- und Netzanlagen.

# Klimaneutralität

**Im Zentrum der Unternehmensstrategie 2030 stehen die Klimaneutralität sowie die Vision, eine lebenswerte Gesellschaft zu gestalten, in der nachhaltiges Leben und Wirtschaften selbstverständlich sind. Seit vielen Jahren unternimmt die Energiedienst-Gruppe Anstrengungen, um CO<sub>2</sub>-Emissionen konsequent zu reduzieren und Ressourcen zu schonen. Die Produkte und Dienstleistungen helfen den Kundinnen und Kunde der Gruppe, selbst klimaneutral zu werden oder zumindest einen grossen Schritt in diese Richtung zu tun.**

## Managementansatz

Die Energiedienst-Gruppe ist als eines der ersten integrierten Energieunternehmen in Deutschland und der Schweiz seit Januar 2020 klimaneutral. Das Fundament für ihre Klimaneutralität hat die Unternehmensgruppe in den vergangenen Jahrzehnten gelegt.

Die eigene Produktion ist ausschliesslich klimaneutral. Mit der Marke NaturEnergie war Energiedienst einer der ersten Anbieter, der deutschlandweit Ökostrom verkauft hat. Seit 1999 erhalten alle Privatkunden ausschliesslich Ökostrom. Auch bei Geschäftskunden spielt dies eine zunehmend wichtige Rolle. Immer mehr Kundinnen und Kunden legen Wert auf die Belieferung mit Ökostrom, sei es zur Erfüllung von gesetzlichen oder Kundenvorgaben oder aufgrund eigener Werte wie Nachhaltigkeit, und stellen dazu teilweise sogar laufende Verträge auf Ökostrom um. 2021 wurden bereits 56 Prozent der Geschäftskunden mit Ökostrom versorgt.

Auch die Energiebilanz der eigenen Gebäude ist im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Neubauten und energetische Sanierungen der Bestandsgebäude verbessern die Energieeffizienz der Energiedienst-Gebäude stetig. Das Bürohaus in Rheinfelden ist zum Beispiel nach dem Platin-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) errichtet. Aktuell befindet sich ein neuer Betriebsstandort in Donaueschingen im Bau, der 100 Prozent klimaneutral errichtet und betrieben werden soll.

Bei Fahrzeugen und dem Fuhrpark baut die Unternehmensgruppe seit 2014 kontinuierlich den Anteil an Elektrofahrzeugen aus. Aktuell sind es über 200 Fahrzeuge. Die Elektrifizierung des Fuhrparks und das Downsizing der Fahrzeuge werden konsequent weitergeführt und zeigen deutlich erkennbare Reduzierungen der Flottenwerte. Der Schwerpunkt der Massnahmen liegt vor allem bei ED Netze. Hier soll der Anteil an Elektrofahrzeugen im Pkw-Bereich deutlich erhöht werden. Aber auch bei den Montagefahrzeugen werden Fahrzeuge

kontinuierlich getestet und die ersten Anschaffungen wurden bereits getätigt. Dem E-CarSharing-Angebot der Unternehmensgruppe wurde zusätzlich der renommierte „Blaue Engel“ für besonders umweltschonende Produkte und Dienstleistungen erteilt.

Im Zusammenhang mit dem Neubau weiterer Stromtankstellen an den eigenen Standorten wurde auch ein Angebot für die Mitarbeitenden zum „Laden am Arbeitsplatz“ für private Elektrofahrzeuge umgesetzt.

Eine ökologisch ausgerichtete Richtlinie für Geschäftsreisen wurde 2020 eingeführt und soll den CO<sub>2</sub>-Ausstoss auch in diesem Bereich weiter verringern. Pandemiebedingt fanden nur wenige Geschäftsreisen statt, daher lassen sich noch keine Auswertungen durchführen.

Seit 2009 ist ein unternehmensweites Umweltmanagement implementiert und zertifiziert. Es hilft, die Anstrengungen auf hohem Niveau zu halten und gegebenenfalls weiter zu verbessern. Themen darin sind neben den CO<sub>2</sub>-Emissionen der effiziente Umgang mit Energie, der Schutz von Mensch, Tier und natürlichen Ressourcen sowie Themen wie Abfallmanagement. 2015 wurde dieses um Energiemanagementaspekte erweitert und teilweise zertifiziert.

Seit 2020 nutzt ED Netze Ökostrom zum Ausgleich der Übertragungsverluste, welche beim Transport und der Umspannungen im Stromnetz physikalisch bedingt, verloren gehen. Diese Verlustmenge muss durch Zukauf ausgeglichen werden. Allein diese Massnahme erspart der Welt von nun an rund 40'000 Tonnen CO<sub>2</sub> jährlich.

Bei der Wärmeversorgung setzt Energiedienst auf den Auf- und Ausbau von Wärmenetzen, die durch die Nutzung industrieller Abwärme, effizienter Blockheizkraftwerke oder regionaler Biomasse (Holzhackschnitzel) gespeist werden. In Neubaugebieten baut Energiedienst kalte Nahwärmenetze mit Wärmepumpen, deren Hilfsstrom aus Photovoltaikanlagen und Wasserkraftwerken stammt. Hier fallen keine CO<sub>2</sub>-Emissionen und auch keine Immissionen an.

Alle vorläufig verbleibenden Rest-Emissionen an CO<sub>2</sub> gleicht die Energiedienst-Gruppe mit Kompensationszertifikaten eines Wasserkraftwerks in Ishasha/Uganda aus. Damit werden rund 41'000 Haushalte im ländlichen Kanungu-Distrikt versorgt.

Die Energiedienst-Gruppe ist Mitglied der Vorreiter-Initiative Klimaschutz-Unternehmen e. V. und wurde damit für ihr besonderes Engagement für Klimaschutz und Energieeffizienz geehrt. Die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk ist mit einer Würdigung durch das Bundesumweltministerium, das Bundeswirtschaftsministerium und den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) verbunden.



# Reduktion unseres Fussabdrucks

**Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens ist eine wesentliche Vorgabe der Geschäftsleitung, um als Produzent und Anbieter von Ökostrom glaubwürdig zu sein. Um als regionales und nachhaltig orientiertes Unternehmen wahrgenommen zu werden, sind Umweltthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Fokus der Energiedienst-Gruppe. Für ein produzierendes Unternehmen ist die Ermittlung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks ein wesentlicher Indikator für die eigene ökologische Performance.**

## Managementansatz

Als Anbieter von Ökostrom sind für Energiedienst die Produktion und die Bereitstellung von umwelt- und klimafreundlichen Energieprodukten sowie ein umweltfreundlicher Geschäftsbetrieb für die Glaubwürdigkeit wesentlich.

Energiedienst hat eine unternehmensweit geltende Umwelt- und Energiepolitik formuliert und ein Umweltmanagementsystem (UMS) gemäss ISO 14001 implementiert. Dieses wurde 2015 um Energiemanagementaspekte ergänzt und teilweise zertifiziert. Im Rahmen dieser Zertifizierungen wird unter anderem eine Datengrundlage geschaffen, die es ermöglicht, detaillierte Kenntnisse über alle wesentlichen Anlagen und deren Verbräuche sowie Emissionen aufzubauen. Daraus können gezielt Potenziale erkannt und entsprechende Effizienzsteigerungsmassnahmen beziehungsweise Verbesserungen geplant und umgesetzt werden. Verbesserungen werden in Form von Zielen und Massnahmen im Umwelt- und Energieprogramm unter den Handlungsfeldern Klimaschutz, Energieeffizienz, gesellschaftliche Verantwortung oder Schutz von Mensch und Natur dokumentiert. Das Thema Energie ist für die Energiedienst-Gruppe als Produzentin und Verteilerin erneuerbarer Energien ein Hauptaspekt im Hinblick auf die umweltschonende und energieeffiziente Bereitstellung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen.

Darüber hinaus legt die Energiedienst-Gruppe grossen Wert auf den effizienten Umgang mit Energie an den eigenen Produktions- und Betriebsstandorten. Dies zeigt sich unter anderem durch energieeffiziente Neubauten sowie bei der kontinuierlichen energetischen Sanierung der Betriebsstandorte. Dadurch reduziert das Unternehmen nicht nur den eigenen Energieverbrauch, sondern stellt den Mitarbeitenden auch einen modernen Ort zum Arbeiten zur Verfügung.

Ein weiteres Schlüsselthema ist die kontinuierliche Umstrukturierung der Fahrzeugflotte durch konsequentes Downsizing sowie den Ausbau des Anteils an Elektrofahrzeugen. Über 70 Prozent aller Pkws sind inzwischen bereits auf E-Fahrzeuge umgestellt. Die entsprechende Ladeinfrastruktur steht an allen Energiedienst-Standorten zur Verfügung. Nicht vermeidbare Emissionen, vor allem im Montagefahrzeugbereich, werden durch CO<sub>2</sub>-Zertifikate klimaneutral gestellt.

## GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	2021	2020
<b>Strom (inklusive Elektrofahrzeuge)</b>	<b>29'005</b>	27'423
<b>Fernwärme</b>	<b>143</b>	45
<b>Treib- und Brennstoffe</b>		
Heizöl	156	217
Erdgas*	735	651
Diesel (inklusive Notstrom)*	5'074	5'660
Benzin*	102	157
Holzpellets	184	95
<b>Energiedienstleistungen</b>		
Erdgas	32'300	24'933
Heizöl	929	214
Diesel	122	50
Holzackschnitzel	11'040	6'135
Strom für Wärmepumpen	333	310
<b>Total Energiedienstleistungen**</b>	<b>-44'724</b>	-31'642
<b>Netzverluste***</b>	<b>82'800</b>	80'300
<b>Gesamt</b>	<b>118'198</b>	114'547

\* Biogasanteil im Erdgas: 10 %. Diesel und Benzin beinhalten einen gesetzlich vorgeschriebenen Anteil Biokraftstoff.

\*\* Menge an Energie, die vom Bereich Wärme- und Energielösungen als Produkt „Wärme“ an die Kundschaft weiterverkauft wird.

\*\*\* Seit dem Berichtsjahr 2019 weist die Energiedienst-Gruppe ihre Netzverluste aus. Die daraus resultierenden Emissionen werden seit 2020 durch Ökostrom ausgeglichen.

## GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Seit 2015 hat Energiedienst ein Energiemanagementsystem aufgebaut und Teile des Unternehmens erfolgreich nach ISO 50001 zertifizieren lassen. Grundvoraussetzung dafür ist der Aufbau einer Datengrundlage, um detaillierte Kenntnisse über die wesentlichen Anlagen sowie Verbraucherinnen und Verbraucher zu bekommen. Mit diesen Informationen können Defizite identifiziert und Effizienzsteigerungsmassnahmen geplant werden.

Energieeffiziente Neubauten und umfangreiche Sanierungsmassnahmen an den Bestandsgebäuden konnten die letzten Jahre realisiert werden. Bei dem aktuell im Bau befindlichen neuen Betriebsstandort in Donaueschingen, bestehend aus drei einzelnen Gebäuden für über 90 Mitarbeitende, ziehen sich die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz durch die gesamte Konzeption. Holz als Primärkonstruktionsmaterial und PV-Module auf und an den Gebäuden ermöglichen eine positive Klimabilanz.

Auch in nichtbesetzten Gebäuden, zum Beispiel in Umspannwerken und Schaltstationen, wird der Energieverbrauch erfasst und durch technische und bauliche Verbesserung kontinuierlich optimiert. Im Zuge einer solchen technischen Erneuerung von Umspannwerken werden die Gebäude grundsätzlich energetisch überprüft, die Schalttechnik erneuert und die bestehenden 110/20-kV-Transformatoren gegen verlustarme ausgetauscht. Einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Treibhausgas-Emissionen leistet die ED Netze GmbH mit dem innovativen Neubau des SF<sub>6</sub>-freien Umspannwerks in Löffingen, welches voraussichtlich 2022 in Betrieb gehen soll. Statt

des weit verbreiteten Gases Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) beinhalten die Schaltanlagen getrocknete Luft (clean-air), die ausschliesslich aus Stickstoff und Sauerstoff besteht und somit keinerlei Treibhauspotenzial besitzt. Durch die vollständige Vermeidung von SF<sub>6</sub>-Gas in den Schaltanlagen wird mit diesem Projekt ein CO<sub>2</sub>-Äquivalent von 18'240 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.

Ein weiteres Fokusthema ist der kontinuierliche Ausbau der erneuerbaren Stromproduktion. Im Bereich der Photovoltaik konnte die Energiedienst-Gruppe 2019 die erste Photovoltaik-Freiflächenanlage in Döggingen, Schwarzwald-Baar-Kreis, in Betrieb nehmen. Diese Anlage hat eine Leistung von 750 kWp und produziert pro Jahr rund 800'000 kWh erneuerbare Energie. Im Wallis konnte die EnAlpin AG im Jahr 2021 weitere Anlagen mit einer Gesamtleistung von 823 kWp und einer geplanten Produktionsmenge von 900'000 kWh errichten. Zusammen mit kommunalen Partnern konnten weitere 390 kWp realisiert werden.

Auch bei den Wasserkraftanlagen in Südbaden und im Wallis wurden kleinere Effizienzsteigerungsmassnahmen vorgenommen. In den Kraftwerken Wyhlen und Rheinfelden wurde die Aussenbeleuchtung auf eine energiesparende LED-Beleuchtung umgestellt. Damit kann der Energieverbrauch auf 30 Prozent des bisherigen Werts reduziert werden. Auch bei den Gebäuden von EnAlpin konnten 2021 durch umfangreiche technische Erneuerungen elf Prozent des Eigenbedarfs reduziert werden.

Erklärtes strategisches Ziel der Energiedienst AG ist der Auf- und Ausbau des Bereichs Wärme- und Energielösungen. Durch diese klare Wachstumsstrategie begründet wird auch in den kommenden Jahren der Anteil an emittiertem CO<sub>2</sub> in diesem Bereich weiter steigen. Ziel des Fachbereichs ist es, den spezifischen Ausstoss an CO<sub>2</sub> stetig zu reduzieren, indem bei Bestandsanlagen der Anteil regenerativer Brennstoffe maximiert wird und bei Neuprojektierungen auf Umwelt- und Abwärme gesetzt wird.

### **GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen**

Gewerbliche und kommunale Kundinnen und Kunden von Energiedienst sowie EnAlpin profitieren von breit gefächerten Beratungsleistungen in den Themenfeldern Energieeinsparungen allgemein, Energieeffizienzberatungen beziehungsweise Energieaudits, Eigenstromversorgung und Speicherung, Wärme- und Energieeffizienzlösungen (auch für ganze Quartierskonzepte) sowie Elektromobilität. Auch für Privatkunden gibt es Produkte sowie Beratungsdienstleistungen, deren Ziel es ist, den Eigenstromverbrauch von Eigenheimbesitzerinnen und -besitzern zu optimieren. Das Angebot basiert auf Photovoltaik, Energieeffizienzberatungen und vernetzt diese intelligent mit Strom- und Wärmespeichern sowie Elektromobilität. So unterstützt die Energiedienst-Gruppe mit Expertenwissen und massgeschneiderten Lösungen die Energiewende und den schonenden Umgang mit Ressourcen.

Im Bereich Wärme- und Energielösungen ist die Energiedienst-Gruppe in den letzten Jahren stark gewachsen. Durch erfolgreiche Projektstandardisierung und -skalierung werden umweltschonende dezentrale Wärmelösungen kontinuierlich vorangetrieben. Dabei werden beispielsweise industrielle Abwärme einer Nutzung zugeführt, sektorenübergreifende Lösungen für Quartiere errichtet oder Nahwärmenetze modernisiert und sukzessive ausgebaut. Ein wesentlicher Meilenstein im Jahr 2021 war die Fertigstellung des Industrieabwärmeprojekts in Kooperation mit Evonik in Rheinfelden. Dank dieser Abwärme können mehrere tausend Wohnungen klimaneutral mit Wärme versorgt werden. Überschüssige Wärme wird in einer ORC-Anlage in Strom umgewandelt.

Zusammen mit zwei Projektpartnern wurde eine Machbarkeitsstudie für den Wärmeverbund am Hochrhein gestartet. Dabei wird untersucht, inwieweit industrielle Abwärme, die in grossen Mengen am Hochrhein entsteht, in Wohnquartieren oder Neubaugebieten sowie Gewerbearealen zwischen Rheinfelden und der Grenze zu Basel zum Heizen genutzt werden kann. Die Machbarkeitsstudie für effiziente Wärmenetze wird vom Bundesamt für Wirtschaft- und Ausfuhrkontrolle gefördert.

Zusätzlich unterstützt Energiedienst gewerbliche und kommunale Kundinnen und Kunden beim Thema Klimaneutralität mit Beratung und einer Palette von Dienstleistungen. Diese reichen vom Konzept über die Planung bis zur Umsetzung.

Im Bereich Photovoltaikanlagen für Endkunden ist die Energiedienst-Gruppe mit ihren beiden Tochtergesellschaften winsun und TRITEC in der Schweiz und mit der Photovoltaik Einheit der Energiedienst AG in Deutschland gut aufgestellt. Insgesamt konnten im Jahr 2021 610 Anlagen für Kundinnen und Kunden mit einer Gesamtleistung von 19.1 MWp installiert werden. Damit können die Kundinnen und Kunden rund 20 Mio. kWh erneuerbare Energie pro Jahr erzeugen (2020: 547 Anlagen, 13.7 MWp).

2019 ist ein neues Projekt zur Sektorenkopplung (Elektromobilität und Photovoltaik) lanciert worden, welches leicht verzögert im Jahr 2021 fertig gestellt werden konnte. In Rheinfelden baute die Energiedienst-Gruppe ein Leuchtturmprojekt im Bereich intelligente Netzanbindung, bei dem eine Parkplatzüberdachung mit integrierten Photovoltaikmodulen sieben Elektroladesäulen mit Strom speisen. Ein moderner Batteriespeicher steigert zusätzlich die Effizienz durch optimiertes Lademanagement.

Mit der Elektromobilität treibt Energiedienst die Energiewende im Verkehrssektor weiter voran. Kontinuierlich wird das Ladesäulennetz im südbadischen Versorgungsgebiet ausgebaut. Inzwischen steht den Kundinnen und Kunden spätestens nach zehn Kilometer Entfernung eine Lademöglichkeit zur Verfügung.

Die gesamte öffentliche Ladeinfrastruktur wurde aktuell entsprechend den Anforderungen der Ladesäulenverordnung bzw. des Eichrechtes ertüchtigt und steht damit im Roaming auch Kundinnen

und Kunden fremder Ladkartenherausgeber zur Verfügung. Dabei wurden in der Regel die älteren Stromtankstellen durch neue, behindertengerechte Ausführungen getauscht oder die Hard- und Software wurde entsprechend modernisiert.

Lokale Unternehmen unterstützt Energiedienst bei der Elektrifizierung deren Fuhrparks und bietet hierzu Ladelösungen für den E-Flottenbetrieb an. Die gleichen Konzepte kommen auch bei Wohnquartieren zum Einsatz; zuletzt im Ökoquartier Vauban in Freiburg, wo ein Parkhaus mit über 80 Ladepunkten für E-Kfz ausgerüstet wurde.

Mittlerweile betreibt Energiedienst über 450 Stromtankstellen in Deutschland und der Schweiz, davon sind über 175 öffentliche.

Das Angebot mit E-CarSharing wurde durch die my-e-car stetig erweitert; über 30 weitere E-Kfz kamen 2021 dazu. Damit wurden neue Standorte in Südbaden gegründet bzw. ältere konventionelle Pkw der Stadtmobil Südbaden durch CO2 neutrale E-Kfz ersetzt.

In 2021 wurde der Zertifizierungsprozess mit der Zuteilung des „Blauen Engels“ an die my-e-car abgeschlossen.

### GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen

In Tonnen CO <sub>2</sub> e	2021	2020
<b>Scope 1*</b>	<b>8'518</b>	6'944
Eigenverbrauch Strom**	0	0
Eigenverbrauch Brennstoffe	44	59
Treibstoffe	1'286	1'447
Flüchtige Emissionen (Kältemittel)	12	55
SF <sub>6</sub>	0	0
<b>Energiedienstleistungen (EDL)***</b>		
Erdgas	6'620	5'110
Heizöl	248	57
Diesel	33	13
Holz hackschnitzel	146	81
Strom für Wärmepumpen	129	121
<b>Scope 2</b>	<b>32'224</b>	31'231
Fernwärme	32	10
Netzverluste****	32'193	31'221
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	161	142

\* Um die nicht vermeidbaren Scope-1-Emissionen auszugleichen, unterstützt die Energiedienst-Gruppe mit CO<sub>2</sub>-Zertifikaten ein Wasserkraftwerk in Uganda.  
 \*\* Stromverbrauch ausschliesslich aus Ökostrom  
 \*\*\* Energie, die vom Bereich Wärme- und Energielösungen als Produkt „Wärme“ an Kundinnen und Kunden weiterverkauft wird. Der Bereich befindet sich kontinuierlich im Aufbau.  
 \*\*\*\* Seit dem Berichtsjahr 2019 weist die Energiedienst-Gruppe ihre Netzverluste aus. Die daraus resultierenden Emissionen werden seit 2020 durch Ökostrom ausgeglichen.

### EU: Direktes CO<sub>2</sub> pro MWh produziertem Strom

Die eigene Stromproduktion von Energiedienst erfolgt über Wasserkraftwerke. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen für die NaturEnergie-Kundinnen und Kunden betragen daher 0 kg/MWh.

Im Rahmen des Mieterstrommodells können Privatkunden auch Strom aus Blockheizkraftwerken (BHKW) erhalten, der nicht CO<sub>2</sub>-neutral erzeugt wurde. Bei Strom aus gasbetriebenen BHKW betragen die CO<sub>2</sub>-Emissionen in etwa 200 kg/MWh.

### GRI 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

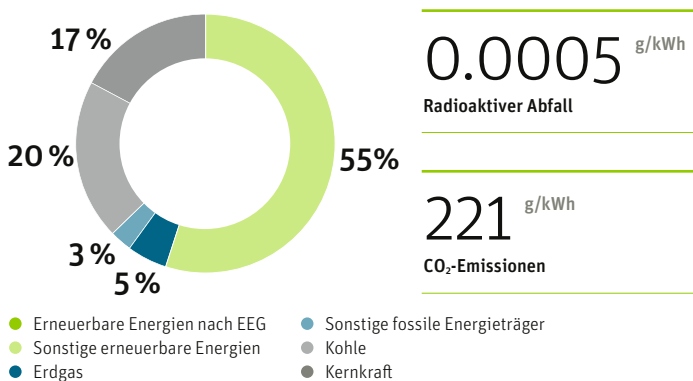
> Kennzahlenbericht 2021, Tabelle unter GRI 305-1, siehe links

### EU: Indirektes CO<sub>2</sub>e pro MWh produziertem Strom

Der Strommix für Letztverbraucher von Energiedienst setzt sich zusammen aus der Produktion in eigenen Wasserkraft- und Partnerwerken sowie aus zusätzlichen Stromlieferungen von ausgewählten Partnern. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 221 kg/MWh.

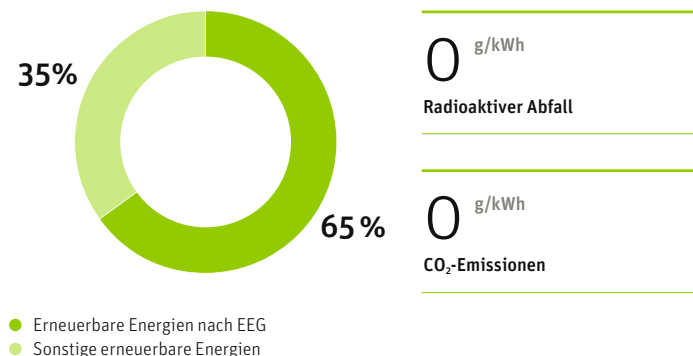
### Zusammensetzung Strom Energiedienst AG

Der Strommix besteht aus dem Ökostromprodukt NaturEnergie und dem verbleibenden Energiemix.



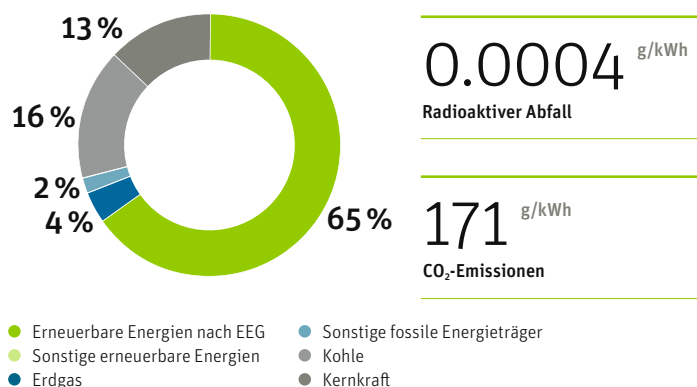
### Zusammensetzung NaturEnergie

Das Produkt NaturEnergie enthält ausschliesslich Strom aus 100 Prozent Wasserkraft. Seit 1999 erhalten alle Privatkunden ausschliesslich NaturEnergie. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 0 kg/MWh.



### Verbleibender Energieträgermix / Energiedienst AG Systemstrom

Der verbleibende Energieträgermix wird Kundinnen und Kunden von Energiedienst geliefert, die sogenannten Systemstrom, also kein gesondertes Stromprodukt, beziehen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen hier 171 kg/MWh.



### GRI 305-3: Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Tonnen CO <sub>2</sub> e	2021	2020
Geschäftsreisen	17	21

# Erhaltung natürlicher Lebensräume

**Die operativen Tätigkeiten der Energiedienst-Gruppe und konkret der Betrieb von Kraftwerksanlagen in und an Flüssen sowie Netzanlagen mit Masten und Freileitungen in der Landschaft beeinflussen die Natur und natürliche Lebensräume. Die Unternehmensgruppe ist sich dieser Einflussnahme bewusst und sehr bestrebt, durch vorausschauende Planung und frühzeitige Berücksichtigung verschiedener Interessengruppen Eingriffe in die natürlichen Lebensräume so nachhaltig wie möglich zu gestalten.**

## Managementansatz

Der Schutz der Natur und der Biodiversität ist ein wesentlicher Faktor bei Projekten, Unterhaltsmassnahmen und Investitionen in die Modernisierung der Kraftwerksanlagen. Der Schwerpunkt liegt hier in der Funktion der Fischaufstiegs- und -abstiegsanlagen sowie dem Unterhalt und der Renaturierung der naturnahen Ufer- und Laichgewässer.

Die Planung und Umsetzung von geeigneten Massnahmen resultiert aus dem kontinuierlichen Monitoring der Flussökologie, der Fischgängigkeit der Kraftwerksanlagen und der regelmässigen Prüfung der Wirksamkeit von bereits ergriffenen Ausgleichs- und Ersatzmassnahmen. Zudem werden die Massnahmen bei den grösseren Bauprojekten von einer ökologischen Begleitkommission geprüft und von den zuständigen Behörden genehmigt.

Bei den Netzanlagen der ED Netze GmbH sind alle Masten und Freileitungen der Mittelspannungsebene mit Storchenschutzmassnahmen nach dem Stand der Technik ausgestattet. Das heisst, Endverschlüsse und Verbrückungen sind isoliert und mit Vogelschutzhauben, Sitzstangen und Vogelbesen versehen.

## GRI 304-3: Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Energiedienst bewirtschaftet regelmässig alle Kraftwerksareale und die zugehörigen Uferabschnitte nach einem ökologisch orientierten Pflegeplan. Die Bemühungen um einen naturnahen Zustand und den Erhalt von heimischen Arten sollen dazu beitragen, die Stromproduktion mit ökologischen Belangen in Einklang zu bringen. Die Arbeiten werden regelmässig durch externe Fachleute geprüft.

Das mit dem Neubau des Kraftwerks Rheinfelden realisierte Fischaufstiegs- und Laichgewässer ist eines der bedeutendsten Fischumgebungsgewässer am Hochrhein. Durch regelmässige Monitorings

(Untersuchung der Fischbestände sowie der Diversität von Vogel- und Pflanzenarten) werden die Auswirkungen der Ausgleichsmassnahmen kontinuierlich überwacht. Eine Fischzählung am Kraftwerk ergab die grösste Artenvielfalt am Hochrhein mit 35 und damit nahezu allen Fischarten des Hochrheins. Am KW Rheinfelden wurde 2021 das dritte Monitoring Natur und Landschaft durchgeführt. Hierbei wurden Gewässerökologie, Vegetation, Vögel, Fledermäuse sowie Libellen untersucht. Die Ergebnisberichte werden erst 2022 vorliegen.

Auch am KW Wyhlen wurde eine Fischzählung zur Prüfung der Funktionalität der Fischaufstiegsanlagen nach Einbau der Dotierkraftwerke durchgeführt. Der Bericht liegt ebenfalls erst 2022 vor.

Am KW Brennet wurde das Projekt zum Einbau der Fischauf- und Fischabstiegsanlage und zur Verbesserung der Lebensraumsituation der Fische 2021 abgeschlossen. Ebenso wurden Optimierungen am Fischpass am KW Hausen I umgesetzt und die Funktionsfähigkeit wurde verbessert.

Der Abbruch einer Ufermauer am Hertener Loch wurde dazu genutzt, um den gesamten Uferbereich mit einer naturnäheren Uferbefestigung und mit Kiesschüttungen aufzuwerten. Diese Massnahmen dienen einerseits Fischen und Kleinlebewesen im Fluss als Lebensraum, aber auch landschaftlich hat der Bereich eine Aufwertung erfahren.

## Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz

EUR	2021	2020
<b>Investitionen für Umweltschutz</b>		
Gewässer- und Bodenschutz	<b>757'000</b>	2'009'000
Naturschutz und Landschaftspflege	<b>857'700</b>	1'345'000
Energiesteigernde Massnahmen und Energiesparmassnahmen	<b>2'817'000</b>	3'093'000
Investitionen zur Nutzung erneuerbarer Energien	<b>8'541'000</b>	13'395'000
Sonstige Investitionen in Klimaschutzanlagen	<b>749'000</b>	479'000
Sonstige Umweltinvestitionen (z. B. Lärmschutz, Luftreinhaltung etc.)	<b>445'000</b>	203'000



## Fokusthemen im Bereich Soziales

Für soziale und gesellschaftliche Themen legt die Energiedienst-Gruppe den Fokus auf die Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen, um als attraktives und familienfreundliches Unternehmen wahrgenommen zu werden und die Vielfalt sowie die Chancengleichheit zu fördern. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind dabei genauso relevant wie Aus- und Weiterbildung. Zudem möchte Energiedienst auch im Austausch mit den Kundinnen und Kunden, Kommunen und anderen Stakeholdern als vertrauensvoller Partner auftreten. Das gemeinnützige Engagement in der Region ist ein besonderes Anliegen. Die Zufriedenheit sowie die Sicherheit der Kundinnen und Kunden und die transparente Produktkennzeichnung gehören ebenfalls zu den Schwerpunkten.

# Attraktiver Arbeitgeber

**Zur Sicherung der Produktivität und der Zukunftsfähigkeit der Energiedienst-Gruppe ist eine hohe Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Äussere Rahmenbedingungen wie der demografische Umbruch der Gesellschaft oder die gute Arbeitsmarktsituation für Arbeitssuchende erfordern eine vorausschauende Personalplanung. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ist weiterhin – trotz Corona-Pandemie – immer noch sehr hoch, gleichzeitig herrscht im direkten wirtschaftlichen Umfeld nahezu Vollbeschäftigung. Die Energiedienst-Gruppe schafft Perspektiven und bietet Entwicklungspotenzial innerhalb des Unternehmens und der gesamten Gruppe.**

## Managementansatz

Der Ersatzbedarf an gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften ist hoch. Als regional und überregional bekanntes Unternehmen mit überdurchschnittlichen betrieblichen Sozialleistungen und geförderter betrieblicher Aus- und Weiterbildung möchte Energiedienst die zukünftige Beschäftigungssicherung gewährleisten.

Der Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden ist besonders entlang der Grenze zur Schweiz spürbar. Die Energiedienst-Gruppe bewegt sich mit ihren unternehmerischen Aktivitäten in einer Region nahe der Vollbeschäftigung beidseits des Rheins. Der Erhalt und die Stärkung einer stabilen Belegschaft ist eine relevante Aufgabe der Personalwirtschaft im Unternehmen. Angesichts der demografischen Entwicklung ist eine strukturierte Altersdurchmischung von besonderer Bedeutung. Der Personalbereich hat geeignete Managementprozesse etabliert.

Die Covid-19-Pandemie führte im Jahr 2021 zur verstärkten Nutzung des Homeoffice. In der Regel arbeitete etwa die Hälfte der Mitarbeitenden in den administrativen Funktionen von zuhause aus. Insgesamt konnten durch regelmässige Information und durch die konsequente Einhaltung von Hygienemassnahmen Infektionen unter der Belegschaft weitestgehend vermieden werden. Zum Jahresende 2021 waren rund 90 Prozent der Mitarbeitenden zweimal gegen das Corona-Virus geimpft.

Das Unternehmen investiert in die eigene Nachwuchsförderung durch interne Ausbildung sowie in Personal- und Ausbildungsrecruiting. Darüber hinaus betreibt Energiedienst ein gezieltes Employer Branding als familienfreundliches Unternehmen, in dem die Bedürfnisse von Mitarbeitenden bei der Pflege ihrer Kinder, ihres Partners oder ihrer Partnerin oder alter Angehöriger berücksichtigt werden. Energiedienst hat 2021 zum vierten Mal das Reauditierungsverfahren im Audit „berufundfamilie“ durchlaufen. Mitte Dezember erfolgte die Mitteilung, dass das Unternehmen das Zertifikat für weitere drei Jahre erhalten wird, diesmal mit Prädikat als langjähriger Zertifikatsträger.

Das Ziel der vorherigen Reauditierung wurde 2021 sowohl für Schweizer als auch für deutsche Mitarbeitende erreicht. Dabei ging es um ein Angebot für flexibles mobiles Arbeiten, das 2021 mit Verabschiedung der Betriebsvereinbarungen „Mobiles Arbeiten und Arbeiten von zuhause“ verwirklicht wurde.

In der neuen Zielvereinbarung „berufundfamilie“ wurde festgehalten, dass familienfreundliche Angebote wie Unterstützung bei Rückkehr aus der Elternzeit oder die Möglichkeit, mit Familienangehörigen im Personalrestaurant am Standort Rheinfelden essen zu gehen, fortgeführt und beibehalten werden sollen. Weiterhin wurde festgehalten, dass die interne Kommunikation bedarfs- und zielgruppengerecht weitergeführt und ausgebaut werden soll. Im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung und die Arbeitsverdichtung der vergangenen Monate soll eine Überprüfung der Besprechungskultur erfolgen.

Im Rahmen des Personalcontrollings werden relevante Kennzahlen und Informationen erfasst und evaluiert. Für eine vorausschauende Personalplanung erstellt der Personalbereich zusammen mit den einzelnen Geschäftseinheiten regelmässig Personalvorschauen. Diese Pläne dienen als Basis für die Steuerungsmassnahmen, die der Personalbereich in Koordination mit dem Bereich Recruiting entwickelt und umsetzt. In den vergangenen fünf Jahren wurden ca. 415 neue Arbeitsverträge abgeschlossen. Das durchschnittliche Eintrittsalter lag bei 35 Jahren (Betrachtungen jeweils ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten). Der Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden liegt aktuell bei 43,1 Jahren und ist im Vergleich zu 2020 leicht gestiegen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich wie im Vorjahr auch im Jahr 2021 leicht erhöht. Die Auszubildenden werden nach erfolgreichem Abschluss der Lehre in der Regel zunächst ein Jahr befristet übernommen. Insgesamt hat sich die Alterspyramide in den letzten Jahren positiv entwickelt.

## GRI 401-1: Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitenden sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region

### Gesamtzahl neuer Mitarbeitender

Anzahl Personen	2021	2020
<b>Nach Altersgruppe*</b>		
Unter 30 Jahren	14	52
30 – 50 Jahre	51	78
Über 50 Jahre	10	14
<b>Nach Geschlecht*</b>		
Frauen	22	47
Männer	53	97
<b>Lernende</b>	20	14
<b>Trainees</b>	0	3
<b>Praktikantinnen und Praktikanten</b>	1	3
<b>Leiharbeiter, Vertragsarbeiterinnen, Temporäre</b>	11	4

\* Nur externe Einstellungen; ohne Übernahme Auszubildender, ohne Lernende, Praktikantinnen, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre

## Gesamtzahl Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben

Anzahl Personen	2021	2020
<b>Nach Altersgruppe*</b>		
Unter 30 Jahren	11	13
30 – 50 Jahre	23	27
Über 50 Jahre	26	30
<b>Nach Geschlecht*</b>		
Frauen	6	7
Männer	54	63
<b>Beendete befristete Arbeitsverhältnisse**</b>	2	3
<b>Beendete Lehren**</b>	14	12
<b>Beendete Traineeships**</b>	3	0
<b>Beendete Praktika**</b>	2	4

\* Ohne Lernende, Praktikanten, Trainees, Leiharbeiterinnen, Temporäre

\*\* Inkl. ordentlicher Beendigungen

## EU: Durchschnittliche Anstellungsdauer von austretenden Mitarbeitenden

Anstellungsdauer in Jahren	2021	2020
<b>Nach Altersgruppe*</b>		
Unter 30 Jahren	1.2	2.8
30 – 50 Jahre	4.1	3.9
Über 50 Jahre	15.1	31.6
<b>Nach Geschlecht*</b>		
Frauen	7.7	17.6
Männer	8.4	15.4

\* Ohne Lernende, Praktikantinnen, Trainees, Leiharbeiter, Temporäre

## GRI 401-2: Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten

Die betrieblichen Leistungen stehen allen Mitarbeitenden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad (pro rata) zur Verfügung. Einige tarifliche Leistungen (beziehungsweise freiwillige betriebliche Leistungen) stehen den Kader- beziehungsweise aussertariflichen Mitarbeitenden nicht zur Verfügung (zum Beispiel Kinderweihnachtsgeld). Die angebotenen Leistungen sind für alle Betriebsstätten gleich und können sich lediglich nach Rechtsgebiet (D oder CH) und arbeitsvertraglich (kollektiv- oder individualrechtlich) unterscheiden. Teilzeitbeschäftigung ist kein Ausschlusskriterium für betriebliche oder tarifliche Leistungen.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde für alle deutschen Beschäftigten, die seit dem 1. Januar 2015 in das Unternehmen eingetreten sind, ein neues Mitarbeiter-Benefits-Programm beschlossen und umgesetzt. Das Programm gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, über Entgeltumwandlung steuerlich geförderte Eigenbeiträge von drei Prozent des monatlichen Bruttoentgelts in die betriebliche Altersvorsorge einzubringen. Energiedienst als Arbeitgeber stockt diesen

Beitrag schrittweise um weitere sechs Prozent über Arbeitgeberbeiträge auf. In Zeiten schwindender gesetzlicher Renten können die Mitarbeitenden auf diese Weise ihre betriebliche Altersvorsorge zeitgemäss dotieren und gestalten. Für die Mitarbeitenden des Managements in Deutschland wurde ein ähnlich konzipiertes Management-Benefits-Programm konzipiert und vertraglich geregelt. Dieses Benefits-Programm richtet sich an Führungskräfte, die am oder nach dem 1. Januar 2015 ins Unternehmen eingetreten sind.

Diese Neukonzeption war nötig, da im Jahr 2015 die betriebliche Altersvorsorge umgestaltet wurde und nach diesem Eingriff nicht mehr den betrieblichen Erfordernissen und der sozialen Verantwortung von Energiedienst als verantwortungsvoller Arbeitgeber entsprach.

Zum 1. August 2016 wurde für die Beschäftigten mit deutschem Arbeitsvertrag ein so genanntes Wertkonto (Lebensarbeitszeitkonto als Betriebsvereinbarung) eingerichtet. Dieses Wertkonto wurde geschaffen, um persönliche Freistellungszeiten zu finanzieren. Damit bietet das Unternehmen seinen deutschen Beschäftigten die Möglichkeit, auf die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters flexibel zu reagieren. Das Wertguthaben finanziert später steuer- und sozialversicherungspflichtige Freistellungsphasen der Mitarbeitenden. Dazu gehören die rentennahe Freistellung frühestens nach dem 60. Lebensjahr, Weiterbildungsmassnahmen, Pflege- oder verlängerte Elternzeiten sowie persönliche Auszeiten von bis zu einem Jahr. Das Angebot ist ein grosser Erfolg. Ende Dezember 2021 haben aktuell 119 Beschäftigte eine Wertkontovereinbarung bei Energiedienst eingerichtet.

Seit Oktober 2019 gibt es eine neue Betriebsvereinbarung zum Bikeleasing (steuerlich vergünstigte Entgeltumwandlung für Mitarbeitende mit deutschem Arbeitsvertrag). Aktuell nutzen bereits 184 Mitarbeitende dieses Bikeleasing-Angebot.

## Übersicht betriebliche Leistungen

Leistungen	Bemerkungen
Gesundheitsvorsorge	Alle Mitarbeitenden
Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsschutz	Teilweise Unfallversicherung (D) und NBU (CH)
Elternzeit	In D über Elternzeitgesetz, in CH auch gesetzlich geregelt
Altersvorsorge	Betriebsrente (D), Pensionskasse (CH)
Aktienbeteiligung über verbilligte Aktien	Alle Mitarbeitenden
Wertkonto/Lebensarbeitszeitkonto	Beschäftigte mit Arbeitsvertrag (D)

## EU 15: Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 und 10 Jahre pensioniert werden

Prozent	2021	2020
Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 Jahre Anrecht auf Pensionierung haben	15 %	14 %
Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 10 Jahre Anrecht auf Pensionierung haben	28 %	25 %

Hinweis: Seit dem Berichtsjahr 2016 wird für die Berechnung dieser Kennzahl nicht mehr die Regelaltersgrenze, sondern das 63. Lebensjahr zugrunde gelegt. Grund hierfür ist, dass sich die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahrs pensionieren lässt.

## Nur Mitarbeitende in Deutschland

Anzahl Personen in Vergütungsgruppe	2021		2020	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
VG02* (A)	0	0	0	0
VG03 (B)	0	0	0	0
VG04 (C)	0	2	0	3
VG05 (D)	25	38	27	35
VG06 (E)	76	65	78	75
VG07 (F)	76	52	80	46
VG08 (G)	64	21	60	17
VG09 (H)	74	16	70	17
VG10 (I)	51	16	46	11
VG11 (J)	37	8	35	9
VG12 (K)	19	4	17	4
VG13 (L)	3	0	4	0
VG14	1	0	1	0
Aussertariflich	56	7	57	4
Nicht tarifgebunden	29	10	29	6

\* VG heisst Vergütungsgruppe. Im deutschen Vergütungstarifvertrag (zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Elektrizitätswerke Baden-Württemberg) gibt es die tariflich vereinbarten Vergütungsstufen 1-14. Danach beginnt die übertarifliche Vergütung, normalerweise im Rahmen eines aussertariflichen Arbeitsvertrags (AT-Vertrag/Individualvertrag) – meist für Führungs- und besondere Fachkräfte. In Klammern stehen die Vergütungsgruppen des neuen Tarifvertrags für alle Mitarbeitenden, die nach dem 1. Dezember 2008 in die Unternehmensgruppe eingetreten sind. Zu den nicht tarifgebundenen Mitarbeitenden ist es durch Konsolidierung gekommen.

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

**Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist für die Energiedienst-Gruppe das höchste zu schützende Gut. Die Einhaltung bestmöglicher Sicherheitsstandards, persönliche Schutzausrüstungen und regelmässige Unterweisungen sind zentrale Elemente für die betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.**

## Managementansatz

### **GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Geschäftsleitung legt die Ziele für den Arbeitsschutz fest. Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Arbeitsschutzvorschriften sowie die Vorgaben der Geschäftsleitung umgesetzt werden. Um Verletzungen und Unfälle am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden, müssen zudem sichere Arbeitsverfahren angewendet werden und die Mitarbeitenden sind verpflichtet, geeignete persönliche Schutzausrüstungen zu tragen. In Schulungen und regelmässigen Unterweisungen erhalten die Mitarbeitenden Informationen zum Beispiel über den Umgang mit Schutzausrüstungen und die Anwendung bestimmter Verfahren. Es ist besonders wichtig sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden die Sicherheitsinformationen korrekt verstehen. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden Präsenzschulungen und Präsenzunterweisungen nur dann statt, wenn die Gefahr einer Ansteckung auf ein Minimum reduziert war. Des Weiteren wurden Unterweisungen und unverzichtbar notwendige, betriebsbedingte Schulungen unter strenger Einhaltung der vorgegebenen Hygiene- und Schutzmassnahmen durchgeführt. Weitere Schulungen und Unterweisungen fanden per Online-Meetings statt.

### **GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, Gefahren zu identifizieren. Die Gefährdungsbeurteilung listet Tätigkeiten, Arbeitsumgebungsbedingungen und weitere Merkmale auf und definiert die Gefährdung, wie zum Beispiel die Absturzgefahr bei der Störungsbeseitigung am Mast. In die Risikobewertung fliessen folgende Aspekte ein: angenommene Schwere des Schadens, Expositionszeit und Eintrittswahrscheinlichkeit eines Unfalls. Die Hauptrisiken bei der Energieversorgung sind sehr vielfältig, zum Beispiel Arbeiten unter Spannung, Tagesbaustellen oder Revisionen in den Kraftwerken.

Unfälle werden über das Unfallmeldungsformular erfasst. In der Regel ist der Erstkontakt aber telefonisch, damit sofort erste Massnahmen besprochen und umgesetzt werden können, zum Beispiel die Absicherung des Unfallorts. Anschliessend wird ein Termin zur Unfallanalyse eingestellt, bei dem Unfallgeschehen noch einmal durchgesprochen, analysiert und weitere Massnahmen abgeleitet werden. Je nach Schwere des Unfalls wird eine Meldung an die zuständige Berufsgenossenschaft gemacht. Die definierten Massnahmen werden mit den jeweiligen Verantwortlichen besprochen und terminiert.

Im Nachgang werden weitere Termine zur Kontrolle der Umsetzung und Wirksamkeitsprüfung der Massnahmen vereinbart. Gegebenenfalls erfolgt auch eine Information an Behörden und Ämter. Die Unfallstatistik ist eine wichtige Basis für verschiedene Auswertungen. Beispielsweise können Massnahmen und Schulungsinhalte daraus abgeleitet werden.

### **GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste**

Die gesetzlich vorgeschriebene Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 23. Oktober 2013 wurde bei Energiedienst in der „Betriebsvereinbarung zu arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchungen“ umgesetzt. Damit ist sichergestellt, dass die Mitarbeitenden über potenziell gefährliche Tätigkeiten bestmöglich informiert werden. Durch die Eignungsuntersuchung können die Führungskräfte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Ein Arbeitsmediziner entscheidet, ob ein Mitarbeitender für die untersuchte Tätigkeit aus medizinischer Sicht uneingeschränkt einsetzbar ist oder nicht. Die Häufigkeit von Eignungsuntersuchungen ist in der Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat festgelegt. Die Durchführung der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung und die Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind in einer Betriebsanweisung geregelt.

Bereits bei der Einstellung prüft Energiedienst im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Eignungserstuntersuchung, ob die oder der betreffende Arbeitnehmende die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit erfüllt. Darüber hinaus soll eine Gefährdung von Arbeitskolleginnen,-kollegen, Dritten oder wesentlichen Sachgütern minimiert werden. Eine Betriebsanweisung regelt, bei welchen Tätigkeiten in welchen Intervallen diese arbeitsmedizinische Untersuchung vorsorglich zu wiederholen ist.

### **GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**

Die Mitarbeiterbeteiligung beträgt beim Arbeits- und Gesundheitsschutz fast 100 Prozent, da alle Bereiche sowie der Betriebsrat und Personalausschuss im Arbeitsschutzausschuss (ASA) vertreten sind. Zusätzlich gibt es die Arbeitsgruppe (AG) Gesundheit; sie besteht aus Vertreterinnen und Vertretern von Betriebsrat, Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz. Es wurden ausserdem weitere Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, sodass die Kommunikation innerhalb der Teams künftig noch besser wird.

### **GRI 403-8: Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abgedeckt sind**

Auch in diesem Bereich beträgt der Anteil nahezu 100 Prozent der Belegschaft, da alle Bereiche, der Betriebsrat und der Personalausschuss auch im Arbeitsschutzausschuss vertreten sind.

Unterstützung hierzu gibt es von den Berufsgenossenschaften (gesetzliche Unfallversicherung). Die gesetzliche Unfallversicherung überwacht gemeinsam mit der staatlichen Gewerbeaufsicht, ob Regeln und Gesetze befolgt werden. Es gibt im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit keine separaten Regelungen mit der Gewerkschaft.

### GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Auch im Jahr 2021 war die Corona-Pandemie ein bestimmendes Thema, nicht zuletzt für den Gesundheitsschutz im Unternehmen. Die Arbeitsgruppe Corona beobachtete ständig die aktuellen Entwicklungen und passte die Schutzmassnahmen je nach Bedarf an. Ein gutes Informationssystem, bestehend aus Meldungen via Intranet, Videobot-schaften der Geschäftsleitung, E-Mails und Unterweisungen haben dafür gesorgt, dass Energiedienst bis dato sehr gut durch die Corona-Pandemie gekommen ist. Des Weiteren sind überdurchschnittlich viele Mitarbeitende geimpft. Diese Tatsache trägt wesentlich zu der insgesamt guten Situation im Unternehmen bei.

Trotzdem war das Jahr 2021 von Vorsichtsmassnahmen geprägt: Präsenzs Schulungen wurden daher hauptsächlich in Phasen durchgeführt, wo die Gefahr einer Ansteckung gering war. Des Weiteren fanden nur notwendige, betriebsbedingte Schulungen unter konsequenter Einhaltung der vorgegebenen Hygiene- und Schutzmassnahmen statt. Das Angebot an Schulungen und Unterweisungen in Online- oder Hybrid-Meetings wurde stark erweitert. Am Anfang war die Umstellung auf Online-Workshops noch schwierig, weil die Kenntnisse fehlten. Doch alle Beteiligten lernten rasch hinzu, sodass Online-Trainings inzwischen gut funktionieren.

### GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Das betriebliche Gesundheitsmanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur präventiven und nachhaltigen Gesunderhaltung der Mitarbeitenden. Mitarbeitende können an Online-Kursen und Webinaren zu Gesundheitsthemen teilnehmen und profitieren von finanziellen Zuschüssen für Mitgliedschaften in Fitness- und Gesundheitszentren. Neben den etablierten Gesundheitsangeboten stand 2021 weiterhin Unterstützung während der Corona-Pandemie im Fokus.

Folgende Kurse und Programme zur Gesundheitsförderung fanden 2021 statt:

- Betriebssportaktivitäten im Freien (zum Beispiel Laufen, Tischtennis, Tennis)
- Kooperationen mit mehreren zertifizierten Gesundheitszentren sowie Heilbädern in der Region mit finanzieller Unterstützung
- Online-Kurse und Webinare zu Themen wie: Gesund im Homeoffice, Stressmanagement, Resilienz, Ernährung für ein starkes Immunsystem, Gesunder Schlaf, Umgang mit Sorgen. Die Mitarbeitenden hatten auch die Möglichkeit, sich an Live-Online-Trainings zu beteiligen, etwa Home-Workouts, Rückenfit-Kurse, Yoga und Pilates
- Sozial- und Mitarbeiterberatung bei beruflichen und privaten Themen
- Angebot zur kostenfreien und freiwilligen Gripeschutzimpfung

- Digitale Vortragsreihe zur psychischen Gesundheit mit dauerhaften Online-Schulungen im ED-Campus
- Oktober: Einführung der digitalen Gesundheits-App HUMANOO für alle Mitarbeitenden. Die App bietet Fachinfos, Online-Kurse sowie Lern- und Weiterbildungsprogramme zu Bewegung, Ernährung und Entspannung
- Durchführung einer vierwöchigen Schritte-Challenge

### GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Materialwirtschaftsrichtlinie als wichtiger Bestandteil der nachhaltigen Beschaffung umfasst auch die Berücksichtigung des Arbeitsschutzmanagements bei Lieferanten.

Für alle Mehrheitsbeteiligungen der Energiedienst-Gruppe gilt die Materialwirtschaftsrichtlinie bereits und wird kontinuierlich implementiert. So beinhalten Produktionskontrollen nicht nur die Qualitätssicherung der Produkte, sondern auch die Arbeitssicherheit von Maschinen und die Schutzausrüstung von Angestellten des Lieferanten. Weitere Informationen zur nachhaltigen Beschaffung befinden sich im [Kennzahlenbericht 2021, Compliance und ethische Verantwortung, Seiten 19 – 20.](#)

### GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

### GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

#### Unfälle und Ausfalltage

Anzahl	2021	2020
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0
Meldepflichtige Betriebsunfälle	7	3
Meldepflichtige Unfälle	8	5
Unfälle ab einem Ausfalltag	13	11
Unfallhäufigkeit (Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro 1 Mio. Arbeitsstunden)	4.2%	3.4%
Durchschnittliche unfallbedingte Ausfalltage je LTIF	19.0	25.8
Arbeitsunfallrate Betriebsunfälle (1'000-Mann-Quote)	7.73	5.2

#### Krankheitsrate

Anzahl Stunden	2021	2020
Sollstunden	1'915'237	1'829'090
Krankheitsstunden	61'773	64'968
Krankheitsrate	3.2%	3.6%



# Aus- und Weiterbildung

**Für die Energiedienst-Gruppe ist die Aus- und Weiterbildung ein entscheidendes Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Vor allem Nachwuchskräfte werden über das attraktive Angebot an Ausbildungsplätzen gewonnen. Mitarbeitende profitieren von vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten.**

## Managementansatz

Aus- und Weiterbildung sind bei Energiedienst eine wichtige personalpolitische Massnahme. In Anbetracht der demografischen Situation ist ein attraktives Ausbildungsprogramm unverzichtbar für die zukünftige Stellenplanung. Fort- und Weiterbildungen gewährleisten, dass die Qualifikationen der Mitarbeitenden den aktuellen Anforderungen und den zukünftigen Herausforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz entsprechen. Sie sind wichtig für die persönliche Entwicklung und die Motivation der Mitarbeitenden.

Bei Energiedienst ist die Aufstiegsfortbildung ein zentrales Instrument zur Bindung von Mitarbeitenden und steigert die Attraktivität des Unternehmens. Derzeit befinden sich 34 Mitarbeitende in einer Aufstiegsqualifikation. Dieses Angebot umfasst beispielsweise Lehrgänge zum Meister, zum Technikerin oder ein Studium auf Bachelor- oder Masterstufe.

Die jeweiligen Vorgesetzten sind für Planung und Umsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden verantwortlich. Der Personalentwicklungsbedarf wird im Rahmen der Mitarbeitergespräche (Orientierungsgespräche) regelmässig festgelegt.

Weiterbildungsanträge werden durch die Fachbereiche an den Bereich Personalentwicklung gerichtet. Der Bereich Personalentwicklung organisiert entsprechende interne und externe Qualifizierungsmassnahmen, berät und übernimmt die administrative Abwicklung.

Die Qualität der Seminare wird mithilfe eines Bewertungsbogens evaluiert. Seminare und Unterweisungen zur Arbeitssicherheit werden durch die Fachbereiche beziehungsweise durch die Arbeitssicherheit initiiert.

## GRI 404-1: Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitendem nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

### Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden und Mitarbeiterkategorie (ohne EnAlpin und TRITEC)

Anzahl Stunden	2021	2020
Leitende Angestellte	15	11
Mittlere Führungsebene	13	14
Sachbearbeitung	13	13
Gesamtdurchschnitt	13	13

### Ausbildungsstunden pro Mitarbeitendem für spezielle Berufe (ohne EnAlpin und TRITEC)

Anzahl Stunden	2021	2020
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	18	14
Industriemechaniker/-in	0	0
Fachinformatiker/-in	18	14
Industrie Kaufmann/-frau	18	14
DHBW-Studierende	18	14

## GRI 404-2: Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden beitragen und diese im Umgang mit dem Ausstieg aus dem Berufsleben unterstützen

Um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen zu können, sind Weiterbildungsangebote in der Regel fachspezifisch angelegt. Im Berichtsjahr wurden folgende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten (Schwerpunkte):

- IT-Schulungen (Netzwerk, alle Anwendungen von Microsoft Teams etc.)
- Elektrotechnische Unterweisungen
- Kranführerschulungen
- Schulungen Hebebühnen/Hubarbeitsbühnen
- Staplerschulungen
- Schulungen zum Thema Schaltberechtigung
- Schulungen zum Thema persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA)
- Schulungen Brandschutz
- Erste-Hilfe-Kurse
- Kurse im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Seminare mit verschiedenen Themen für Betriebsräte und Jugendvertretungen
- Schulungen im Personalbereich zu Neuerungen im Arbeitsrecht
- Trainings Teamentwicklung in verschiedenen Unternehmensbereichen
- Workshops und Schulungen zu den Energiedienst Zukunftsthemen
- Telefontrainings/Kundenorientierung
- Führungskräfte Schulungen
- Projektmanagementschulung

**GRI 404-3: Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten**

Seit 2020 werden strukturierte Personalentwicklungsgespräche zwischen allen Mitarbeitenden und ihren Führungskräften durchgeführt. Im Jahr 2021 erfolgte dann die zweite Runde dieser Entwicklungsgespräche. Erstmals wurden in diesem Jahr auch unternehmensweite Entwicklungskonferenzen zur Identifikation der individuellen Entwicklungsfelder durchgeführt und die nächsten Schritte werden darauf aufbauend entwickelt. Sie sind der Grundstein für eine strategische Personalentwicklung.

# Vielfalt und Chancengleichheit

**Durch Inklusion und Diversität hinsichtlich Alter, Geschlecht, Herkunft und Bildung ihrer Mitarbeitenden kann die Energiedienst-Gruppe den langfristigen Unternehmenserfolg sichern und steigert Produktivität und Innovationsfähigkeit. Um auf dem Arbeitsmarkt auch zukünftig als interessantes Unternehmen wahrgenommen zu werden, positioniert sich Energiedienst erfolgreich als familienfreundliches Unternehmen mit den Grundsätzen der Chancen- und Lohngleichheit. Jegliche Art von Diskriminierung wird sowohl intern als auch bei Partnern nicht akzeptiert.**

## Managementansatz

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen knappen Arbeitskräfteangebots sind die Chancengleichheit und die Vielfalt im Unternehmen von Bedeutung für die Personalgewinnung und -bindung und gelten als Voraussetzung für Innovations- und Erneuerungsfähigkeit. Bei Energiedienst gelten für Frauen und Männer die gleichen Regeln und Chancen. Allen Mitarbeitenden stehen sämtliche Personalentwicklungsmassnahmen unabhängig vom Beschäftigungsgrad gleichermaßen zur Verfügung.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist im Verhaltenskodex von Energiedienst festgehalten und wird durch eine aktive und engagierte Mitarbeiterpolitik umgesetzt. Der Schutz vor Diskriminierung ist nicht nur für die bestehende Belegschaft wichtig, sondern auch, um neue Mitarbeitende für das Unternehmen zu gewinnen. In Deutschland ist Antidiskriminierung zusätzlich gesetzlich über das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) geregelt. Für die interne Sicherstellung im Unternehmen selbst gilt für alle Mitarbeitenden der Energiedienst-Verhaltenskodex. Die Einhaltung wird von einem Compliance Officer sichergestellt und durch regelmässige Schulungen und Informationen gefördert. Die Beschwerdestelle für alle Mitarbeitenden ist der Personalabteilung angegliedert.

Ein weiteres zentrales Anliegen ist Energiedienst die Sicherstellung von Lohngleichheit – intern wie extern. Die Geschäftsleitung, die Führungskräfte sowie der deutsche Betriebsrat (mitbestimmungspflichtig) sind hier eingebunden. Die Vergütungssystematik ist in der Schweiz für alle Mitarbeitenden und in Deutschland für Führungspositionen sowie für Tarifvergütungen nach Funktionen, Kenntnissen und Kompetenzen sowie Ausbildung und Tätigkeitsmerkmalen ausgerichtet. Sie enthält keine geschlechtsspezifischen Kriterien. Als Kontrollmechanismen werden regelmässige externe Benchmarks und interne Konzernvergleiche mit der EnBW Energie Baden-Württemberg AG angewendet. In Deutschland wird zusätzlich eine jährliche Gehaltsüberprüfung mit dem Betriebsrat durchgeführt. Prozessverantwortlich ist der Personalbereich im Rahmen des jährlichen Gehaltsmanagements und Genehmigungen werden durch die Geschäftsleitung erteilt.

Als zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber mit einer hohen Mitarbeiterorientierung setzt sich die Energiedienst-Gruppe für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Energiedienst ist seit über zehn Jahren Partner im Lokalen Bündnis für Familien in Rheinfelden sowie beim Generationenfreundlichen Landkreis Lörrach. Die Bündnisse unterstützen Mitarbeitende mit Kindern sowie Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen durch familienfreundliche Massnahmen.

Seit neun Jahren engagiert sich Energiedienst zusätzlich für das Regionale Bündnis für Chancengleichheit in Rheinfelden (Baden), das die besonderen Interessen von Frauen im Arbeitsleben unterstützt. Mitarbeitende mit Handicap erhalten im Unternehmen bei der Schwerbehindertenvertretung Unterstützung. Die Diversität in der Organisation sichert die Vielfalt und damit das organisatorische Lernen. Derzeit beschäftigt die Energiedienst-Gruppe Mitarbeitende aus 20 verschiedenen Herkunftsländern. Diese kulturelle Breite ist auch für einen regionalen Energieversorger ein Zeichen der Flexibilität und der Weltoffenheit in einer globalisierten unternehmerischen Umwelt.

## GRI 401-3: Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate nach der Elternzeit

Anzahl Personen	2021	2020
<b>Mitarbeitende mit Anspruch auf Elternzeit</b>		
Frauen	239	229
Männer	531	532
<b>Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch nahmen</b>		
Frauen	21	20
Männer	16	13
<b>Mitarbeitende, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten</b>		
Frauen	8	6
Männer	14	13
<b>Mitarbeitende, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und danach noch mindestens 12 Monate im Betrieb arbeiteten*</b>		
Frauen	3	3
Männer	11	12

\* Mitarbeitende, die 2020 aus der Elternzeit zurückkehrten und 2021 zwölf Monate im Betrieb waren

**GRI 405-1: Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeitenden nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren**

Anzahl Mitarbeitende	Männer	Frauen	Alter unter 30 Jahren	Alter 30 – 50 Jahre	Alter über 50 Jahre
<b>2021</b>					
Verwaltungsrat	7	1	0	3	5
Geschäftsleitung*	2	0	0	1	1
Leitende Angestellte (Kader)	13	2	0	7	8
Mitarbeitende (inkl. Lernende)	760	304	219	529	316
<b>2020</b>					
Verwaltungsrat	7	1	0	3	5
Geschäftsleitung*	2	0	0	1	1
Leitende Angestellte (Kader)	12	1	0	6	7
Mitarbeitende (inkl. Lernende)	765	292	225	508	324

\* Wegfall der erweiterten Geschäftsleitung aufgrund von Restrukturierung

**GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten**

Für die Mitarbeitenden des Kaders und für alle Mitarbeitenden mit Schweizer Arbeitsvertrag gilt ein einheitliches zehnstufiges Gehaltsmanagement, das sowohl das Grundgehalt als auch den variablen Lohnanteil regelt. Für Tarifmitarbeitende gilt der deutsche Vergütungstarifvertrag, der die Entlohnung nach Tätigkeitsmerkmalen regelt. Es kann vorkommen, dass weibliche Mitarbeitende aufgrund unterbrochener Erwerbsbiografien (Kinderzeiten) teilweise in der Gehaltsentwicklung zurückliegen.

**GRI 406-1: Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen**

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.

# Austausch mit Stakeholdern und Partizipation der Kommunen

**Nur wenn Unternehmen als verlässliche Partner akzeptiert werden, hat die Geschäftsleitung vollen Handlungsspielraum. Für die Energiedienst-Gruppe hat daher der Austausch mit den Stakeholdern einen hohen Stellenwert.**

## Managementansatz

Energiedienst ist sich der Wichtigkeit der Kommunikation mit den Stakeholdern bewusst. Da die Stakeholder sehr unterschiedlich sind, gibt es viele unterschiedliche Kommunikations- und Dialogkanäle, um sie zu erreichen. Die wichtigsten Stakeholder sind Kundinnen und Kunden, Kommunen, Aktionärinnen und Aktionäre, Politik und Behörden, Verbände (hier vor allem aus dem Umwelt- und Naturschutzbereich), Nachbarinnen und Nachbarn, aber natürlich auch Journalistinnen und Journalisten als Multiplikatoren. Mit ihnen pflegt Energiedienst den stetigen Austausch. Dabei sind die Unternehmensbereiche dafür verantwortlich, dass der Informationsaustausch und die Kommunikation mit den für sie relevanten Stakeholdern stattfinden. Gemeinsame regelmässige unternehmensweite Redaktionssitzungen zu den wichtigsten Medien und Jours fixes mit den Fachbereichen stellen sicher, dass keine Informationen verloren gehen und überall mit gleicher Stimme gesprochen wird.

Die Kanäle decken dabei sämtliche Kommunikations- und Dialogformen ab. Sie reichen von den klassischen Printmedien (Kundenmagazine, gedruckte Newsletter, Geschäftsberichte und Publikationen) über Online-Medien (Websites, Kundenportale) und soziale Medien bis hin zu direkten Mailings per Brief oder E-Mail. Der persönliche Austausch mit den Stakeholdern ermöglicht zudem den direkten Dialog. An Bürgerveranstaltungen, Sitzungen diverser Beiräte, Führungen oder Tagen der offenen Tür präsentiert sich die Unternehmensgruppe und stellt sich dem Dialog. Beispielhaft sei an dieser Stelle die Kommunalbetreuung erwähnt, die in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut wurde und weiter ausgebaut wird. Sie kümmert sich vor allem um die Bedürfnisse der deutschen Stromkonzessionsgemeinden. Persönlich vor Ort, per Online-Newsletter oder bei den halbjährlich stattfindenden Sitzungen des kommunalen Beirats informiert Energiedienst über wichtige Themen aus der Energiebranche und holt sich neue Impulse.

Für Kommunen ist die Energiedienst-Gruppe zudem eine kompetente Partnerin bei sämtlichen Energiethemen. Auch das Beteiligungsprogramm „ED vernetzt“, bei dem sich Gemeinden am Netzgeschäft beteiligen und die Energiewende mitgestalten können, trägt zum Austausch mit Stakeholdern bei. Inzwischen haben 27 südbadische Kommunen die Chance ergriffen, sich mittelbar an der ED Netze GmbH zu beteiligen und so das Stromnetz der Zukunft mitzugestalten. Zudem erbringt ED Netze zahlreiche Dienstleistungen in enger Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen.

Verschiedene Marktforschungsinstrumente kommen ebenfalls zum Einsatz, um neue Gedanken ins Unternehmen zu bringen (GRI 102-43).

# Gemeinnütziges Engagement in der Region

**Als regional verankertes Unternehmen ist es der Energiedienst-Gruppe ein besonderes Anliegen, Vereine, kulturelle Projekte sowie Nachwuchssportlerinnen und -sportler zu fördern. Damit leistet das Unternehmen einen gesellschaftlichen Mehrwert in der Region.**

## **Managementansatz**

Mit dem gemeinnützigem Engagement unterstützt die Energiedienst-Gruppe Spenden- sowie Sponsoringprojekte und setzt sich bewusst für die Entwicklung der Regionen und das Wohlergehen der Menschen vor Ort ein.

Ein Sponsoringkonzept mit einer entsprechenden Matrix stellt sicher, dass alle Aktivitäten ökologisch orientiert und regional verankert sind. Bei allen Sponsoringtätigkeiten ist Energiedienst geleitet vom Gedanken des „grünen Fadens“, der auf alle Sponsoringprojekte Anwendung findet. Ziel dieses Leitgedankens ist es, Events klimaneutral zu stellen und einen nachhaltigen Umgang mit der Natur zu unterstützen. Laufende Sponsoringverträge werden entsprechend dem „grünen Faden“ angepasst. Bei neuen Sponsoringengagements ist er fester Vertragsbestandteil.

Alle Gesellschaften der Energiedienst-Gruppe sind zur Einhaltung der „Richtlinie zum Umgang mit Corporate Sponsoring, Spenden und Mitgliedschaften“ verpflichtet, die als Ergänzung zum Verhaltenskodex den Bereich Sponsoring konkretisiert.

Im Berichtsjahr unterstützte Energiedienst Einzelsportlerinnen und -sportler und Mannschaften, kommunale Partnerschaften sowie Vereine in der Region und engagierte sich im Bereich Bildungsförderung. Alle Aktivitäten haben eine Verbindung zum Hauptgeschäft und zielen auf die Förderung des ökologischen Mehrwerts ab. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten viele, vor allem grössere, Events nicht stattfinden.

## **GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen**

Das Schulprogramm von Energiedienst „Energie für Ideen“, die Angebote an Grundschulen sowie die Unterstützung des Schülerlabors „Kleines Wiesental“ – ein Projekt, bei dem bereits Grundschülerinnen und -schüler naturwissenschaftliche Versuche durchführen können – wurden im Berichtsjahr fortgesetzt. Für den Grundschulbereich entwickelte Energiedienst das Themenmagazin EDI. Es erklärt anschaulich technische und ökologische Zusammenhänge. Inzwischen gibt es sieben Magazine, vier zu den Themen Elektromobilität, Wasserkraft, Photovoltaik, Stromnetz und Klimaschutz sowie ein Rätsel- und ein Experimentiermagazin. Die EDI-Magazine sind mit dem Fox Award in Gold und dem ICMA Award in Silber ausgezeichnet. Weitere Magazine sind geplant.



# Kundenzufriedenheit und -bindung

**Die Energiewende ist dezentral, digital und erneuerbar. Der Wunsch nach Autarkie und dezentraler Energieerzeugung steigt bei den Kundinnen und Kunden, ebenso der Wunsch, durch bessere Energieeffizienz den Energieverbrauch zu senken. Diese Bedürfnisse zu bedienen und für alle Themen rund um Energie erste Ansprechpartnerin zu sein, ist das Ziel der Energiedienst-Gruppe. Mit Dienstleistungen und neuen Produkten ist Energiedienst nur erfolgreich, wenn die Qualität stimmt. In der Unternehmensstrategie stehen die Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt. Ihnen soll in der gesamten Kundenbeziehung höchste Qualität geboten werden.**

## Managementansatz

Zu den Kundengruppen von Energiedienst zählen Privatkunden, Gewerbekunden, Weiterverteiler und Kommunen. In puncto Energie sind die Bedürfnisse sehr unterschiedlich. Um diese bestmöglich bedienen zu können, legt die Energiedienst-Gruppe besonders Wert auf die Serviceorientierung und die Beratung. Nur so können auf die Kundin oder den Kunden zugeschnittene Energielösungen angeboten werden. Ein funktionierendes Beschwerdesystem spielt dabei eine wichtige Rolle, ebenso wie eine wertschätzende Beschwerdebearbeitung. Zur Sicherstellung ihrer Qualitätsvorgaben hat Energiedienst bereits 2008 ein Qualitätsmanagement nach ISO 9001:2015 eingeführt.

Die Zertifizierung wird für die ED Netze GmbH durchgeführt. Dadurch ist das Unternehmen einerseits in der Lage, Produkte und Dienstleistungen jederzeit in der definierten Qualität zu gewährleisten. Die Kundin oder der Kunde profitiert andererseits von strukturierten Abläufen und Prozessen zur Bearbeitung aller Anliegen und Aufträge – auch im Fall einer Beschwerde. Durch die Einhaltung des Qualitätsversprechens soll die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden sichergestellt und eine langfristige Kundenbeziehung aufrechterhalten werden.

Im Juni 2021 wurde der Kundenrat NaturEnergie Pionierwerkstatt gegründet. Das Ziel des Kundenrats ist es, die Kundenzufriedenheit zu steigern und kundenorientierter zu arbeiten. Der Kundenrat besteht aus ca. 20 Mitgliedern, die ein Jahr lang aktiv Energiedienst mitgestalten, indem sie neue Ideen und Verbesserungen in Workshops oder Online-Umfragen einbringen.

Der Qualitätsmanagementbeauftragte ist intern für das Qualitätsmanagement bei Energiedienst verantwortlich. Die Prozessqualität wird laufend überwacht. Zusätzlich findet einmal jährlich ein internes Audit zur Überprüfung der Prozessqualität statt. Verbesserungsmaßnahmen werden fortlaufend umgesetzt und mindestens zweimal jährlich, wenn die Bundesnetzagentur die Vorgaben an die Systemanforderungen aktualisiert (zum Beispiel Änderungen der Marktkommunikation mit externen Partnern). Im Rahmen des Qualitätsmanagements führt der kontinuierliche Verbesserungsprozess zu ständigen Optimierungen beim Umgang mit den Kundinnen und Kunden.

# Marketing und Produktkennzeichnung

**Die Energiedienst AG ist Endkundenversorger und daher zur Stromkennzeichnung verpflichtet. Darüber hinaus möchte Energiedienst durch die Kennzeichnung ihrer Produkte und ergänzende Informationen auch eine Orientierungshilfe für die Kundinnen und Kunden schaffen. Deshalb sind alle Energiedienst-Produkte leicht verständlich auf der Website beschrieben.**

## Managementansatz

Energiedienst informiert transparent über alle angebotenen Produkte und erfüllt alle gesetzlichen Mindestanforderungen der Produktkennzeichnung in Deutschland (§ 42 Energiewirtschaftsgesetz) und in der Schweiz (Art. 5a Energiegesetz in Verbindung mit Art. 1a–c Energieverordnung). Zudem ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass sich Grünstromlieferanten und -erzeuger im Herkunftsnachweisregister registrieren lassen, wenn sie Ökostrom vermarkten.

**GRI 417-1: Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der massgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen**

Für Energiedienst ist es ein zentrales Anliegen, transparent über Produkte zu informieren. Zusätzlich wird grosser Wert darauf gelegt, die Wertschöpfung in der Region zu halten. Bei allen Stromprodukten wird gänzlich auf den Bezug von skandinavischen Herkunftsnachweisen verzichtet.

Grosse Gewerbekunden oder Unternehmen, die selbst Endkunden beliefern (Weiterverteiler), können von insgesamt drei Produkten profitieren, die von der Energiedienst AG zertifiziert werden.

## Produkt NaturEnergie

Der Strom für dieses Produkt aus reiner Wasserkraft wird ausschliesslich am Hochrhein produziert. Der TÜV Nord prüft jährlich die Produktionsmenge sowie die Bezugsmenge aller Kundinnen und Kunden des Produkts NaturEnergie. Zudem kontrolliert er die Entwertungen für das Produkt im Herkunftsnachweisregister und die Werbeaussagen dazu. Mit diesem aufwändigen Verfahren wird sichergestellt, dass alle NaturEnergie-Kundinnen und Kunden auch tatsächlich das bestellte Produkt geliefert bekommen.

## Produkt NaturEnergie Gold

Der Strom für dieses Produkt stammt aus dem Laufwasserkraftwerk Wyhlen. Der zusätzlich erhobene Fondsaufschlag wird in neue Anlagen und innovative Energieprodukte investiert. Auch bei NaturEnergie Gold werden die Produktion, die Belieferung sowie die Fondsmittelverwendung geprüft. Bei dieser Prüfung verifiziert der Wirtschaftsprüfer alle Unterlagen, die anschliessend vom Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung (ZSW) testiert werden.

## Produkt Alpin

Dieses Produkt besteht ausschliesslich aus Wasserkraftstrom aus der Alpenregion. Der TÜV Nord stellt sicher, dass entsprechend dem Bedarf der Kundin oder des Kunden auch die passenden Herkunftsnachweise im Herkunftsnachweisregister entwertet wurden.

Darüber hinaus hat die Energiedienst AG zwei Regionalstromprodukte im Portfolio.

## Produkt Wiesental

Der Ökostrom für dieses Produkt aus reiner Wasserkraft wird am Hochrhein produziert. Zusätzlich stammt der EEG-Anteil aus den Wasserkraftwerken in Mambach und Hausen im Wiesental. Dafür werden Regionalnachweise im Register des Umweltbundesamts entwertet.

## Produkt Baar

Der Ökostrom für dieses Produkt wird am Hochrhein produziert. Zusätzlich stammt der EEG-Anteil aus der Biogasanlage Weiherhof in Donaueschingen. Dafür werden Regionalnachweise im Register des Umweltbundesamts entwertet.

## EU-branchenspezifischer Aspekt für Energieunternehmen: Bereitstellung von Informationen

Für Energiedienst ist der sichere Umgang mit Strom bereits in den Weisungen zum Gesundheitsschutz und den Richtlinien zur Arbeitssicherheit verankert. Darüber hinaus engagiert sich Energiedienst auch ausserhalb des Unternehmens in Form von Schulungen und Unterweisungen, zum Beispiel für die Feuerwehr, Tiefbaufirmen, Elektroinstallateurinnen und -installateure oder Baufirmen, und bietet geeignetes Informationsmaterial an.

Transparente Berichterstattung nach innen und aussen ist auch in der Politik der Unternehmenskommunikation und in den Unternehmensleitlinien fest verankert. Transparenz schafft Glaubwürdigkeit und damit Vertrauen. Vertrauen wiederum führt dazu, dass die Energiedienst-Gruppe von ihren Stakeholdern als verlässliche Partnerin wahrgenommen wird. Die Geschäftsleitung erhält so einen grösseren Handlungsspielraum.

# Kundensicherheit und Schutz der Kundendaten

**Die Sicherheit der Kundinnen und Kunden der Energiedienst-Gruppe hat hohe Priorität. Dazu gehört zum einen die Sicherheit der Kundinnen und Kunden bei der Planung, Installation und dem Betrieb von Anlagen und Netzen sowie zum anderen insbesondere auch der Schutz von Kundendaten.**

## Managementansatz

Die Energiedienst-Gruppe bietet ihren Kundinnen und Kunden aufgrund ihrer strategischen Ausrichtung ein immer breiteres Spektrum an Dienstleistungen und Produkten rund um die Themen Klimaneutralität und Energie an. Dies umfasst beispielsweise die Ökostrom- und Gasprodukte von NaturEnergie, Photovoltaik, E-Mobilität oder Wärme. Dazu gehören die Beratung vor Ort sowie die Planung und die Installation der verschiedenen Produkte. Die Einbindung des Arbeitsschutzes findet gemäss dem Organigramm des Arbeitsschutzes statt, um die Sicherheit der Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden stets zu gewähren.

Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen setzt die Energiedienst Holding AG nur geprüfte Produkte ein. Durch gezielte Abnahmen und ihre Protokollierung wird die Kundensicherheit gewährleistet und auch stetig erhöht. Ein wesentlicher Bestandteil der Förderung sind auch die Schulung und die Ausbildung der Mitarbeitenden. Das Thema Sicherheit ist darüber hinaus im Qualitätsmanagement ISO 9001:20015 integriert.

Ein wichtiges Qualitätsmerkmal ist zudem der Schutz von Kundendaten. In einer zunehmend vernetzten Welt wird der vertrauensvolle und sichere Umgang mit Daten immer wichtiger. Energiedienst geht mit den Daten der Kundinnen und Kunden sehr sorgfältig um und ist nach ISO 27001:2013, dem Standard für Informationssicherheits-Managementsysteme, zertifiziert. Der Umgang mit Kundendaten ist durch klare Vorschriften geregelt und stellt die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben sicher (zum Beispiel gesetzliche Vorgaben zum unlauteren Wettbewerb, das Bundesdatenschutzgesetz oder die Datenschutz-Grundverordnung).

Der Datenschutzbeauftragte hat auf die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und anderer Vorschriften zum Datenschutz (insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) im Unternehmen hinzuwirken. Grundsätzlich ist jeder Mitarbeitende zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der DSGVO verpflichtet.

Durch jährliche interne und externe Audits wird geprüft, ob die Vorgaben zu Prozessgestaltung, Prozesseinhaltung und Prozessverbesserung gelebt werden. Bei Energiedienst ist zusätzlich das höhere Management eingebunden und in die Erstellung eines Management-Reviews zum Thema Datenschutz involviert.

## GRI 418-1: Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten

2021 wurden keine Datenschutzverletzungen festgestellt oder gemeldet.

Anzahl	2021	2020
Vorfälle wegen Datenschutzverletzungen	0	0

Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen der Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen.

## Allgemeine Standards

	Seite	
<b>GRI 101/2016</b>	<b>Grundlagen</b>	
<b>GRI 102/2016</b>	<b>Allgemeine Angaben</b>	
<b>Organisationsprofil</b>		
102-1	Name der Organisation	4
102-2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	4
102-3	Hauptsitz der Organisation	4
102-4	Anzahl der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	4
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	4
102-6	Bediente Märkte	4
102-7	Grösse der Organisation	4
102-8	Zusammensetzung der Belegschaft	4
EU	Belegschaft von Auftragnehmern	4
102-9	Lieferkette	4
102-10	Strukturelle Änderungen in der Organisation und deren Lieferkette	4
102-11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	4
102-12	Vereinbarungen und Initiativen	5
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen	5
EU 1	Installierte Kapazität	5
EU 2	Nettoenergieproduktion	5
EU 3	Anzahl Privat-, Geschäfts- und Institutionskunden	5
EU 4	Länge der Übertragungs- und Verteilnetze	5
<b>Strategie</b>		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsgremiums	6
102-15	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen	6
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16	Werte, Prinzipien, Standards und Normen	7
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Führungsstruktur	8
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	9
102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	9
EU	Tarifverhandlungsvereinbarungen bei Auftragnehmern	9
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	9

## Allgemeine Standards

	Seite
<b>Vorgehen bei der Berichterstattung</b>	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	11
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	11
102-47 Liste der wesentlichen Themen	11
102-48 Neudarstellung von Informationen	11
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	11
102-50 Berichtsperiode	11
102-51 Datum des letzten Berichts	11
102-52 Berichtszyklus	11
102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	11
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	11
102-55 GRI-Inhaltsindex	11
102-56 Externe Prüfung	11

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 200/2016</b>	<b>Wirtschaft</b>	<b>13</b>	
<b>GRI 201/2016</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	<b>14</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	14	
	103-2		
	103-3		
	201-1 Wertschöpfung und ihre Weiterverteilung	14	
	201-2 Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit aufgrund des Klimawandels	14	
<b>GRI 203/2016</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>	<b>41</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	41	
	103-2		
	103-3		
	203-1 Investitionen in Infrastrukturprojekte	41	
<b>GRI 204/2016</b>	<b>Beschaffungspraktiken</b>	<b>16</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	16	
	103-2		
	103-3		
	204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	16	
<b>GRI 205/2016</b>	<b>Korruptionsbekämpfung</b>	<b>19</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	19	
	103-2		
	103-3		
	205-1 Prüfung von Korruptionsrisiken	20	
	205-2 Schulung zur Korruptionsbekämpfung	20	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	20	
	<b>Innovative Produkte und Digitalisierung</b>	<b>21</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	21	
	103-2		
	103-3		
	<b>Strategische Partnerschaften</b>	<b>22</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	22	
	103-2		
	103-3		



## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 300</b>	<b>Umwelt</b>	<b>23</b>	
<b>GRI 302/2016</b>	<b>Energie</b>	<b>25</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	25	
	103-2		
	103-3		
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	25	
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	26	
<b>GRI 304/2016</b>	<b>Biodiversität</b>	<b>29</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	29	
	103-2		
	103-3		
	304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	29	
<b>GRI 305/2016</b>	<b>Emissionen</b>	<b>25</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	25	
	103-2		
	103-3		
	305-1 Direkte THG-Emissionen	27	
	EU Direktes CO <sub>2</sub> pro MWh produziertem Strom	27	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	27	
	EU Indirektes CO <sub>2</sub> e pro MWh produziertem Strom	27	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen	28	
<b>GRI 308/2016</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>	<b>19</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	19	
	103-2		
	103-3		
	308-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	20	

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 400</b>	<b>Soziales</b>	<b>30</b>	
<b>GRI 401/2016</b>	<b>Beschäftigung</b>	<b>31</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	31	
	103-2		
	103-3		
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	31	
	EU Durchschnittliche Anstellungsdauer von austretenden Mitarbeitenden	32	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	32	
	401-3 Elternzeit	38	
<b>GRI 403/2018</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	<b>34</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	34	
	103-2		
	103-3		
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	34	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	34	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	35	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	35	
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	35	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	34	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	35	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	35	
<b>GRI 404/2016</b>	<b>Aus- und Weiterbildung</b>	<b>36</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	36	
	103-2		
	103-3		
	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	36	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	36	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	37	
<b>GRI 405/2016</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	<b>38</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	38	
	103-2		
	103-3		
	405-1 Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	39	
	405-2 Lohngleichheit	39	
<b>GRI 406/2016</b>	<b>Nichtdiskriminierung</b>	<b>38</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	38	
	103-2		
	103-3		
	406-1 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen	39	

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 412/2016</b>	<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>	<b>19</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	19	
	103-2		
	103-3		
	412-2 Schulungen für Angestellte zur Menschenrechtspolitik	20	
<b>GRI 414/2016</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>	<b>19</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	19	
	103-2		
	103-3		
	414-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	20	

## Themenspezifische Standards

		Seite	Auslassung
<b>GRI 417/2016</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung</b>	<b>43</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	43	
	103-2		
	103-3		
	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	43	
<b>GRI 418/2016</b>	<b>Schutz der Kundendaten</b>	<b>44</b>	
GRI 103/2016	103-1 Managementansatz	44	
	103-2		
	103-3		
	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	44	

## Sektorspezifische Angaben

	Seite
EU 12 Übertragungs- und Verteilverluste	17
EU 15 Mitarbeitende, die innerhalb der nächsten 5 und 10 Jahre pensioniert werden	33
EU 28 Häufigkeit von Stromausfällen	17

# Kontakt und Impressum

## Herausgeber

Energiedienst Holding AG  
Baslerstrasse 44  
CH-5080 Laufenburg  
Telefon +41 62 869 22 22  
Telefax +41 62 869 25 81  
info@energiedienst.ch  
www.energiedienst.ch  
www.facebook.com/naturenergie.oekostrom  
www.twitter.com/energiedienst  
blog.energiedienst.de

## Kontakte

Corporate Communication + Marketing  
Axel Langer  
Telefon +41 62 869 26 61  
axel.langer@energiedienst.de

Alexander Lennemann  
Unternehmenssprecher  
Telefon +41 62 869 26 60  
alexander.lennemann@energiedienst.de

## Impressum

Konzept, Gestaltung und Realisation  
ehingerbc AG

Beratung, Datenerhebung und Redaktion  
Sustainserv GmbH, Zürich | Boston

## Online-Publikation

www.gb.energiedienst.de  
www.gb.energiedienst.ch