



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

EAM

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Herr
Thilo Seidenberger

MonteverdisträÙe 2
34131 Kassel
Deutschland

0561 933-1125
thilo.seidenberger@eam.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die EAM ist der regionale Energie-Partner für rund 1,4 Millionen Menschen in weiten Teilen Hessens, in Südniedersachsen sowie in Teilen von Nordrhein-Westfalen, Thüringen und Rheinland-Pfalz. Als 100 Prozent kommunales Unternehmen sorgt die EAM für eine sichere Energieversorgung, entwickelt für ihre Kunden Zukunftslösungen und gestaltet partnerschaftlich die Energiewende in der Region. Mit günstigen Tarifen, fairen Vertragsbedingungen sowie einem persönlichen Vor-Ort-Service bietet die EAM ihren Privatkunden attraktive Öko-Strom- und Erdgasprodukte an. Zudem versorgt die EAM zahlreiche Kommunen und Gewerbekunden mit Strom, Erdgas und Wärme. Die EAM Netz GmbH betreibt rund 50.000 Kilometer Strom- und Erdgasnetze sowie 71 Umspannwerke, 6.300 Schalt- und Ortsnetzstationen, 71 Erdgas-Übernahmestationen und rund 280 Gas-Bezirksregelanlagen. Für die Integration der stetig wachsenden Einspeiseleistung aus erneuerbaren Energien setzt das Unternehmen modernste Netztechnik ein.

Ergänzende Anmerkungen:

Weitere Informationen über die EAM und ihre Aktivitäten können dem jährlichen Geschäftsbericht entnommen werden: <https://www.eam.de/ueber-uns/unternehmensportrait/geschaeftsberichte/>

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

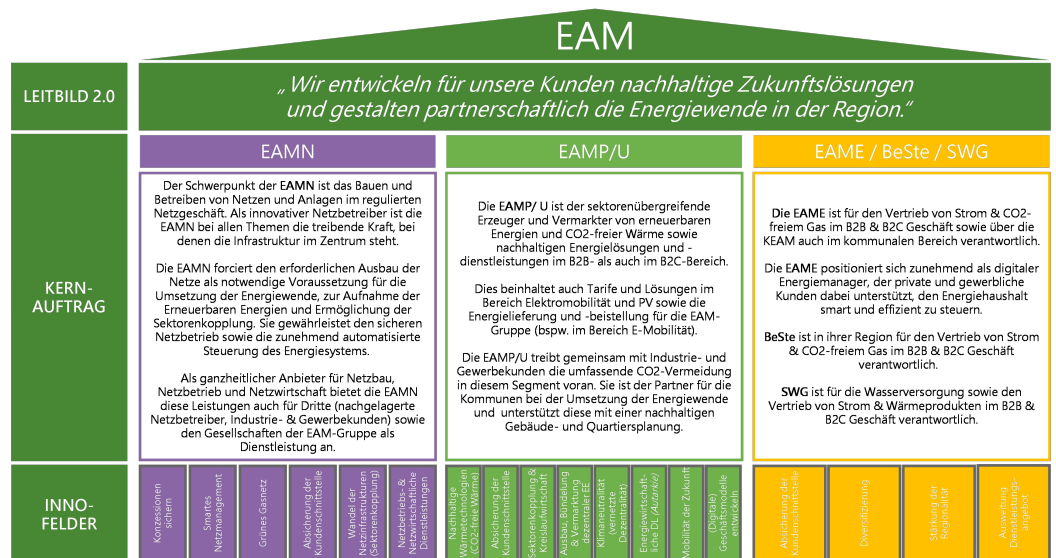
Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

„Nah, natürlich, nachhaltig: Die EAM ist der regionale Energie-Partner für rund 1,4 Millionen Menschen in weiten Teilen Hessens, in Südniedersachsen sowie in Teilen von Nordrhein-Westfalen, Thüringen und Rheinland-Pfalz. Als 100 Prozent kommunales Unternehmen sorgt die EAM für eine sichere Energieversorgung, entwickelt für ihre Kunden Zukunftslösungen und gestaltet partnerschaftlich die Energiewende in der Region.“

Im Jahr 2022 hat sich die EAM im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie ihrem neuen Kernauftrag verschrieben. Dieser macht deutlich, welchen Stellenwert das Thema Nachhaltigkeit bei der EAM hat:



Bereits 2021 hat die EAM damit begonnen, ihre erste gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten. Dabei wurden in den Jahren 2021 und 2022 zahlreiche Workshops zu den einzelnen Handlungsfeldern und zu spezifischen Themenfeldern der Strategie durchgeführt,

um geeignete Ziele zu identifizieren und zu diskutieren.

Die Ziele der wesentlichen Themenfelder „Erneuerbare Energien ausbauen“ und „Klimaschutz und CO₂-Reduzierung“ werden darin mit besonders hoher Priorität behandelt, da ihnen die Anspruchsgruppen sowohl bei der internen als auch bei der externen Wesentlichkeitsbefragung die größte Bedeutung zuschreiben. Daher stellen diese beiden Themenfelder inklusive ihrer Ziele und Maßnahmen die Fokusthemen der EAM-Nachhaltigkeitsstrategie dar.

Insgesamt betreffen die 19 Themenfelder der EAM-Nachhaltigkeitsstrategie sowohl bedeutende Nachhaltigkeitsthemen als auch relevante, bereits bestehende und zukünftige Geschäftsfelder der EAM. Die Verzahnung von Nachhaltigkeits- und Geschäftsstrategie gewährleistet eine enge Anbindung an bestehende Strukturen und die gezielte operative Umsetzung von Zielen und Maßnahmen.

Die EAM Nachhaltigkeitsstrategie setzt sich zusammen aus den vier übergreifenden Handlungsfeldern:

1. Unternehmensführung
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3. Infrastruktur und Netze
4. Klima und Umwelt

Insgesamt lassen sich unter diesen vier Handlungsfeldern 19 wesentliche Themenfelder einordnen. Die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit finden sich somit auch in den Handlungsfeldern wieder. Jedes Handlungsfeld setzt sich aus mehreren wesentlichen Themenfeldern, Zielen, Maßnahmen und Indikatoren (KPIs) zusammen.

Mit dem Handlungsfeld „Unternehmensführung“ verfolgen wir den Grundsatz verantwortungsvoll entlang der Wertschöpfungskette zu handeln und ein Unternehmen mit Innovationsgeist und Kundenorientierung zu sein.

Im Handlungsfeld „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ wird das Ziel verfolgt, ein attraktiver und innovativer Arbeitgeber zu sein sowie sich den demografischen Herausforderungen bei der Mitarbeiternachfolge zu stellen. Dafür fördern wir moderne Arbeitsweisen und schaffen hervorragende Rahmenbedingungen für eine gesunde, flexible und mobile Arbeitswelt.

Das Handlungsfeld „Infrastruktur und Netze“ ist das Hauptgeschäftsfeld der EAM und findet sich als ein wichtiges zentrales Handlungsfeld auch in der Nachhaltigkeitsstrategie wieder. Hier leitet uns der Grundsatz, die Energieversorgung der Zukunft zu entwickeln und durch innovative und intelligente Netze sowie dezentrale Erzeugungsanlagen aus erneuerbaren Energien die Energiewende in der Region zu gestalten.

Das Handlungsfeld „Klima und Umwelt“ hat das Ziel, Verantwortung für den Klimaschutz zu übernehmen. Dazu steigern wir unsere Energieeffizienz, senken unseren Energieverbrauch und bauen die Versorgung durch erneuerbare Energien aus. So senken wir unsere Emissionen und sind auf dem Weg zur Klimaneutralität.

Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden der DNK-Leitfaden sowie der Branchenleitfaden Energiewirtschaft als Hauptrahmenwerke hinzugezogen und dienten als Orientierung für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Zudem bekennen wir uns zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen.

Insbesondere die Ziele

- 5 „Geschlechtergleichheit“
- 7 „Bezahlbare und saubere Energie“
- 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“
- 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ sowie
- 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“

sind für uns von wesentlicher Bedeutung. Deswegen haben wir bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie darauf geachtet, dass sich unsere Ziele und Maßnahmen auch an den genannten SDGs orientieren und zu ihrer Erreichung beitragen. Unser Themenfeld „Innovation“ beinhaltet beispielweise die Unterstützung von Städten und Gemeinden als Energiewendepartner, wobei wir nachhaltige Infrastrukturprojekte mit unserem Know-how unterstützen. So tragen wir unter anderem zum SDG 11 bei.

Bei den spezifischen Zielen in Bezug auf Klimaschutz bieten das Pariser Klimaabkommen und das Ziel zur Klimaneutralität der deutschen Bundesregierung eine wichtige Orientierung. Um unseren aktuellen Treibhausgasausstoß zu berechnen, Reduktionspotenziale zu erkennen und Maßnahmen zur Reduzierung festzulegen, stützen wir uns auf die Grundlagen des Greenhouse Gas Protocols. Auf Basis dieser Treibhausgasbilanz haben wir eine erste Roadmap zur Erreichung der Klimaneutralität bei der EAM erarbeitet und werden diese kontinuierlich weiterentwickeln.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die EAM ist der regionale Energie-Partner für rund 1,4 Millionen Menschen in weiten Teilen Hessens, in Südniedersachsen sowie in Teilen von Nordrhein-Westfalen, Thüringen und Rheinland-Pfalz. Als 100 Prozent kommunales Unternehmen sorgt die EAM für eine sichere Energieversorgung, entwickelt für ihre Kunden Zukunftslösungen und gestaltet partnerschaftlich die Energiewende in der Region. Mit günstigen Tarifen, fairen Vertragsbedingungen sowie einem persönlichen Vor-Ort-Service bietet die EAM ihren Privatkunden attraktive Öko-Strom- und Erdgasprodukte an. Zudem versorgt die EAM zahlreiche Kommunen und Gewerbekunden mit Strom, Erdgas und Wärme. Die EAM Netz GmbH betreibt rund 50.000 Kilometer Strom- und Erdgasnetze sowie 71 Umspannwerke, 6.300 Schalt- und Ortsnetzstationen, 71 Erdgas-Übernahmestationen und rund 280 Gas-Bezirksregelanlagen. Für die Integration der stetig wachsenden Einspeiseleistung aus erneuerbaren Energien setzt das Unternehmen modernste Netztechnik ein.

Mit innovativen Konzepten treibt die EAM die Energiewende voran und unterstützt Landkreise, Kommunen, Unternehmen und Privatkunden aktiv bei der Umsetzung von Energieprojekten in der Region. Dazu gehört beispielsweise der Bau und Betrieb von PV-,

Wind-, Biogasanlagen und Netzen zur Wärme- und Kälteversorgung. Weiterhin betreibt die EAM eigene Wasser- und Windkraftanlagen und unterstützt Städte, Gemeinden und engagierte Bürger bei der Planung und Umsetzung von Windenergieprojekten. Die EAM bietet zudem maßgeschneiderte energieeffiziente Lösungen im Bereich der Kraft-Wärme-Kopplung. Mit ihren Gesellschaften beschäftigt die EAM mehr als 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darunter 75 Auszubildende – an 20 Standorten und bietet damit sichere und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in der Region.

Für die Entwicklung der ersten Nachhaltigkeitsstrategie der EAM war es wichtig, die Relevanz verschiedener Nachhaltigkeitsthemen zu bestimmen, damit auch zukünftig die richtigen Prioritäten gesetzt werden. Ausgangslage war dabei eine interne doppelte Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021. In dieser wurde die Relevanz von 58 Nachhaltigkeitsthemen bestimmt. Für die bedeutendsten 28 Themen wurde 2022 eine externe Wesentlichkeitsanalyse ergänzt, mit der für die initiale Nachhaltigkeitsstrategie 19 Themen in vier Handlungsfeldern festgelegt wurden. Sie bilden die Basis für das Nachhaltigkeitsengagement der EAM.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Innovationsmanagement & neue Geschäftsfelder und -modelle
- IT- und Datensicherheit (Cyber-Security)
- Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (Compliance)
- Verantwortung in der gesamten Wertschöpfungskette / Achtung der Menschenrechte
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Kundenbeziehung

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- Demografischer Wandel und nachhaltige Personalplanung (Nachfolgeregelung)
- Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit / Vielfalt und Chancengleichheit / Nachhaltigkeitskriterien in Vergütungspolitik
- Aus- und Weiterbildung

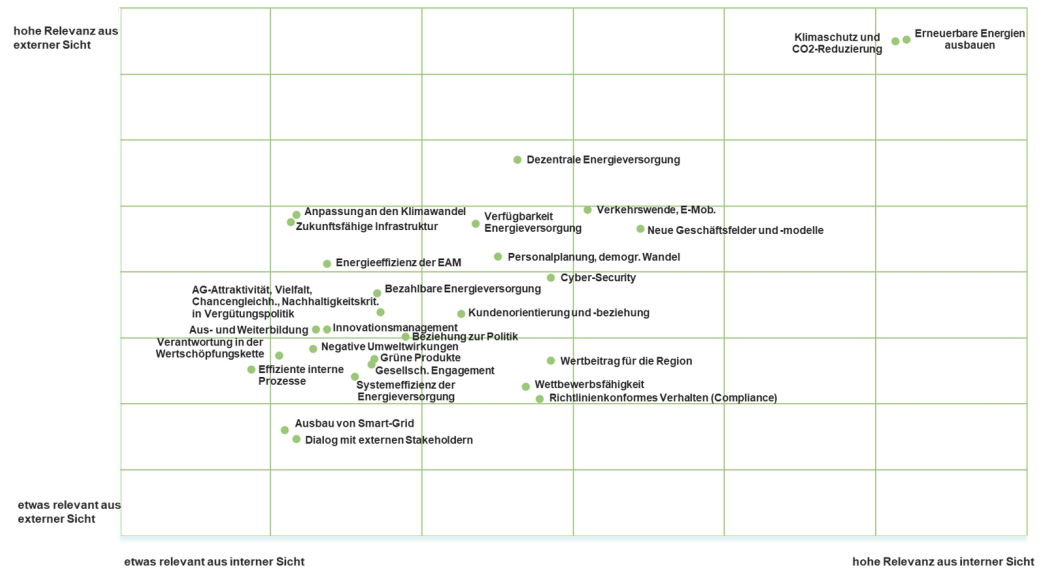
KLIMA UND UMWELT

- Erneuerbare Energien ausbauen
- Klimaschutz und CO₂-Reduzierung
- Energieverbrauch / Energieeffizienz im operativen Geschäft
- Negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt
- Anpassung an den Klimawandel

INFRASTRUKTUR UND NETZE

- Verkehrswende und Elektromobilität
- Dezentrale Energieversorgung
- Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit der Energieversorgung
- Systemeffizienz der Energieversorgung und -erzeugung
- Zukunftsfähige Infrastruktur für Stadt und Region (inkl. Smart Cities)

Im Prozess wurden die Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex befolgt, so dass für jedes Nachhaltigkeitsthema sowohl die Inside-Out- als auch die Outside-In-Perspektive berücksichtigt wurde. Die Kombination der beiden Perspektiven gab Aufschluss über Relevanz der spezifischen Themen. Die Ergebnisse hierzu sind in der Wesentlichkeitsmatrix der EAM abgebildet.



In der Inside-Out-Perspektive haben Themen aus dem Bereich Klimaschutz die höchste Priorität. Demnach hat die EAM die höchsten Einflussmöglichkeiten im Bereich des Klimaschutzes und der CO₂-Reduzierung sowie beim Ausbau der erneuerbaren Energien. Weiterhin haben die Zukunftsthemen „Verkehrswende und Elektromobilität“, „dezentrale Energieversorgung“ und die Schaffung einer „zukunftsfähigen Infrastruktur für Stadt und Region“ hohe Relevanz. Eine zentrale Rolle sowohl in der internen, als auch der externen Sicht nimmt das Thema „Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit der Energieversorgung“ ein.

Beim Wechsel der Perspektive wird der Fokus auf die Nachhaltigkeitsthemen gerichtet, die auf die Geschäftstätigkeit der EAM einwirken. Hierbei kommt den Themen, die im Kontext des Megatrends „Energiewende“ auftreten, die höchste Bedeutung zu. So schätzen interne und externe Stakeholder, dass die Veränderungen der Gesellschaft durch den Klimawandel und den daraus resultierenden Kontext der Dekarbonisierung und des Klimaschutzes die größten Auswirkungen haben werden. Folgerichtig wird der Ausbau der erneuerbaren Energien, die Abkehr von fossilen Energieträgern und den daraus resultierenden Veränderungen bei den Geschäftsfeldern und -modellen einen hohen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der EAM haben. Im sozialen Bereich wird gesehen, dass langfristig der demografische Wandel einen nicht unerheblichen Einfluss auf die EAM haben wird.

Das Thema Nachhaltigkeit ist Kern der EAM. Die EAM sorgt als ein 100 Prozent kommunales Unternehmen für eine sichere Energieversorgung, entwickelt für ihre Kunden Zukunftslösungen und gestaltet partnerschaftlich die Energiewende in der Region. Daher werden die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit vor allem mit Chancen verbunden. Durch die Entwicklung von Zukunftslösungen für die Energieversorgung hat die EAM die Chance, die ökonomische und die ökologische Dimension eng miteinander zu verbinden. So bieten sich im Bereich der neuen Geschäftsfelder und -modelle Möglichkeiten, erheblich zum Ausbau der Erneuerbaren Energien und damit zur Dekarbonisierung der Gesellschaft beizutragen. Auch die Nutzung der bestehenden Infrastruktur für zukünftige Lösungen (grüner Wasserstoff) bietet große Chancen. In dem Wissen, dass die Entwicklung zukunftsorientierter Lösungen vor allem auch motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarf, wurde der Themenkomplex rund um die Arbeitswelt mit einer mittleren bis hohen

Relevanz bewertet. Dass Compliance, die Einhaltung von Gesetzen und Regeln, für die EAM Kern allen Handelns ist, gilt als selbstverständlich – auch das zeigt die Bewertung. Herausforderungen sieht die EAM im Kontext der ökonomischen Nachhaltigkeit. So muss Energie für die Endkunden bezahlbar bleiben. Die Energiewende stellt die Bürgerinnen und Bürger vor zusätzliche finanzielle Belastungen. Ihr Verhalten ist aber entscheidend für den Erfolg und die Akzeptanz der Energiewende. Eine weitere Herausforderung stellt die sinkende Bedeutung des Gasgeschäfts dar. So gilt es für die EAM die Herausforderung zu meistern, sich durch zukunftsfähige Alternativen rechtzeitig weitgehend unabhängig von der Nutzung fossiler Energieträger aufzustellen. Als Konsequenz hat die EAM 2021 einen Strategiewechsel eingeläutet und die Beendigung von Kooperationen in fossile Projekte angekündigt. Es soll damit keine aktive Förderung und Vertrieb von Erdgasprojekten mehr stattfinden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die EAM hat 2021 begonnen, ihre erste gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten. Dabei wurden in den Jahren 2021 und 2022 zahlreiche Workshops zu den einzelnen Handlungsfelder und zu spezifischen Themenfeldern der Strategie durchgeführt, um geeignete Ziele und Maßnahmen zu entwickeln.

Im Ergebnis hat die EAM für die 19 initialen Themenfelder mehr als 350 Ziele und Maßnahmen entwickelt, die zusammen für die Umsetzung und Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie stehen. Diesen aktuellen Arbeitsstand gilt es ab 2023 einer Priorisierung und Operationalisierung zuzuführen.

Die Ziele der wesentlichen Themenfelder „Erneuerbare Energien ausbauen“ und „Klimaschutz und CO₂-Reduzierung“ werden mit besonders hoher Priorität behandelt, da ihnen die Anspruchsgruppen sowohl bei der internen als auch bei der externen Wesentlichkeitsbefragung die größte Bedeutung zuschreiben. Diese Ziele stellen daher Fokusthemen der EAM-Nachhaltigkeitsstrategie dar und finden sich auch im Kernauftrag der EAM wieder.

Die Konzern-Geschäftsführung der EAM hat die Gesamtverantwortung und die Steuerungsbefugnis über das Nachhaltigkeitsmanagement der EAM. Sie stellt sicher, dass Nachhaltigkeit bei strategischen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird. Im Nachhaltigkeitsrat der EAM werden der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten erörtert und Entscheidungen über festzulegende Ziele, Indikatoren und Maßnahmen getroffen. Auch entsendet der Nachhaltigkeitsrat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Nachhaltigkeitsbeauftragte und steuert bei Bedarf nach. Dem Nachhaltigkeitsrat sitzen die Geschäftsführer der EAM vor. Die weiteren Mitglieder bestehen aus den Geschäftsführern der einzelnen Gesellschaften der EAM sowie aus den Leitungspositionen der

Zentralfunktionen. Das Nachhaltigkeitsmanagement als Schnittstelle zwischen dem Nachhaltigkeitsrat, den Fachabteilungen der Gesellschaften und den Nachhaltigkeitsbeauftragten bzw. weiteren Verantwortlichen sorgt dafür, dass die Fortschritte bei den einzelnen Themen erfasst werden und die Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren Zielen und Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die Ergebnisse stellt das Nachhaltigkeitsmanagement dem Nachhaltigkeitsrat regelmäßig vor.

Wir bekennen uns zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und setzen uns für jene Ziele ein, deren Erreichung wir mit unserem Handeln aktiv unterstützen können. Basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse wurde 2021 erstmalig geprüft, inwieweit sich die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen der EAM auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) beziehen. Mit Hilfe des SDG Kompass, der von der Global Reporting Initiative, dem United Nations Global Compact und dem World Business Council for Sustainable Development entwickelt wurde, identifizierte die EAM entlang ihrer Wertschöpfungskette die negativen und positiven Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten. Die Analyse ergab fünf sogenannte Schlüssel-SDGs, in denen die EAM die größten positiven und negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit erkennt und zugleich den größten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten kann. In den identifizierten fünf Schlüssel-SDGs 5, 7, 9, 11 und 13 orientiert sich die EAM an ausgewählten relevanten SDG-Unterzielen, um die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen daran auszurichten und einen direkten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Wertschöpfungskette der EAM reicht – mit Ausnahme der Übertragung (Höchstspannungsnetze & Gastransportnetze) – von der Erzeugung und Beschaffung von Energie und deren Verteilung über Netze, über Marketing und Vertrieb für diese Energie bis hin zu Dienstleistungen zur effizienten Anwendung von Energie beim Kunden. Bei der EAM Netz GmbH (EAMN) liegt der Schwerpunkt der Wertschöpfung im Bau und Betrieb sowie der kontinuierlichen Instandhaltung und Modernisierung von Verteilnetzen für Strom und Erdgas im regulierten Netzgeschäft. Darüber hinaus betreibt die EAMN auch Wasserver- und Abwasserentsorgungsanlagen. Die EAMN forciert den erforderlichen Ausbau der Netze als notwendige Voraussetzung für die Umsetzung der Energiewende, zur Aufnahme der Erneuerbaren Energien und Ermöglichung der Sektorenkopplung. Sie gewährleistet den sicheren Netzbetrieb sowie die zunehmend automatisierte Steuerung des Energiesystems. Als ganzheitlicher Anbieter für Netzbau, Netzbetrieb und Netzwirtschaft bietet die EAMN diese Leistungen auch für Dritte (nachgelagerte Netzbetreiber, Industrie- & Gewerbekunden) sowie den Gesellschaften der EAM als Dienstleistung an. EN Tiefbau Mitte GmbH und EN Tiefbau Süd GmbH sind im Bereich Tiefbauarbeiten für Energieinfrastrukturen tätig.

Die EAM Energie Plus GmbH (EAMP) sowie die EAM Natur GmbH (EAMU) sind sektorenübergreifende Erzeuger und Vermarkter erneuerbarer Energien (insbesondere Windkraft, Biogas und PV-Anlagen), CO₂-freier Wärme sowie Anbieter nachhaltiger Energielösungen und -dienstleistungen. Dies beinhaltet auch Tarife und Lösungen im Bereich Elektromobilität und Photovoltaik sowie die Energielieferung und -beistellung für die EAM. Im Bereich der Bioenergie ist die EAMP/U Behandler und Aufbereiter biologischer Abfälle zur stofflichen Verwertung und zur energetischen Nutzung in Biogasanlagen oder Biomassefeuerungsanlagen.

Die EAMP/U treibt gemeinsam mit Industrie- und Gewerbekunden die umfassende CO₂-Vermeidung in diesem Segment voran. Sie ist ebenfalls der Partner für Kommunen bei der Umsetzung der Energiewende.

Für den Vertrieb von Strom im B2B & B2C Geschäft sind die EAM Energie GmbH (EAME), die BeSte Stadtwerke GmbH (BeSte) sowie die Stadtwerke Gelnhausen GmbH (SWG) jeweils in ihrem Marktgebiet tätig. BeSte und SWG vertreiben zusätzlich Wärme an Endkunden. Den Vertrieb von Erdgas verantworten die EAME und die BeSte.

Die EAME positioniert sich zudem zunehmend als digitaler Energiemanager, der private und gewerbliche Kunden dabei unterstützt, den Energiehaushalt smart und effizient zu steuern, während die SWG in ihrem Marktgebiet darüber hinaus auch für die Wasserversorgung sowie den Vertrieb von Wärme aktiv ist.

Bereits im Jahr 2015 wurden vom Institut dezentrale Energietechnologien gGmbH (IdE) unter ökologischen Gesichtspunkten klimarelevante Emissionen sowie Energiebedarfe für die EAMN, EAME, EAMP und EAMU untersucht und sich mit der Thematik systematisch beschäftigt.

In den Wertschöpfungsstufen Erzeugung und Verteilung werden nach den projektspezifischen Erfordernissen der Einfluss auf die Biodiversität und Artenvielfalt berücksichtigt. Im sozialen Bereich spielen der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine zentrale Rolle entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

In der Wertschöpfungsstufe Energievertrieb ist festzuhalten, dass die EAME bereits heute ausschließlich Ökostrom vermarktet. Die BeSte sowie die SWG bieten ihren Kunden – neben konventionellen Stromprodukten – auch Ökostromprodukte an. Demgegenüber steht die Herausforderung, den Kunden, die heute auf Erdgas angewiesen sind, zukünftig entweder grüne Gase oder alternative CO₂-freie (Wärme-)Versorgungslösungen anzubieten. Zur Reduzierung von CO₂-Emissionen bietet die BeSte ihren Geschäftskunden beim Vertrieb von Erdgas bereits heute Produkte mit CO₂-Kompensationsmöglichkeiten an und sorgt für Privatkunden durch Beschaffung von CO₂-Zertifikaten für eine CO₂-Neutralstellung, welche auch Vorkettenemissionen umfasst. Die VCS-Zertifikate „Öko Gas“ des Anbieters KlimaInvest Green Concepts GmbH entstammen Projekten aus Entwicklungsländern, bei denen durch Begutachtung die Einhaltung von Menschenrechten garantiert wird.

In den nachgelagerten Wertschöpfungsketten bietet die EAM z. B. Geschäftskunden Energieeffizienzdienstleistungen und Privatkunden den Umstieg auf grüne und regionale Produkte an (z.B. EE-Strom, EAM-Autostrom, BeSte LadeÖkoStrom). Darüber hinaus ist für Geschäftskunden sowie für Kommunen perspektivisch geplant, CO₂-freie Wärmeversorgungs-lösungen anzubieten (z. B. Wärmepumpe statt Erdgasheizkessel). Um noch stärker Verantwortung für die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit zu

übernehmen, hat die EAM im Jahr 2021 einen Strategiewechsel vollzogen und eine forcierte Transformation aller Geschäftsaktivitäten hin zu einer zunehmend CO₂-freien Energieversorgung angekündigt.

Entlang der Wertschöpfungskette der EAM-Gruppe liegen die wesentlichen sozialen und ökologischen Herausforderungen in den Stufen der Erzeugung, Beschaffung und Verteilung. Die anderen Stufen spielen bei der EAM eine untergeordnete Rolle.

Erzeugung: Bei der Stufe der Erzeugung stehen vor allem die zwei ökologischen Aspekte im Vordergrund:

1. die Flächeninanspruchnahme beim Bau von Wind- und PV-Freiflächenanlagen sowie
2. der Einfluss auf den Arten- und Naturschutz.

Um negativen ökologischen Auswirkungen entgegenzuwirken, werden beispielsweise für Windkraft-/PV-Freiflächenprojekt projektspezifische Ausgleichs- und Kompensationsmaßnahmen sowie Artenschutzmaßnahmen umgesetzt.

Beschaffung: Die EAM lehnt jegliche Art von Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung sowie Kinder- und Zwangsarbeit ab. Die EAM beschafft fast ausschließlich bei Lieferanten und Dienstleistern innerhalb der EU, so dass die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere durch gesetzliche Vorgaben, sichergestellt ist. Zusätzlich werden Eigenerklärungen zur Beachtung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Zahlung von gesetzlichen Mindestlöhnen (auch bei Nachunternehmern) eingefordert. Die EAM ist sich der Herausforderung bewusst, dass mit dem Einkauf von Erdgas auf dem Großhandelsmarkt ggfs. ökologische und auch menschenrechtliche Risiken verbunden sein können, da auf den europäischen Handelsplätzen keine Nachweise gehandelt werden, die Auskunft über die Herkunft aus dem außereuropäischen Ausland geben würden.

Verteilung: Hier stehen vor allem drei ökologische Herausforderungen im Vordergrund:

1. der Aspekt der Flächeninanspruchnahme,
2. der Einfluss auf die Biodiversität durch den Bau von Netzen (z.B. Kabelverlegung) sowie
3. der Einsatz von SF₆ als Isolier-/Löschgas in Hoch- und Mittelspannungsschaltanlagen.

Die EAMN achtet verstärkt darauf, dass die Arten- und Lebensraumvielfalt trotz notwendiger Netzbaumaßnahmen erhalten bleibt. Mögliche Umweltrisiken werden im Zusammenhang mit Bau und Betrieb von Netzinfrastrukturen bei Bedarf mithilfe von Umweltverträglichkeitsprüfungen ermittelt. Einschränkungen der Lebensqualität von Menschen in urbanen Gebieten durch Baumaßnahmen versucht die EAMN durch Bündelung von Infrastrukturmaßnahmen deutlich zu minimieren. Außerdem wurden Vogelschutzmaßnahmen an Mittelspannungsfreileitungen umgesetzt. Weiterhin wurden Maßnahmen initiiert, um den Energieeigenverbrauch für die Beleuchtung und die Klimatisierung von Liegenschaften (Umspannwerke, Schaltstationen, Verwaltungsgebäude) durch Effizienzmaßnahmen deutlich zu reduzieren. Zur Reduzierung von

Treibhausgasemissionen strebt die EAMN perspektivisch die Ablösung von SF6 in Schaltanlagen sowie die Beschaffung von EE-Strom zum bilanziellen Ausgleich der Netzverluste an.

Forschung und Entwicklung: Für den stetigen Ausbau unseres Wissens und die Schaffung von nachhaltigen Alternativen zu den oben bekannten sozialen und ökologischen Problemen arbeiten wir regelmäßig mit Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Partnerunternehmen zusammen.

Die EAM steht im ständigen Austausch mit ihren Partnerunternehmen, Zulieferern und Stakeholdern, um die Geschäftsbeziehungen zu verbessern und gemeinsam an nachhaltigen Lösungen zu arbeiten. Die EAM beschafft fast ausschließlich bei Lieferanten und Dienstleistern innerhalb der EU. In diesen Ländern ist die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere durch gesetzliche Vorgaben, sichergestellt. Zusätzlich werden Eigenerklärungen zur Beachtung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Zahlung gesetzlicher Mindestlöhne (auch bei Nachunternehmern) eingefordert. Im Rahmen des Präqualifikationsverfahrens für Dienst- und Bauleistungen sowie Materiallieferungen prüft die EAM die Eignung von externen Unternehmen. Unternehmen, die sich für die Aufnahme in das Präqualifikationsverzeichnis für Dienst- und Bauleistungen bewerben, müssen neben den Modulen „Allgemeine Angaben“, „Allgemeine Eigenerklärungen“ sowie „Dienst- und Bauleistungen“ auch eine „Eigenerklärung Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheitsschutz“ ausgefüllt dem Einkauf übersenden. Die Überprüfung der präqualifizierten Unternehmen erfolgt durch Stichprobenaudits durch die EAM Netz und ggf. mit den anfordernden Organisationseinheiten.

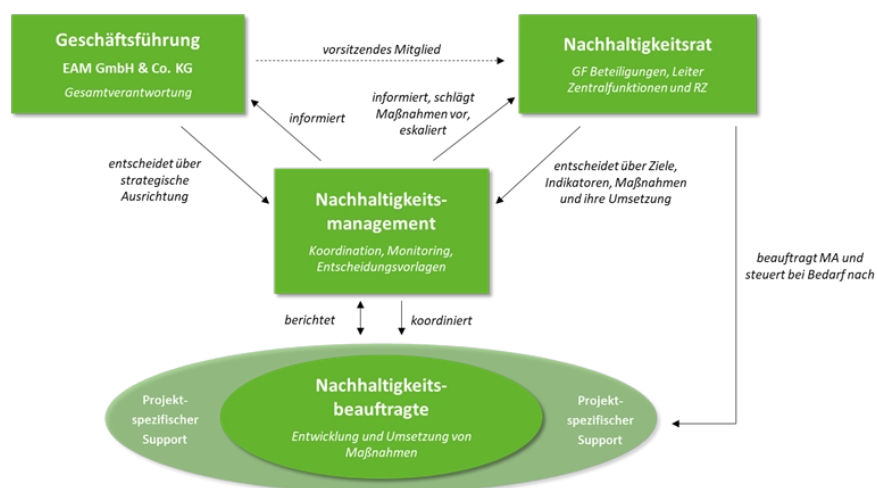
In Zukunft plant die EAM, das Präqualifikationsverfahren um weitere Nachhaltigkeitskriterien zu ergänzen und somit für eine nachhaltigere Beschaffung entlang der Wertschöpfungskette zu sorgen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die EAM befindet sich aktuell im Aufbauprozess ihres Nachhaltigkeitsmanagements. Das zukünftige Organisationsmodell der EAM setzt sich aus den vier Gremien Geschäftsführung, Nachhaltigkeitsrat, Nachhaltigkeitsmanagement und den Nachhaltigkeitsbeauftragten zusammen (s. Abb.).



Die Konzern-Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung und entscheidet über die strategische Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements. Zusammen mit dem Nachhaltigkeitsrat bilden sie die 1. Ebene des Organisationsmodells. Im Nachhaltigkeitsrat der EAM werden der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten erörtert und Entscheidungen über festzulegende Ziele, Indikatoren und Maßnahmen getroffen. Auch unterstützt er bei der Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern. Die zentrale Koordinierungsstelle auf der 2. Ebene stellt das Nachhaltigkeitsmanagement dar. Es ist verantwortlich für die Weiterentwicklung und das Monitoring von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und der Nachhaltigkeitsstrategie sowie für die Koordinierung der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die auf der 3. Ebene im Organisationsmodell angesiedelt sind. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten, angesiedelt in den involvierten Gesellschaften, übernehmen gemeinsam mit den betreffenden Fachbereichen die Entwicklung, Umsetzung und das Monitoring von Maßnahmen. Sie erheben auch nachhaltigkeitsbezogene Daten und berichten an das Nachhaltigkeitsmanagement. Bei der Umsetzung der Maßnahmen werden die Nachhaltigkeitsbeauftragten bei Bedarf durch den projektspezifischen Support unterstützt, der sich aus Mitarbeitenden der jeweiligen Fachabteilungen zusammensetzt. Ergänzend wird auch auf die Ausführungen unten Kriterium 3 verwiesen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Parallel zum Aufbauprozess des Organisationsmodells für das Nachhaltigkeitsmanagement (s. o.) werden derzeit auch die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen, um die Ziele und Maßnahmen der erstmalig erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich umzusetzen. Indem die Nachhaltigkeitsstrategie von Beginn an gemeinsam mit den betreffenden Fachbereichen erarbeitet wird, ist die zielgerichtete Gestaltung sowie Verankerung im Geschäftsalltag sichergestellt. Das Nachhaltigkeitsmanagement als zentrale Koordinierungsstelle übernimmt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in Zusammenarbeit mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten und den betreffenden Fachbereichen in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeitsrat und der Konzern-Geschäftsführung. Die interne und externe Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen erfolgt durch die zentral angesiedelte Unternehmenskommunikation.

Zusätzlich werden auch über zertifizierte Managementsysteme Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. So verfügt die EAM Natur über ein Umweltmanagementsystem gemäß EMAS und die EAM Plus über ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001. Weiterhin haben die EAM Plus und die Stadtwerke Gelnhausen ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 implementiert.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Zur Fortschrittsmessung der Nachhaltigkeitsleistung orientiert sich die EAM an den DNK/GRI-Indikatoren. Darüber hinaus wurden eigenen interne Indikatoren im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt.

Zusätzlich wurden im Rahmen von Workshops und Einzelabstimmungen für die 19 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen interne und unternehmensindividuelle Indikatoren entworfen und diskutiert. Diese sollen zukünftig im Rahmen der internen Fortschrittsverfolgung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie genutzt werden. Zusätzlich werden je nach Gesellschaft weitere Indikatoren genutzt wie z. B. die EMAS-Kernindikatoren bei der EAM Natur.

Der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitsaktivitäten wird regelmäßig in einem Nachhaltigkeitsbericht nach DNK-Standard veröffentlicht werden.

Darüber hinaus berichten wir unsere CO₂-Emissionen und -Strategien gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) Standard. Der erste CO₂-Fußabdruck für das Basisjahr 2020 für die Scope 1- und Scope 2-Emissionen wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Unternehmensberatung erarbeitet und die Ergebnisse in einem GHG Inventory dokumentiert.

Unsere Datenerfassung konzentriert sich auf die Indikatoren der Nachhaltigkeitsaspekte bzw. Themenfelder, die von unseren internen und externen Stakeholdern im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als bedeutsam eingestuft wurden. Hierbei nutzen wir die relevanten GRI Indikatoren und ergänzen diese um eigens entwickelte Indikatoren.

Im Rahmen der CO₂-Bilanzierung haben wir durch die Kriterien Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit unsere Daten konkret definiert und im GHG Inventory festgehalten. Weiterhin erfolgt die Gewährleistung der Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten anteilig mittels unabhängiger Überprüfung durch externe Parteien. Dies erfolgt bei den unabhängigen Auditierungen der nachfolgenden Managementsysteme / Audits mit Nachhaltigkeitskontext:

- Zertifizierung nach EMAS (EAM Natur GmbH)
- DIN EN ISO 50001 (EAM EnergiePlus GmbH, Stadtwerke Gelnhausen GmbH)
- DIN EN ISO 14001 (EAM EnergiePlus GmbH)
- Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 (EAM Netz GmbH und EAM GmbH und Co. KG)

Um die Datenqualität noch besser zu sichern, plant die EAM in Zukunft ihre Nachhaltigkeitskennzahlen über eine Nachhaltigkeitssoftware zu erfassen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Werte und Grundsätze der EAM sind im Zielbild, dem Markencode und dem Führungskompass verankert.

Das Zielbild „Wir entwickeln für unsere Kunden nachhaltige Zukunftslösungen und gestalten partnerschaftlich die Energiewende in der Region.“ spiegelt das unternehmerische Selbstverständnis der EAM wider, welches durch den nach außen gerichteten Markencode und den nach innen gerichteten Führungskompass ausgestaltet wird. Der Markencode beinhaltet drei Kerneigenschaften, die wie folgt untersetzt sind:

modern - nachhaltig, dynamisch und innovativ
einfach - kundennah, effizient und kompetent
fair - engagiert, persönlich, sympathisch

Der Führungskompass gibt mit seinen Werten Orientierung für Mitarbeiter und Führungskräfte:

unternehmerisch – ziel- und leistungsorientiert handeln, initiativ sein, Veränderungen gestalten
verantwortlich – positive Fehlerkultur leben, Vorbild sein, Entscheidungen treffen und umsetzen
persönlich – wertschätzen, vertrauen, feedback geben und nehmen

Zur Definition von ethischen Verhaltensstandards und -normen besteht ein Verhaltenskodex (Compliance) auf Konzernebene, welcher für alle EAM-Gesellschaften verpflichtend ist. Er regelt ordnungsgemäßes Verhalten und Arbeiten, insbesondere in Hinblick auf Korruptionsvermeidung. In einer konzernweit geltenden Unternehmensrichtlinie über Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt ist das Verständnis der EAM für diskriminierungsfreies Handeln und der Förderung von Vielfalt im betrieblichen Umfeld definiert.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Führungskräfte und einzelne Mitarbeiter in Abhängigkeit vom individuellen Vertragsverhältnis haben individuelle Zielvereinbarungen. Neben spezifischen, persönlichen Zielen sind auch unternehmensweite Ziele, bspw. zum Thema Arbeitssicherheit, integriert. Mit dem weiteren Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements bei der EAM wird auch geprüft, ein solches unternehmensweites Zielsystem zu integrieren. Ein Zeitpunkt zur Umsetzung ist nicht definiert.

Die Zielvereinbarung sowie auch die Wirksamkeits- und Umsetzungskontrolle erfolgen in einem kaskadierenden Prozess jeweils zwischen Mitarbeiter und dem jeweiligen direkten Vorgesetzten. Durch die Geschäftsführung werden unternehmens- oder branchenspezifische Ziele vorgegeben, die auf die einzelnen Mitarbeiter heruntergebrochen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütung der Geschäftsführungen wird jeweils entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen der Gesellschafter mit den Geschäftsführern vereinbart. Darüber hinaus werden Regelanpassungen für Geschäftsführer, leitende Angestellte und Mitarbeiter in einem außertariflichen Beschäftigungsverhältnis gemäß der für Sie gültigen Regularien und mit den zuständigen Gremien abgestimmt. Die Vergütung dieser Funktionen orientiert sich an einem Bewertungssystem, in dem neben Vergütungsbenchmark-Daten auch die Dimensionen thematische und disziplinarische Führungsverantwortung sowie der Wertbeitrag zur Umsetzung und Erfüllung der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Vergütung ist in der EAM großteils tariflich geregelt. Beim Verhältnis der Jahresvergütung handelt es sich um sensible Daten, die nicht berichtet werden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Durch eine Vielzahl von Maßnahmen im Rahmen des implementierten Stakeholdermanagements beobachtet und analysiert die EAM die Anliegen und Ansprüche der eigenen Stakeholder. Hierzu wird auch das informelle Feedback durch die kontinuierliche Interaktion unserer Mitarbeitenden mit den verschiedenen Stakeholdergruppen intern stetig diskutiert.

Die EAM hat zusätzlich im Jahr 2021 eine erste interne Stakeholderbefragung durchgeführt und die Ergebnisse genutzt, um eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Die EAM verfolgt hierbei zunächst den strategisch-dialogischen Stakeholderansatz. Aufbauend auf den Ergebnissen führte die EAM 2022 eine erste externe Stakeholderbefragung mittels Onlinebefragung durch, um die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen adressieren und zukünftig berücksichtigen zu können. Es ist geplant, die Befragung in unregelmäßigen Abständen zu wiederholen und um spezifische Stakeholdergruppen anzupassen bzw. zu erweitern.

Die Ergebnisse fließen in die Ausgestaltung des zukünftigen Nachhaltigkeitsengagements der EAM ein. So wurden Maßnahmen und Ziele zunächst für die identifizierten Schlüsselbereiche und Handlungsfelder erarbeitet.

Die Identifizierung der wichtigsten Anspruchsgruppen erfolgte bei der EAM im Rahmen eines internen Workshops zum Thema Stakeholder-Management. Hierbei wurden die Schritte Stakeholder-Identifizierung und Stakeholder-Analyse durchgeführt. Im Rahmen der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde bei der EAM ein Prozess zum Stakeholder-Management durchgeführt. Der Prozess besteht aus den vier Schritten Stakeholder-Identifikation, Stakeholder-Analyse, Engagement mit den Stakeholdern sowie Stakeholder-Monitoring. Im ersten Schritt wurden mit Hilfe eines internen Workshops mögliche Stakeholder identifiziert, diskutiert und kategorisiert. Im Ergebnis konnten die Stakeholder ausgewählt werden, die für die EAM von hoher Relevanz sind. Anschließend wurden die wichtigsten Stakeholder bzgl. ihrer Erwartungen analysiert und in einer Stakeholder-Map verortet. Daraufhin wurde auch abgeleitet welche Stakeholder an der initialen Wesentlichkeitsbefragung teilnehmen sollten.

Die EAM hat im Stakeholdermanagement-Prozess die nachfolgenden Stakeholder identifiziert und berücksichtigt (in alphabetische Reihenfolge):

- Anteilseigener
- Forschung und Wissenschaft
- Geschäftsleitung
- Kapitalmarkt (Banken und Versicherungen)
- Kunden (Gewerbekunden, Großkunden, Privatkunden, Netzkunden)
- Lieferanten
- Mitarbeiter
- Nachhaltigkeitsexperten
- Netzwerkorganisation
- NGOs
- Medien
- Politik & GOs (Politik/ Verwaltung/ Ministerien/ Behörden)
- Verbände
- Wettbewerber
- Zivilgesellschaft

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Zur Identifikation und Bewertung von wichtigen Hauptthemen und Anliegen im Nachhaltigkeitsbereich wurden eine interne und eine externe Stakeholderbefragung durchgeführt.

Als wichtigste Anliegen für die nächsten Jahre im Bereich Nachhaltigkeit werden intern und extern übereinstimmend die Themen Klimaschutz, Verringerung des CO₂-Ausstoßes sowie der Ausbau der erneuerbaren Energien gesehen. Langfristig werden auch die Anliegen an die EAM herangetragen, aus fossilen Projekten auszusteigen bzw. die zur Verfügung gestellte Infrastruktur für nachhaltigere Energien zu nutzen (z. B. grüner Wasserstoff).

Die Relevanz von weiteren wichtigen Hauptthemen und Anliegen, die in der Stakeholder-

Befragung aufkamen, ist u. a. in der Wesentlichkeitsmatrix (siehe Kriterium 2, Aspekt 2) der EAM zusammengefasst.

Die Ergebnisse der Befragung sind zentrale Elemente bei der Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie. So wurden für die wichtigsten Anliegen Ziele und erste Maßnahmen entwickelt.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Das Thema Nachhaltigkeit wurde 2021 im Unternehmensleitbild der EAM verortet: „Wir entwickeln für unsere Kunden nachhaltige Zukunftslösungen und gestalten partnerschaftlich die Energiewende in der Region“, weshalb sukzessive alle Produkte und Dienstleistungen an diesem Leitbild neu ausgerichtet werden.

Beim Bau und Betrieb von Verteilnetzen für Strom und Erdgas im regulierten Netzgeschäft achtet die EAMN verstärkt darauf, dass die Arten- und Lebensraumvielfalt trotz notwendiger Netzbaumaßnahmen erhalten bleibt. Mögliche Umweltrisiken erfasst die EAMN beim Neubau oder signifikanten Umbau von Anlagen bei Bedarf mithilfe von Umweltverträglichkeitsprüfungen. Einschränkungen der Lebensqualität von Menschen in urbanen Gebieten durch Baumaßnahmen versucht die EAMN durch Bündelung von Infrastrukturmaßnahmen deutlich zu minimieren. Weiterhin wurden Maßnahmen initiiert, um den Energieeigenverbrauch für Beleuchtung und Klimatisierung von Liegenschaften des Netzbetriebes (Umspannwerke, Schaltstationen, Verwaltungsgebäude) durch Effizienzmaßnahmen deutlich zu reduzieren. Zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen strebt die EAMN perspektivisch die Ablösung von SF₆ in Schaltanlagen sowie die Beschaffung von EE-Strom zum bilanziellen Ausgleich der Netzverluste an. Während im Stromverteilnetz der Fokus auf den Ausbau einer modernen und leistungsfähigen Netzinfrastruktur liegt, werden im Gasnetzbereich erste Anstrengungen zum mittelfristigen Ersatz von fossilem Erdgas durch erneuerbare Gase (grüner Wasserstoff) unternommen. Bei Gasdruckregelanlagen wird bereits in wesentlichem Umfang der Einsatz von Erneuerbarer Wärme zur Deckung des Prozesswärmebedarfs realisiert. Aktuell ist eine Maßnahme geplant, mit der Methanschlupf an Anlagen des Erdgasverteilnetzes verlässlich quantifiziert und mit geeigneten Gegenmaßnahmen deutlich reduziert werden kann.

Während die EAMU ausschließlich EE-Erzeugungsanlagen (Wind, PV, Biogas) baut, betreibt und hierbei verstärkt auf Partizipationsmodelle für Bürger und Kommunen sowie der

Berücksichtigung von regionalen Interessen achtet, bietet die EAMP Kunden zukünftig ausschließlich CO₂-freie Wärme-, Energie- und Mobilitätslösungen an. Weiterhin wird sie Kommunen demnächst als „Energiewendepartner“ aktiv unterstützen.

Die EAME bietet ihren Kunden ausschließlich Ökostrom an. Die BeSte sowie die SWG haben in ihrem Produktportfolio auch Ökostromtarife im Angebot. Zur Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Energieversorgung bietet die BeSte ihren Geschäftskunden beim Vertrieb von Erdgas Produkte mit CO₂-Kompensationsmöglichkeit an bzw. sorgt im Privatkundensegment durch Beschaffung von CO₂-Zertifikaten für eine CO₂-Neutralstellung, welche auch Vorkettenemissionen umfasst.

Im Zuge der Verortung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmensleitbild der EAM wurde 2021 ein Strategieprojekt initiiert und zwischenzeitlich auch eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Innovationsstrategie entwickelt. Diese Innovationsstrategie gibt den Geschäftsbereichen der EAM eine klare inhaltliche Orientierung für die künftigen Innovationsfelder.

Aufbauend auf der Innovationsstrategie wurde der Innovationsprozess definiert, dessen Steuerungslogik als strategischer Ordnungsrahmen für zukünftige Innovationsaktivitäten innerhalb der EAM dient. Damit werden einerseits die Kreativitätsanstrengungen bei der Ideengenerierung auf die richtigen Themen kanalisiert (Orientierungsfunktion), zum anderen ist er nur für strategiekonforme Ideen bzw. Innovationen durchlässig (Selektionsfunktion). Mit einer Portfoliobetrachtung (Priorisierungsfunktion) sorgt dieser Innovationsprozess zukünftig für Transparenz und für eine effiziente und vor allem kundenzentrierte Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.

Teil des Innovationsprozesses ist ein Foresightingprozess, welcher eine Früherkennung von gesellschaftlichen und/oder marktseitigen Trends und deren Implikationen für die aktuellen Geschäftsaktivitäten der EAM sicherstellt.

Bereits zu Beginn des Strategieprojektes wurden erste Innovationsleuchttürme initiiert, um Mitarbeiter und Führungskräfte für Innovationen zu motivieren und zugleich den Stakeholdern die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensstrategie an konkreten Produktentwicklungen aufzuzeigen.

Bestandteil des künftigen Innovationssystems ist das als Unternehmensprogramm angesiedelte und seit vielen Jahren bei der EAM gelebte Ideenmanagement („Mach´s einfach“). Dieses zielt auf die Steigerung der dynamischen Fähigkeiten der EAM-Organisation und -Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, relevante Ideen zu generieren und Erfolge sichtbar zu machen. Das Ideenmanagement ist somit die Veränderung aus eigener Kraft, von innen heraus durch eine Orientierung am Menschen. Dies erfolgt durch die Beteiligung, also durch das Generieren von nach innen und außen gerichteten Ideen, der Umsetzung und der Wertschätzung (Kultur des Unternehmertums im Unternehmen). Das Ideenmanagement schafft somit Transparenz in der gesamten Organisation zur gelebten Ideenkultur. Es wird sichtbar gemacht, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ideen generieren, wie diese entschieden und realisiert werden, wie lange es dauert und wie viel

Geld damit verdient wird und wo ggfs. nachgesteuert werden muss.

Agile Arbeitsformate haben sich in den vergangenen Jahren vor allem in der IT-Branche bewährt. Nun spielen sie zunehmend in der Projektarbeit auch in anderen Branchen eine Rolle. Für junge Mitarbeitende motivierend und in vielen Projekten äußerst zielführend, etabliert die EAM mit der Neugestaltung des Innovationssystems auch neue Methoden und Arbeitsformate. Dadurch wird auch die Nachhaltigkeitsleistung innerhalb des Unternehmens steigen, wenn Sprints und digitale Tools zum Einsatz kommen. So lassen sich schnelle Fortschritte erzielen – auch in der für einen Energieversorger zunehmend wichtigen IT-Welt.

Gleichzeitig soll das künftige, sich im Aufbau befindliche Innovationssystem auch für Externe geöffnet werden. Z. B. im geplanten Foresighting-Prozess, wo zwecks Validierung eigener Thesen zur künftigen Entwicklung von Märkten, Technologien etc. bewusst die Sicht von Kunden, Anteilseignern, Wissenschaftseinrichtungen, Technologieunternehmen und Startups einbezogen werden soll, um frühzeitig Differenzen zwischen interner und externer Sicht zu erkennen. Auch in den zukünftigen Innovations- und Produktentwicklungen soll die Zusammenarbeit mit externen Partnern forciert werden, wobei kurze Produktentwicklungszyklen angestrebt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Beschreibung der Kennzahl	Wert	Maßeinheit
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.	ca. 83	Prozent

Die EAM-Gruppe hat das Deckungsvermögen, welches ausschließlich der Erfüllung der Altersversorgungsverpflichtungen dient, im Rahmen eines Contractual Trust Arrangement (CTA) in Form einer doppelseitigen Treuhand (Verwaltungs- und Sicherungstreuhand) auf die Helaba übertragen. Verwaltet wird das Vermögen durch die Helaba Invest, welche Unterzeichnerin der "UN PRI" (Principles for Responsible Investment) ist und eine ESG Policy für ihre Mandate im Bereich der liquiden Anlageklassen verfolgt. Für den Bereich der illiquiden Anlageklassen werden derzeit Nachhaltigkeitsstrategien erarbeitet.

Im Berichtszeitraum 2021 wurde für das CTA-Fondsvermögen ein Prozess angestoßen, um die ESG Policy für das EAM CTA-Vermögen weiterzuentwickeln und die Nachhaltigkeit zu monitoren und weiter steigern zu können.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Gesellschaften der EAM

- planen, erstellen und betreiben regionale Strom-, Erdgas- und Wärmeverteilungsanlagen und -netze,
- planen, erstellen und betreiben Trinkwasserver- und Abwasserentsorgungsanlagen und -netze,
- betreiben Biogasanlagen zur Verwertung von Abfällen und nachwachsenden Rohstoffen sowie Biogasaufbereitungsanlagen zur Erzeugung von Biomethan aus Rohbiogas,
- übernehmen die Projektierung und Umsetzung von Windenergieanlagen (WEA) sowie die technische und kaufmännische Betriebsführung von WEA ,
- übernehmen die Projektierung und Umsetzung von Photovoltaik-Freiflächen- und Photovoltaik-Dachflächenanlagen; Betrieb der eigenen PV-Freiflächenanlagen sowie als Dienstleistung z.B. für Genossenschaften,
- beschaffen und vertreiben Strom, Gas und Wärme und weitere Energiemedien.

Zum Bau und Betrieb von Anlagen werden der Boden, die Luft sowie das Wasser genutzt. Hierbei werden im Boden Fundamentgruben errichtet. Insbesondere beim Betrieb von Windkraftanlagen kommt der Nutzung der Luft eine große Bedeutung zu. Hier sind u. a. der Immissionsschutz (Schall) und der Naturschutz zu berücksichtigen.

Zur Erstellung und dem Betrieb von Energienetzen wird im Wesentlichen der Boden zur Verlegung von Kabeln und Rohren genutzt. Hierzu werden Gruben und Gräben erstellt, nach der Verlegung wieder verfüllt und die Oberflächen wiederhergestellt.

Für die Versorgung mit Trinkwasser wird Grundwasser gefördert, aufbereitet und in die Trinkwassernetze eingespeist.

Bei der Beschaffung von Energie wird auf die Erzeugung aus erneuerbaren Energien geachtet. Dementsprechend vertreibt die EAM Energie GmbH nur Strom aus 100% erneuerbaren Energien.

Die BeSte Stadtwerke GmbH vertreibt ebenso überwiegend Ökostrom- und Ökogasprodukte. Dazu werden Ökostrom bzw. Ökogaszertifikate eingekauft. Preissensible Sondervertragskunden und Kunden in der Grundversorgung erhalten keine Ökoprodukte.

Gesellschaft	Material	Menge (2020, 2021)	Einheit
EAMN / EAM KG / teilw. EAME / EAMP	Wasser	7.375 (Jahr 2020)	m ³
EAMU	Wasser	2.209 (Jahr 2020) 2.771 (Jahr 2021, geschätzt)	m ³
EAM KG, EAMN, EN Tiefbau Süd, EAMP/U, SWG, EAME, BeSte	Diesel	674.236	kWh
EAMP/U, SWG	Biogas, feste Biomasse	107.351.186	kWh
gesamt	Kabelverbrauch	701	km
gesamt	Rohrverbrauch	75	km
gesamt	SF6-Verluste	15,38 (Jahr 2020)	kg
EAMN / teilw. EAMP	Entsorgung	2.113	t
EAMU	Entsorgung	21,85 (Betriebsabfälle) 3.815 (Siebreste aus der Kompostierung)	t
gesamt	Papier	1,713 Mio.	Blatt
EAMN, EN Tiefbau Süd, EAMP/U, SWG, EAME, BeSte, EAM Beteiligungen und Windpark Stollberg	Strom	244.895.626	kWh
EAMP, SWG	Thermische Energie (Erd- und Biogas)	Eingespeist: 131.678.310 (2020)	kWh
EAMN, EN Tiefbau Süd, EAM Natur, EAME,	Wärme	Eigenverbrauch: 12.613.815 (2020)	kWh

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Als EAM nehmen wir unsere unternehmerische Verantwortung auch wahr, indem wir uns verpflichten, unsere Umweltauswirkungen stetig zu senken und die Ressourceneffizienz zu verbessern. Hierzu haben unsere Fachbereiche im Rahmen von Workshops im Bereich „Negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt“ eine Reihe von Zielen entwickelt, deren Realisierung wir anstreben. Diese sind:

- Wir entwickeln Maßnahmen und nutzen Verfahren, um negative Auswirkungen auf die Umwelt bestmöglich zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Ergänzend streben wir Kompensationsmaßnahmen an (z. B. PV-Freiflächen).
- Erfassung von Beschwerden, die sich auf Auswirkungen auf Menschen und Umwelt beziehen (Geruch, Lärm, Biogasanlagen, Anlagen in Gebäuden, Holzfeuerungsanlagen, Kläranlagen).
- Umweltgefährdende Stoffe (Betriebsstoffe) reduzieren: Wir setzen, sofern technisch möglich Bio-Öle ein (z. B. Motorsägen, Hydrauliköl).
- Wir rüsten unsere technischen Anlagen mit Rückhaltesystemen gegen umweltgefährdende Flüssigkeiten (z. B. Ölabscheider, LFRK Leichtflüssigkeitsrückhaltekommer) aus.
- Wir überprüfen die Funktionsweise unserer Wasserver- und Abwasserentsorgungsstrukturen regelmäßig und entwickeln diese mit gezielten Maßnahmen zur Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels weiter.

Hierbei werden in den Gesellschaften bereits zahlreiche konkrete Maßnahmen umgesetzt. Beispiele hierfür sind die Leitungsverlegung im Spülbohrverfahren, die Nutzung von Bioöl in Kettensägen und Hydraulik oder auch im Bereich der Wasserversorgung der Stadtwerke Gelnhausen das ausgeweitete Monitoring der Wassergewinnungsgebiete inklusive der Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen der Förderung.

Ein weiterer wichtiger Hebel sind für uns betriebliche Energieeffizienzmaßnahmen in unseren Liegenschaften und im Fuhrpark sowie

der Ausbau erneuerbarer Energien und das Anbieten von modernen Speichertechnologien. Unterstützend, um uns stetig weiterzuentwickeln und zu überprüfen, wirken dabei unsere Energiemanagementsysteme nach ISO 5001, unser Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 sowie ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und EMAS in unterschiedlichen Gesellschaften.

Um uns im Bereich der Energieeffizienz und Nutzung von erneuerbaren Energien kontinuierlich weiterzuentwickeln, streben wir die Umsetzung folgender Ziele an:

- Energieeffizienzsteigerung an eigenen Liegenschaften und Anlagen,
- Kontinuierliche Reduktion des Energie- und Kraftstoffverbrauchs unseres Fuhrparks,
- Ausbau von eigenen erneuerbaren Anlagen zur Eigenbedarfsdeckung,
- Planung und Errichtung von Anlagen zur Erzeugung von regenerativen Energien.

Auch hier werden in den Gesellschaften bereits zahlreiche konkrete Maßnahmen umgesetzt, die sich je nach Geschäftstätigkeit in ihrer Ausprägung und Umsetzungsform unterscheiden. Beispiele hierfür sind die Installation von LED-Beleuchtung in den eigenen Liegenschaften, der Einsatz von Solarthermie und Wärmepumpen zur Vorwärmung von Erdgas an Übernahmestationen sowie die Nutzung von PV-Anlagen zur Deckung des Anlagenstrombedarfs.

Bisher wurden in der EAM keine expliziten Ziele zum Ressourcenmanagement gesetzt. Eine Auswahl der Fortschritte im Bereich Ressourcenmanagement, die wir bereits realisieren:

Strom: Umsetzung von Vogelschutzmaßnahmen an Mittelspannungsfreileitungen. Rückhaltung von wassergefährdenden Isolierölen durch den Einsatz von Leichtflüssigkeitsrückhaltekkammern, Ölabscheidern, öldichte Einhausungen (Kompaktstationen, ELSIC-Box). Ergänzt wird die Schutzmaßnahme durch eine permanente, ferngemeldete Überwachung in Großtransformatoren (Buchholz-Schutz)

Erdgas: Zur Verhinderung von Leckagen werden regelmäßige Wartungen, Funktionsprüfungen und Inspektionen an gas- und ölführenden Anlagenkomponenten durchgeführt. Alle Odorieranlagen und Heizungsanlagen sind mit einem Druck- und Niveausensor zur frühestmöglichen Leckage-Erkennung ausgestattet. Zusätzlich werden Odorieranlagen und Auffangwanen mit einer Zulassung nach WHG (Wasserhaushaltsgesetz) eingesetzt. Zur Reduzierung des Gasverbrauchs zur Vorwärmung von Erdgas werden bei mehreren Übernahmestationen Solarkollektoren und Wärmepumpen zur Unterstützung der konventionellen Heizsysteme eingesetzt.

Biogas: In der Umwelterklärung der EAM Natur GmbH sind unter der Überschrift „Direkte

und indirekte Umweltaspekte – Unser kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ Ziele beschrieben (siehe ab S. 15).

[20210831 Vereinfachte Umwelterklärung EAM Natur GmbH 2021_compressed.pdf](#)

Wärme: Die EAMP führt ein integriertes Managementsystem nach DIN EN ISO 9.001:2015, DIN EN ISO 14.001:2015, DIN EN ISO 50.001:2018. Im Zuge dieses Systems werden Maßnahmen zur Verbesserung der energie- und umweltbezogenen Leistung definiert, umgesetzt und überwacht und damit der Ressourcenverbrauch kontinuierlich verringert.

Wasser: Einbau von Spül-Stop-Einrichtungen in den WC-Anlagen und Einbau von Mischbatterien mit Durchflussbegrenzer. Spülstraße der Großküchen der Standorte Kassel und Baunatal nutzen Maßnahmen zur Wiederverwendung von Abwasser im Bereich der Spülvorgänge. Vorhandenes Wasser wird mit frischem Wasser gemischt für den Spülvorgang.

Fossile Brennstoffe: Einsatz von Hybrid- und vollelektrischen Fahrzeugen im Rahmen des Umbaus des EAM-Fuhrparks und auch der Umsetzung des „Saubere Fahrzeug Gesetzes“. Im Rahmen des Umweltmanagementsystems der EAMP werden Maßnahmen getroffen, um fossile Brennstoffe anteilig durch erneuerbare Energieträger zu substituieren. Darüber hinaus werden im Rahmen des Energiemanagementsystems Maßnahmen getroffen, um die Effizienz der Energieanlagen (z. B. Heizkessel und BHKW) zu steigern.

Material: Der Materialbedarf der Gesellschaften der EAM ist vielfach fremdgesteuert und ergibt sich damit in wesentlichen Teilen aus:

- Anforderungen von Konzessionsgebern (z. B. Städte / Kommunen) bei Gebietserschließungen / Sanierungen,
- Anforderungen von Netzkunden (z. B. Hausanschlüsse),
- Umsetzung regulatorischer Aspekte (Bundesnetzagentur).

Weitere Beispiele zu konkreten Ziele und Terminierungen werden auch in der Umwelterklärung angeführt (siehe dazu insbesondere S. 22-24).

Die EAM betreibt eine regelmäßige Risikoberichterstattung. Diese ist in einer Unternehmensrichtlinie beschrieben, die der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben dient. Danach hat die Geschäftsführung geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden. Dazu bedarf es einer regelmäßigen und einheitlichen Risiko-Berichterstattung der EAM GmbH & Co. KG und der Tochtergesellschaften in der EAM. Die Risikoberichterstattung integriert hierbei Erkenntnisse aus den vorhandenen Berichtssystemen. Als integriertes System bietet es so die Möglichkeit, Interdependenzen zwischen Risiken und Ergebnisbeiträgen aller Geschäftsbereiche zu identifizieren. Es erfolgt in regelmäßigen Abständen eine

Berichterstattung an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat. Ein Bestandteil dieser Risikoberichterstattung sind unter anderem mögliche Umweltrisiken. In dem integrierten Managementsystem der EAMP werden grundsätzliche Chancen und Risiken hinsichtlich der Aspekte Energie, Umwelt und Qualität bewertet. Die Ergebnisse der Risikoberichterstattung werden aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Messgröße	Produkte	Stammt Materialart von externen Lieferanten oder aus internen Quellen?	Sind die Daten Schätzwerte oder stammen sie aus direkten Messungen?	Wert	Maß- einheit	Berichts- grenze
Rohstoffe (natürliche Ressourcen)	Biomasse: EAMU: Bio- und Grünabfall und sonstige organische Abfälle z.B. pflantliche Lebensmittel- produktionsabfälle	extern, aus kommunaler Sammlung (Landkreis Marburg Biedenkopf) und Lebensmittel- produzenten	geeichte Waage	28.925 31.246	Tonne	2020 2021
	Biomasse: EAMU: Abfälle Ast- und Baumschnitt zur Herstellung von Biobrennstoff	extern, Landkreis	geeichte Waage	5.323 4.893	Tonne	2020 2021
Hilfs- und Betriebsstoffe (nicht im Endprodukt enthalten)	Biomasse: EAMU: NawaRo- Substrate (Energiepflanzen wie Maissilage, Grassilage, Ganzpflanzensilage, Energierüben)	extern (Landwirtschaft)	geeichte Waage	15.009 14.968	Tonne	2020 2021

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit
Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen	In Joule oder deren Vielfachen	147.736.825	kWh (Heizwert)
	Verwendete Kraftstoffarten	Erdgas, Heizöl, Diesel, Benzin, Erdgas (CNG)	Absolut
Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen	In Joule oder deren Vielfachen	107.351.186	kWh (Heizwert)
	Verwendete Kraftstoffarten	Biogas, feste Biomasse	Absolut
Gesamter Verbrauch von	Strom	224.870.996	kWh
	Heizenergie	5.681.028	kWh
Gesamter Verkauf von	Strom	70.201.499	kWh
	Heizenergie	151.921.701	kWh
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	In Joule oder deren Vielfachen	485.936.370	kWh
Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm		Datenerhebung für den CCF	Absolut
Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren		Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022 (Defra)	Absolut

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Scope Kategorie	Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen	CO ₂ -Einsparung pro Jahr (in Tonnen)	Energieeinsparung pro Jahr (kWh; MJ)
Scope 2	2020 Leuchtmittelumrüstung in Gebäuden	3,3 Tonnen*	8.700 kWh Strom; 31.320 MJ
Scope 1	2018 Austausch und Optimierung von Abluftventilatoren	30 Tonnen	150.000 kWh Gas; 540.000 MJ
Scope 2	2017 Leuchtmittelumrüstung in Gebäuden	35 Tonnen**	70.000 kWh Strom; 252.000 MJ
Scope 1	Integration von erneuerbarer Wärme für die Gasvorwärmung bei vier Gasdruckregelanlagen in den Jahren 2011, 2014, 2016 und 2019	146 Tonnen im Jahr 2020	730.000 kWh Gas; 2.628.000 MJ

*da EAM Ökostrom bezieht, wurde der deutsche Strommix aus 2020 mit 383 gCO₂e/kWh zu Grunde gelegt

** da EAM Ökostrom bezieht, wurde der deutsche Strommix aus 2017 mit 494 gCO₂e/kWh zu Grunde gelegt

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit	Kategorie
Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend)	Gesamte Wasserentnahme	EAMN:869,557 EAMP: -- EAMU: -- SW Gel:-- BeSte:-- EAME:--	Megaliter	gesamt
	Oberflächenwasser	EAMN:-- EAMP:-- EAMU:-- SW Gel:-- BeSte:-- EAME:--	Megaliter	gesamt
	Grundwasser	EAMN:704,585 EAMP:-- EAMU:-- SW Gel:-- BeSte:-- EAME:--	Megaliter	gesamt
	Wasser von Dritten	EAMN:164,972 EAMP:-- EAMU:-- SW Gel:-- BeSte:-- EAME:--	Megaliter	gesamt

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit	Kategorie	Berichtsgrenze
Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.	Biomüll	EAMN:-- EAMP:-- EAMU:-- SWG:-- BeSte:-- EAME:--	Tonne	gesamt	
	Weitere Abfallarten	EAMN:2113 EAMP:-- EAMU: 2020: 2.633,15 2021 :3.836,85 SWG:-- BeSte:-- EAME:--	Tonne	gesamt	2020 2021
	nicht gefährlicher Abfall	EAMN / tw EAMP:1686 EAMU 2020: 2.632,18 EAMU 2021: 3.831,61	Tonne	gesamt	2021
	gefährlicher Abfall	EAMN / tw EAMP: 426 EAMU 2020: 0,97 EAMU 2021: 5,24	Tonne	gesamt	2021

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die EAM hat 2022 ihren ersten Unternehmensfußabdruck im Bereich CO₂ gemäß dem GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) für Scope 1 und 2 erstellen lassen. Weiterhin finden derzeit erste Screening-Aktivitäten für den Scope 3 statt. Das Basisjahr hierbei stellt das Jahr 2020 dar. Folgende Gesellschaften wurden berücksichtigt: EAM GmbH & Co. KG, EAM Netz GmbH, EN Tiefbau Süd GmbH, EAM EnergiePlus GmbH, Stadtwerke Gelnhausen GmbH, EAM Natur GmbH, EAM Energie GmbH, BeSte Stadtwerke GmbH, EAM Beteiligungen GmbH und Windpark Stollberg GmbH. Die genutzten Emissionsfaktoren stammen hauptsächlich aus der Ökobilanzdatenbank

Ecoinvent (Version 3.6) sowie den Stromkennzeichnungen der Energielieferanten.

Die größte Emissionsquelle ist mit 80 % der zum Ausgleich der Netzverluste bezogene Strom (EAM Netz GmbH). Danach folgt mit 16 % Erdgas, welches in eigenen Anlagen verbrannt wird (hauptsächlich EnergiePlus GmbH). Die Netzverluste entstehen durch Widerstände in Stromleitungen sowie Transformatoren bei den Umspannvorgängen zwischen unterschiedlichen Spannungsebenen. Aufgrund der Tatsache, dass diese Verluste hauptsächlich physikalisch bedingt sind, können sie nur in sehr engen Grenzen durch technische Maßnahmen reduziert werden. Darüber hinaus können diese Maßnahmen aufgrund der langen Nutzungszeiträume von Stromleitungen und Transformatoren nur über eine weite Zeitspanne umgesetzt werden.

Die EAM EnergiePlus GmbH (EAMP) und die EAM Natur GmbH (EAMU) werden versuchen die fossilen Energieträger sukzessive durch erneuerbare Energien zu substituieren. Hier ist in der Regel das in Bestandsgebäuden und in Prozessen notwendige hohe Temperaturniveau eine technische Herausforderung. Zudem muss projektspezifisch geklärt werden, ob der Transport von Biomasse in ausreichender Menge ökologisch vertretbar ist.

Auf der Basis des ersten EAM-Unternehmensfußabdrucks werden derzeit eine übergeordnete Zielsetzung sowie ein erster Klimaneutralitäts-Pfad entwickelt. Zusätzlich fokussieren wir uns durch die Integration der Sustainable Development Goals verstärkt auf das SDG-Ziel 13 und dessen relevante Unterziele für die Erreichung des Pariser Klimaabkommens.

Zur Reduktion von klimarelevanten Emissionen baut die EAM seit Jahren ihre Erzeugungsanlagen im Bereich Windkraft, Biogas und PV aus und leistet damit auf der einen Seite einen Beitrag zur Senkung der Treibhausgasemissionen und auf der anderen Seite einen Beitrag zur Energiewende. Die EAM EnergiePlus GmbH (EAMP) sowie die EAM Natur GmbH (EAMU) sind sektorenübergreifende Erzeuger und Vermarkter erneuerbarer Energien (insbesondere Windkraft, Biogas und PV-Anlagen), CO₂-freier Wärme sowie Anbieter nachhaltiger Energielösungen und -dienstleistungen. Dies beinhaltet auch Lösungen in den Bereichen Elektromobilität und PV sowie die Energielieferung und -beistellung für die EAM-Liegenschaften. Darüber hinaus sind bei der EAMP bereits seit Jahren ein Energiemanagementsystem und bei der EAMU eine EMAS-Zertifizierung etabliert, wodurch kontinuierlich die Energieeffizienz erfasst und gesteigert wird. Die EAM Energie GmbH (EAME) liefert als Vertriebsgesellschaft ausschließlich erneuerbaren Strom an ihre Kunden und bietet auch E-Mobilitäts- und Wärmepumpentarife an.

Neben dem kontinuierlichen Umbau des EAM-Fuhrparks auf E-Mobilität wurden in den letzten Jahren auch Maßnahmen initiiert, um den Energieverbrauch für die eigenen Energieerzeugungsanlagen, Beleuchtung und Klimatisierung von Verwaltungsgebäuden sowie Liegenschaften des Netzbetriebes (Umspannwerke, Schaltstationen) durch Effizienzmaßnahmen zu reduzieren. Dazu gehörte beispielsweise die Leuchtmittelumrüstung in Gebäuden auf moderne LED-Beleuchtung, der Austausch und die Optimierung von Lüftungs- und Klimaanlage sowie die bereits seit vielen Jahren umgesetzte und kontinuierlich ausgebauten Integration von erneuerbarer Wärme bei der Gasvorwärmung in

Gasdruckregelanlagen. Auch strebt die EAM perspektivisch die Ablösung von SF6 in Schaltanlagen an.

Eine übergeordnete Zielsetzung gab es in der Vergangenheit nicht. Jedoch wurden, u.a. auch im Rahmen der bei EAM teilweise etablierten Energie- und Umweltmanagementsysteme, eine Vielzahl von Maßnahmen im Bereich der klimarelevanten Emissionen umgesetzt, die einen Beitrag zur Reduzierung des CO₂-Unternehmensfußabdrucks geleistet haben (siehe Aspekt 3). Eine übergeordnete Zielstrategie wird momentan im Aufbau des Nachhaltigkeitsmanagements und der Entwicklung eines Klimaneutralitätspfades erarbeitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit
Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) gesamt und unterteilt nach:	Scope 1 gesamt	35.914	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Geschäftseinheit oder Einrichtung	im CCF enthalten	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Land	nicht relevant	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Art der Quelle	im CCF enthalten	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Art der Tätigkeit		Tonnen CO ₂ -Äquivalent
In die Berechnung einbezogene Gase	CO ₂	X	Tonnen
	CH ₄	X	Tonnen
	N ₂ O	X	Tonnen
	FKW	X (flüchtige Emissionen Kältemittel)	Tonnen
	PFKW	nicht relevant	Tonnen
	SF ₆	X	Tonnen
	NF ₃	nicht relevant	Tonnen
Biogene CO ₂ -Emissionen	Biogene CO ₂ -Emissionen	32.285	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
Das für die Berechnung gewählte Basisjahr, falls zutreffend, einschließlich:	Basisjahr	2020	
	Begründung für diese Wahl	Für dieses Jahr liegen EAM ausreichende Informationen vor, um eine erste aussagekräftige Datenbasis anzubieten. Auch die Fortschrittsmessungen werden sich auf die-ses Basisjahr beziehen.	absolut
	Emissionen im Basisjahr	35.914	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	Kontext für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen	(Keine Neuberechnung des Basisjahres)	absolut

	geführt haben		
Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle	Quelle der Emissionsfaktoren	Ökobilanzdatenbank ecoinvent (Version 3.6)	absolut
	Quelle der verwendeten Werte für GWP	Für die Bewertung des Treibhauspotenzials in kg CO ₂ e wurden die Treibhauspotentiale aus dem Fünften Sachstandsbericht des IPCC zugrunde gelegt.	absolut
Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle	Equity-Share-Ansatz		absolut
	Finanzielle Kontrolle	X	absolut
	Operative Kontrolle		absolut
Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Standards	Der Berechnung der THG Emissionen wurde das GHG Protocol als Standard zu Grunde gelegt. EAM hat ein umfangreiches Treibhausgas-Inventar erstellt und in diesem Rahmen auch verschiedene Annahmen gestellt, welche im Detail in dem Treibhausgas-Inventar zu finden sind.	absolut
	Methodiken		absolut
	Annahmen		absolut
	Rechenprogramm	absolut	

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit
Bruttovolumen der standortbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) gesamt und unterteilt nach:	Scope 2 gesamt	100.192	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Geschäftseinheit oder Einrichtung	im CCF enthalten	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Land	nicht relevant	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Art der Quelle	im CCF enthalten	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	- nach Art der Tätigkeit		Tonnen CO ₂ -Äquivalent

Falls zutreffend das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2)	Scope 2	152.111	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
Soweit verfügbar die in die Berechnung einbezogenen Gase	CO ₂	X	Tonnen
	CH ₄	teilweise	Tonnen
	N ₂ O	teilweise	Tonnen
	FKW	nicht relevant	Tonnen
	PFKW	nicht relevant	Tonnen
	SF ₆	nicht relevant	Tonnen
	NF ₃	nicht relevant	Tonnen
Das für die Berechnung gewählte Basisjahr, falls zutreffend, einschließlich:	Basisjahr	2020	absolut
	Begründung für diese Wahl	Für dieses Jahr liegen EAM ausreichende Informationen vor, um eine erste aussagekräftige Datenbasis anzubieten. Auch die Fortschrittmessungen werden sich auf die-ses Basisjahr beziehen.	absolut
	Emissionen im Basisjahr	152.111	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
	Kontext für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben	(Keine Neuberechnung des Basisjahres)	absolut
Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle	Quelle der Emissionsfaktoren	Stromkennzeichnungen der Lieferanten, Umweltbundesamt, Ökobilanzdatenbanken GaBi und ecoinvent (Version 3.6)	absolut
	Quelle der verwendeten Werte für GWP	Für die Bewertung des Treibhauspotenzials in kg CO ₂ e wurden die Treibhauspotentiale aus dem Fünften Sachstandsbericht des IPCC zugrunde gelegt.	absolut
Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle	Equity-Share-Ansatz		absolut
	Finanzielle Kontrolle	X	absolut
	Operative Kontrolle		absolut

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Scope 3 Emissionen wurden im erstmalig erstellten CCF der EAM noch nicht mit einbezogen.

Es wird aktuell ein Screening durchgeführt, um die relevanten Scope 3 Kategorien zu bestimmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope Kategorie	Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen	CO ₂ -Einsparung pro Jahr (in Tonnen)	Energieeinsparung pro Jahr (kWh; MJ)
Scope 2	2020 Leuchtmittelumrüstung in Gebäuden	3,3 Tonnen*	8.700 kWh Strom; 31.320 MJ
Scope 1	2018 Austausch und Optimierung von Abluftventilatoren	30 Tonnen	150.000 kWh Gas; 540.000 MJ
Scope 2	2017 Leuchtmittelumrüstung in Gebäuden	35 Tonnen**	70.000 kWh Strom; 252.000 MJ
Scope 1	Integration von erneuerbarer Wärme für die Gasvorwärmung bei vier Gasdruckregelanlagen in den Jahren 2011, 2014, 2016 und 2019	146 Tonnen im Jahr 2020	730.000 kWh Gas; 2.628.000 MJ

*da EAM Ökostrom bezieht, wurde der deutsche Strommix aus 2020 mit 383 gCO₂e/kWh zu Grunde gelegt

** da EAM Ökostrom bezieht, wurde der deutsche Strommix aus 2017 mit 494 gCO₂e/kWh zu Grunde gelegt

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die EAM richtet ihr Handeln an klaren Leitlinien aus, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Lieferanten und Geschäftspartnern bekannt sind und von diesen angewendet werden. Kernstück ist dabei die Gleichbehandlung aller Kolleginnen und Kollegen, Kunden und Geschäftspartner. Diskriminierung und Benachteiligung werden dabei besonders aufgrund

- des Alters,
- einer Behinderung,
- der ethnischen oder kulturellen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Rasse oder Hautfarbe,
- der Religion oder Weltanschauung,
- der sexuellen Orientierung oder Identität oder
- des Ehe- oder Familienstands

nicht geduldet.

Darüber hinaus gelten die folgenden weiteren Grundwerte der Zusammenarbeit:

- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
- kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- angemessene Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach geltenden gesetzlicher Mindestnormen bzw. tarifvertraglichen- oder betrieblichen Vereinbarungen.

Außerdem stellt ein sicherer Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter die Grundlage für gutes und erfolgreiches Arbeiten dar. Daher hat die Gewährleistung der Arbeitssicherheit der Mitarbeiter bei der EAM höchste Priorität. Das übergeordnete Ziel ist es, Arbeitsunfälle durch präventive Maßnahmen zu vermeiden und unsere Mitarbeiter zu aktuellen Gefahren und

neuen Regelwerken zu schulen. Wenngleich keine entsprechenden quantitativen Ziele vorgegeben sind, zeigt sich in der Unternehmensrichtlinie „Arbeitssicherheit und Umweltschutz“ die hohe Bedeutung des Themas: „Arbeitssicherheit und Umweltschutz stellen neben dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gleichrangige Ziele dar.“ Schulungen in Form von Weiterbildungen werden durch den Fachbereich „Aus- und Weiterbildung“ koordiniert. Hierzu besteht ein umfangreicher Weiterbildungskatalog. Die Schulungsintervalle orientieren sich teilweise an Forderungen aus externen Regelwerken (bspw. Gesetze, Verordnungen, Normen, Regelwerken der Berufsgenossenschaft).

Die EAM bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Arbeitsbedingungen. Das Fundament bilden dabei Tarifverträge über eine leistungsgerechte Vergütung und faire Arbeitszeitregelungen. Ergänzt werden diese durch eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen, die die Rechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das gesetzliche oder tarifvertraglich vereinbarte Maß hinaus verbessern.

Wesentlicher Bestandteil des kontinuierlichen Dialogs mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EAM ist auch die Zusammenarbeit mit den einzelnen Mitbestimmungsgremien der EAM. Diese Zusammenarbeit fußt auf einem Tarifvertrag, der den Mitbestimmungsgremien weitergehende Rechte einräumt als diese gesetzlich vorgegeben sind, wie bspw. in Bewerbungsprozessen, im Themenfeld von Disziplinarmaßnahmen sowie in der Ausgestaltung von betrieblichen Angeboten oder Einrichtungen. Darüber hinaus sind in den Themenfeldern Beruf & Familie oder betriebliches Gesundheitsmanagement Steuerungskreise etabliert.

Über das Ideenmanagement steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein strukturierter Kanal zur Verfügung, über den Verbesserungsvorschläge eingebracht werden können. Diese betreffen beispielsweise Themen der Arbeitssicherheit und Prozessoptimierung bis hin zu technischen Neuerungen und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im täglichen betrieblichen Miteinander.

Die EAM möchte die Arbeitssicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig verbessern. Die Verantwortung für diesen Bereich tragen alle Führungskräfte, die unter anderem für die Gefährdungsbeurteilung oder die Prüfung der Arbeitsmittel zuständig sind. Hierbei berät und unterstützt die Stabsstelle für Arbeitssicherheit. Zusätzlich koordiniert sie einen Lenkungsausschuss, der zwei Mal jährlich tagt. Zur Verbesserung der Arbeitssicherheit wurden im Berichtszeitraum einige Maßnahmen durchgeführt. Dazu zählt z. B. die Schulung von Mitarbeitern zur Arbeit an elektrischen Anlagen, ein Grundlagenworkshop der Führungskräfte zum Arbeits- und Umweltschutz, die Bereitstellung von Kurzpräsentationen mit Unterweisungen für Führungskräfte oder die Begehung von Liegenschaften und Bewertung von Arbeitsprozessen durch Führungskräfte, um die Arbeitssicherheit zu überprüfen

Wir schätzen die Meinungen, Ideen und Einschätzungen unserer Mitarbeiter. Um sie bei der Entwicklung unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie mit einzubeziehen, wurde ein Teil unserer Mitarbeiter im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse befragt. Sie trugen folglich einen beträchtlichen Teil dazu bei, die für EAM wichtigen Themen- und Handlungsfelder für die Nachhaltigkeitsstrategie mitzubestimmen. Auch die inhaltliche

Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt – begleitet durch das Nachhaltigkeitsmanagement – durch die jeweiligen Fachabteilungen in den Gesellschaften und damit in Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Mitarbeitern. Innerhalb der Strukturen des seit dem Jahr 2021 im Aufbau befindlichen integrierten Nachhaltigkeitsmanagements (siehe dazu auch Kriterium 3) können sich Mitarbeiter jederzeit direkt an den Nachhaltigkeitsmanager wenden oder die Nachhaltigkeitsbeauftragten innerhalb der Gesellschaften kontaktieren. Diese arbeiten eng mit dem Nachhaltigkeitsmanagement zusammen und können Mitarbeiterbelange damit direkt aufnehmen. Der Aufbau dieser Organisationsstrukturen ist noch nicht abgeschlossen und wird kontinuierlich fortgesetzt.

Die EAM ist ausschließlich mit ihrer Geschäftstätigkeit in Deutschland vertreten. Durch die umfassende Gesetzgebung sowie auch die Normen und Vorgaben der Branchenverbände und Versicherungsträger in Deutschland haben wir daher keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus der Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen ergeben und erwartbar negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben könnten.

Besondere Gefährdungen zur Arbeitssicherheit stellen bei der EAM Unfälle mit hohem Verletzungspotenzial dar, welche durch die Arbeit mit Strom z. B. an spannungsführenden Anlagen, mit Gas oder an hochgelegenen Orten verursacht werden. Entsprechende Sicherheitsvorkehrungen werden von der EAM ernst genommen und bestmöglich umgesetzt. Unfälle mit hohem Verletzungspotential werden gesondert untersucht, um mögliche Verbesserungspotentiale zur zukünftigen Vermeidung derartiger Unfälle zu finden und umzusetzen.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Für die Themenbereiche Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration bestehen derzeit keine messbaren Zielsetzungen der EAM. Diese Themenfelder sind kontinuierlicher Bestandteil des Dialogs zwischen den Geschäftsführungen und den Mitbestimmungsgremien. Die Vielzahl der einzelnen Maßnahmen, die kollektivrechtlich vereinbart worden sind, haben bislang keinen expliziten Bezug auf Nachhaltigkeitsstandards genommen.

Obwohl die EAM noch keine konkreten Ziele verfolgt, gibt es einige Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden, um ein möglichst chancengerechtes Umfeld zu schaffen. Um die aktive Förderung von Frauen in unserem Unternehmen zu etablieren, wurde z. B. ein MINT

Programm entwickelt, dass jugendlichen Mädchen für eine Woche einen Einblick in den Alltag eines technischen Berufs gibt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund unterstützt die EAM beim Ausbau bzw. Erwerb von Sprachkompetenzen. Die Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund wird aktiv gefördert. Alle Mitarbeiter werden z. B. durch Workshops in den Themenfeldern Vielfalt und Inklusion gefördert sowie für Diskriminierung sensibilisiert. Zudem gibt es ein Whistleblower-Verfahren, um Diskriminierungs- oder Belästigungsfälle melden zu können. Um Familie und Beruf möglichst gut vereinbar zu machen, ermöglicht die EAM ihren Mitarbeitern anteiliges ortsunabhängiges, mobiles und lebensphasenorientiertes Arbeiten sowie flexible Arbeitszeiten. Zudem gibt es immer wieder Veranstaltungen, die losgelöst von der Arbeitstätigkeit sind und Mitarbeiter zusammenbringen sollen. Dies erfolgt auch unter der Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher Themen. So wurden z. B. 16 ukrainische Kriegsflüchtlinge in Wohngebäuden der EAM aufgenommen. Die Wohnungen wurden komplett durch die Unterstützung von EAM-Mitarbeitern und deren Familien ausgestattet sowie die angekommenen ukrainischen Frauen und Kinder aktiv in der Ankommens- und Integrationsphase bspw. bei Behördengängen und Beantragungen unterstützt.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die EAM verfolgt den Ansatz des lebenslangen Lernens und bietet deshalb allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfangreiches Portfolio, beginnend mit der Erstausbildung hin zur kontinuierlichen Weiterbildung. Die Angebote richten sich zum einen an den strategischen Aufträgen der einzelnen Geschäftsbereiche und Gesellschaften aus und sind zum anderen eng verzahnt mit der demografischen Entwicklung der bestehenden Belegschaft. Um nachhaltig den Geschäftserfolg der EAM sicherzustellen, sind folgende konkrete Maßnahmen seitens der EAM umgesetzt, um insbesondere dem demografischen Wandel als auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken:

- Steigerung der Ausbildungs- und Studienförderplätze der EAM auf über 35 Stellen pro Jahr,
- Duale Studienprogramme und -förderungen sowie Traineeprogramme zur Nachführung akademischer Nachwuchskräfte
- Erweiterung des Portfolios der Berufsbilder mit einem stärkeren Fokus auf IT- und digitale Kompetenzen,
- Förderung von Weiterqualifizierungsmaßnahmen bis hin zur Vollförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Übernahme der Ausbildungskosten sowie die bezahlte Freistellung für die Dauer der Weiterqualifizierung,
- Implementierung digitaler Lernformate und -plattformen für alle Zielgruppen mit dem

Schwerpunkt Digitalisierung und virtuelle Zusammenarbeit und

- Temporäre Doppelbesetzung (bedarfsspezifische Zeiträume) von Stellen zum direkten Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen altersbedingt ausscheidenden und nachfolgenden Mitarbeitern

Festgelegte Zielwerte werden dabei durch die EAM nicht vorgegeben, da sich durch die Energiewende und deren Umsetzung sowohl in quantitativen als auch qualitativen Personalbedarfen innerhalb des regulären, jährlichen Planungszyklus signifikante, kurzfristige Bedarfe ergeben.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung bietet die EAM Seminare und Entwicklungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeitende an, die individuell auf Interessen und Fähigkeiten abgestimmt werden können. Diese sind in einem Weiterbildungsportal für alle zugänglich. Zudem gibt es Führungskräfteprogramme, die die Sozialkompetenz der Führungskräfte stärken sollen. Auch werden regelmäßige Gespräche zur Leistungsbeurteilung mit Mitarbeitenden geführt. Für die Förderung von jungen Menschen bietet die EAM Ausbildungsplätze in mehreren Berufen sowie die Möglichkeiten für Praktika, Werkstudierendentätigkeiten u. ä. an und kooperiert mit (Hoch-) Schulen. Auch bereits Beschäftigte werden bei dem Erwerb weiterführender akademischer Abschlüsse von der EAM unterstützt.

Als Regelwerke bestehen Konzern-Leitlinien zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden, ein Code of Conduct zur Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen sowie ein Verhaltenskodex, der den Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeitenden regelt. Um die Sicherheit der Mitarbeitenden sicherzustellen, werden Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzbegehungen und Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Ein konzernweites Ideenmanagement im Intranet, bei dem Beschäftigte Vorschläge einbringen können, fördert die Verbesserungskultur im Unternehmen. Weiterhin stellen z. B. Qualifikationsdatenbanken den Wissenstransfer sicher. Um dem demographischen Wandel zu begegnen, bietet die EAM älteren Mitarbeitern besondere Leistungen wie z. B. längere Urlaubszeiten an. Eine langfristige Personalplanung und Karrieremanagement sorgt insgesamt für eine bedarfsorientierte Nachwuchsplanung.

Zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden wurden Maßnahmen umgesetzt, die einen präventiven Fokus haben:

- Regelmäßige Vorsorgeangebotsuntersuchungen (bspw. Haut- oder Darmkrebsvorsorge),
- Etablierung von Steuerungskreisen in den Themenfeldern Gesundheit und Suchtprävention,
- Veranstaltung von Bewegungsförderungskampagnen (bspw. Bike-Challenge oder EAM in Bewegung, aktive Pause),
- Information und Beratung zu gesunder Ernährung und Bewegungsförderung an Schichtarbeitsplätzen (bspw. Deskbikes, Waldbodenmatten).

Eine zielwertorientierte Steuerung im Bereich der Weiterbildung und des Gesundheitsmanagements erfolgt nicht, da das Qualifikationsportfolio und Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Vermeidung tätigkeitsbedingter gesundheitlicher Beschwerden und

Einschränkungen der Mitarbeiter, das zur Ausübung der jeweiligen Stellen benötigt wird, insbesondere in technischen Bereichen, durch Regelwerke (bspw. TSM, Qualifikationsrahmen VDE, Gefährdungsbeurteilungen) festgeschrieben sind und deren Umsetzung und Einhaltung verpflichtend ist.

Die Führungskräfte der EAM nehmen in ihrer Rolle als Multiplikatoren und Vorbilder gegenüber ihren Mitarbeitern eine Schlüsselfunktion ein, um verschiedene Aspekte des Themenfelds Arbeitsformen, Veränderungsfähigkeit und auch Gesunderhaltung zu transportieren. Dazu ist eine verpflichtende jährlich stattfindende Schulungsreihe aufgebaut worden, an der alle Führungskräfte teilnehmen und deren Anwendungs- und Umsetzungserfolge durch verpflichtende Review-Gespräche mit den jeweiligen Vorgesetzten sowie auch externen Coachingangeboten unterstützt werden.

Das wesentliche Risiko ist die Sicherstellung der benötigten Fachkräfte, um sowohl demografischen als auch durch die Entwicklung der EAM bedingten quantitativen und qualitativen Bedarfen nachkommen zu können. Diese sind von der EAM in einer langfristigen Personalplanung betrachtet worden. Das Konzept zur langfristigen Personalplanung wurde mehrstufig angegangen: Es wurde im Sinne einer initialen Bestandaufnahme eine Altersstrukturanalyse der vorhandenen Belegschaft sowie auch eine darauf aufsetzende Personalbedarfsplanung (Dimensionen Alter, Regionalität, Qualifikation) durchgeführt, die potenzielle Veränderungen der nächsten Dekade betrachtet. Die wesentlichen Erkenntnisse aus der Analyse sind, dass notwendige Maßnahmen auch in einem wesentlichen Kontext zum tatsächlichen altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitern stehen und es partielle Risiken im Sinne der Rekrutierungsmenge qualifizierter Mitarbeiter zu einem jeweiligen Zeitpunkt gibt. Um Planungssicherheit bezüglich des altersbedingten Ausscheidens frühzeitig herzustellen, ist eine Betriebsvereinbarung geschlossen worden, die die frühzeitige, verbindliche Ankündigung eines altersbedingten Austritts eines Mitarbeiters incentiviert. Dadurch können verbindliche Nachbesetzungen mit einer Vorlaufzeit von mindestens 18 Monaten geplant werden (vorherige Ankündigungsfrist des Mitarbeiters lag bei sechs Monaten). Im Kontext der Sicherstellung benötigter (Nachbesetzungs-)Ressourcen sind als Maßnahmen sowohl die Umsetzung eines Traineeprogramms für akademische Berufsbilder, die Erhöhung der Erstausbildungszahlen sowie die Schaffung von festen Dispositionsstellen über den momentanen Arbeitsbedarf hinaus geschaffen worden. Diese Maßnahmen dienen dazu, frühzeitig geeignetes Personal auszubilden, weiter zu qualifizieren und auch an das Unternehmen zu binden, bevor ein jeweilig konkreter Bedarf entstanden ist. Um die jeweilige mittel- und langfristige Personalplanung aktuell zu halten, werden zwei Mal pro Jahr Gespräche zum Stellenplan zwischen jedem Fachbereich, dem Personalbereich und dem Betriebsrat geführt. Ziel der Gespräche ist es, neben der Bewertung und ggfs. Maßnahmenableitung für kurzfristige Handlungsbedarfe vor allem mittelfristige Personal- und Qualifikationsbedarfe zu ermitteln. Die Ergebnisse dieser Gespräche werden in Abstimmung mit der Geschäftsführung direkt in die wirtschaftliche Mittelfristplanung des Unternehmens eingebracht und verarbeitet.

Da es sich bei der langfristigen Personalplanung um einen rollierenden Prozess handelt, aus dem kontinuierlich neue oder veränderte quantitative und qualitative Anforderungen entstehen, werden in diesem Themenfeld keine kontinuierlichen Mess- und Steuerungsgrößen vorgegeben.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert

werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Unfallgeschehen

Im Jahr 2021 ereigneten sich in der EAM Gruppe 34 Betriebs- und Dienstwegeunfälle mit insgesamt 353 Ausfalltagen und zusätzlich 14 Betriebs- und Dienstwegeunfälle mit jeweils einem Arztbesuch. Von Partnerfirmen wurden acht Betriebsunfälle erfasst. Die EAM-Gruppe zieht für die Bewertung der Unfallzahlen unter anderem die „1.000-Mann-Quote“ heran. Für diese Kennzahl wird die Anzahl der Betriebs- und Dienstwegeunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen in das Verhältnis zu 1.000 Vollbeschäftigten gesetzt.

Für das Geschäftsjahr 2021 lag die 1.000-Mann-Quote der EAM-Gruppe bei 13,75.

Unfallschwere

Für die Bewertung der Unfallschwere werden in der EAM-Gruppe die durchschnittlichen Ausfalltage der Unfälle mit Arztbesuch ermittelt. Die Unfallschwere lag im Geschäftsjahr 2021 bei rund 10,5 Tagen pro Unfall.

Unfälle mit hohem Verletzungspotential

Unfälle mit hohem Verletzungspotential, d. h. Arbeitsunfälle durch Strom, Gas oder Absturz werden in der EAM-Gruppe gesondert untersucht. Nach zwei Stromunfällen im Jahr 2019 und vier in 2020 hat sich die Anzahl auf fünf erhöht. Zusätzlich ereigneten sich je ein elektrischer Unfall bei der EAM Tiefbau Mitte sowie einem Tiefbauunternehmen (nicht im Auftrag der EAM). Stromunfälle wurden in einem gesonderten Ursachengespräch näher untersucht und ggf. erforderliche Maßnahmen abgestimmt und umgesetzt. Entsprechende Berichte wurden angefertigt und der Geschäftsleitung der EAM Netz vorgelegt.

Bei den arbeitsbedingten Erkrankungen handelt es sich um sensible Daten, die von der EAM nicht berichtet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Bei der EAM ist die Stabsstelle Sicherheit und Umweltschutz beratend für alle Führungskräfte und Mitarbeiter zuständig. Darüber hinaus unterstützt sie zu diesen Aspekten die Aus- und Weiterbildungen. Die EAM fördert den Erhalt und die Weiterentwicklung einer angemessenen Qualifikation auch in diesem Themenfeld durch regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen. Um alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit einzubeziehen, werden jährlich zahlreiche Schulungen und Sicherheitsunterweisungen durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu Aspekten der Arbeitssicherheit unterstützt. Diese behandelt beispielsweise Themen wie die Arbeit unter Spannung, Brand- und Katastrophenschutz oder Arbeitssicherheit bei Kabelmontagen oder Gefahrstoffdatenbank. Auch sind Ziele zur Arbeitssicherheit in den Zielvereinbarungen von Führungskräften und einzelnen Mitarbeitern integriert (siehe auch Kriterium 8, Aspekt 1). Alle Maßnahmen des Gesundheitsschutzes werden durch den Steuerungskreis Gesundheit festgelegt und durch das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Personalabteilung koordiniert. Die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz hat – sofern Bedarf besteht – eine Unterstützungsfunktion. Im Bereich Gesundheitsschutz werden alle Mitarbeiter über Angebots- und Vorsorgemaßnahmen durch den Betriebsarzt informiert. Hier bietet die EAM bereits alle wichtigen und relevanten gesundheitsfördernden und gesundheitserhaltenden Maßnahmen an. Die Kommunikation erfolgt über das Intranet. Dort sind unter der Rubrik „Arbeitssicherheit, Umweltschutz & Fuhrparkmanagement“ sowie „Gesundheit & Familie“ alle wichtigen Informationen für die Mitarbeitenden sowie der jährliche Sicherheitsbericht einsehbar. In den Regionen Nord, Mitte und Süd sowie der Unternehmensleitung führte die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz im Auftrag der Geschäftsführungen der EAM 16 Arbeitsschutzausschusssitzungen durch. Teilnehmer waren Vertreter des Unternehmens, des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsärzte, die Sicherheitsfachkräfte sowie die Sicherheitsbeauftragten der Organisationseinheiten der EAM.

Neben aktuellen Sicherheitsthemen und dem Unfallbericht besprachen die Teilnehmer besondere Vorfälle aus anderen Unternehmen, um Gefahrenpotentiale bei der EAM zu erkennen und ggf. präventive Maßnahmen zu ergreifen. Die für die Regionen zuständigen Betriebsärzte berichteten über aktuelle Aktionen im Bereich der Arbeitsmedizin und standen ebenfalls für Fragen aus dem Teilnehmerkreis zur Verfügung. Innerhalb der Sitzungen erfolgt stets ein Bericht des Betriebsarztes zum aktuellen Coronageschehen. Über die Sitzungen wurde durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz ein Protokoll erstellt, damit umzusetzende Aufgaben nachverfolgt werden konnten. Die EAME, die EAMP und die BeSte Stadtwerke haben eine Unternehmensgröße erreicht, die einen Arbeitsschutzausschuss erfordert. Die Unternehmen werden in die bestehenden Arbeitsschutzausschüsse integriert.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.
-

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit
Gesamtanzahl der Angestellten	Kopfzahl	1.297	absolut
Angestelltenzahl nach Geschlecht	männlich	966	absolut
	weiblich	331	absolut
	divers	0	absolut
Unterteilung der Gesamtangestelltenzahl nach Angestelltenkategorie: Hierarchieebenen (z. B. oberes und mittleres Management) und Funktion (z. B. Technik, Administration, Produktion).	Geschäftsführung	8	absolut
	Leitungsteam	10	absolut
	mittleres Management	38	absolut
Gesamtstundenzahl für die Aus- und Weiterbildung von Angestellten während des Berichtszeitraums nach Geschlecht	Gesamt	19.714	h
	männlich	16.519	h
	weiblich	3.196	h
	divers	0	h
Durschnittliche Stundenzahl für die Aus- und Weiterbildung von Angestellten während des Berichtszeitraums	Gesamt	15,2	h
Anzahl der Auszubildenden, nach Geschlecht	männlich	66	Kopfzahl
	weiblich	4	Kopfzahl
Wie viel % der Auszubildenden wurden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung übernommen?	Gesamt	87%	Prozentsatz

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit	Kategorie
Prozentsatz der Personen in den Leitungsorganen	Nach Geschlecht	82%	Prozentsatz	männlich
		18%	Prozentsatz	weiblich
		0%	Prozentsatz	divers
	Nach Altersgruppe	0%	Prozentsatz	< 30 J
		38%	Prozentsatz	30 - 50 J
		62%	Prozentsatz	> 50 J
SB-Quote	Schwerbehinderte/Gleichgestellt	6%	Prozentsatz	zu definieren
Prozentsatz der Mitarbeiter pro Angestelltenkategorie	Kaufmännische	56%	Prozentsatz	männlich
		44%	Prozentsatz	weiblich
		0%	Prozentsatz	divers
		15%	Prozentsatz	< 30 J
		49%	Prozentsatz	30 - 50 J
		36%	Prozentsatz	> 50 J
		10%	Prozentsatz	Führungskräfte
	Technische	83%	Prozentsatz	männlich
		17%	Prozentsatz	weiblich
		19%	Prozentsatz	< 30 J
		47%	Prozentsatz	30 - 50 J
		34%	Prozentsatz	> 50 J
		7%	Prozentsatz	Führungskräfte
	Alle Mitarbeiter	74%	Prozentsatz	männlich
		25%	Prozentsatz	weiblich
		0%	Prozentsatz	divers
		22%	Prozentsatz	< 30 J
		45%	Prozentsatz	30 - 50 J
		33%	Prozentsatz	> 50 J
		8%	Prozentsatz	Führungskräfte

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Die EAM duldet keine Benachteiligung, Belästigung oder Diskriminierung, sei es aufgrund von Alter, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder Identität oder des Ehe- oder Familienstands. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet, weshalb daraus keine zusätzlichen Maßnahmen notwendig waren.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Alle Geschäftsstandorte der EAM liegen in Deutschland. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben einschließlich der Einhaltung der Menschenrechte ist für die EAM selbstverständlich.

Die EAM beschafft fast ausschließlich bei Lieferanten und Dienstleistern innerhalb der EU. In diesen Ländern ist die Einhaltung der Menschenrechte insbesondere durch gesetzliche Vorgaben sichergestellt. Zusätzlich sind Eigenerklärungen zur Beachtung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Zahlung von wenigstens Mindestlohn (auch bei Nachunternehmern) Eignungsvoraussetzung bereits bei der Teilnahme an Ausschreibungen

oberhalb der Schwellenwerte entsprechend der Sektorenverordnung. Entsprechend ist die Einhaltung der Menschenrechte grundsätzlich bei den Lieferanten sichergestellt.

Darüber hinaus hat die EAM im Jahr 2022 ihre erste Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und plant mittelfristig quantifizierte Ziele auch im Bereich „Menschenrechte“ zu entwickeln. Hierbei wird ein Schema zur Bewertung von Lieferanten nach sozialen und ökologischen Kriterien im Rahmen der Ausschreibungen entwickelt werden. Es soll auch die Aufnahme von CSR-Kriterien in Ausschreibungen relevanter Material- und Leistungsbereiche erfolgen. Weiterhin soll eine Guideline für Mitarbeitende der Beschaffung zur Auswahl der Lieferanten nach ESG (Environmental, Social, Governance)-Kriterien erstellt sowie die MA entsprechend geschult werden.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse zur Gestaltung einer Nachhaltigkeitsstrategie bei der EAM ergaben sich Handlungs- und Themenfelder, und damit einhergehend wurden auch neue Ziele festgelegt. Hierzu zählt auch das Handlungsfeld „Verantwortung in der gesamten Wertschöpfungskette/Achtung der Menschenrechte“. Eins der Ziele ist es, Mitarbeiter weitergehend zu Menschenrechtspolitikern und -verfahren zu schulen.

Die wesentlichen Risiken aus den Tätigkeiten der EAM ergeben sich durch unsere Wertschöpfungskette. Detaillierte Informationen hierzu sind unter dem Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ zu finden. Bezogen auf das Thema Menschenrechte sind Risiken im Bereich der Beschaffung zu identifizieren. Die EAM bezieht ihre Produkte deswegen aus der EU, sodass die Einhaltung der Menschenrechte insbesondere durch gesetzliche Vorgaben sichergestellt ist. Zusätzlich werden Eigenerklärungen zur Beachtung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Zahlung von gesetzlichen Mindestlöhnen (auch bei Nachunternehmern) eingefordert. Die EAM ist sich der Herausforderung bewusst, dass mit dem Einkauf von Erdgas auf dem Großhandelsmarkt ggfs. auch menschenrechtliche Risiken verbunden sein können, da auf den europäischen Handelsplätzen keine Herkunftsnachweise gehandelt werden, die Auskunft über Herkunft aus dem außereuropäischen Ausland geben würden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die EAM-Gruppe beschafft fast ausschließlich bei Lieferanten und Dienstleistern innerhalb der EU. In diesen Ländern ist die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere durch gesetzliche Vorgaben, sichergestellt. Zusätzlich sind Eigenerklärungen zur Beachtung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Zahlung von wenigstens Mindestlohn (auch bei Nachunternehmern) Eignungsvoraussetzung bereits bei der Teilnahme an Ausschreibungen oberhalb der Schwellenwerte entsprechend der Sektorenverordnung. Entsprechend ist die Einhaltung der Menschenrechte grundsätzlich bei den Lieferanten sichergestellt. Daher wird dieser Indikator bei der EAM nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Alle Geschäftsstandorte der EAM-Gruppe liegen in Deutschland. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben einschließlich der Einhaltung der Menschenrechte ist für die EAM-Gruppe selbstverständlich. Daher wird dieser Indikator bei der EAM nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Dienstleister müssen, bei Auftragswerten größer 10.000,- €, eine Eigenerklärung zur Zahlung von wenigstens Mindestlohn (auch bei Nachunternehmern) abgeben. Eine dokumentierte Auswertung der Kenngröße ist in Arbeit.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Es sind uns keine Verstöße bei unseren Lieferanten und Dienstleistern bekannt. Entsprechend wurden auch keine Maßnahmen ergriffen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Für den regionalen Energiepartner EAM gehört das gesellschaftliche Engagement zum Kern des Unternehmens. Die EAM engagiert sich in den Bereichen Sport, Kultur und Soziales sowie zudem mit einem besonderen Fokus im Bereich Naturerlebnis und Nachhaltigkeit. Zentrale Kriterien für die Förderung von Aktivitäten sind die folgenden:

- Vereinbarkeit mit dem Leitbild der EAM und dem Markencode modern-einfach-fair
- Regionaler Bezug,
- Nachwuchsförderung bzw. generationenübergreifende Relevanz,
- direkt nachvollziehbarer Nutzen für die Anteilseigner der EAM: Vor-Ort -Sponsoring als bevorzugtes Format (Großveranstaltungen mit überregionaler Ausstrahlung nur in Ausnahmefällen).

Zentrale Beispiele für das gesellschaftliche Engagement der EAM:

- Kooperationen mit regionalen Naturparks (u.a. NP Habichtswald) und Förderung von Aktivitäten, bei denen insbesondere der Nachwuchs für Themen wie Natur- und Klimaschutz oder Artenvielfalt sensibilisiert wird,
- Förderung der Jugendarbeit des NABU Schwalm-Eder,
- Verstärkung bzw. Entwicklung von Natur- und Nachhaltigkeitsaspekten im bestehenden klassischen Sponsoring, z. B. ausschließliche Förderung der Waldkonzerte (Draußen-Konzerte) im Rahmen des Kultursommers Nordhessen; Auslobung des Fairness-Preises in der Partnerschaft mit dem KSV Baunatal (größter nordhessischer Sportverein),
- jährliche Sondersponsoring-Aktion für Anteilseigner- und Konzessionskommunen mit Schwerpunkt Naturerlebnis/Nachhaltigkeit; Wanderbank für jede Kommune (2021); Insektenhotel für jede Kommune (2022),
- EAM-Stiftung mit wechselnden Themenschwerpunkten als zusätzlicher Topf (idR 55 T Euro pro Jahr, die ausgeschüttet werden; jeweils 100 T in 2021 und 2022),
- Förderung Laufsport/Volksläufe (als einfache, leicht zu praktizierende, nachhaltige Disziplin),
- Trikot-Sponsorings von E-Jugendmannschaften im Fußball.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

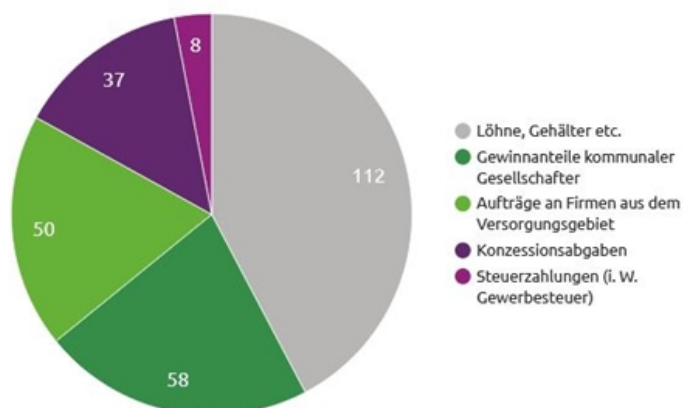
a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Wertbeitrag für die Region

Angaben in Mio. €



Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Für die EAM bestehen aktuell keine spezifischen Gesetzgebungsverfahren, zu denen Eingaben gemacht werden.

Bei entsprechenden Aktivitäten gelten die folgenden EAM-eigenen Vorgaben:

- Neutralität als oberes Gebot,
- Konstruktiver Begleiter (keine Lobbyarbeit),
- keine Lobbyarbeit auf Bundesebene,
- Kontakt mit kommunalen Entscheidungsträgern im Sinne des Profils als Partner der Energiewende vor Ort (z. B. Vorstellung von geplanten Windprojekten mit Bürgerbeteiligung in kommunalen Gremien).

In den folgenden Branchenverbänden sind Gesellschaften der EAM Mitglied:

Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (BDEW)
Verband kommunaler Unternehmen e. V. (VKU)
House of Energy Hessen e. V.
deENet Kompetenznetzwerk dezentrale Energietechnologien e. V.
Forschungsstelle für Energiewirtschaft e. V. (FfE)
Bundesverband eMobilität e. V.
Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches (DVGW)
Forum für Netztechnik/Netzbetrieb im VDE
Verband der Elektrotechnik VDE, Bezirksverein Kassel
DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

Unser politisches Engagement orientiert sich an den Kriterien der Neutralität im parteipolitischen Sinne. Weiterhin sind wir den Grundwerten verpflichtet, die im Zielbild und der Gesamtstrategie der EAM verankert sind (siehe dazu auch den Indikator zur Beschreibung der Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen der Organisation).

Die EAM ist in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die EAM leistet grundsätzlich keine Spenden oder Zahlungen an Regierungen, Parteien und Politiker*innen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die EAM hat eine etablierte Compliance Organisation, die aus folgenden wesentlichen Komponenten besteht: Regelwerk – Management – Meldewege. Die Compliance Organisation ist darauf ausgerichtet, mögliche Verletzungen von Compliance-Regeln bereits im Vorfeld zu vermeiden sowie eingetretene Verletzungen aufzuklären und eine Wiederholung für die Zukunft auszuschließen.

Kern des Regelwerks ist die Unternehmensrichtlinie Verhaltenskodex (Compliance), die für Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer in gleichem Maße verbindlich ist. Die Unternehmensrichtlinie wird flankiert durch themenbezogene Dokumente wie Checklisten oder Prüfkriterien. Mitarbeitende können z. B. mit den Checklisten „Compliance“ und „Korruption“ ihr eigenes Handeln überprüfen.

Das Compliance-Management besteht aus Compliance-Officer, Vertreterin und Büro und veranlasst alles Notwendige, um alle Beschäftigten bei der Einhaltung der Regeln zu unterstützen sowie Ansprechpartner, Schulungen und Informationen zur Verfügung zu

stellen. Der Compliance-Officer berichtet direkt an die Geschäftsführung und die Jahresabschlussprüfer sowie indirekt an die Aufsichtsgremien.

Regelverletzungen sind ihm, einer Führungskraft oder dem externen Vertrauensanwalt unverzüglich zu melden. Der Melder kann dies anonym tun und darf nicht sanktioniert werden. Das Meldesystem der EAM entspricht der EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern (Richtlinie (EU) 2019/1937).

Der Compliance-Officer leitet die objektive Aufklärung der Regelverletzung und schlägt Sanktionen und Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung vor. Die Verletzung der Compliance-Regeln kann für die Beschäftigten arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

Darüber hinaus hat die EAM ein Internes Kontrollsystem etabliert, dessen Grundlagen, Anforderungen und Instrumente sich in einer Unternehmensrichtlinie wiederfinden. Neben der Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung ist auch die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen. Grundlage ist eine Identifizierung der Risiken auf Ebene der wesentlichen Prozesse sowie die anschließende Dokumentation und Durchführung der zur Risikoabdeckung notwendigen Kontrollaktivitäten (u. a. Genehmigungen und Prüfungen). Jährlich durchzuführende Bewertungen erhöhen das Bewusstsein der Prozessverantwortlichen bezüglich der Verantwortung zur Einrichtung und Aufrechterhaltung eines effektiven internen Kontrollsystems.

Generell erstattet die Compliance-Organisation der EAM jährlich Bericht an die Geschäftsführung, die Jahresabschlussprüfer und über den kaufmännischen Bereich auch an die Aufsichtsgremien. In diesen Berichten werden die compliance-relevanten Vorgänge im Berichtsjahr in Kennzahlen zu präventiven und repressiven Maßnahmen dargestellt und hinsichtlich ihrer Entwicklung mit dem Vorjahr verglichen. Erkennbare Entwicklungspotenziale werden umgesetzt.

Individuell erstattet die Compliance-Organisation vorgangsbezogen Bericht an die Geschäftsführung und betroffenen Führungskräfte zur Wirkungsweise der Maßnahmen bei Aufdeckung der Regelverletzung und koordiniert Maßnahmen zu evtl. systemischen Verbesserungen (lessons learned).

Die EAM hat zudem eine interne Revision eingerichtet, um Management und Aufsichtsräte bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Dies beinhaltet unter anderem Prüfungen zu den internen Kontrollen sowie zur Einhaltung der Vorgaben durch Verträge, Gesetze und Rechtsprechung. Die Revisionsprüfungen finden regelmäßig und darüber hinaus anlassbezogen statt.

In der EAM ist jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jeder Geschäftsführer für sein eigenes regelkonformes Verhalten verantwortlich. Die Führungskräfte und die Geschäftsführung haben bei der Einhaltung der Compliance-Regeln zusätzlich eine besondere Vorbildfunktion, die bei einer Regelverletzung eine strengere Beurteilung nach sich zieht.

Die Geschäftsführung setzt den Compliance-Officer ein und stattet ihn mit den für seine Arbeit notwendigen Kompetenzen und Mitteln aus. Die Geschäftsführung fordert von jedem Beschäftigten die Einhaltung der Compliance-Regeln (tone from the top).

Der Compliance-Officer berät Beschäftigte bei Fragen zu den Compliance-Regeln, unterstützt die Informationsvermittlung, überprüft die Compliance-Regeln selbst oder im Rahmen eines Audits, arbeitet an der Aufklärung von Regelverstößen und bereitet einen jährlichen Compliance-Bericht vor.

Die Führungskräfte weisen ihre Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich auf die bestehenden Compliance-Regeln hin und dokumentieren dies. Auf die Erledigung dieser Führungsaufgabe und Dokumentation werden die Führungskräfte vom Compliance-Officer jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres per E-Mail hingewiesen. Auf Wunsch der Führungskraft übernimmt der Compliance-Officer die Unterweisung im Rahmen von Informations- und Diskussionsforen. Neue Mitarbeiter inklusive Auszubildende werden durch den Compliance-Officer zeitnah nach ihrem Eintritt in die EAM geschult.

Zusätzlich erfolgt anlassbezogen eine Sensibilisierung der betroffenen Mitarbeitenden oder Organisationseinheiten durch anonymisierte Informationen im Intranet, über den Führungskader oder über die Umsetzung systemischer Verbesserungen. Soweit Compliance-Vorgänge zu Erkenntnissen zur Vermeidung von Wiederholungen führen, werden die betroffenen Führungskräfte vom Compliance-Officer über konkrete Maßnahmen informiert.

Die Prüfungsberichte der internen Revision werden mit den geprüften Organisationseinheiten im Detail ausgewertet sowie den betroffenen Führungskräften und Geschäftsführern zur Kenntnis gegeben. Die Empfehlungen der internen Revision werden zentral erfasst und ihre Umsetzung lückenlos überwacht.

Die Compliance-Organisation der EAM verfolgt das Ziel, jeden Beschäftigten über die aus seiner konkreten Tätigkeit erwachsenden Risiken zu informieren und ihm Lösungswege zur erfolgreichen Bewältigung solcher Risiken aufzuzeigen. Die Erreichung dieses Ziels lässt sich an den Parametern der geschulten Mitarbeitenden (Information) einerseits und der Anfragen und aufgedeckten Verstöße (Risikobewältigung) andererseits messen und durch Vergleich mit den entsprechenden Werten der Vorjahre in ihrer Entwicklung bewerten.

Bei Zugrundelegung eines mittelfristigen Betrachtungszeitraums von fünf Jahren ist zu konstatieren, dass sich der Umfang der Anfragen und die Anzahl der geschulten Mitarbeitenden stetig erhöht haben, während sich die Anzahl und Schwere der aufgedeckten Regelverletzungen stetig reduziert.

Die für alle Tätigkeiten in der EAM existenten Risiken sind als Ergebnis eines gruppenweiten Risk-Awareness-Prozesses in den Verhaltenskodex (Compliance) eingeflossen und werden dort hinsichtlich Problematik und Lösung ausdrücklich beschrieben. Konkret handelt es sich um

- generelle Compliance-Risiken
 - Gewährung und Annahme von Vorteilen
 - Spenden
 - Sponsoring
 - Interessenkonflikt Beruf-Privat
 - Beziehungen zu Wettbewerbern oder Geschäftspartnern
 - Geschäfte mit der EAM

sowie

- aufgabenspezifische Compliance-Risiken
 - Lieferantenauswahl
 - Untreue/Unterschlagung
 - Unlauterer Wettbewerb.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Wert	Maßeinheit
Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Gesamtzahl Geschäftsstandorte	50	absolut
	Prozentsatz Geschäftsstandorte	100	Prozentsatz
Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden	Korruptionsrisiken	<ul style="list-style-type: none"> o Gewährung und Annahme von Vorteilen o Spenden o Sponsoring o Interessenkonflikt Beruf-Privat o Beziehungen zu Wettbewerbern oder Geschäftspartnern o Geschäfte mit der EAM o Lieferantenauswahl o Untreue/Unterschlagung o Unlauterer Wettbewerb 	absolut

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Ergebnisse
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle	Gesamtzahl der Korruptionsvorfälle	0
	Art der Korruptionsvorfälle	entfällt
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	Geamtzahl Vorfälle, in denen Angestellte entlassen wurden	0
	Geamtzahl Vorfälle, in denen Angestellte abgemahnt wurden	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden	Beendete Verträge mit Geschäftspartnern	0
	Nicht erneuerte Verträge mit Geschäftspartnern	0
Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Klagen	Eingeleitete öffentliche Klagen	0

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Beschreibung der Kennzahl	Messgröße	Unterteilung
<p>Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus</p>	<p>Kein Fall der Nichteinhaltung</p>	<p>In der EAM Gruppe wurde 2021 kein Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften ermittelt, der zur Auferlegung von erheblichen Bußgeldern oder nicht-monetären Sanktionen geführt hat.</p>

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.