

Nachhaltigkeitsbericht



	Geschäftsfelder und -tätigkeiten	05
	Teilnahme am UN Global Compact	08
	Förderung der Ziele für nachhaltige Entwicklung	09
A.	Strategie	
	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	11
	2. Wesentlichkeit	15
	3. Ziele	16
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	18
B.	Prozessmanagement	
	5. Verantwortung und Governance	21
	6. Regeln und Prozesse	21
	7. Kontrolle	22
	8. Anreizsystem	22
	9. Anspruchsgruppen	23
	10. Produkt- und Innovationsmanagement	25
C.	Umwelt	
	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	31
	12. Ressourcenmanagement	32
	13. Klimarelevante Emissionen	34
D.	Gesellschaft	
	14. Arbeitnehmerrechte	39
	15. Chancengleichheit	43
	16. Qualifizierung	44
	17. Menschenrechte	47
	18. Gemeinwesen	49
	19. Politische Einflussnahme	54
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	55
	Übersicht über den Einsatz der UN-Global-Compact-Prinzipien und Sustainable Development Goals	58



Geschäftsfelder und -tätigkeiten

Der STEAG-Konzern mit Sitz in Essen wurde vor 83 Jahren in Lünen bei Dortmund gegründet. Heute ist STEAG ein national und international tätiges Unternehmen im Energiesektor, das seinen Kunden integrierte Lösungen und Dienstleistungen insbesondere im Bereich der Strom- und Wärmeerzeugung und -versorgung anbietet. Zu den Kernkompetenzen gehören die Planung, Realisierung sowie der Betrieb von Großkraftwerken und von dezentralen Erzeugungsanlagen, die kraftwerksbasierte Stromvermarktung, die Fernwärmeversorgung sowie verschiedene mit der Energieerzeugung verbundene technische und Ingenieurdienstleistungen. Für die Strom- und Wärmeerzeugung werden neben fossilen Brennstoffen auch verschiedene erneuerbare Energien und Spezialbrennstoffe eingesetzt.

In Deutschland betreibt der STEAG-Konzern Großkraftwerke an sechs Standorten im Ruhrgebiet und im Saarland sowie ein Raffineriekraftwerk im sachsen-anhaltinischen Leuna. Hinzu kommen deutschlandweit mehr als 200 dezentrale Anlagen zur Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien bzw. dezentrale Anlagen für die Industrie und zur Wärmeversorgung. International betreibt der STEAG-Konzern eigene Großkraftwerke in Kolumbien, auf den Philippinen und in der Türkei. Dabei arbeitet STEAG langjährig eng mit Partnern vor Ort zusammen.

Ein weiterer zentraler Unternehmensbereich sind – wie erwähnt – erneuerbare Energien und dezentrale Anlagen. Hierin sind sämtliche Aktivitäten zur dezentralen Energieerzeugung (auf Basis erneuerbarer Energien und industrielle bzw. kommunale Versorgungslösungen) gebündelt. Der Geschäftsbereich New Energies ist darauf spezialisiert, dezentrale maßgeschneiderte Energielösungen auf Basis effizienter und nachhaltiger Konzepte zu entwickeln. Das Portfolio reicht von konventionell erzeugter Energie bis zu Wind- und Bioenergie, von Grubengasanlagen- bis hin zur Geothermienutzung. Fernwärme und energetische Grubengasnutzung sind Produkte, mit denen der Unternehmensbereich auch im Ausland, zum Beispiel in Polen, erfolgreich ist. Gesellschaften von STEAG sind zudem seit 2019 in der Errichtung und dem Betrieb von Solar- und Photovoltaikanlagen tätig. Jüngstes Mitglied der Konzernfamilie ist ein Unternehmen für digitale Energiedienstleistungen im Bereich des Energiedatenmonitorings und -managements.

Als aktiver Partner der Energiewende in Deutschland steht der STEAG-Konzern für einen ganzheitlichen Blick auf den Wandel in der Energiewirtschaft durch kontinuierliche Forschung und Entwicklung. Ein Zukunftsbereich ist das

Speichern von Energie. STEAG entwickelt seit Jahren Großbatterie-Systeme. Seit Fertigstellung und kommerzieller Inbetriebnahme der Anlagen 2016 ist weltweit ein kontinuierlich steigendes Interesse an Speichertechnologien zu beobachten. Insbesondere in Deutschland sind dabei für die Erbringung von Primärregelleistung Investitionen in Batteriespeicher zu verzeichnen. Um die klimaschonende Transformation der Industrie und des Energiesystems voranzutreiben, kooperiert STEAG zudem mit anderen Unternehmen. Ein Beispiel ist hier die Entwicklung von Power-2-X-Technologien, wobei ein Schwerpunkt insbesondere auf der Nutzung des Energieträgers Wasserstoff liegt.

Mit diesem breit aufgestellten Erzeugungs- und Dienstleistungsportfolio stellt STEAG Versorgungssicherheit her.

Einzelne Kernaspekte aus den Geschäftsbereichen:

- › Im Geschäftsbereich Kraftwerke ist der Bereich Trading & Optimization (T&O) für den Handel und die Vermarktung der Stromprodukte sowie die Bewirtschaftung der Kraftwerke verantwortlich. Dem Bereich Erzeugung obliegt hingegen der operative Betrieb der Kraftwerke des STEAG-Konzerns.
- › Die deutschen Erzeugungsaktivitäten werden ergänzt durch den Geschäftsbereich Fernwärme. Dieser vermarktet klimafreundliche Fernwärme aus Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen und industrieller Abwärme.
- › Ziel des Geschäftsbereichs Power Minerals ist es, die Reststoffe aus den deutschen und internationalen Erzeugungsanlagen zu vermarkten. Abnehmer sind hier vor allem die Zement- und die Bauindustrie.
- › Innerhalb des Geschäftsbereichs Energy Services entwerfen STEAG-Ingenieure und -Techniker bereits seit Jahrzehnten Konzepte für Anlagen thermischer oder erneuerbarer Energieerzeugung, planen und realisieren diese und bieten auch im internationalen Markt – etwa in Indien, Brasilien, Teilen des afrikanischen Subkontinents oder China – Dienstleistungen sowie IT-Lösungen zur Optimierung dieser Anlagen an.
- › Das Traditionsunternehmen Krantz als Teil des STEAG-Konzerns treibt das Geschäftsfeld „Rückbau von Kernkraftanlagen“ weiter voran und entwickelt zudem modulare Abluftsysteme sowie Lüftungs- und Filtersysteme.
- › STEAG Solar Energy Solutions (SENS) legt seinen Fokus auf die schlüssel-

fertige Planung und Errichtung großflächiger Freiflächen-Photovoltaik-Anlagen sowie deren Wartung und Betriebsführung, ferner auf passgenaue Energielösungen für Gewerbe und Industrie.

- › Das über Jahrzehnte erworbene Know-how für Servicedienstleistungen mit den Schwerpunkten Kraftwerksinstandhaltung und Netzdienstleistungen ist im Geschäftsbereich Technischer Service zusammengefasst.
- › Mit seinen zwei Müllverbrennungsanlagen sowie dem Erwerb der Anteile der IKW Rüdersdorf GmbH im Jahr 2017 ist der STEAG-Konzern verstärkt in die thermische Abfallverwertung eingetreten. Die STEAG Waste to Energy GmbH entwickelt den Geschäftsbereich – national wie international – strategisch weiter.

Teilnahme am UN Global Compact seit 2011

STEAG ist seit 2011 Teilnehmer am Deutschen Netzwerk des UN Global Compact und unterstützt im Rahmen seiner Teilnahme die Realisierung der zehn Prinzipien:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Förderung
der Prinzipien
der Vereinten
Nationen,
insbesondere
der Sustainable
Development
Goals / Ziele
für nachhaltige
Entwicklung

STEAG betrachtet insbesondere technische Innovation und daraus resultierende Geschäftsfelder als Treiber zur Optimierung sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Infrastrukturen weltweit. Dies wirkt sich auch auf die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG), der Ziele für nachhaltige Entwicklung, positiv aus.

In Bezug auf Geschäftsfelder von STEAG sind in diesem Zusammenhang folgende SDG zu nennen:

1 KEINE ARMUT



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



A

Strategie



1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Um Effizienzen im gesamten STEAG-Konzern zu heben, das Geschäftsportfolio zu optimieren und neue Wachstumsfelder zu besetzen, wurden im STEAG-Konzern sechs strategische Stoßrichtungen für die künftigen Aktivitäten des Konzerns definiert:

- › effizienter Betreiber eigener Anlagen und Standorte in dynamischer Marktumgebung, z. B. durch das Optimieren des Kraftwerkparks und Transformation in der Fernwärmeversorgung
- › Wettbewerbsvorteil als Energiehändler mit eigener Erzeugungsbasis, z. B. durch Ausbau des Commodity-Handels und Identifikation neuer Geschäftsmodelle auf Basis erneuerbarer Energien mit eigener Handelsplattform
- › kompetenter Entwickler und Betreiber im Bereich dezentrale Energieversorgung, z. B. durch Nutzung industrieller Prozessabwärme sowie Erweiterung des Portfolios auf Druckluft und Kälte
- › führender Spezialist rund um die Stilllegung und den Rückbau von Nuklearanlagen, z. B. durch weitere Internationalisierung und Akquisition weiterer Wettbewerber
- › erfolgreicher Anbieter im Markt für Energiedienstleistungen, z. B. durch kontinuierliche Ausweitung des Serviceangebots im Bereich erneuerbare Energien
- › gezielte Asset-Investitionen in Deutschland und auf internationalen Märkten, z. B. durch den Bau von Anlagen mit Gas-und-Dampf-Technologie und zusätzlicher Fernwärmeauskopplung oder Weiterentwicklung der Energiegewinnung mittels Wasserstofftechnologie

Nachhaltig wahrgenommene Unternehmensverantwortung ist durchweg sowohl Teil der oben dargestellten Geschäftsfelder als auch der Konzernstrategie und somit eine der Grundlagen geschäftlichen Erfolgs. Gemäß des „Tone from the Top“ der STEAG-Geschäftsführung bedeutet Erfolg nicht nur, profitabel zu sein, sondern auch auf dem Weg dorthin rechtskonform und verantwortungsbewusst die gesetzten Ziele zu verwirklichen. Allgemein anerkannte ethische Grundwerte, z. B. die Prinzipien des Global Compact, stellen die Leitlinien des Handelns von STEAG nicht erst seit Beginn der eigenen Teilnahme an der Initiative 2011 dar. Diese Haltung erwartet STEAG auch von ihren Geschäftspartnern weltweit.

Weil STEAG mit ihrem vielfältigen technischen Know-how einen wichtigen Beitrag zum erfolgreichen Gelingen der Energiewende in Deutschland leistet, rückt der Bereich des Umweltschutzes in eine immer zentralere Rolle.

So wurden im Themenfeld Umweltschutz insbesondere die Maßnahmen aus den Geschäftsfeldern und den technischen Innovationen abgeleitet, die STEAG verfolgt. In steigendem Maße betreibt STEAG vielfältige Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien. Dazu zählen Onshore-Windparks, Solar- und Photovoltaikanlagen oder Anlagen zur Energiegewinnung aus Biomasse oder Abfall. Ferner versorgt STEAG in Deutschland in den industriellen Zentren im Ruhrgebiet und im Saarland Kommunen und Regionalverbände mit klimaschonender Fernwärme. Im Bereich Forschung und Entwicklung, die bei STEAG stets anwendungsorientiert die operativen Geschäfte begleiten, liegt das Augenmerk auf der Weiterentwicklung von Batterie- und Speicherlösungen sowie dem Ausbau der Wasserstofftechnologie.

Diese Geschäftsaktivitäten, die zugleich die Prinzipien zur Wahrung des Umweltschutzes im Rahmen des UN Global Compact berücksichtigen, werden auch in diesem Jahr durch die Ausgestaltung der Prinzipien der Achtung der Menschenrechte, der Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und der Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität flankiert.

Darüber hinaus bringt STEAG die Erreichung der 17 SDG bis 2030 voran; darunter insbesondere die Ziele 7 (saubere und bezahlbare Energie), 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Zum Nachhaltigkeitsansatz bei STEAG zählen auch die Unternehmenskultur und die daraus resultierenden hochwertigen Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich über das spezialisierte Know-how hinaus in die notwendige Fortentwicklung des Konzerns einbringen. Dies erfolgt insbesondere beim Thema Digitalisierung. Zusätzlich engagieren sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Konzerns ehrenamtlich im gesellschaftlichen und sozialen Bereich, worüber im Folgenden noch berichtet werden wird.

Bis 2030

Erreichung aller
Sustainable Development Goals

Insbesondere die Maßnahmen im Rahmen der Teilnahme am UN Global Compact sind seit Jahren Teil der täglichen, operativen Geschäfte des Konzerns und fließen als praxisorientierte Werte auch in die langfristige Konzernstrategie ein. Dies gilt auch im Falle von Veränderungsprozessen oder Strategieerneuerungen, die die Geschäfte bei STEAG künftig schneller, flexibler und vielfältiger werden lassen. Diese Veränderungen erfordern belastbare Rahmenbedingungen.

So hat STEAG vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Diversifizierung, der Technologieoffenheit und der anzustrebenden Versorgungssicherheit bereits 2011 die folgenden sechs Handlungsfelder definiert, unter denen seit Jahren die Maßnahmen eingeordnet werden:

- › technische Innovation
- › Marktfähigkeit
- › Umwelt
- › Mitarbeiter
- › Integrität
- › gesellschaftliche Verantwortung

Zur Konzernstrategie zählt ferner die transparente und verlässliche Kommunikation. STEAG erweitert unter anderem mit dem hier vorliegenden Dokument die eigene Nachhaltigkeitsberichterstattung. Damit eröffnet sich der Konzern zugleich neue Zielgruppen; etwa auf den Finanzmärkten.

Der konsequent vorangetriebene Konzernumbau zahlt sich auch bei den erweiterten Möglichkeiten zur Finanzierung des Unternehmens aus. Anfang 2020 wurde der Prozess für ein grünes ESG-Rating erfolgreich abgeschlossen. Ein solches Rating, das insbesondere Umweltthemen bewertet, wird als Auswahlkriterium für institutionelle Investoren zunehmend wichtiger. Erneuerbare Energien und dezentrale Anlagen bilden bereits seit Jahren ein wichtiges Geschäftsfeld von STEAG. Auch die Themen Dezentralisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung treibt STEAG aktiv voran und strebt auf dieser Basis an, erstmals grüne Finanzierungsinstrumente zu platzieren.

Anknüpfend daran definierte STEAG sechs Geschäfts- und Handlungsfelder, und zwar:

- › Onshore-Windenergie
- › Solarenergie und Photovoltaik
- › Geothermie
- › Biomasse
- › Batteriesysteme und Speichertechnologie
- › Entwicklung der Gewinnung von Wasserstoff

Diese Auswahl fördert insbesondere die Erreichung ausgewählter SDG (insbesondere 7 – saubere und bezahlbare Energie – und 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz). Darüber hinaus bestehen bei den einzelnen Aktivitäten fallweise weitere Bezüge zu den übrigen SDG. Somit steht diese Orientierung im Einklang mit der Grundausrichtung von STEAG beim Thema Nachhaltigkeit.

2. Wesentlichkeit

79 %

Senkung des CO₂-Ausstoßes
seit 1990

steag 2022

Mit dem Programm STEAG 2022
reagierte STEAG auf die geänderten
Rahmenbedingungen.

In der deutschen Energiewirtschaft findet seit Jahren ein politisch getriebener Umbruch statt. Viele Fragen sind in diesem Zusammenhang noch nicht abschließend beantwortet, insbesondere die Finanzierung des Strukturwandels, die Regelung des Ausstiegs aus der Kohleverstromung und die Finanzierung der notwendigen Klimaschutzmaßnahmen. Der STEAG-Konzern hat, wie die gesamte Energiebranche, aufgrund der schwierigen Marktbedingungen und der unsteten politischen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren erhebliche Ergebnismrückgänge hinnehmen müssen. Klimawandel und CO₂-Reduktion bestimmen aktuell die gesellschaftliche Diskussion und die politischen Entscheidungen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Gleichzeitig steigt weltweit die Nachfrage nach sicherer und verlässlicher Energie, insbesondere Strom. Dieser Trend wird von einer höheren Technologievelfalt und einer zunehmenden Digitalisierung begleitet.

STEAG hat es als internationaler Energieerzeuger und -dienstleister trotz schwieriger Rahmenbedingungen geschafft, diesen Entwicklungen zu folgen. So ist es in den letzten Jahren beispielsweise gelungen, ohne staatliche Unterstützung und nach eigener Entscheidung den CO₂-Verbrauch der konzerneigenen Anlagen Stand 31. 12. 2019 um 79 Prozent gegenüber dem Basisjahr 1990 zu senken. Dennoch konnte STEAG ihre 2019 gefasste Konzernstrategie umsetzen und ihr Leistungsportfolio stets verlässlich, innovativ und dezentral vorhalten. In diesem Sinne versteht sich STEAG als technisch versierter Ermöglicher der Energiewende. Damit geht einher, dass der Konzern auch die gesellschaftliche Entscheidung zum Ausstieg aus der Kohleverstromung in Deutschland mitträgt, wenngleich STEAG auch derzeit noch erheblichen Nachbesserungsbedarf bei der gesetzlichen Umsetzung des Kohleausstiegs sieht.

Unabhängig davon setzt STEAG bereits seit einiger Zeit Modernisierungsprogramme innerhalb des Konzerns um und reagiert damit auf die schon geschilderten, weiterhin im Wandel begriffenen Rahmenbedingungen der Branche. Mit dem 2016 aufgelegten Programm „STEAG 2022“ werden bis heute Effizienzen im gesamten Konzern gehoben, das Portfolio optimiert sowie neue Wachstumsfelder besetzt. Im aktuellen Projekt „Future“ wird zurzeit das zukünftige Geschäftsportfolio sowie das grundlegende Zukunftsbild von STEAG entwickelt. In diversifizierten Teams gestalten Geschäftsführung, Führungskräfte sowie Betriebsräte diese Zukunftsperspektiven aus. Alle Gruppen sind interdisziplinär besetzt und arbeiten losgelöst von bestehenden Strukturen.

Dabei spielt in allen Bereichen schon heute und künftig noch einmal verstärkt der Aspekt der Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Insbesondere bei den

Themen Innovationen und Marktfähigkeit als naheliegenden Handlungsfeldern für Technologieoffenheit und Versorgungssicherheit werden durch die Forschungs- und Entwicklungsarbeit von STEAG gesellschaftlich relevante Beiträge erbracht, die sich unmittelbar und positiv auf das tägliche Leben der Menschen auswirken.

Zusätzlich wurde das Schwerpunktthema Digitalisierung im Konzern intensiv vorangetrieben, um die weitgefächerten Aktivitäten auf diesem Gebiet innerhalb des STEAG-Konzerns zu erfassen und weiterzuentwickeln. Interdisziplinär setzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen die damit verbundenen Anforderungen um und beschäftigen sich gemeinsam mit entsprechenden Fragestellungen für die Zukunft. In Arbeitsgruppen werden Lösungsansätze erarbeitet, um sich sinnvoll zu vernetzen, besser zusammenzuarbeiten und schneller voneinander lernen zu können. Dies sind die Grundlagen dafür, dass digitale Technik bei STEAG wertschöpfend eingesetzt werden kann. Auch der vollständige Erwerb der nun unter dem Namen OPTENDA firmierenden ehemaligen Gildemeister Energy Efficiency GmbH in Stuttgart, einem führenden Dienstleister in Sachen Energie-datenmonitoring und -management, durch STEAG unterstreicht die Bedeutung von Digitalisierung insbesondere für die Energiebranche.

Denn wie die Neuausrichtung der Strategie dient auch die stetige Weiterentwicklung digitaler Workflows nicht nur der Erreichung wirtschaftlicher Ziele, sondern stärkt auch die dazugehörigen Rahmenbedingungen und Strukturen.

3. Ziele

Mit einem Energiemix, der mit den Energieträgern Steinkohle, Sonne, Wind, Grubengas und Biomasse sowie künftig auch Erdgas am Kraftwerksstandort Herne das gesamte Wertschöpfungsspektrum in Sachen Energieversorgung abbildet, leistet das Unternehmen einen wichtigen Beitrag für eine sichere und erschwingliche Energieversorgung. Aufgrund der sukzessive rückläufigen Bedeutung der Kohleverstromung bei gleichzeitigem Ausbau der Aktivitäten im Bereich der erneuerbaren Energien trägt STEAG auch maßgeblich zum Gelingen der Energiewende in Deutschland bei. STEAG erforscht zudem technologieoffen innovative Prozessen und Verfahren, um die Entwicklung von zukunftsfähigen Erzeugungs- und Versorgungskonzepten voranzubringen. Dabei liegt das Augenmerk vor allem auf den Parametern Sicherheit, Umweltverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit, wie sie als Eckpunkte des sogenannten

energiewirtschaftlichen Zieldreiecks im deutschen Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) niedergelegt sind.

Dabei setzt STEAG als traditioneller Partner von Kommunen auf lokale und regionale Energielösungen, die dazu beitragen, Infrastrukturen vor Ort zu stärken und Menschen und Unternehmen verlässlich mit Energie zu versorgen. Dies ist ein generelles Ziel, welches sich auch als einer der Leitgedanken durch alle 17 SDG zieht. Durch den breiten Erfahrungs- und Kompetenzenmix bei STEAG ist das Unternehmen in der Lage, an nahezu jedem Ort der Welt passende Lösungen zu entwickeln und entsprechende Projekte umzusetzen, die der verlässlichen Versorgung der Menschen dienen. Traditionell sind in Deutschland die Kommunen im Ruhrgebiet und im Saarland Partner von STEAG, wobei durch die Zuwächse der letzten Jahre auch andere Regionen in Deutschland hinzugekommen sind. International ist STEAG zum Beispiel seit nahezu 20 Jahren mit mehreren Standorten in Indien vertreten und dort ein unverzichtbarer Partner beim Ausbau der Energieversorgung bisher nicht optimal angebundener Landesteile. Ein ähnliches Beispiel findet sich in Südamerika mit den Geschäftstätigkeiten der STEAG Energy Services do Brasil: Als eines der BRIC-Länder muss Brasilien seine Energiekapazitäten stetig ausbauen. Zu neuen Wasserkraftwerken kommen immer mehr thermische Kraftwerke sowie die Märkte Wind- und Solarenergie hinzu.

Um die lokalen Versorgungslagen sicherzustellen und zugleich die Akzeptanz der Gesellschaften vor Ort zu erhalten, agiert STEAG stets transparent. Dazu dienen der Lagebericht, der Fortschrittsbericht des Global Compact sowie weitere Formen des Nachhaltigkeitsreportings, zu denen auch das vorliegende Dokument zählt. Zugleich steht STEAG im steten Austausch mit politischen Entscheidungsträgern in ihren jeweiligen Gremien. Auf diese Weise unterliegt das unternehmerische Handeln insgesamt nicht nur dem Nachhaltigkeitsgedanken, sondern zugleich der ständigen, demokratisch legitimierten Kontrolle durch die Bürgerinnen und Bürger in den jeweiligen Staaten, in denen STEAG unternehmerisch tätig ist.

4. Tiefe der Wert- schöpfungskette

STEAG ist ein originärer Energieerzeuger und somit durchweg der Hersteller der eigenen Produkte. Trotzdem bestehen Liefer- und Wertschöpfungsketten, in denen STEAG Verantwortung trägt.

Bei den STEAG-Konzerngesellschaften wurde in den letzten Jahren nahezu flächendeckend ein „Business Partner Screening“ eingeführt und stetig weiterentwickelt. Die Überprüfung deckt national wie international sämtliche gängigen Themen und Risikoszenarien innerhalb der einzelnen Geschäftsfelder ab und beleuchtet so die Teilschritte aller Lieferketten. Ferner sind die Wertschöpfungsketten Teil der turnusgemäßen Compliance-Risikoanalyse bei STEAG. Die Verantwortung trägt die Fachabteilung Compliance, die auch für die Wahrung der Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility) zuständig ist. Diese kombinierte thematische Verantwortung, die bei STEAG ebenfalls seit 2011 besteht, bereichert beide Themenfelder in Bezug auf Durchsetzung und Glaubwürdigkeit, was sich insbesondere in den Wertschöpfungsketten auswirkt. Ein zentrales Thema in diesem Zusammenhang ist der Bezug von Steinkohle auf internationalen Märkten zur Weiterverarbeitung in den deutschen Steinkohlekraftwerken von STEAG. Seit 2011 hat STEAG diese Beschaffungswege optimiert und die Kohlelieferanten insbesondere aus Kolumbien und Russland verpflichtet, menschenrechtliche Mindeststandards einzuhalten und moderne Arbeitsschutzmaßnahmen umzusetzen. Bestandteil dieser Maßnahmen seitens STEAG sind Dialoge und Aktivitäten in den Fördergebieten mit den Betreibern, aber auch mit Vertretern der dortigen Zivilgesellschaft. Auf die folgenden Ausführungen zu Arbeitnehmerrechten und Menschenrechte wird verwiesen.

Als Betreiber von Großanlagen in zahlreichen Ländern und Kulturen auf der ganzen Welt unterhält STEAG Geschäftskontakte zu einer Vielzahl von Lieferanten und Dienstleistern. STEAG stärkt ihre nachhaltigen Lieferketten durch weitgehende Verpflichtung und Einbindung der Partner auf diversen Stufen. Teil der allgemeinen Einkaufsbedingungen bei STEAG ist die Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsätze des STEAG-Verhaltenskodex. Diese Grundsätze umfassen unter anderem die Global-Compact-Prinzipien. Rahmenvertragslieferanten nehmen im Kontext der Beschaffung und des Einkaufs im Inland zudem in der Lieferantenselbstauskunft vor der ersten Beauftragung zu den Prinzipien von STEAG Stellung und verpflichten sich, wiederum ihre eigenen Vorlieferanten und Dienstleister einer vergleichbaren Bewertung zu unterziehen. Zahlreiche kleine und mittelständische Unternehmen wurden auf diese Weise bisher für die mitunter noch fremden Inhalte sensibilisiert.

Zunehmend rücken bei der Produktpalette von STEAG Power Minerals, die schwerpunktmäßig Kraftwerksreststoffe für die Baustoffindustrie herstellt, die Logistikpartner in den Vordergrund, was als künftiges Feld der Geschäftspartnerüberprüfung bereits identifiziert wurde.

In Spezialthemen, die zum Beispiel die Aspekte Geldwäsche oder Außenwirtschaft, aber auch die Ausgestaltung von Unternehmensverantwortung betreffen, werden ebenfalls Partner und Lieferketten beleuchtet, worauf das Folgekapitel näher eingeht.

B

Prozessmanagement





5. Verantwortung und Governance

Unter Corporate Governance versteht man allgemein die Ausübung verantwortungsvoller Unternehmensführung und -kontrolle. Diese umfasst im Falle des STEAG-Konzerns die Beachtung der für den Konzern relevanten Gesetze sowie Richtlinien, die im Organisationshandbuch für den Geschäftsalltag definiert und gesammelt sind. Im Außenverhältnis werden ferner sämtliche Vereinbarungen sowie vertraglichen Verpflichtungen eingehalten. Über diese Bestimmungen hinaus nimmt STEAG ihre unternehmerische Verantwortung und Sorgfaltspflichten gemäß den international anerkannten Standards wie den Prinzipien des UN Global Compact wahr. Die zentrale Regelung, die diese Ziele sowohl für die Innen- als auch Außenwirkung beschreibt und anhand von Geschäftsszenarien zusammenführt, ist der STEAG-Verhaltenskodex.

STEAG orientiert sich inhaltlich unter anderem an den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung. Eine zentrale Rolle nimmt in diesem Zusammenhang die jeweilige Unternehmensführung ein, die für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und auf deren Beachtung hinzuwirken hat. Gemäß dem Kodex wird dies mit dem Begriff Compliance beschrieben.

Für den STEAG-Konzern gilt ein Compliance-Management-System, das durch eine weisungsunabhängige Fachabteilung weltweit umgesetzt wird. Neben den regulatorischen Pflichten zur Prävention von Risiken ist die Abteilung mit der Umsetzung und Berichterstattung über Aktivitäten im Rahmen der Unternehmensverantwortung, d. h. der Corporate Responsibility, von STEAG, betraut. Seit 2011 ist die Wahrung von Unternehmensverantwortung im Compliance-Ressort angesiedelt. Die Verzahnung beider Themenfelder stärkt deren Glaubwürdigkeit und Reputation. So ist auch die Einhaltung von Nachhaltigkeit Teil des Compliance-Management-Systems, in welchem zum Beispiel auch das verantwortungsbewusste Handeln von potenziellen Geschäftspartnern als „hartes Kriterium“ überprüft wird. Weitere Informationen zu den einzelnen Maßnahmen und Instrumenten enthalten die folgenden Kapitel dieses Berichts.

6. Regeln und Prozesse

Die Regeln und Prozesse sind im STEAG-Konzern international durch ein kodifiziertes Richtlinienensystem geregelt. Diese sind zusammengefasst im Organisationshandbuch, welches Regelungen grundsätzlicher Art sowie für solche Sachverhalte enthält, die im STEAG-Konzern einheitlich gehandhabt

werden müssen, was sich sowohl auf den Ablauf als auch auf die inhaltliche Konformität einzelner Maßnahmen bezieht.

Das Organisationshandbuch (OHB) von STEAG ist für alle Mitarbeiter zugänglich und dient der Erfüllung folgender Grundsätze:

- › Beachtung des Prinzips der Delegation von Verantwortung durch Einräumung von Handlungsfreiräumen (Subsidiarität)
- › Sicherstellung der Kontroll- und Überwachungspflichten der Geschäftsführung

7. Kontrolle

Eine externe Kontrolle erfolgt über die Aufsichtsratsgremien. Darüber hinaus hat auch das Organisationshandbuch gemäß Punkt 6 die Funktion, in seiner Gesamtheit als internes Kontrollsystem (IKS) zu dienen. Notwendige ergänzende Regelungen von Abläufen einzelner oder einiger Bereiche bzw. Gesellschaften sind in die Verfahrenshandbücher der Fachbereiche bzw. Gesellschaften aufzunehmen. Die prozessorientierten Beschreibungen der Richtlinien enthalten stets praxisnahe Kontrollmechanismen. Die Pflege des Organisationshandbuchs als internes Kontrollsystem obliegt einem Arbeitskreis, der die Richtlinien dahingehend bewertet, ob diese u. a. anwenderfreundlich sind und im Einvernehmen mit den Unternehmens- und somit auch den Nachhaltigkeitszielen stehen.

Innerhalb der zuvor beschriebenen Rahmenbedingungen des „Green Financial Framework“ sind künftig darüber hinaus interne Kontrollprozesse unter Beteiligung diverser Unternehmensbereiche bei der Auswahl und Umsetzung der definierten Projekte und Geschäftsfelder vorgesehen. Ferner erfolgt ein externes Prüfverfahren, dessen Ergebnisse als Teil der künftigen Berichte zur Corporate Responsibility veröffentlicht werden.

8. Anreizsystem

Nachhaltigkeitsziele können für Führungskräfte und außertarifliche Mitarbeiter bei STEAG Teil der jährlichen Zielvereinbarungen sein. Diese individuellen Zielvereinbarungen sind die Grundlage für die variablen Vergütungen dieser Personenkreise. Das Zielvereinbarungssystem unterstützt die Umsetzung von Aufgabenstellungen und Projekten, die die Unternehmensplanung erfordert. Dazu werden jährlich von Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern Ziele für das

9. Anspruchsgruppen

kommende Geschäftsjahr vereinbart. Eine Orientierung an den strategischen Unternehmenszielen, zu denen auch Nachhaltigkeit zählt, ist eine gute Voraussetzung des „guten Führens mit Zielen“ durch die jeweiligen Vorgesetzten.

STEAG informiert unterschiedliche Anspruchsgruppen (Stakeholder) regelmäßig über verschiedene Wege.

Intern stellen die Mitarbeiter die wichtigste Anspruchsgruppe dar. Sie werden regelmäßig und tagesaktuell über das Intranet sowie interne Publikationen informiert und – sofern gewünscht – interaktiv einbezogen. Insbesondere bei Nachhaltigkeitsthemen spielt die glaubwürdige Kommunikation eine große Rolle, um die eigenen Mitarbeiter als Multiplikatoren zu gewinnen.

Ein weiterer wichtiger Baustein der internen Kommunikation ist der täglich erscheinende Pressespiegel, in dem auch kritische STEAG betreffende Medienberichte zur Lektüre angeboten werden.

Extern erscheinen die zielgruppenorientierten STEAG NEWS, die speziell für das kommunale politische Umfeld entwickelt worden sind. STEAG berichtet darin aus verschiedenen Blickwinkeln über alle aktuellen Themen, die den Konzern betreffen. Dazu zählen regelmäßig auch Nachhaltigkeitsaspekte.

In einzelnen Tochtergesellschaften, wie zum Beispiel der STEAG Power Minerals oder den Gesellschaften der Energy Services, werden darüber hinaus Publikationen für Geschäftspartner entweder in Form einer Zeitschrift (z. B. „Segment“ aus der Power-Minerals-Gruppe) oder in Form von Newslettern genutzt.

Seit 2011 pflegt STEAG als Mitglied des Vereins der Kohleimporteure (VDKI) einen regen Austausch zum Thema Kohleimporte. Dies gilt sowohl für die Stadtwerke als Anteilseigner von STEAG als auch für die mit ihnen verbundenen Kommunen. Hier bestehen gewachsene und regelmäßige genutzte Gesprächskontakte. Ferner steht STEAG bei diesem Thema auch mit kritischen Nichtregierungsorganisationen im direkten Austausch, der sich 2019 noch einmal intensiviert hat. Zum einen leitete STEAG konkrete kritische Nachfragen über Umwelteingriffe in Kolumbien an die in Rede stehenden Minenbetreiber weiter und konnte durch diese Vermittlung die Diskussion

positiv begleiten. Des Weiteren suchten Journalisten überregional erscheinender Tageszeitungen sowie der Fernsehsender ZDF und ARTE den Kontakt zu STEAG. Auf Einladung der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen nahm der Chief Compliance Officer von STEAG an einer Diskussionsrunde zum Thema Kohleimporte aus Kolumbien teil. Schließlich beteiligte sich STEAG an einer bundesweiten Erhebung einer Nichtregierungsorganisation zum generellen Thema Steinkohleimporte. Durch die thematische Verbindung von Compliance und Corporate Responsibility tritt im Rahmen dieser Nachfragen die Fachabteilung mit Unterstützung seitens der Unternehmenskommunikation selbst und aktiv als Dialogpartner auf. Wie auch im letzten Berichtszeitraum hat die Fachabteilung zudem seit Jahren aktiv in Form von Vorträgen und Workshops an Informationsveranstaltungen zu beiden Themenfeldern teilgenommen und damit die Vorteile dieser thematischen Kombination in Bezug auf deren Glaubwürdigkeit und Durchsetzbarkeit insgesamt unter Beweis gestellt.

Zu weiteren Nachhaltigkeitsthemen im Allgemeinen pflegt die Fachabteilung Compliance den regelmäßigen Austausch mit Verantwortlichen aus anderen Unternehmen.

Im Zuge der Teilnahme am UN Global Compact hat STEAG als Mitglied des deutschen Netzwerks die Themenpatenschaft zur Verwirklichung von Antikorruption übernommen. Dies umfasst die aktive Mitarbeit an Arbeitstreffen sowie die redaktionelle und didaktische Konzeption von Informations- und Schulungsmaterial zu dem Thema. 2019 wirkte STEAG erfolgreich an der Entwicklung eines Qualifizierungsangebots für IHKs zu den Themen Ethik und Compliance mit.

Ferner bestehen aktiv gelebte Mitgliedschaften im Bundesverband der Compliance Manager (BVDCM) sowie Transparency International Deutschland e.V., an deren Zusammenkünften STEAG regelmäßig teilnimmt und sich dabei durch Vorträge und die Mitarbeit an Workshops aktiv einbringt.

Schließlich kommen zum Stakeholder-Dialog auch die noch recht jungen Kontakte mit Investoren und Finanzierungspartnern zu Fragen nachhaltiger Investments hinzu, wie sie oben bereits beschrieben wurden.

10. Produkt- und Innovations- management

Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten des STEAG-Konzerns konzentrierten sich in Jahr 2019 weiter auf anwendungs- und geschäftsfeldnahe Themen. Dies betrifft sowohl die zentrale Forschung und Entwicklung der STEAG GmbH als auch die Tochtergesellschaften.

Das Anfang des Jahres 2017 mit insgesamt 46 Partnern im Rahmen der SINTEG-Initiative des Bundeswirtschaftsministeriums gestartete Vorhaben „DESIGNETZ“ geht in die Endphase. Der im Rahmen dieses Projektes am Standort Fenne errichtete Elektrodenkessel sowie der Fernwärmespeicher des Fernwärme-Verbunds Saar wurden mit anderen Pilotprojekten über moderne Methoden zum Datenaustausch (Stichwort „Internet of Things“) an ein übergreifendes „Systemcockpit“ angebunden. Hier werden 2020 im „Live-Betrieb“ Szenarien für den Strommarkt der Zukunft durchgespielt. Insbesondere wird untersucht, wie die Fernwärmeerzeugung im Zusammenspiel mit einem Speicher sektorenübergreifend zusätzliche Flexibilitäten im Stromnetz bereitstellen kann.

FlexiTes, ein Gemeinschaftsvorhaben zur Erprobung der Erweiterung der Flexibilität von thermischen Kraftwerken, an dem sich STEAG beteiligt hat, wird bis Mitte 2020 verlängert. Die bisherigen Ergebnisse zeigen Konzepte, neue Technologien und konkrete technische Auslegungen für die Integration thermischer Speicher, mit denen die Flexibilität thermischer Kraftwerke im Strommarkt erhöht werden kann. Das Verbundvorhaben wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert.

Im November 2019 wurde von STEAG zusammen mit Mitsubishi Hitachi Power Systems, RWE Generation, Siemens, Thyssen Krupp, dem Ruhr:HUB, der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft und der Zenit GmbH der „Spitzencluster industrielle Innovationen“ gegründet. Unter dem Motto „Zukunft gemeinsam denken“ bietet der Spitzencluster Unternehmen eine Kollaborationsplattform, um die klimaschützende Transformation der Industrie und des Energiesystems voranzutreiben und den industriellen Kern sowie Wertschöpfung und Arbeitsplätze im Ruhrgebiet zu stärken. Ziel ist es, das Ruhrgebiet als Standort für international wettbewerbsfähige industrielle Innovationen zu etablieren. Auch die Vernetzung von Wissensträgern aus Wirtschaft, Politik und Forschung ist ein Anliegen. Die Projekte des Spitzenclusters werden im ersten Jahr vom Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen mit einer Summe von 15 Millionen Euro gefördert.

STEAG bringt in den Spitzencluster zwei initiale Kooperationsprojekte ein:

In einem der Initialprojekte beschäftigen sich Mitsubishi Hitachi Power Systems, STEAG und das Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme (IAIS) mit den industriellen Einsatzmöglichkeiten von maschinellem Lernen und Natural Language Processing (NLP), also der maschinellen Verarbeitung natürlicher Sprache. Ziel ist es, diese Methoden für die intelligente Überwachung von kleineren dezentralen Anlagen der zukünftigen Energielandschaft nutzbar zu machen. In dem zweiten Initialprojekt soll die 2018 konzeptionierte offene Versuchsplattform zur Entwicklung von Power-2-X Technologien auf dem Gelände des Kraftwerkes Herne entstehen. Beteiligt sind neben STEAG die Unternehmen Mitsubishi Hitachi Power Systems und Evonik sowie die Universität Duisburg-Essen und das Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik (UMSICHT). Basis der Plattform ist die 2018 aus Lünen an den Standort Herne verlagerte CO₂-Abscheideanlage. Die Partner wollen auf dieser Plattform verschiedene Verfahren zur Erzeugung von Synthesegasen zur Herstellung von synthetischen Treibstoffen oder Grundstoffen für die chemische Industrie weiterentwickeln. Die Freigabe der Förderung durch den Projektträger und damit der Start der Projekte werden für 2020 erwartet.

Ferner hat das Bundeswirtschaftsministerium 2019 den Ideenwettbewerb „Reallabore der Energiewende“ ausgeschrieben. Die Reallabore sollen in einem ganzheitlichen Ansatz neue Technologien und Geschäftsmodelle unter realen Bedingungen erproben und Erfahrungen sammeln, die später die Basis für neue gesetzliche Regulierungen bieten. Sie sollen zudem in Energieregionen, die vom Strukturwandel betroffen sind, eine energie- und industriepolitische Perspektive unterstützen. STEAG hat sich mit drei Projekten an dem Ideenwettbewerb beteiligt. Der Standort des Steinkohlekraftwerks Völklingen-Fenne bietet die Möglichkeit, in einem Reallabor „Power-to-Wasserstoff“-Erfahrungen hinsichtlich Betrieb und kommerzieller Nutzung dieser Technologie zu sammeln („HydroHub Fenne“).

Für den Standort Ullersdorf wurde ein Reallabor zur „Verstetigung von erneuerbaren Energien mit Stundenspeichern“ mit Batteriespeichern auf Basis von Natrium-Schwefel-Technologie eingereicht. Außerdem wurde ein Reallabor für einen innovativen Feststoffakku für den stationären Einsatz als Energiepuffer vorgeschlagen. Diese Projektskizzen wurden außer von STEAG noch von insgesamt sechs weiteren Partnern, verteilt auf die einzelnen Reallabore, unterstützt.

Im Juli 2019 wurde bekannt gegeben, dass das Reallabor „HydroHub Fenne“ einer der zwanzig Gewinner des Ideenwettbewerbs ist. Das Projekt-Investitionsvolumen soll sowohl durch Fördermittel als auch durch die Projektpartner STEAG und Siemens zu gleichen Teilen getragen werden. Zurzeit werden mit dem Bundeswirtschaftsministerium die Details des Förderkonzeptes erarbeitet. Am Kraftwerksstandort Fenne setzt STEAG somit gemeinsam mit den Projektpartnern Siemens AG, dem Institut für ZukunftsEnergie- und Stoffstromsysteme (IZES gGmbH) und dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI GmbH) das Projekt „Hydro-Hub“ um. Dieses und weitere Vorhaben sollen den Ausbau von Wasserstoff-Technologien und die Etablierung von Sektorkopplung beschleunigen. Der Standort Fenne wird somit zu einem Reallabor der Energiewende. Wasserstoff gilt als Energieträger, der z. B. Versorgungsschwankungen bei Sonnen- und Windenergie ausbalancieren kann. Am STEAG-Kraftwerk in Völklingen-Fenne soll dies an einem Energieknotenpunkt stattfinden, an dem Stromnetz, Fernwärmenetz und eine Gaspipeline zusammenlaufen. Die strombasierte Wasserstoffproduktion (Elektrolyse) soll im industriellen Maßstab auf Basis von erneuerbaren Energien erfolgen. Hierbei wird Strom aus Wind und Sonne genutzt, um Wasser im Elektrolyseverfahren in Sauerstoff und Wasserstoff aufzuspalten. Dieser sogenannte „grüne Wasserstoff“ kann anschließend als Ersatz für fossile Brennstoffe genutzt werden, wodurch die Energieerzeugung CO₂-frei wird.

Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung der Digitalisierung wurde 2019 als Bestandteil der Forschung und Entwicklung ein „Digital Office“ für STEAG eingerichtet, das in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensentwicklung und dem CIO Digitalisierungsthemen bei STEAG koordiniert und weiterentwickelt. Der Aufgabenschwerpunkt des Digital Office liegt auf Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle für STEAG, während der CIO die Automatisierung der internen Prozesse vorantreibt.

Bei den operativen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten der Tochtergesellschaften von STEAG wurden im Berichtsjahr zusätzlich Themen im Rahmen der bestehenden Geschäftsmodelle vorangetrieben:

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung stehen hier z. B. Aktivitäten bei der STEAG Fernwärme, der STEAG Energy Services und T&O. Bei der Fernwärme wurden die 2018 aufgenommenen Aktivitäten zur Lastoptimierung mit Vermeidung von Spitzenlasten durch Nutzung von Gebäudemassen als

Pufferspeicher und zur Erprobung des Smart Meterings in der Fernwärme weitergeführt.

Bei der STEAG Energy Services wurden Big-Data-Methoden des maschinellen Lernens untersucht und in die bestehenden Softwareprodukte zur Unterstützung der prädiktiven Instandhaltung integriert. T&O und STEAG Energy Services haben Methoden der künstlichen Intelligenz und der mathematischen Optimierung kombiniert mit dem Ziel, die Betriebskosten der Großbatterie-Systeme zu senken. Simulationsergebnisse zeigen hier deutliches Einsparpotenzial.

Bei den verfahrenstechnischen Entwicklungen hat der zum STEAG-Konzern gehörende Lüftungs- und Klimaspezialist Krantz eine modulare, mobile Abluftanlage zur regenerativen Nachverbrennung entwickelt. Die schlüsselfertige „SmartRTO“-Anlage (Regenerative Thermal Oxidiser), die mit Komponenten zur Wärmerückgewinnung erweitert werden kann, wurde für den schnellen und platzsparenden Einsatz in Industrieanlagen konzipiert.

Zusätzlich wurden bei der STEAG New Energies Wege zur Verbesserung der Verfügbarkeit und Effizienzsteigerungen bei dezentralen Anlagen zur Versorgung und bei der STEAG Power Minerals alternative Materialien zum Ersatz der rückläufigen Flugaschemengen untersucht.

Die Auswirkungen der E-Mobilität, insbesondere auf die Verteilnetze, werden im Zuge des Ausbaus der E-Auto-Flotte weiter erprobt. Hier gewinnt die Integration von Batteriespeichern an Bedeutung.

Die Initiativen von STEAG bei der Entwicklung von Speicher- und Batteriesystemen der Vorjahre mündete zum Beispiel in die nun vorhandene Option, Strom zur Überbrückung aus Containern zur Versorgung strukturschwacher Gebiete oder für Übergangslösungen mobil anbieten zu können. Ein Einsatz erfolgte 2019 im ländlichen nordindischen Raum, wo die Anbindung an das Stromnetz bestenfalls rudimentär ist. In vielen Gebieten gibt es keinerlei Elektrifizierung.

Unerlässlich für den Erfolg der oben beschriebenen Aktivitäten ist das Patentwesen als integraler Bestandteil der Innovationsaktivitäten des gesamten STEAG-Konzerns. Prozesse rund um Patente und deren Anbahnung wurden kanalisiert, gebündelt und beurteilt. Ziel ist es, wertige Patente zu halten bzw. neue Patente zu generieren.

Im Bereich der Produktinnovation und Vermarktung von Kraftwerksreststoffen ist seit 40 Jahren STEAG Power Minerals erfolgreich aktiv. Das Unternehmen wurde 1979 als STEAG Entsorgungs-GmbH gegründet. Ziel war, Verwertungstechniken für Kraftwerksnebenprodukte zu entwickeln und dafür Aufbereitungsanlagen zu betreiben. Seitdem ist STEAG Power Minerals ein Kompetenzführer in den zwei Geschäftsfeldern: der Übernahme der Kraftwerksnebenprodukte sowie der Produktion und Lieferung von Baustoffen, Strahlmitteln und Industriemineralien. Zu den Aufgaben zählt auch die Versorgung von Kraftwerken mit sekundären Brennstoffen sowie Absorbentien für die Rauchgasreinigung. In jedem Fortschrittsbericht der letzten Jahre berichtete STEAG zum Beispiel über die enorme CO₂-Ersparnis der aus Reststoffen gewonnenen Flugaschen für Zementherstellung.



Umwelt



11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Gemäß dem STEAG-Verhaltenskodex betrifft Umweltschutz im Allgemeinen alle Prozesse und Verhaltensweisen im Unternehmen und somit alle Mitarbeiter. Auf dem Wege eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden mögliche Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Umwelt betrachtet und ggf. Verbesserungen implementiert. STEAG verfolgt in diesem Zusammenhang ein Umweltschutzmanagementsystem, dem verbindliche Umweltschutzleitlinien (siehe Punkt 12) zugrunde liegen. Zu diesen zählen Grundsätze zum sparsamen Gebrauch natürlicher Ressourcen.

An allen Standorten von STEAG national und international liegt ein kodifiziertes Umweltmanagementsystem vor, das die Bereiche Immissionsschutz, Störfall, Gewässerschutz und den Umgang mit Abfällen umfasst. Hierbei handelt es sich um gängige Industriestandards, die beim Betrieb vergleichbarer Großanlagen zum Tragen kommen.

Die Wasserentnahme dient im Wesentlichen der Kühlwassernutzung. Grundsätzlich wird das entnommene Wasser wieder dem Gewässer zugeführt, so wie alle Ressourcen effizient durch gezielte Analyse und Realisierung der Einsparpotenziale genutzt werden. Zur genauen Bestimmung der Auswirkung und Wechselwirkung zwischen Ressourcenverbrauch und Anlagenbetrieb sind bei STEAG gemäß dem Umweltmanagementsystem durch benannte Konzernbeauftragte und Fachkreise persönliche Verantwortlichkeiten nach Vorgaben der Konzernrichtlinien bestellt, die in ihrem jeweiligen Themenfeld u. a. unternehmensweite Beratung und Kontrolle leisten. Im Themenfeld Gewässerschutz obliegt den Beauftragten die Überwachung des Abwasserzyklus sowie dessen Auswirkungen auf die Natur. Im Themenfeld Abfall beraten die Beauftragten an den Standorten zu Umwelteinwirkungen, die von den Abfällen ausgehen könnten, sowie zu Einrichtungen und Maßnahmen, um solche negativen Umwelteinwirkungen zu verhindern.

12. Ressourcen- management

Bei STEAG sind neue Projekte mit technischen Innovationen verknüpft. Darüber spielen ökologische Aspekte und Ressourcenschonung eine große Rolle, zum Beispiel durch dezentrale Lösungen im Bereich der Fernwärme, der erneuerbaren Energien oder im Vertrieb CO₂-neutraler Kraftwerksreststoffe für die Bauindustrie. Im Bereich der Speicherung von Energie betreibt STEAG eines der größten Großbatterie-Systeme in Europa. Ferner wird umweltfreundliche Energie aus Abfallverbrennungsanlagen gewonnen.

Ressourcenmanagement ist Teil des konzernweiten STEAG-Umweltmanagements. Dieses setzt die Umweltschutzpolitik sowie die Umweltschutzstrategie des Konzerns um und ist im Umweltmanagementhandbuch dokumentiert. Den darin enthaltenen Grundsätzen liegen acht Umweltschutzleitlinien zugrunde:

› **Umweltschutz und Unternehmensgrundsatz:**

Beachtung des Umweltschutzes ist einer der Unternehmensgrundsätze von STEAG. Umweltschutz betrifft alle Prozesse und Verhaltensweisen im Unternehmen. Qualität der Erzeugnisse, Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz sowie die Vermeidung von Störungen sind gleichrangige Ziele.

› **Schonung der Ressourcen**

Ziel des Handelns ist der sparsame Verbrauch von Ressourcen.

› **Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter**

Umweltschutz ist Aufgabe eines jeden Mitarbeiters. Das Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt bei allen Mitarbeitern zu schaffen und zu fördern, gehört zur Führungsaufgabe.

› **Kontinuierliche Verbesserung**

Auf dem Wege eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden mögliche Auswirkungen auf die Umwelt betrachtet und es wird versucht, sie zu verringern.

› **Legalität**

Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz sind strikt einzuhalten.

› **Umwelttechnik**

Zum Schutze der Umwelt wird unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte bestverfügbare Technik eingesetzt.

› Umweltschutzmanagement

Das Umweltschutzmanagementsystem wird ständig weiterentwickelt. Es organisiert klare Zuständigkeiten und delegiert definierte Aufgaben.

› Lieferanten

Auftragnehmer und Lieferanten werden in STEAG-Maßnahmen zum Umweltschutz eingebunden.

Der Managementzyklus zur Umsetzung der Leitlinien im Unternehmen beginnt bei der veröffentlichten Umweltschutzpolitik als Ausgangspunkt. Grundsätzliche Aussagen zum Stellenwert des Umweltschutzes sind in den Umweltschutzleitlinien festgelegt. Auf der Grundlage dieser Leitlinien werden konkrete Einzelziele im operativen Bereich entwickelt und vereinbart. Anschließend werden zur Umsetzung dieser Ziele die erforderlichen Maßnahmen hinsichtlich Technik, Organisation und Verhalten geplant. Hierbei werden die möglichen Gefährdungen ermittelt, beurteilt und die entsprechenden Maßnahmen für den Umweltschutz festgelegt und dokumentiert. Die erforderlichen Maßnahmen des Umweltschutzes werden anschließend in den Betrieben konsequent durchgeführt und frühzeitig in alle Prozesse und Arbeitsabläufe integriert. Ein kontinuierliches Controlling aller durchgeführten Maßnahmen gewährleistet bei Abweichungen zwischen Plan- und Ist-Zuständen eine sofortige Reaktion. Korrekturen durch Veränderung oder Verstärkung der praktizierten Umweltschutzmaßnahmen werden erforderlichenfalls anschließend durchgeführt. Nach Einleitung von Korrekturmaßnahmen beginnt der Managementzyklus von neuem. Mit jedem neuen Zyklus ergibt sich zwangsläufig eine Verbesserung des Umweltschutzes.

Bei STEAG sind neue Projekte mit technischen Innovationen verknüpft, was sich als Ansatz durch sämtliche Geschäftsfelder zieht. Dabei spielen ökologische Aspekte und Ressourcenschonung bereits in der Geschäftsstrategie eine große Rolle. Insgesamt zählt STEAG zu den größten Strom- und Wärmeerzeugern Deutschlands und betreibt neben sechs Großkraftwerken und einem Raffineriekraftwerk u. a. über 200 weitere Anlagen zur Energieerzeugung aus erneuerbaren und konventionellen Quellen sowie zur dezentralen Energieversorgung.

Mit Rückverweis auf die Ausführungen zur gesamten Strategie in Teil 1 dieses Berichts, sei an dieser Stelle für Maßnahmen zur Ressourcenschonung im Konzernverbund auf die bereits aus der Geschäftsfeldbezeichnung bekannten Konzerntöchter STEAG New Energies (dezentrale Energieerzeugungsan-

lagen auf Basis erneuerbarer Energien sowie Bio- und Geoenergie oder Windkraft), STEAG Waste to Energy (thermische Abfallbehandlung), STEAG Fernwärme oder STEAG Power Minerals (Vermarktung von Kraftwerksnebenprodukte wie z. B. Flugasche oder Herstellung umweltschonender Baustoffe oder Strahlmittel) verwiesen.

Die STEAG-Gesellschaften verfügen gemäß ihren Geschäftsfeldern und den damit verbundenen Anforderungen jeweils über eigene Energiemanagementsysteme mit den verbundenen Zertifizierungen. Allerdings wurde bei allen STEAG-Gesellschaften gemäß dem „Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen“ (EDL-G) 2019 ein Energieaudit durchgeführt. Die Tochterunternehmen STEAG Fernwärme, STEAG New Energies und STEAG Power Minerals haben ein separates Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt.

13. Klimarelevante Emissionen

90 %

Senkung des CO₂-Ausstoßes
bis 2050 gegenüber 1990 geplant

Die Europäische Union hat im Rahmen des Pariser Abkommens zugesagt, ihre Treibhausgasemissionen (THG) bis 2030 um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 1990 zu reduzieren. Bis 2050 sollen die Emissionen in der EU dann um 80 bis 95 Prozent zurückgeführt worden sein. Im Bereich der THG-Emissionen der Energiewirtschaft und der großen Industrieanlagen soll dies über den Europäischen Emissionszertifikatehandel (EU Emission Trading Scheme, kurz ETS) geregelt werden. Der ETS bildet über eine lineare Verknappung der ausgereichten Zertifikate den im Rahmen des Pariser Abkommens zugesagten Emissionsminderungspfad entlang der politischen Beschlüsse punktgenau ab. Die vom ETS umfassten Emissionen werden von 2005 bis 2030 um 43 Prozent gemindert. Im Rahmen des Green Deals ist von einer Verschärfung des Minderungsziels auszugehen. Die deutschen Treibhausgasemissionen sind über die Europäischen Ziele, die u. a. über den ETS verfolgt werden, in das Pariser Klimaschutzabkommen eingebunden.

Der STEAG-Konzern investiert kontinuierlich in erneuerbare Energien sowie Energieeffizienz und erweitert stetig die gewonnenen Energiekapazitäten aus regenerativen Ressourcen. Die langfristige Strategie von STEAG entspricht den europäischen Zielen zur signifikanten Minderung von Treibhausgasen. STEAGs Nachhaltigkeitsansatz steht dabei in Abstimmung mit den SDG der Vereinten Nationen. Die Verantwortung für Nachhaltigkeit geht über Klimaschutz hinaus. Deutschland wird gleichwohl die Treibhausgasminderungsziele im Bereich der Energiewirtschaft im Jahr 2020 auch ohne den Effekt aus der

Corona-Krise erreichen. Wegen des Einspeisevorrangs der erneuerbaren Energien sind die Betriebsstunden von Steinkohlekraftwerken seit Jahren rückläufig. Ihr Anteil an der Bruttostromerzeugung in Deutschland ist 2018 mit 12,8 Prozent auf den niedrigsten Stand seit der Einführung der Stromstatistiken gesunken.

In diesem Zusammenhang sticht die Klimabilanz von STEAG heraus: Das Unternehmen hat – insbesondere durch die vorzeitige und mit eigenen Mitteln finanzierte Stilllegung von Kraftwerkskapazitäten – seine eigenen CO₂-Emissionen bis 2019 im Vergleich zu 1990 um 79 Prozent gesenkt. Dies ist mit erheblichen Einschnitten bei STEAG verbunden. Zur Erinnerung: Die Selbstverpflichtung der Bundesregierung sieht bis zum Jahr 2030 einen Rückgang der CO₂-Emissionen um 61 bis 62 Prozent gegenüber dem Jahr 1990 vor.

Diese Anstrengungen erfolgten ohne staatliche Zuschüsse und in eigener wirtschaftlicher Verantwortung – auch vor dem Hintergrund der Diskussion um den aktuellen heftig diskutierten Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Beendigung der Kohleverstromung. Dieser stellt derzeit noch mit Blick auf die künftig vorgesehenen Entschädigungen eine eklatante Ungleichbehandlung der Betreiber von Steinkohlekraftwerken im Vergleich zu den Braunkohleunternehmen dar, obwohl die Reduktion der CO₂-Emissionen im Braunkohlektor bis dato weitaus geringer ausfällt. Eine möglicherweise schon ab 2024 drohende entschädigungslose Zwangsabschaltung von dann erst wenige Jahre in Betrieb befindlichen Steinkohlekraftwerken der neuesten Generation kommt faktisch einer Enteignung von Unternehmensvermögen gleich, die in dieser Form nicht hinnehmbar ist und dringender Nachbesserungen bedarf, wenn langwierige juristische Auseinandersetzungen vermieden werden sollen. Ungeachtet dessen akzeptiert STEAG den grundsätzlichen Beschluss zum Ausstieg aus der Kohleverstromung. Tatsächlich trägt der Konzern mit seinem kraftwerkstechnischen Know-how mit zum Gelingen der Energiewende in Deutschland bei und versteht sich vor diesem Hintergrund als Partner der Energiewende.

An den Erzeugungsanlagen von STEAG sind durchweg Emissionskontrollsysteme implementiert und Teil des Umweltschutzkonzepts. Die Kohlenstoffintensität der Energieerzeugung blieb in den letzten fünf Jahren stabil und nahezu gleich. Gesunken ist der Anteil der Schadstoffemissionen wie Stickoxide oder Schwefeloxide. Die für STEAG relevanten Daten sind in der Datenbank des Umweltbundesamts (thru.de) offen zugänglich registriert. Ziel des Registers ist es, für Transparenz im Umweltschutz zu sorgen. Industrieunter-

nehmen sind verpflichtet, ihre Umweltdaten zu veröffentlichen und damit gegenüber dem Staat sowie seinen Bürgerinnen und Bürgern offenzulegen, wo welche Belastungen bestehen und wie sich diese entwickeln.

Der Ansatz von STEAG, durch technische Innovationen Umweltschutz mit zu gewährleisten, wird in jeder Hinsicht auch im Themenfeld CO₂-Reduktion wirksam.

STEAG setzt mit dem Bereich Waste-to-Energy die Energieerzeugung aus Müllverbrennung um. Thermische Abfallbehandlung trägt zum Beispiel bedeutend zum regionalen Umweltschutz durch Nutzung von Verbrennungswärme zur Energieerzeugung bei. Durch den signifikanten Anteil an biogenem und damit regenerativem Kohlenstoff im Abfall stellt die auf diesem Wege erzeugte Energie einen Beitrag zur CO₂-Ersparnis im Vergleich zur konventionellen Energiegewinnung dar.

STEAG Fernwärme erweitert als Partner des „InnovationCity Roll Out“-Projekts seit Jahren kontinuierlich das Netz der Fernwärmeversorgung im Ruhrgebiet. Im Rahmen dieses Projekts des klimagerechten Stadtumbaus werden nach und nach insgesamt 20 ausgewählte Quartiere im Ruhrgebiet an das umweltfreundliche Fernwärmenetz angeschlossen. Ziel ist es, den Ausstoß von Kohlendioxid sowie lokale Emissionen aus fossilen Beheizungssystemen zu senken. Diese Projekte werden die Wohn- und Lebensqualität in diesen Stadtteilen und damit im Ruhrgebiet insgesamt spürbar und nachhaltig steigern.

Kraftwerksrest- und -nebenstoffe, die bei der Energieerzeugung entstehen, werden durch STEAG im Rahmen von langjährigen nationalen und internationalen Partnerschaften weitervermarktet. Flugasche, die bei der Verbrennung von Steinkohle entsteht, wird von der Baustoffindustrie als Zementzusatzstoff bis zu einem Grad von nahezu 100 Prozent wiederverwendet und trägt im Vergleich zur Verwendung von energieaufwendigen Bindemitteln erheblich zur CO₂-Einsparung bei.

Nahezu
100 %

Wiederverwendbarkeit von Flugasche

STEAG konnte darüber hinaus kontinuierlich in den letzten Jahren weitere Projekte im Rückbau von kerntechnischen Anlagen gewinnen und realisieren. Als Generalplaner übernimmt STEAG die Konzeption von Reststoffbearbeitungszentren, in denen abgebaute kerntechnische Anlagenteile sicher dekontaminiert werden.

STEAG legt im Bereich erneuerbarer Energien und dezentraler Anlagen in Zukunft einen deutlichen Investitionsschwerpunkt und baut gezielt das weltweite Engagement weiter aus. Onshore-Windenergie wächst als Sektor insbesondere in Frankreich. Zudem entwickelt STEAG Blockheizkraftwerke zum individuell abgestimmten Endenergieverbrauch von Industrieanlagen. Dieses dezentrale Geschäftsfeld wird durch die Gründung von regionalen und schlank aufgestellten Vertriebsbüros in Deutschland weiter forciert. In Brasilien übernahm die Tochtergesellschaft STEAG Energy Services do Brasil die Betriebsführung für Wind-, Wasserkraft- und PV-Anlagen. Darüber hinaus realisiert STEAG Energy Services dort unter anderem die Betriebsführung und Instandhaltung von Anlagen zur Erdgasproduktion.

D

Gesellschaft



14. Arbeitnehmer- rechte

Über geltendes Recht hinaus wird bei STEAG gemäß dem STEAG-Verhaltenskodex, der Bestandteil der Arbeitsverträge ist, ein Betriebsklima des Respekts sowie der Vertrauenswürdigkeit und Glaubwürdigkeit zueinander gelebt. Die Arbeitsverhältnisse sind auf Dauerhaftigkeit ausgelegt. Zur Wahrnehmung der mitbestimmungsrelevanten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaften sowie der Standorte im Inland gilt jeweils ein Tarifvertrag, der zwischen den betroffenen Geschäftsleitungen einerseits und der „Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie“ (IG BCE) andererseits geschlossen wurde. Ferner regeln zahlreiche Betriebsvereinbarungen sämtliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses wie zum Beispiel Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle oder die Integration Schwerbehinderter. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erhält jeder neue Mitarbeiter ein „Welcome Package“, unter anderem mit dem STEAG-ABC, das allgemeine Informationen von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zeichnungsbefugnis enthält.

An den ausländischen Standorten setzt STEAG durchweg auf den Einsatz einheimischer Arbeitskräfte zu fairen Konditionen. STEAG ist international mit eigenen Standorten und Gesellschaften tätig. Kraftwerks- und Anlagenstandorte finden sich in der Türkei, auf den Philippinen, in Kolumbien, in Rumänien sowie in Polen. Projekt- und Tochtergesellschaften sind u. a. in Indien, Brasilien und Botswana tätig. Allen diesen liegen die ILO-Kernarbeitsnormen zugrunde. Durch die grundsätzliche Einrichtung von Betriebsräten richten sich die Löhne nach den geltenden Tarifen vor Ort. Regelungen zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz finden auch an den Auslandsstandorten Anwendung und werden zentral über den Fachbereich in der Unternehmenszentrale in Deutschland im regelmäßigen Turnus vor Ort überprüft.

Der Schutz vor Arbeitsunfällen sowie Umwelt- und Gesundheitsgefahren ist Unternehmensziel. Im Themenfeld Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz gewährleistet STEAG an ihren Standorten weltweit die sichere Planung und Durchführung von Betriebsabläufen mit dem Ziel, Unfälle und Gesundheitsgefahren für alle Mitarbeitenden zu vermeiden. Erfahrene und praxisorientierte Sicherheits- bzw. Umweltschutzingenieure unterstützen konzernweit interdisziplinär bei allen einschlägigen Aufgaben und bei Dienstleistungen für Dritte. Neben der internen Beratung gemäß STEAG-Organisationsrichtlinien und des Arbeitssicherheitsgesetzes erfolgt die externe Koordinierung zum Beispiel bei Berufsgenossenschaften und in staatlichen Arbeitsschutzgremien. Ein Bericht über konzernweite Unfallzahlen ist Teil jeder Betriebsversammlung an den Standorten von STEAG.



22,9 %

Rückgang von Arbeitsunfällen

Mit vielen Maßnahmen und mit einer Arbeitsschutzpolitik sowie den damit verbundenen Arbeitsschutzzielen konnte das Arbeitsschutzniveau im STEAG-Konzern stetig verbessert werden. Das zertifizierte Arbeitsschutzmanagementsystem unterstützt die Ziele des Arbeitsschutzes. Tödliche Unfälle haben sich nicht ereignet. Die Unfallkennziffer (LTIF) ist von 3,5 Unfällen pro 1 Million Arbeitsstunden im Jahr 2018 auf 2,7 Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden per Oktober 2019 gesunken. Dies entspricht einem Rückgang von 22,9 Prozent. Damit erreicht die Unfallkennziffer einen historischen Tiefstand. STEAG hat sich seit 2013 der Kampagne Vision ZERO „Kollegialer Mitarbeiterschutz“ angeschlossen. Diese Kampagne des Arbeitsschutzes ist weltweit in allen Staaten ein fester Bestandteil des Arbeitsschutzes. Die 2018 geschlossene Kooperation mit der BG RCI (Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie) zum Thema „Arbeitsschutz“ unterstützt die Vision ZERO und verbessert den Gedanken des präventiven Arbeitsschutzes.

Ein weiterer Schritt zu einem umfassenden Arbeitsschutz ist die Implementierung der ersten international gültigen Arbeitsschutznorm DIN ISO 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“. Die Umstellung des vorhandenen zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems OHSAS 18001 hat zwischenzeitlich bereits begonnen. Die erste Konzern-Gesellschaft, die im Oktober 2019 erfolgreich gemäß DIN ISO 45001 zertifiziert wurde, war die STEAG Fernwärme GmbH.

2011

Auszeichnung Corporate Health Award

Arbeitnehmerrechte gehen bei STEAG einher mit einem betrieblichen Gesundheits- und Sozialmanagement, welches im Konzern seit Jahrzehnten existiert und innerhalb des Energiesektors als vorbildlich gilt. STEAG wurde 2011 als eines der gesündesten deutschen Unternehmen mit dem Corporate Health Award 2011 in der Kategorie Energie ausgezeichnet. Mit diesem Preis prämiieren das Handelsblatt und EuPD Research jährlich Unternehmen, die sich in besonders vorbildhafter Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter einsetzen und damit deutschland- und branchenweit Standards setzen.

STEAG führt aktuell die Umsetzung der Maßnahmen und der Angebote zur Stärkung der Eigenverantwortung in diesem Themenfeld als tragende Säule stetig fort. Für das Themenfeld Gesundheits- und Sozialmanagement besteht bei STEAG mit LIFE eine eigene Marke als integrierter Bestandteil der etablierten Personalpolitik. Zunächst stand besonders die Sensibilisierung für das Thema Gesundheit im Fokus. Heute repräsentiert LIFE ein ganzheitliches Lebensstilkonzept, um als umfassendes und ganzheitliches Hilfesystem zur

Erhaltung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit beizutragen. Dazu zählen Angebote zur Vorsorge und Prävention, zur Wiedereingliederung, aber auch zur sozialen Beratung in Krisen und Notlagen, im Falle der Schwerbehinderung sowie zur Rente.

Die im Jahr 2018 bei STEAG erhobene, gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GpB) sowie eine freiwillige Beanspruchungsanalyse wurden auch 2019 fortgeführt. Die Gründung von Lenkungskreisen sowie die Durchführung von Workshops mit Führungskräften und Betriebsräten flankieren den Umsetzungsprozess und gewährleisten die Implementierung von auf die Ergebnisse abgestimmten Maßnahmen.

Für eine umfangreiche und qualitative Erfassung von Ansatzpunkten erkannter Verbesserungspotenziale, die aus den Ergebnissen der GpB hervorgehen, sowie der Findung entsprechender Lösungsansätze wurde 2019 ein Online-Tool entwickelt. Mit diesem Instrument soll ein strukturiertes Vorgehen im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sichergestellt und somit ein kontinuierliches Arbeiten an den relevanten Themen garantiert werden.

Im Jahre 2019 wurden insgesamt 248 verhaltenspräventive Maßnahmen in den Handlungsfeldern Stress, Bewegung, Ernährung, Führung sowie Sucht angeboten. In Summe nahmen ca. 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller deutschen STEAG-Standorte an den Maßnahmen teil.

STEAG verstärkt die Initiativen in der trägerübergreifenden Zusammenarbeit mit Sozialversicherungsträgern durch präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen. Darüber hinaus sind im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements bei STEAG Maßnahmen zur Prävention, Rehabilitation und Integration beschrieben. Das betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für Menschen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkranken. Der Bereich Personal, Gesundheit und Sozialmanagement kümmert sich in enger Zusammenarbeit mit der zuständigen Interessenvertretung oder Schwerbehindertenvertretung um die betroffenen Mitarbeiter.

Im betrieblichen Vorschlagswesen reichen STEAG-Mitarbeiter jährlich Hunderte von Vorschlägen zur effizienteren Gestaltung von Betriebs- und Arbeitsabläufen, Arbeits- und Betriebssicherheit sowie Material- und Energieeinsparung ein. Nach der Bewertung ergibt sich aus den bewerteten Vor-

schlagen für den STEAG-Konzern ein zumeist beträchtlicher rechnerischer Jahresnutzen. STEAG-Mitarbeiter wurden in den letzten Jahren wiederholt durch das Zentrum Ideenmanagement (ZI) im Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement mit der Verleihung eines „Ideen-Awards“ ausgezeichnet. Im Jahr 2019 wurden allein bis November über 800 Vorschläge eingereicht. STEAG-Vorschläge sorgten auch aktuell überbetrieblich für Beachtung. Beim bundesweiten Ideen-Award des Zentrums Ideenmanagement (ZI) errang ein Verbesserungsvorschlag eines STEAG-Mitarbeiters den 3. Platz in der Kategorie „Beste Idee Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Arbeit“.

Im zunehmend relevanteren Themenfeld Work-Life-Balance besteht seit Kurzem für Mitarbeitende in Deutschland das Angebot, berufliche Auszeiten zu nehmen. STEAG ermöglicht bereits seit einiger Zeit flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 2019 wurde mit der Konzernbetriebsvereinbarung „STEAG-Time-Out“ zusätzlich die Möglichkeit einer Auszeit eingeräumt. Die Mitarbeiter können so in ihr Arbeitsleben auch größere Freiräume integrieren und die Auszeit nutzen, um sich private Wünsche zu erfüllen. Dadurch erhöht sich die Bindung an das Unternehmen sowie die Mitarbeiterzufriedenheit. In Absprache mit Vorgesetzten und dem jeweiligen Team kann eine Auszeit von bis zu sechs Monaten beantragt werden. Der betreffende Mitarbeiter bleibt über den gesamten Zeitraum sozialversichert. Die Monate setzen sich aus einer Arbeitsphase und einer Freizeitphase zusammen, die beide gleich lang sind. Über den gesamten Zeitraum werden 50 Prozent des individuellen Entgelts gezahlt.

Starke Betriebsräte tragen bei STEAG sowohl die Leistungen für die Arbeitnehmer als auch die gesamte strategische und operative Ausrichtung des Konzerns aktiv mit und unterstützen diese. Daher ist die Stärkung der Betriebsratsarbeit ein weiterer Aspekt unternehmerischer Verantwortung, der STEAG gerecht wird. Etwa 120 Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei STEAG in den verschiedenen Betriebsräten an den Standorten. Einige sind freigestellt, viele aber engagieren sich neben ihrer regulären Aufgabe in den Gremien vor Ort. Zur Stärkung dieser Zielgruppe werden bei STEAG auf Ebene des Konzernbetriebsrats (KBR) regelmäßig Workshops durchgeführt. Diese sind so konzipiert, dass die Betroffenen die Gelegenheit haben, sich kennenzulernen und sich auszutauschen. Insbesondere nach Betriebsratswahlen ändern sich die Betriebsratsteams an nahezu allen Standorten. Für die neu Gewählten geht es in den KBR-Workshops um eine reibungslose Integration, aber auch darum, aktuelle Informationen zum Geschäft und

zum wirtschaftlichen Umfeld von STEAG vermittelt zu bekommen und damit Entscheidungen besser einschätzen zu können.

Die oben beschriebene Verpflichtung auf die ILO-Kernarbeitsnormen sowie auf die Prinzipien des Global Compact setzt voraus, dass STEAG für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit als allgemeines gesellschaftliches Gut einsteht. Gemäß dem STEAG-Verhaltenskodex erwartet das Unternehmen auch von seinen Geschäftspartnern, diese verantwortungsvollen Ziele anzustreben und zu realisieren. Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Wahrung der Vereinigungsfreiheit stellen in den Geschäftspartnerüberprüfungen zentrale Kriterien dar, deren Verwirklichung STEAG insbesondere von Lieferanten und Dienstleistern unabdingbar erwartet. Die Fachabteilung Compliance führt im Rahmen der Präqualifikation neuer Lieferanten sowie der Überprüfung bestehender Rahmenvertragslieferanten die Überprüfung dieser Prinzipien durch. In Einzelfällen wies die Einkaufsabteilung im Jahr 2019 nach Auffälligkeiten auch im Inland Geschäftspartner darauf hin, dass keine Geschäftsbeziehung mit STEAG zustande kommen kann, sofern die Arbeit des jeweiligen Betriebsrats behindert oder sogar dessen Gründung erschwert werde.

15. Chancen- gleichheit

STEAG zahlt weltweit angemessene und faire Löhne, die sich für einen Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lohn- und Tarifverhandlungen mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften orientieren.

Das Themenfeld Beruf und Familie umfasst verschiedene Angebote, die die Beschäftigten im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Dazu gehören Beratungsleistungen für pflegebedürftige Angehörige, Angebote von Kitaplätzen für unter Dreijährige, Kinderferienbetreuung sowie Informationen zu unterschiedlichen Themen (z. B. Patientenverfügung o. Ä.).

STEAG und ihre Tochtergesellschaften bieten jährlich etwa 70 jungen Menschen eine Zukunft in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen. Über die Ausbildung in der Praxis hinaus erfolgen fachübergreifende Qualifikationen sowie ausbildungsübergreifende Veranstaltungen.

STEAG setzt sich für die gleichberechtigte Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern ein und steht für die Wahrung der Chancengleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern. STEAG ist Unterzeichner der Charta der Gleichstellung. Mit dieser Charta setzt sich die

IG BCE zusammen mit den Unterzeichnern für ein gleiches Entgelt für Frauen und Männer und für gleiche berufliche Entwicklungschancen ein. Neben einer existenzsichernden Arbeit sind auch die Voraussetzungen für lebensphasenorientierte Arbeitszeiten Teil der Forderungen. Die Unterzeichner der Charta treten außerdem mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden für mehr Frauen in Führungspositionen ein und wollen Netzwerke für Frauen bilden und unterstützen.

Diversität hat bei STEAG einen großen Stellenwert. Im Berichtszeitraum unterzeichnete STEAG auch den IG-BCE-Aktionsplan Inklusion. Mit diesem verdeutlichen Arbeitgeber, Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter die Bedeutung von Diversität und stärken die Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben. Im STEAG-Konzern gibt es insgesamt 23 Schwerbehindertenvertreter, die sich um den Schutz schwerbehinderter Menschen und Gleichgestellter kümmern. Ziel ihrer Arbeit ist es, die Arbeitsunfähigkeit von Kolleginnen und Kollegen zu überwinden, einer gegebenenfalls erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz von Betroffenen im Einzelfall so anzupassen, dass auch leistungsgewandelte Beschäftigte weiterhin eine berufliche Perspektive im Unternehmen behalten

Für Hinweise auf Fälle von Diskriminierung steht neben den üblichen Ansprechpartnern wie den jeweiligen Vorgesetzten, der Personalabteilung und den Betriebsräten auch die Abteilung Compliance allen Beschäftigten offen. Gemäß dem Verhaltenskodex werden Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bzw. Orientierung nicht geduldet. Dies gilt auch hinsichtlich der Auswahl von Geschäftspartnern.

16. Qualifizierung

Gut ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeitende sind ein zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg. STEAG fördert die Weiterbildung der Beschäftigten sowie deren individueller Potenziale bedarfsorientiert, kontinuierlich, systematisch und transparent – auch über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus. Ferner bietet STEAG Unterstützung bei berufsbegleitenden Qualifizierungen. Individuelle Maßnahmen ebenso wie Programme für spezielle Zielgruppen werden dabei kontinuierlich durchgeführt und systematisch begleitet. Im Jahr 2019 wurde der zweite Durchlauf des konzernweiten Potenzialträger-Programms (General Management Program) wie geplant ab-

geschlossen. 14 Potenzialträger wurden im Rahmen des Programms in ihrer individuellen Entwicklung auf dem Weg zu Führungs- und Managementaufgaben begleitet und unterstützt. Im Januar 2020 startet das dritte „General Management Program“ mit 15 Teilnehmern. Im Fokus des Programms an sich steht das gemeinsame Lernen entlang des STEAG-Kompetenzmodells. „Einheit und Vielfalt bei STEAG“, „Markt und Kunde“, „Unternehmenssteuerung“, „Führung und Konfliktmanagement“ sowie „Kommunikation und Gesprächsführung“ sind die Schwerpunkte des Programms. Die Teilnehmer aus allen Bereichen des STEAG-Konzerns werden während der gesamten Laufzeit des Programms durch ihre Vorgesetzten und persönliche Mentoren begleitet und unterstützt. Ebenso führt STEAG das interne Entwicklungsprogramm „Energy Development Program“ (EDP) durch: Im Jahr 2019 startete die elfte Gruppe mit weiteren 16 Teilnehmern in das Programm. Die Programme sind in eine STEAG-Entwicklungslandschaft eingebettet, die weitere Entwicklungsbausteine sowohl für individuelle Entwicklungsmaßnahmen als auch für die Führungskräfteentwicklung und die klassische Fort- und Weiterbildung beinhaltet. Neben den Entwicklungsprogrammen umfasst die STEAG-Entwicklungslandschaft zur individuellen Weiterentwicklung von Mitarbeitern Bausteine aus allen für den STEAG-Konzern relevanten Kompetenzfeldern. Ein Schwerpunkt lag dabei 2019 auf dem Themenfeld Projektmanagement.

STEAG wird ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht und bietet mit einer Ausbildung jungen Menschen eine sehr gute Vorbereitung auf den jeweiligen beruflichen Werdegang, die allgemein Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. STEAG ist sich allerdings der steigenden Bedeutung einer eigenen, qualitativ hochwertigen und auf die zukünftigen Bedarfe ausgerichteten Ausbildung sehr bewusst. Vor dem Hintergrund des bereits spürbaren Fachkräftemangels investiert STEAG in eine eigene Ausbildung, die bereits den Bewerbern eine Zukunft im STEAG-Konzern aufzeigt, und versucht so, junge qualifizierte Menschen im Konzern zu halten. So entsteht derzeit am Standort Herne ein neues Ausbildungszentrum für gewerbliche wie kaufmännische Nachwuchskräfte, das in Sachen Ausstattung den neuesten fachlichen und didaktischen Anforderungen an eine anspruchsvolle, moderne betriebliche Ausbildung gerecht wird.

Neben der gewerblich-technischen und der kaufmännischen Erstausbildung fördert STEAG auch berufsbegleitende Studiengänge in Kooperation mit lokalen Hochschulen. Die Abschlussnoten bei der kaufmännischen Ausbildung als auch bei der technisch-gewerblichen Ausbildung waren im letzten Berichtszeitraum bei den STEAG-Azubis hervorragend. Zum Teil wurden sie mit

der Bestnote „sehr gut“ von der „Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen“ geehrt.

Berufsausbildung bei STEAG bedeutet für einige Auszubildende auch, einen Blick über den Tellerrand zu werfen. Von Juli bis August 2019 reisten drei STEAG-Azubis, allesamt duale Studenten, im Rahmen ihrer Ausbildungspraktika für vier Wochen zu der Compañia Eléctrica de Sochagota S.A. in Bogota, Kolumbien, und zur STEAG Energy Services do Brasil Ltda. in Rio de Janeiro. Vor Ort wurden sie in den Arbeitsalltag integriert und knüpften zudem gute soziale Kontakte zu den einheimischen Kolleginnen und Kollegen. Dieser Auslandsaufenthalt ist seit Jahren ein Teil des STEAG-Ausbildungskonzepts und stärkt die interkulturelle Kompetenz des hauseigenen Nachwuchses.

Einen weiteren Baustein innerhalb der Berufsausbildung bei STEAG stellt die Einführungswoche zu Beginn der Ausbildung dar, bei der alle Auszubildenden standortübergreifend gemeinsam ein Woche lang im Rahmen von Workshops sowohl STEAG als auch sich untereinander kennenlernen, um die spätere Zusammenarbeit und das kollegiale Miteinander zu fördern.

Über die Aus- und Weiterbildung hinaus hat STEAG mit dem Programm STEAGil eine neue Form der offenen Zusammenarbeit und Arbeitskultur unter den STEAG-Mitarbeitenden entwickelt. Damit trägt das Unternehmen dem starken Veränderungsdruck in der Energiebranche Rechnung und reagiert auf interne Spannungsfelder, die sich auf unterschiedlichen Ebenen im Konzern ergeben können. Eine Arbeitsgruppe hatte sich im gesamten letzten Jahr unter anderem mit diesen Fragen intensiv beschäftigt. Gemeinsam haben sie STEAGil erarbeitet und bereits in Workshops, Führungswerkstätten und mit den Auszubildenden diskutiert. Es ist ihr Anliegen, neue Denkprozesse in Gang zu setzen, die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken, Beweglichkeit zu schaffen, Kreativität zu ermöglichen, Vernetzung zu fördern und viele Perspektiven zusammenzuführen, um die Zusammenarbeit im Konzern neu zu definieren. Beispiele für Arbeitsergebnisse aus diesem Programm sind bislang Leitlinien zum Social-Media-Gebrauch durch STEAG-Beschäftigte, zur Gestaltung von Besprechungen sowie für den E-Mail-Verkehr. Ferner führte STEAG das Angebot WorkingOutLoud (WoL) ein. WoL ist eine Methode und eine Denkweise, die es ermöglicht, digitale Zusammenarbeit in einem selbstorganisierten Umfeld zu lernen, systematisch nachhaltige Netzwerke aufzubauen sowie die eigene Arbeit sichtbar(er) zu machen. Es geht um Vertrauen und Wertschätzung, Vernetzung und Zusammenarbeit sowie Eigenverantwortung. STEAG-Mitarbeitende kommen in kleinen Teams über

mehrere Wochen regelmäßig zusammen, um sich gegenseitig besser zu vernetzen und sich gegenseitig bei der Erreichung individueller Ziele, die abseits der Stellenbeschreibungen und beruflichen Zielvereinbarungen liegen, zu beraten und zu unterstützen.

17. Menschenrechte

Gemäß dem STEAG-Verhaltenskodex bildet verantwortungsbewusstes und rechtstreuendes Handeln den Mittelpunkt allen unternehmerischen Tuns und stellt eine klare, unverzichtbare Zielsetzung und Erfolgsgrundlage von STEAG dar. Als Teilnehmer an der Initiative UN Global Compact unterstützt STEAG die Umsetzung der Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Fachlich ist die Wahrung von Unternehmensverantwortung bzw. Corporate Responsibility bei STEAG im Ressort der Compliance-Abteilung angesiedelt. Dies ergibt positive Effekte, weil die Verzahnung beider Themenfelder deren Glaubwürdigkeit und Belastbarkeit unterstreicht. Die Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfalt beginnt bei der internen Sensibilisierung. Kontinuierlich sensibilisiert die Fachabteilung Führungskräfte des Konzerns aus dem In- und Ausland sowie die Mitarbeiter in Präsenzs Schulungen zu den oben genannten Themen und zu den Maßnahmen bei STEAG. Dies erfolgt durchaus auch in offener Diskussion über Grenzen der objektiven Erfüllbarkeit. Konzernübergreifend werden vor dem Hintergrund der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft Schritte und Maßnahmen herausgearbeitet, wie STEAG positiven Einfluss nehmen kann.

Aktuell hat STEAG die Diskussion und Entwicklung des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte im Blick. Der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) wurde 2016 von der Bundesregierung ins Leben gerufen und soll die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in und für Deutschland umsetzen. Er ist zudem Teil des aktuell geltenden Koalitionsvertrages. Einerseits definiert er die staatliche Verpflichtung, weltweit für Wahrung der Menschenrechte einzustehen, formuliert andererseits zugleich eine Erwartungshaltung an deutsche Unternehmen, bei ihrer Geschäftstätigkeit menschenrechtliche Sorgfalt anzuwenden und dafür Prozesse einzuführen, die im Plan definiert werden.

Die Kernelemente der Sorgfaltspflicht, die die Unternehmen realisieren sollen, lauten:

- › Abgabe einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- › Einführung von Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte (Risikoanalyse)
- › Umsetzung von Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- › Berichterstattung
- › Einführung eines Beschwerdemechanismus

Ziel ist es, dass mindestens 50 Prozent aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die oben beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Ursprünglich setzte der Plan auf Freiwilligkeit und weist (bislang) keinen Gesetzescharakter auf. Allerdings behielt sich die damalige Bundesregierung Überprüfungen ab 2018 vor. Sofern keine ausreichende Umsetzung erfolgt, sollen weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Regelungen und zur Erweiterung des Kreises der zu erfassenden Unternehmen geprüft werden. Im Laufe des Kalenderjahres 2019 erfolgte die erste Runde eines Monitoring-Verfahrens, im Zuge dessen der Umsetzungsstand der fünf Kernelemente des NAP durch die Bundesregierung erfragt wurde. Dazu wurden stichprobenartig eine Auswahl von Unternehmen gebeten, im Wege der Selbstauskunft Angaben in einem Onlinefragebogen abzugeben. Im Jahr 2020 wird eine zweite Erhebungsphase folgen. STEAG beteiligte sich durch die STEAG Energy Services, die ausgewählt wurde, an der Erhebung.

Den Aktionsplan sowie dessen gesamte Entwicklung verfolgt die Fachabteilung Compliance bei STEAG bereits seit der Veröffentlichung. Derzeit wird auf Ebene der Bundespolitik in Parteien, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen über die Einführung eines Lieferkettengesetzes diskutiert, welches die Verantwortung von Unternehmen für die Einhaltung der Menschenrechte regulieren soll. STEAG ist auf die möglichen künftigen Maßnahmen gut vorbereitet und setzt die oben genannten Kernelemente zum Großteil bereits sowohl im Bereich Kohleimporte als auch allgemein im operativen Geschäft mit ihren Lieferanten und Dienstleistern um.

Ein wichtiges Instrument zur Weiterentwicklung und Stärkung des Themenfeldes im Unternehmensbereich sind – wie bereits dargestellt – Stakeholder-Dialoge mit Anspruchsgruppen. Zum Thema der nachhaltigen Kohlelieferkette

sind diese bei STEAG bereits seit Jahren etabliert. Wie diese Dialoge ausgestaltet sind, wird im Punkt „Anspruchsgruppen“ erläutert. Jüngst wirkte STEAG zudem an der ersten virtuellen Teilnehmerkonferenz des Deutschen Global Compact Netzwerks mit. Der Chief Compliance Officer des Konzerns beleuchtete im Rahmen einer Paneldiskussion mit über 100 Teilnehmern den menschenrechtlichen Sorgfaltsansatz bei STEAG im Spiegel der Gestaltung praxisorientierter Rahmenbedingungen wie etwa eines möglichen Lieferkettengesetzes.

Beim erstmaligen Kontakt mit potenziellen Geschäftspartnern erfolgt durch STEAG zunächst eine Überprüfung von Compliance-relevanten Sachverhalten in der Vergangenheit über das Internet. Dies bedeutet, dass STEAG von möglichen Menschenrechtsverletzungen im Kontext ihrer Lieferketten in der Regel kurzfristig Kenntnis erhält. Ferner stärkt STEAG die nachhaltige Lieferkette im Rahmen der Beschaffung und des Einkaufs im Inland seit Jahren durch Instrumente wie eine Lieferantenselbstauskunft für neue Rahmenvertragslieferanten. Dabei wird unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten erfragt. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen informieren sich in diesem Zusammenhang über die Erwartungshaltungen von STEAG sowie die mögliche praxisorientierte Umsetzung in ihrem täglichen Geschäft. Ferner überprüft STEAG regelmäßig ihre sensiblen Lieferbeziehungen, u. a. beim Import von Kohle aus Kolumbien, durch persönliche Besuche an den Produktionsstätten. Schließlich sucht STEAG gezielt den kontinuierlichen fachlichen Austausch zu Nichtregierungsorganisationen. Aus diesen Dialogen kann STEAG Anregungen an ihre Vertragspartner weitergeben, um die Lebensqualität der betroffenen Menschen zu verbessern. Ferner führte u. a. dieses Engagement zu einer kritischen Auseinandersetzung der Lieferanten mit Menschenrechtsverletzungen sowie zu Aktivitäten zur Rehabilitation von Opfern und Geschädigten durch etwaige Verstöße aus der Vergangenheit.

18. Gemeinwesen

Mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung drückt die internationale Staatengemeinschaft ihre Überzeugung aus, dass sich die globalen Herausforderungen nur gemeinsam lösen lassen. Die Agenda schafft die Grundlage dafür, weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen der Erde zu gestalten.

Das Kernstück der Agenda bildet ein Katalog mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG), über die zuvor schon verschiedentlich berichtet wurde. Die 17 SDG berücksichtigen erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt, Wirtschaft – gleichermaßen. Somit stellen sie keine vom täglichen Leben abgekoppelten Gedankenspiele dar, sondern wirken durchweg in die Gesellschaften und das Gemeinwesen bis ins lokale Alltagsleben hinein.

STEAG setzt sich konzernweit an allen in- und ausländischen Standorten für gesellschaftliche Zwecke ein. Die Projekte sind dauerhaft angelegt und haben stets einen lokalen Bezug zum jeweiligen STEAG-Standort. Der Schwerpunkt liegt auf sozialen, kulturellen und sportlichen Zwecken, im Ausland zudem auf der Stärkung lokaler Infrastrukturen. Ein weiterer Fokus liegt auf der Bereitschaft der Mitarbeiter, sich selbst im Namen von STEAG freiwillig für zumeist soziale Zwecke zu engagieren. Ein bedeutender Teil dieser Aktivitäten wird durch die freiwilligen Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter realisiert, die dabei seitens STEAG durch zeitliche Freistellungen sowie die erforderlichen Budgets ausdrücklich unterstützt werden.

Einige aktuelle Beispiele:

Erstmals unterstützte STEAG im Jahr 2019 mit einem Helferteam die Landesspiele der Special Olympics NRW (SONRW), die im westfälischen Hamm stattfanden. Über 1.000 Athletinnen und Athleten mit geistigen und mehrfachen Behinderungen nehmen an diesem Sportfest teil, das im Turnus von zwei Jahren stattfindet. Auch gemischte Teams, bestehend aus Menschen mit und ohne Behinderung, gehen dabei im Rahmen sogenannter Unified-Wettbewerbe an den Start.

Special Olympics wurden in den 1960er-Jahren in den USA aus der Idee heraus gegründet, Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung Sportaktivitäten und -veranstaltungen zu bieten. Heute ist Special Olympics mit mehr als 5 Millionen Athletinnen und Athleten in 175 Ländern vertreten und somit weltweit die größte vom Internationalen Olympischen Komitee (IOC) offiziell anerkannte Sportbewegung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung.

Das STEAG-Team betreute mit über 15 Kolleginnen und Kollegen über vier Tage die Wettbewerbe im Boccia. Neben Mitarbeitern vom nahen Kraftwerksstandort Bergkamen nahmen Freiwillige vom Standort Essen teil; darunter auch

Auszubildende. Alle Helferinnen und Helfer waren vom liebevollen Umgang der Athletinnen und Athleten miteinander begeistert, sodass jede und jeder von dieser Veranstaltung auch etwas für sich persönlich mitgenommen hat.

Elf freiwillige Helfer von Trading & Optimization (T&O) bauten im Herbst 2019 aus 50 Europaletten Loungemöbel für den Garten des Aufnahmeheims des Diakoniewerks in Essen. Die Einrichtung bietet Menschen in Not vielfältige Beratung und Hilfe. Zum Angebot zählen dort unter anderem eine Jugendschutzstelle für Jugendliche zwischen 12 und 18 Jahren, betreutes Kurzzeitwohnen sowie einen speziellen Schutzraum für Frauen und Kinder. Die Aktion war ein Gemeinschaftsprojekt: Die Bereiche Projekteinkauf und Materialwirtschaft unterstützten bei der Bereitstellung der 50 benötigten Europaletten und konnten die Kraftwerksstandorte als Spender der Paletten gewinnen. Die Feuerwehr des Kraftwerks Herne übernahm den Transport.

An den Standorten Dinslaken, Gladbeck und Lünen setzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der STEAG Power Minerals das Engagement für die Dinslaker Tafel fort. Kurz vor Weihnachten sammelten die Helfer für die Bedürftigen, insbesondere Weihnachtsgeschenke für Kinder in betroffenen Familien.

Neu im Rahmen des Engagements der Power Minerals war ein Entwicklungshilfeprojekt der Freien Waldorfschule Dinslaken, das die Schule seit 15 Jahren unter dem Motto „Vom Leben lernen“, jeweils mit ihren neunten Klassen realisiert. Für vier Wochen reisen die Jugendlichen dabei nach Rumänien, Russland, Bulgarien, Ungarn oder Moldawien, um dort an verschiedensten Bauprojekten mitzuarbeiten. Auch die Vorbereitung des Auslandsaufenthalts erfolgt dabei eigenverantwortlich durch die Schüler.

Seit 2012 führen Auszubildende am Standort Essen den Projekttag „Erneuerbare Energie“ für Schülerinnen und Schüler der Adolf-Reichwein-Grundschule in Altenessen durch. Unterstützt werden sie dabei von Auszubildenden vom Kraftwerksstandort Lünen. An selbst konstruierten Stationen lernten zwei dritte Klassen der Grundschule, wie aus erneuerbaren Energien Strom erzeugt werden kann.

Diesen Gedanken griffen Mitarbeiter anderer Unternehmensbereiche auf. In einem Bochumer Kindergarten setzten Essener und Lünener Mitarbeiter den Energietag „im Kleinen“ um und erläuterten ca. 60 Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren spielerisch und mithilfe der bei STEAG vorhandenen Gerätschaften, wie Strom erzeugt wird.

Im Berichtszeitraum begonnen wurde das Projekt JOBLINGE. STEAG unterstützt gemeinsam mit 2.400 namhaften Unternehmen aus verschiedenen Branchen und 50 Institutionen der öffentlichen Hand die Organisation JOBLINGE. Die gemeinnützige Initiative kümmert sich darum, junge Erwachsene mit schwierigen Startbedingungen dauerhaft in eine Ausbildung oder in Arbeit zu bringen. Dabei tragen ehrenamtliche Mentoren viel zum erfolgreichen Weg der Jugendlichen bei. Derzeit werden an den Standorten STEAG-Kolleginnen und -Kollegen gesucht, die als Vorbilder und Vertrauenspersonen junge Menschen begleiten. Das Mentorenprogramm der JOBLINGE ist auf sechs Monate angelegt. Während dieser Zeit unterstützen die persönlichen Förderer den Schützling bei der Berufsfeldfindung, trainieren gemeinsam für Vorstellungsgespräche und sind der Rückhalt bei den ersten Schritten in der Praxis.

Im Ausland ist die Stärkung lokaler Infrastrukturen weitaus relevanter.

Als Betreiber von Anlagen für Stromversorgung weltweit stellt STEAG schon an sich einen bedeutenden Teil der jeweils lokalen Infrastruktur dar. Seit Jahrzehnten engagieren sich die Betreibergesellschaften der STEAG-Anlagen weltweit über das von örtlichen Bestimmungen geforderte Maß hinaus gesellschaftlich im jeweiligen Umfeld ihres Standorts. Die folgenden Beispiele stellen exemplarisch einen Ausschnitt der vielfältigen Aktivitäten dar.

In Indien unterstützt STEAG Energy Services India (SESI), die an mehreren Standorten auf dem Subkontinent vertreten ist, seit nunmehr fast 20 Jahren unterschiedliche landesweite Sozialprojekte. Im Berichtszeitraum beteiligten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Unternehmen selbst an nationalen Aktionstagen zu Themen wie Umweltschutz, Sicherheit, Sauberkeit oder Brandbekämpfung. Ferner stattet SESI seit Jahren soziale Organisationen mit technischen Gerätschaften wie Photovoltaikanlagen oder Fahrzeugen aus.

Darüber hinaus führt STEAG in Indien seit neun Jahren ein einjähriges Einführungs-Schulungsprogramm für Absolventen und Diplomingenieure durch, die unter anderem durch Training on the Job den Betrieb und die Instandhaltung von Wärmekraftwerken erlernen.

Auf den Philippinen beteiligt sich STEAG Power Inc. ebenfalls seit vielen Jahren an nationalen Sozialprogrammen, zumeist in Schwerpunktthemen Umweltschutz, Armutsbekämpfung und Bildung. Exemplarisch für die zahlrei-

chen Programme ist die öffentliche Bildungsinitiative Social Empowerment through Education (SEED) zu nennen, in der STEAG seit über zehn Jahren mitwirkt und die bislang eine verbesserte, ergänzende Ausbildung von über 2.000 Kindern und Jugendlichen ermöglichte.

Ferner wirkt die philippinische STEAG Power Inc. im lokalen und nationalen Katastrophenschutz durch Spenden und freiwillige Arbeit mit. 2019 erschütterten Erdbeben und massive Erdrutsche den Ort Makilala, der wie auch das STEAG-Kraftwerk in der Region Mindanao liegt. Über 600 Familien, zu meist aus der indigenen Bevölkerung, verloren ihre Behausungen. STEAG unterstützte zusammen mit anderen Partnern die Betroffenen im Rahmen der Soforthilfe durch die Lieferung von Lebensmitteln, Hygieneartikeln und Spielzeug.

Daneben spielt bei der Stärkung des gesellschaftlichen Miteinanders je nach Region und Kulturkreis auch die Ausübung von Religion eine besondere Rolle und wird vielfach durch Unternehmensaktivitäten unterstützt. Sowohl in der Türkei als auch in Indonesien beteiligten sich die Gesellschaften von STEAG an der Durchführung traditioneller islamischer Feierlichkeiten. Die türkische STEAG-Tochtergesellschaft ISKEN führte im Berichtszeitraum zum zweiten Mal soziale Aktivitäten für Bedürftige während des Fastenmonats Ramadan durch, die ebenfalls zur traditionellen Religionsausübung zählen. In Indonesien unterstützte die STEAG-Gesellschaft SAE die Feierlichkeiten zum islamischen Opferfest. An sämtlichen Standorten weltweit sind Gesellschaften von STEAG mitunter seit fast 20 Jahren in ähnliche öffentliche Projekte eingebunden und tragen praxisorientiert und unbürokratisch zur Verbesserung von Lebensbedingungen vor Ort bei. Wie auch in Deutschland leisten darüber hinaus die Mitarbeiter freiwilliges, verlässliches Engagement in verschiedenen Formen.

STEAG ist gemäß dem Verhaltenskodex zu politischer Neutralität verpflichtet. Dies schließt allerdings nicht aus, sich als Unternehmen trotzdem mit Haltung und Meinung gesellschaftlich zu positionieren, wenn es angebracht ist.

Unter dem Motto „Gesicht zeigen – Stimme erheben“ setzen zahlreiche Initiativen, Vereine und Unternehmen im Rahmen der „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ im Frühjahr 2020 deutliche Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung. Auch STEAG und ihre Tochtergesellschaften beteiligten sich an dieser Aktion: An allen deutschen Standorten des Konzerns zeugte eine Sonderbeflaggung weithin sichtbar von der Unterstützung durch

STEAG. Für das Unternehmen eine Selbstverständlichkeit – gehört doch Weltoffenheit und Toleranz quasi zur Konzern-DNA, denn STEAG ist weltweit in mehr als 40 Staaten auf allen fünf Kontinenten vertreten.

STEAG beteiligt sich auch in NRW aktiv an einem Diskussionsprozess zur Ausgestaltung unseres Gemeinwesens. Auf Einladung der NRW-Landesregierung nahm der Konzern am Dialog unterschiedlicher Anspruchsgruppen teil und arbeitete in einer Ideenwerkstatt „Gemeinsames Engagement von Zivilgesellschaft und Wirtschaft“ mit zahlreichen andere Unternehmensvertretern an der Ausweitung des Ansatzes mit, der bei STEAG intern bereits seit Jahren gelebt wird.

Das Coronavirus verändert derzeit das Leben allerorts und weltweit. Es ist zu hoffen, dass das Gros der Menschen gesund bleibt und die außergewöhnlichen Wochen gut übersteht. An ihren Standorten trägt STEAG ihren Teil zur Unterstützung der Pandemiemaßnahmen bei. Beispielhaft seien an dieser Stelle die Leistungen der SFW Energia in Polen oder der CES in Kolumbien genannt, die lokal Krankenhäuser und Betreuungseinrichtungen durch Spenden unterstützen.

19. Politische Einflussnahme

STEAG wahrt strenge parteipolitische Neutralität. Parteispenden werden grundsätzlich nicht getätigt, Parteikampagnen nicht unterstützt. Insbesondere vor Wahlen lehnt STEAG den Kontakt zu politischen Parteien oder die Teilnahme an deren Veranstaltungen ab. STEAG vertritt ihre Positionen durch die Geschäftsführung und den Bereich Energiepolitik sowohl in energie- als auch in umweltpolitischen Themen durch Begleitung von Gesetzgebungsprozessen auf nationaler und europäischer Ebene oder frühzeitige Identifizierung politischer Entwicklungen. Dies erfolgt im Austausch mit Ministerien, Behörden, Parteien und Parlamentariern. Ferner besteht aufgrund der kommunalen Anteilseignerschaft ein besonderes Interesse der Kommunalpolitik an den Positionen von STEAG. Zu diesen Themen formuliert STEAG energie- und umweltpolitische Botschaften und kommuniziert diese regelmäßig sowohl intern und als auch extern.

20. Gesetzes- und richtlinien- konformes Verhalten

Compliance, das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten, ist elementarer Bestandteil der Corporate Governance innerhalb von STEAG. Diese reicht von der Beachtung der für den Konzern relevanten gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien über die Einhaltung von Vereinbarungen sowie vertraglichen Verpflichtungen bis zur Wahrnehmung von unternehmerischer Verantwortung und Sorgfaltspflichten gemäß international anerkannten Standards. Zentraler Bestandteil zur Konzeption der zielführenden Maßnahmen ist das Compliance-Management-System von STEAG. Die inhaltliche Zuständigkeit der für den gesamten Konzern zuständigen zentralen Fachabteilung umfasst die Prävention von Risiken im Bereich Wirtschaftskriminalität bis hin zu Themenfeldern aus dem Bereich der Corporate Responsibility, wie zum Beispiel der Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten oder der Achtung von Arbeitsnormen weltweit. Die Richtschnur bilden die zehn Prinzipien des UN Global Compact, an dem STEAG seit 2011 durch aktive Mitarbeit teilnimmt, und die sich im STEAG-Verhaltenskodex in der Regelung praktischer Geschäftsszenarien widerspiegeln.

Die Umsetzung der Maßnahmen zur Wahrung der Corporate Governance erfolgt gemäß dem Richtlinienensystem weltweit in sämtlichen Unternehmensbereichen und an allen Standorten. Von den jeweiligen Geschäftsführungen benannte Beauftragte unterstützen die zentrale Fachabteilung im Lichte der gemeinsam definierten spezifischen Risiken durch regelmäßiges Reporting, Umsetzung von Präventionsmaßnahmen, Spezialwissen sowie in der Bearbeitung potenzieller Verstoß- oder Verdachtsfälle. Dieser dezentrale, teamorientierte Ansatz bildet darüber hinaus einen wichtigen Baustein zur Förderung der Eigenverantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Potenzielle Risiken sowie daraus abzuleitende Maßnahmen werden in den turnusmäßigen Risikoanalysen ermittelt. Diese wurden auch in ihrem Ablauf stets fortentwickelt. Geschäftsfelder und deren Risiken werden regelmäßig mit den Gesellschaften und Fachbereichen erörtert und bewertet. Ferner werden die Abfragen von der Ebene der Gesellschaftsgeschäftsführungen auf die Ebenen von Abteilungen vertieft, sodass die Anzahl der geplanten Interviews durchweg ansteigt und Analyserunden je nach Risikorelevanz kontinuierlich stattfinden werden.

Ein Schwerpunkt der Sensibilisierung liegt in turnusgemäßen, zielgruppenorientierten Präsenzs Schulungen, an denen teilzunehmen gemäß den Richtlinien verpflichtend ist. Die Schulungen thematisieren Compliance-relevante Themen wie Korruptionsprävention, Kartellrecht oder die Global-Compact-Prin-

zipien, die im Verhaltenskodex von STEAG ihren Ausdruck finden. Durchgeführt werden die Schulungen konzernweit. Neben der Weitergabe aktueller Informationen und dem Auffrischen vorhandenen Wissens wird in diesen Veranstaltungen der regelmäßige persönliche Kontakt zwischen der Fachabteilung und den operativ tätigen Mitarbeitenden gewährleistet und gepflegt. Insbesondere an ausländischen Standorten ist die Trainingsatmosphäre von gegenseitigem Informationsaustausch und interkulturellem Lernen geprägt, da die jeweiligen gesetzlichen oder gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von in Deutschland gängigen Regeln abweichen können. Die Schulungsinhalte werden stets neu konzipiert, sodass sie sich nie wiederholen, und behandeln Compliance-relevante Szenarien anhand praktischer, interaktiver Fallbeispiele. Diese sind themenübergreifend angelegt und beziehen zudem die Sphäre der Geschäftspartner von STEAG erstmals ein.

Um mögliche Risiken bereits im Vorfeld eingrenzen zu können, werden wie berichtet, Geschäftspartnerüberprüfungen zu möglichst frühen Zeitpunkten innerhalb der Projekte durchgeführt. Ziel ist dabei neben der Risikoidentifizierung im Bereich Compliance und Corporate Responsibility grundsätzlich eine mit den jeweiligen Geschäftspartnern gemeinsam vereinbarte, praxisorientierte Präventionsstrategie, um vielversprechende und nachhaltige Projekte erfolgreich verwirklichen zu können. Die Überprüfung neuer Geschäftspartner und -kontakte wurde im Berichtszeitraum insbesondere im Rahmen von Joint-Venture- oder M&A-Projekten zeitlich noch früher angesetzt und inhaltlich vertieft. Ferner führte die Fachabteilung Compliance zusätzliche Prüfzyklen unter Einbeziehung externer Dienstleister je nach Risikolage und länderspezifischer Situation ein, die die bislang erfolgte Überprüfung bezüglich zahlreicher Themen aus den Bereichen Wirtschaftsstrafrecht, Achtung von Menschenrechten und Arbeitsnormen sowie dem Schutz der Umwelt ergänzen.

Inhaltlich umfassen die Maßnahmen (Früh-)Erkennung und Prävention von Korruptionsrisiken und Vermögensdelikten in direkter Zuständigkeit der Abteilung. Darüber hinaus unterstützen weitere Fachabteilungen wie zum Beispiel Recht, Datenschutz oder IT-Sicherheit bei der Vorbeugung und der Bearbeitung etwaiger Verstöße oder Verdachtsfälle. Im Berichtszeitraum kamen zu dem turnusmäßigen Reporting Compliance-relevanter Vorgänge durch die benannten Verantwortlichen aus den Gesellschaften des Konzerns an die Fachabteilung Compliance regelmäßige persönliche Treffen und Netzwerkarbeit in Arbeitsgruppen zu speziellen Themen, etwa der Bekämpfung von Cyber-Kriminalität, hinzu.

Auch in anderen Themenfeldern wie Geldwäschrprävention oder dem Außenwirtschaftsrecht spielt die Erhöhung der Transparenz gegenüber den jeweiligen Geschäftspartnern zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens eine immer stärkere Rolle und folgt damit den Grundsätzen der guten Unternehmensführung im Sinne der deutschen Corporate-Governance-Regelungen. Im Kapitel Anspruchsgruppen wurde unter anderem über die aktive Mitarbeit von STEAG durch die Fachabteilung Compliance im deutschen Netzwerk des UN Global Compact sowie im Fachverband auf Bundesebene berichtet. Im Bereich des gesetzeskonformen und regelgerechten Verhaltens erarbeitete die Fachabteilung zusätzlich einen theoretischen Ansatz, Werkzeuge der Wirtschaftsmediation und des innerbetrieblichen Konfliktmanagements mit der Stärkung von Unternehmenskultur und Compliance-Management zu verbinden. Daraus entstand ein Workshop, der auch auf Compliance-Fachkongressen angeboten wurde.

In diesen Tagen bearbeitet der DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse (NAOrg) in Berlin einen Entwurf der DIN ISO 37301 zu den Anforderungen von Compliance-Management-Systemen. Diese künftige Regelung soll den bisherigen Standard ISO 19600 zum gleichen Thema ablösen, der als Norm innerhalb des ISO-Regelungssystems nicht extern überprüfbar ist. Die neue Norm wird einen Prüfstandard darstellen. Die Compliance-Abteilung von STEAG beteiligt sich am öffentlichen, virtuellen Diskussionsverfahren und speist die gewonnenen Erkenntnisse in die Überarbeitungen sowohl der einschlägigen Unternehmensrichtlinie zum Thema Compliance als auch des STEAG-Verhaltenskodex ein.

Essen, im Juni 2020

Abteilung Compliance und Corporate Responsibility

Jörg Nierhaus

STEAG GmbH
Chief Compliance Officer
+49 201 801-4304
joerg.nierhaus@steag.com

Udo Woidneck

STEAG GmbH
Compliance Officer
+49 201 801-4335
udo.woidneck@steag.com

Übersicht über den Einsatz der UN-Global- Compact- Prinzipien und Sustainable Development Goals

Geschäftsfelder und -tätigkeiten

Teilnahme am UN Global Compact

Förderung der Ziele für nachhaltige Entwicklung

A. Strategie

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

B. Prozessmanagement

5. Verantwortung
 6. Regeln und Prozesse
 7. Kontrolle
 8. Anreizsystem
 9. Anspruchsgruppen
 10. Produkt- und Innovationsmanagement
-

C. Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen
 12. Ressourcenmanagement
 13. Klimarelevante Emissionen
-

D. Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
 15. Chancengleichheit
 16. Qualifizierung
 17. Menschenrechte
 18. Gemeinwesen
 19. Politische Einflussnahme
 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
-

UN Global Compact**Sustainable Development Goals**

Vorwort	SDG 9, 17
---------	-----------

Commitment CEO	SDG 16, 17
----------------	------------

Vorwort	
---------	--

Prinzipien 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	SDG 7, 8, 9, 11, 13
--------------------------------	---------------------

–	SDG 7, 8, 9, 11, 13
---	---------------------

Prinzipien 7, 8, 9	SDG 7, 8, 9, 11, 13
--------------------	---------------------

Prinzipien 1, 2, 10	SDG 7, 8, 9, 11, 13
---------------------	---------------------

Prinzip 10	SDG 8, 9, 16
------------	--------------

Prinzip 10	SDG 10
------------	--------

Prinzip 10	SDG 10
------------	--------

–	–
---	---

Alle Prinzipien	SDG 8, 9, 16
-----------------	--------------

Prinzipien 7, 8, 9	SDG 7, 8, 9, 11, 13
--------------------	---------------------

Prinzipien 7, 8, 9	SDG 7, 8, 9, 11, 13
--------------------	---------------------

Prinzipien 7, 8, 9	SDG 7, 8, 9, 11, 13
--------------------	---------------------

Prinzipien 7, 8, 9	SDG 7, 8, 9, 11, 13
--------------------	---------------------

Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	SDG 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13
---------------------------------	------------------------------

Prinzipien 3, 4, 5, 6	SDG 5
-----------------------	-------

Prinzipien 3, 4, 5, 6	SDG 4
-----------------------	-------

Prinzipien 1, 2, 10	SDG 8, 9, 16
---------------------	--------------

Prinzipien 1, 2, 10	Alle SDGs
---------------------	-----------

Prinzipien 1, 2, 10	SDG 11, 16, 17
---------------------	----------------

Prinzip 10	SDG 16, 17
------------	------------

www.steag.com

