

United Nations Global Compact Initiative



Fortschrittsmitteilung 2019

Vorwort

STEAG legt als Teilnehmer am UN Global Compact kurz vor dem Beginn des neuen Jahrzehnts den neunten Fortschrittsbericht vor. Er beschreibt unsere Aktivitäten an den zahlreichen Stand- und Einsatzorten weltweit, durch die wir die Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte, zur Wahrung anerkannter Arbeitsnormen, zur Korruptionsprävention sowie zum Schutz der Umwelt realisieren.

Klimawandel und CO₂-Reduktion – diese beiden Themen bestimmen aktuell die gesellschaftliche Diskussion und die politischen Entscheidungen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Gleichzeitig steigt weltweit die Nachfrage nach Energie, insbesondere nach sicherer Stromversorgung. Dieser Trend wird von einer höheren Technologievelfalt und einer zunehmenden Digitalisierung begleitet. STEAG hat es als internationaler Erzeuger und Dienstleister rund um das Thema Energie auch 2019 geschafft, trotz schwieriger Rahmenbedingungen diesen Entwicklungen zu folgen. Ebenfalls ist es uns gelungen, die im Vorjahr gefasste Strategie umzusetzen, stets verlässlich, innovativ und dezentral unsere Angebote vorhalten zu können.

Im Themenfeld Umweltschutz haben wir unsere Maßnahmen, die in den Fortschrittsberichten der Vorjahre beschrieben wurden, insbesondere aus den Geschäftsfeldern sowie den technischen Innovationen abgeleitet, die wir verfolgen. In steigendem Maße betreiben wir vielfältige Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien. Dazu zählen Onshore-Windparks, Solar- und Photovoltaikanlagen oder Anlagen zur Energiegewinnung aus Biomasse oder Abfall. Ferner versorgen wir in Deutschland in den industriellen Zentren im Ruhrgebiet und im Saarland Kommunen und Regionen mit umweltfreundlicher Fernwärme. Im Bereich Forschung und Entwicklung liegt unser Augenmerk auf der Weiterentwicklung von Batterie- und Speicherlösungen sowie dem Ausbau von Wasserstoff-Technologie.

Diese Geschäftsaktivitäten, die zugleich die Prinzipien 7, 8 und 9 des UN Global Compact berücksichtigen, werden auch in diesem Jahr durch die Ausgestaltung der Prinzipien 1 und 2, der Achtung der Menschenrechte, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO in den Prinzipien 3 bis 6 sowie die Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität gemäß dem 10. Prinzip flankiert.

Der UN Global Compact und STEAG als Teilnehmer bringen darüber hinaus die Erreichung der 17 Sustainable Development Goals 2030 voran. Als Energieunternehmen ist es uns



besonders wichtig, Ziele wie saubere und bezahlbare Energie, Klimaschutz, Stärkung von Infrastrukturen und Wirtschaftswachstum zu verfolgen. Gern tragen wir dazu bei, die Lebensqualität für die Menschen in vielen Teilen der Welt zu steigern.

Diese und weitere Erfolge werden nur durch die hochwertigen Leistungen und die starke Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht. Über das fundierte technisch-kreative Know-how hinaus bringen sie sich in die notwendige Fortentwicklung der sich stets verändernden STEAG ein und gestalten diese mit. Zusätzlich engagieren sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Konzerns ehrenamtlich im gesellschaftlichen und sozialen Bereich, was in den Fortschrittsberichten stets Erwähnung und Würdigung findet.

Die Erstellung des diesjährigen Fortschrittsberichts motivierte uns schließlich, unsere Berichtserstattung zum Thema Nachhaltigkeit zu erweitern und uns neue Zielgruppen, zum Beispiel in der Finanzwelt, zu erschließen. Tue Gutes und rede darüber: Nur wer mit anderen über gelungene Aktivitäten und Maßnahmen kommuniziert, kann dazulernen und sich weiter verbessern.

Wir hoffen, dass dieser Fortschrittsbericht im Rahmen unserer Teilnahme an UN Global Compact dazu einen wichtigen Beitrag leisten wird, und wünschen allen Interessierten viel Freude bei der Lektüre.

Alfred Geißler
Mitglied der Geschäftsführung

Menschenrechte, S. 4

Prinzip 1: Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Bereich unterstützen und achten und Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen, S. 10

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz, S. 16

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung, S. 22

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Bereich unterstützen und achten und Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Umsetzung bei STEAG

STEAG wirkt im Prozess zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte in der Bundesrepublik Deutschland aktiv mit.

Stakeholderdialoge zur Achtung der Menschenrechte im Rahmen der STEAG-Kohlelieferkette wurden intensiviert.

Die Kriterien der Überprüfung neuer Geschäftspartner wurden erweitert und vertieft.

Durch das Arbeitsschutzmanagementsystem der STEAG erreichte die Zahl der Arbeitsunfälle einen historischen Tiefstand.

An den deutschen Standorten erweiterten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der STEAG ihr soziales Engagement durch Teilnahme an neuen Projekten.

An den ausländischen Standorten führt STEAG die jahrelangen Initiativen zur Stärkung lokaler Infrastrukturen fort und begründet neue Aktivitäten.

Systeme, Maßnahmen und Leistungen

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) wurde 2016 auf nationaler Ebene geschaffen und soll die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch die Bundesregierung umsetzen. Er ist zudem Teil des aktuell geltenden Koalitionsvertrages. Einerseits definiert er die staatliche Verpflichtung, weltweit für Wahrung der Menschenrechte einzustehen, und 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 % 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 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 Maßnahmen und zur Erweiterung des Kreises der zu erfassenden Unternehmen geprüft werden.

Im Berichtszeitraum im Laufe des Kalenderjahres 2019 erfolgte die erste Runde eines Monitoring-Verfahrens, im Zuge dessen der Umsetzungsstand der fünf Kernelemente des NAP erfragt wurde. Dazu wurde stichprobenartig eine Auswahl von Unternehmen gebeten, im Wege der Selbstauskunft Angaben in einem Onlinefragebogen zu machen. 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 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 sowohl im Bereich Kohleimporte als auch allgemein im operativen Geschäft mit ihren Lieferanten und Dienstleistern bereits um.

Stakeholderdialoge

Ohnehin führt STEAG zum Thema der nachhaltigen Kohlelieferkette seit Jahren intensive Stakeholderdialoge durch. Sowohl mit den Stadtwerken, die Anteilseigner sind, als auch mit den ihnen verbundenen Kommunen bestehen gewachsene und regelmäßige Gesprächsebenen. Ferner steht STEAG auch mit kritischen Nichtregierungsorganisationen in direktem Austausch. Diese Aktivitäten wurden stets in den Fortschrittsberichten der letzten Jahre berichtet. Im Berichtszeitraum intensivierte sich der Austausch. 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 aufbereiten. Des Weiteren suchten Journalisten überregional erscheinender Tageszeitungen sowie des Zweiten Deutschen Fernsehens und ARTE den Kontakt zu STEAG. Auf Einladung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Landtag Nordrhein-Westfalen nahm der Chief Compliance Officer an einer Diskussionsrunde zum Thema Kohleimporte aus Kolumbien teil. Schließlich beteiligte sich STEAG an einer bundesweiten Erhebung einer kritischen Nichtregierungsorganisation zum Thema Steinkohleimporte allgemein. Durch die thematische Verbindung von Compliance und Corporate Responsibility tritt im Rahmen dieser Nachfragen die Fachabteilung selbst, unterstützt durch die Unternehmenskommunikation, aktiv als Dialogpartner auf. Wie auch im letzten Berichtszeitraum nimmt die Fachabteilung zudem seit Jahren aktiv durch Vorträge und mit Workshops an Informationsveranstaltungen zu beiden Themenfeldern teil und beleuchtet die Vorteile dieser Kombination in Bezug auf deren Glaubwürdigkeit und Durchsetzbarkeit.

Business Partner Screening

Die Geschäftspartnerüberprüfungen bei STEAG, über die in den Fortschrittsberichten stets informiert wird, wurden im letzten Berichtszeitraum erweitert und durch zusätzliche Prüfverfahren externer Dienstleister ergänzt. Dies erfolgte zwar in erster Linie in Bezug auf das 10. Prinzip, die Korruptionsprävention. Allerdings wurden auch menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sowie etwaige Verstöße potenzieller Geschäftspartner gegen die Menschenrechte ausdrücklich in das Verfahren aufgenommen, da Bestechung oft eine Begleiterscheinung anders gelagerter Verstößszenarien darstellt. In den späteren Ausführungen zum 10. Prinzip wird daher erläutert, wie STEAG auch das Compliance-Schulungskonzept in Bezug auf Drittparteien und begleitende Themenfelder im letzten Berichtszeitraum ausgeweitet hat.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Schutz vor Arbeitsunfällen sowie Umwelt- und Gesundheitsgefahren ist Unternehmensziel. Mit vielen Maßnahmen und mit einer Arbeitsschutzpolitik und den damit verbundenen Arbeitsschutzzielen konnte das Arbeitsschutzniveau im STEAG-Konzern weiter verbessert werden. Das zertifizierte Arbeitsschutzmanagementsystem unterstützt die Ziele im Arbeitsschutz. 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 %. Die Unfallkennziffer erreicht somit einen historischen Tiefstand.

STEAG hat sich seit 2013 der Kampagne Vision ZERO „Kollektiver Arbeitsschutz“ angeschlossen. Diese Kampagne des Arbeitsschutzes ist weltweit in allen Staaten ein umfassendes System 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 erste weltweit gültige Arbeitsschutznorm DIN ISO 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“. Die Umstellung des vorhandenen zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems OHSAS 18001 hat begonnen. Die erste Gesellschaft, die STEAG Fernwärme GmbH, wurde im Oktober 2019 gemäß DIN ISO 45001 erfolgreich zertifiziert.

Soziales Engagement in Deutschland

Stets enthält der Fortschrittsbericht die umfangreichen und vielfältigen Maßnahmen im sozialen gesellschaftlichen Engagement der STEAG. Ein bedeutender Teil dieser Aktivitäten wird durch die freiwilligen Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter realisiert, die vom Unternehmen durch zeitliche Freistellungen sowie die erforderlichen Budgets unterstützt werden. Zu den zum Teil seit Jahren regelmäßig durchgeführten Projekten kamen im Berichtszeitraum einige neue Aktivitäten hinzu.

Erstmals unterstützte STEAG mit einem Helferteam die Landesspiele der Special Olympics NRW (SONRW), die 2019 im westfälischen Hamm stattfanden. Über 1.000 Athletinnen und Athleten mit geistigen und mehrfachen Behinderungen nehmen an diesem Sportfest, welches im Turnus von zwei Jahren stattfindet, teil. Auch gemischte Teams, bestehend aus Menschen mit und ohne Behinderung, gehen dabei bei sogenannten Unified-Wettbewerben 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, darunter der Fronleichnam-Feiertag, die Wettbewerbe im Boccia. Neben Mitarbeitern vom nahen Kraftwerksstandort Bergkamen nahmen Freiwillige vom Standort Essen, auch aus dem Kreis der Auszubildenden, teil. Alle Helferinnen und Helfer waren vom liebevollen Umgang der Athletinnen und Athleten begeistert, sodass jeder von dieser Veranstaltung etwas für sich 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 ein spezieller Schutzraum für Frauen und Kinder. Die Aktion war ein Gemeinschaftsprojekt: Die Bereiche Projekteinkauf und Materialwirtschaft unterstützten bei der Bereitstellung der 50 benö-

tigten 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 Dinslakener Tafel fort. Kurz vor Weihnachten sammelten die Helfer insbesondere Weihnachtsgeschenke für die Kinder in den betroffenen Familien.

Neu im Rahmen des Engagements der Power Minerals ist das Entwicklungshilfeprojekt der Freien Waldorfschule Dinslaken „Vom Leben lernen“, welches die Schule seit 15 Jahren 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 erfolgt 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 durch Auszubildende vom Kraftwerksstandort Lünen. An selbst konstruierten Stationen erlernten 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 3 bis 5 Jahren spielerisch und mithilfe der bei STEAG vorhandenen Gerätschaften, wie Strom erzeugt werden kann.

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.

Stärkung lokaler Infrastrukturen im Ausland

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 nahen Umfeld. 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 stützt 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 zahlreichen Programme ist die öffentliche Bildungsinitiative Social Empowerment through Education (SEED) zu nennen, in der STEAG seit über 10 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 ebenfalls wie das STEAG-Kraftwerk in der Region Mindanao liegt. Über 600 Familien, zumeist aus der indigenen Bevölkerung, verloren ihre Behausungen. STEAG unterstützte zusammen mit anderen Partnern im Rahmen der Soforthilfe die Betroffenen durch die Lieferung von Lebensmitteln, Hygieneartikeln und Spielzeug.

Ferner 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 der 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 Standorte und Gesellschaften der STEAG in ähnliche öffentliche Projekte mitunter seit fast 20 Jahren 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.



Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umsetzung bei STEAG

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei STEAG führt die Entwicklung von Lösungen zur Prävention psychischer Belastungen fort.

STEAG verstärkt die Kooperation mit Sozialversicherungsträgern und weitet das Angebot an Maßnahmen aus.

STEAG betreibt sowohl durch zielgruppenorientierte Programme als auch durch individuelle Weiterbildung in Kompetenzfeldern kontinuierliche Personalentwicklung.

Eigene Berufsausbildung bei STEAG bietet qualifizierte Berufschancen und sichert den künftigen Bedarf an Fachkräften ab.

Bei STEAG hat Diversität durch das Engagement für Inklusion einen großen Stellenwert.

STEAG erweitert die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Die Workshop-Reihe auf Ebene des STEAG-Konzernbetriebsrats zur Stärkung der Betriebsratsarbeit wird weitergeführt.

STEAG wirkt bei der Geschäftspartnerauswahl auf die Einhaltung anerkannter Arbeitsnormen, zum Beispiel die der Vereinigungsfreiheit, hin.

Systeme, Maßnahmen und Leistungen

Gesundheits- und Sozialmanagement

Die Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GpB) sowie einer freiwilligen Beanspruchungsanalyse wurde auch im Jahr 2019 fortgeführt. Die Gründung von Lenkungsgruppen 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 kontinuierlicher Arbeitsprozess 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.

Personalentwicklung

Gut ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiter sind ein zentraler Faktor für den Unternehmenserfolg. Der STEAG-Konzern investiert kontinuierlich in die fachliche und persönliche Entwicklung seiner Mitarbeiter.

Im Jahr 2019 wurde der zweite Durchlauf des konzernweiten Potenzialträger-Programms (General Management Program) wie geplant abgeschlossen. 14 Potenzialträger wurden im Rahmen des Programms in ihrer individuellen Entwicklung auf dem Weg zu Führungs- und Managementaufgaben begleitet. Im Januar 2020 startet das dritte „General Management Program“ mit 15 Teilnehmern. Ebenso führt der STEAG-Konzern das interne Entwicklungsprogramm „Energy Development Program“ fort: Im Jahr

2019 startete die elfte Gruppe mit weiteren 16 Teilnehmern in das Programm.

Neben den Entwicklungsprogrammen umfasst die STEAG-Entwicklungslandschaft Bausteine aus allen für den STEAG-Konzern relevanten Kompetenzfeldern zur individuellen Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter. Ein Schwerpunkt lag dabei in 2019 auf dem Themenfeld Projektmanagement.

Ausbildung

STEAG ist sich 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 den Bewerbern eine Zukunft im STEAG-Konzern aufzeigt. 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“ durch die Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen geehrt.

Berufsausbildung bei STEAG bedeutet für einige Auszubildende auch einen Blick über den Tellerrand. Von Juli bis August 2019 reisten drei STEAG-Azubis, allesamt duale Studenten, für vier Wochen für ihre Auslandspraktika zu der Compania Eléctrica de Sochagota S.A. in Bogota, Kolumbien, und zu der STEAG Energy Services do Brasil Ltda. im brasilianischen 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 Interkulturalität. Einen weiteren Baustein innerhalb der Berufsausbildung bei STEAG stellt die Einführungswoche zu Beginn dar, in welcher alle Auszubildenden standortübergreifend gemeinsam eine Woche lang sowohl STEAG durch Workshops als auch sich untereinander kennenlernen, um die spätere Zusammenarbeit und Kollegialität zu fördern.

Betriebliches Vorschlagswesen

Im betrieblichen Vorschlagswesen wurden im Jahr 2019 über 800 Vorschläge (Stand: November) zur effizienteren Gestaltung von Betriebs- und Arbeitsabläufen, Arbeits- und

Betriebssicherheit sowie Material- und Energieeinsparung von STEAG-Mitarbeitern eingereicht. STEAG-Vorschläge sorgten auch in diesem Berichtszeitraum 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“.

Inklusion

Diversität hat bei STEAG einen großen Stellenwert. Im Berichtszeitraum unterzeichnete STEAG 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 Gleichgestellten kümmern. Ziel ihrer Arbeit ist es, die Arbeitsunfähigkeit von Kolleginnen und Kollegen zu überwinden, einer gegebenenfalls erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Betroffenen im Einzelfall anzupassen.

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.

Angebot von Auszeiten

STEAG ermöglicht bereits seit einiger Zeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Kolleginnen und Kollegen 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 % des individuellen Entgelts gezahlt.

Stärkung der Betriebsratsarbeit

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. Neben der reibungslosen Integration der neu Gewählten geht es in den KBR-Workshops auch darum, aktuelle Informationen zum Geschäft und zum wirtschaftlichen Umfeld der STEAG zu vermitteln und damit Entscheidungen besser einschätzen zu können.

Vereinigungsfreiheit

STEAG steht für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit ein. Gemäß des STEAG-Verhaltenskodex erwartet das Unternehmen auch von seinen Geschäftspartnern, die verantwortungsvollen Ziele anzustreben und zu realisieren. Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Wahrung der Vereinigungsfreiheit stellen in den Geschäftspartnerüberprüfungen Kriterien dar, deren Verwirklichung STEAG insbesondere von Lieferanten und Dienstleistern erwartet. Im letzten Berichtszeitraum verstärkte die Fachabteilung Compliance im Rahmen der Präqualifikation neuer Lieferanten sowie der Überprüfung bestehender Rahmenvertragslieferanten die Überprüfung dieser Prinzipien. In Einzelfällen wies die Einkaufsabteilung im Jahr 2019 nach Auffälligkeiten auch im Inland Geschäftspartner darauf hin, dass keine Geschäftsbeziehung mit STEAG zustande kommt, sofern die Arbeit des jeweiligen Betriebsrats behindert oder sogar dessen Gründung erschwert werde.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen **Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und** **Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.**

Umsetzung bei STEAG

Seit Jahrzehnten tragen STEAG-Gesellschaften durch ihre Geschäftsfelder aktiv zum Umweltschutz bei – 40 Jahre erfolgreiche Geschäfte mit Kraftwerksreststoffen bei STEAG Power Minerals

STEAG Energy Services betritt durch das neu integrierte Tochterunternehmen SENS den Markt für Photovoltaik- und Solaranlagen.

Onshore-Windparks der STEAG New Energies und anderer Betreiber werden durch STEAG-eigene Softwarelösungen effizient optimiert.

In Polen plant STEAG den Ausbau von Projekten mit Ersatzbrennstoffen aus thermischer Abfallverwertung, um das Angebot umweltfreundlicher Fernwärme erweitern zu können.

STEAG trägt durch Ausbau von Wasserstoff-Technologien zur Energiewende bei und führt die technische Innovationskultur fort.

STEAG gründet mit weiteren Partnern den „Spitzencluster industrielle Innovationen“ zur klimaschützenden Transformation der Industrie.

STEAG realisiert diverse Entwicklungsprojekte für dezentrale, CO₂-arme Energielösungen lokal und technologieoffen für Kommunen und Industrie.

Systeme, Maßnahmen und Leistungen

Im letzten Fortschrittsbericht wurde unter anderem die erneuerte Geschäftsstrategie der STEAG beschrieben. STEAG wollte seine Geschäftstätigkeiten dezentraler, flexibler und internationaler ausrichten. Zugleich beschreiben die Fortschrittsberichte seit Jahren technische Innovationen und gesamte erfolgreiche Geschäftsfelder, die an sich bereits einen Beitrag zum Umweltschutz darstellen. Bei der diesmaligen Zusammenstellung der Aktivitäten zur Realisierung der Prinzipien 7, 8 und 9 wird deutlich, dass die Strategie bereits umgesetzt wurde. Zahlreiche dezentrale, eher „kleinere“ Energieprojekte wurden national und international umgesetzt sowie zukunftsweisende Innovationen angestoßen. Hinzu kommt ein weiterer Zuwachs von Tochtergesellschaften. Die Vielzahl der weltweit realisierten Maßnahmen lässt daher in einigen der folgenden Punkte lediglich einen Überblick bzw. exemplarische Erwähnung zu.

Etabliert in den Geschäftsfeldern der STEAG ist seit 40 Jahren STEAG Power Minerals. 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 zwei Geschäftsfeldern: Übernahme der Kraftwerksnebenprodukte sowie Produktion und Lieferung von Baustoffen, Strahlmitteln und Industriemineralien. Zu den Aufgaben zählt auch die Versorgung von Kraftwerken mit sekundären Brennstoffen sowie Absorbenzien 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 oder den Bauzusatzstoff Photoment, dessen Verwendung im Straßenbau hilft, Stickoxide in der Außenluft an viel befahrenen Straßen zu binden und die Belastung zu senken. STEAG Power Minerals hat im letzten Berichtszeitraum die ohnehin breiten Geschäftstätigkeiten in Europa auf Island (Lavasand als Ersatz für Schmelzkammergranulat) ausgeweitet. Ferner wurde in Vietnam die Zusammenarbeit mit lokalen Firmen im Bereich der Kraftwerksnebenprodukte ausgeweitet.

Im Juli 2019 übernahm STEAG Energy Services (SES) die auf Solar- und Photovoltaiktechnik spezialisierte GILDEMEISTER energy solutions vom Werkzeugmaschinenhersteller DMG MORI. Das neue Unternehmen firmiert unter dem Namen STEAG Solar Energy Solutions (SENS) und ist ein weltweit agierendes Dienstleistungsunternehmen mit

Hauptsitz in Würzburg und Tochtergesellschaften im In- und Ausland, insbesondere in Spanien und Italien. Im Bereich der erneuerbaren Energien legt das Unternehmen seinen Fokus auf die schlüsselfertige Planung und Errichtung großflächiger Freiflächen-Photovoltaik-Anlagen sowie deren Wartung und Betriebsführung. Ferner bietet SENS Energielösungen für Gewerbe und Industrie wie zum Beispiel Photovoltaik-Aufdachanlagen, E-Ladestationen und Speichersysteme an. Aktuell kann das Unternehmen mehr als 8.000 PV-Installationen in rund 40 Ländern vorweisen.

Kurz nach der Neugründung konnte ein umfangreiches Großprojekt in Sizilien gewonnen werden, das bislang größte für SENS in Würzburg. Es handelt sich um insgesamt sechs Solarparks auf Sizilien. In einem Umkreis von rund 40 Kilometern werden die Anlagen in den Provinzen Palermo und Trapani errichtet. Der Baustart des ersten Abschnitts ist für Ende 2020 geplant.

Nach 2018, als das Traditionsunternehmen Krantz Teil der STEAG wurde und somit unter anderem für enormen Know-how-Zuwachs im Rückbau von Kernkraftanlagen sorgte, ist der Zukauf der SENS der zweite signifikante Schritt in der Entwicklung ökologisch freundlicher und neuer Geschäftsfelder auf internationaler Ebene in nur zwei Jahren.

An insgesamt 15 Windparks in Deutschland (7) und Frankreich (8) ist STEAG New Energies (SNE) mit bis zu 51 % beteiligt. Zwei Windparks in Polen gehören der STEAG-Tochter komplett. Das gesamte Windanlagen-Portfolio mit 228 MW installierter Leistung umfasst 89 Anlagen, auch fremder Betreiber, die allesamt über ein Online-Informationssystem zentral von Saarbrücken aus überwacht werden. Zur Optimierung des Betriebs sowie zur Vorbeugung etwaiger Störungen setzt STEAG New Energies künftig auf eine Softwarelösung der Schwestergesellschaft STEAG Energy Services (SES). Durch die jahrzehntelangen Erfahrungen im Bau und Betrieb von konventionellen Kraftwerken entstanden im STEAG-Konzern leistungsstarke IT-Technologien für den Einsatz in der Energiebranche allgemein, über die in den Vorjahren auch regelmäßig berichtet wurde. Von diesen intelligenten Technologien und dem riesigen Datenbestand, der über lange Zeit im Bereich der STEAG-Leittechnik entstanden ist, profitieren nun auch Regenerative-Energie-Anlagen.

Weiterhin steigt der Anteil umweltfreundlicher Fernwärme am Wärmemarkt in Polen. Die schärferen Grenzen von Emissionen und wachsende Bedeutung der Müllentsorgung bzw. Verwertung eröffnen STEAG Geschäftserweiterungen im Waste-to-Energy-Bereich, der thermischen Abfallverwertung. Der aktuelle Abfallwirtschaftsplan der polnischen Regierung sieht den Bau von weiteren Anlagen zur thermischen Abfallverwertung vor. Zudem werden Ersatzbrennstoff-Anlagen zur Energieerzeugung bei steigenden Kohle- und CO₂-Preisen wirtschaftlich attraktiver.

Am Kraftwerksstandort Fenne setzt STEAG gemeinsam mit den Projektpartnern Siemens AG, dem Institut für Zukunfts-Energie- und Stoffstromsysteme (IZES gGmbH) und dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI GmbH) das Projekt „Hydro-Hub“ um. Zuvor konnte sich das Projekt in einem Wettbewerb des Bundesministeriums für Wirtschaft (BMWi) durchsetzen. Dieses und weitere Vorhaben sollen den Ausbau von Wasserstoff-Technologien und die Etablierung der Sektorkopplung beschleunigen. Der Standort Fenne wird somit zu einem Reallabor der Energiewende. Wasserstoff gilt als Energieträger, der zum Beispiel 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 sogenannten „grünen Wasserstoff“ aufzuspalten. Der Wasserstoff kann anschließend als Ersatz für fossile Brennstoffe genutzt werden, wodurch die Energieerzeugung CO₂-frei wird.

STEAG knüpft damit an die Entwicklung der letzten Jahre an, indem Innovationen aus Forschung und Entwicklung unmittelbar praktisch nutzbar gemacht werden. STEAGs Initiativen in der Entwicklung von Speicher- und Batteriesystemen der Vorjahre mündeten zum Beispiel in die nun vorhandene Option, Strom zur Versorgung strukturschwacher Gebiete oder für Übergangslösungen mobil aus Containern anbieten zu können. Ein Einsatz im Berichtszeitraum erfolgte zum Beispiel im ländlichen Raum in Nordindien, wo die Anbindung an das Stromnetz bestenfalls unzuverlässig ist. In vielen Gebieten gibt es gar keine Elektrifizierung.

Im November 2019 wurde von der 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 Kooperationsprojekte ein: In einem der Initialprojekte beschäftigen sich Mitsubishi Hitachi Power Systems, STEAG und das Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme mit den industriellen Einsatzmöglichkeiten von maschinellem Lernen und der maschinellen Verarbeitung natürlicher Sprache, um zum Beispiel kleinere dezentrale Anlagen der zukünftigen Energielandschaft zu überwachen. In dem zweiten Initialprojekt soll die in 2018 konzeptionierte offene Versuchsplattform zur Entwicklung von Power-2-X Technologien auf dem Gelände des Kraftwerkes Herne entstehen. Mit den Partnern Mitsubishi-Hitachi-Power-Systems und Evonik will STEAG verschiedene Verfahren zur Erzeugung von Synthesgasen zur Herstellung von synthetischen Treibstoffen oder Grundstoffen für die chemische Industrie weiterentwickeln.

STEAG konzipierte und realisierte 2019 zahlreiche große und kleinere Energieprojekte dezentral und technologieoffen. Die Baukonzeption des bereits im letzten Fortschrittsbericht erwähnten Gas-und-Dampf-Kraftwerks (GuD) am Standort Herne schreitet weiter voran. Nur wenige Kilometer weiter baut STEAG eine nachhaltige und energieeffiziente Anlage für die Dampfversorgung der Raffinerie des Mineralölkonzerns BP in Gelsenkirchen-Scholven. Aus Restgasen werden Prozessdampf und Strom produziert. Im Jahr 2021 wird STEAG die Anlagen an BP übergeben. STEAG kümmert sich nach der Übergabe der Anlagen für mindestens fünf Jahre um die Instandhaltung und garantiert dabei eine hohe Verfügbarkeit.

In Essen begannen die Tiefbauarbeiten für die sogenannte Osttrasse. Die neue Fernwärme-Hauptleitung soll Ende des Jahres 2020 den Essener Osten sicher und zuverlässig mit klimafreundlicher Heizenergie versorgen und verbessert so in Zukunft die CO₂-Bilanz der Stadt.

STEAG New Energies errichtete und betreibt ein Blockheizkraftwerk im ostdeutschen Fürstenwalde zur Wärmeversorgung und übernimmt die Wärme- und Kälteversorgung im „Karstadt-Komplex“ in Essen Bredeney.

In Duisburg unterstützte STEAG Energy Services die Stadtwerke beim Bau eines Fernwärmespeichers. In Kombination mit dem Gas-und-Dampfturbinen-Heizkraftwerk der Stadtwerke können in den Gebieten Stadtmitte, Duisburger Süden und Rheinhausen nun 6.000 Anschlüsse und dahinter liegend 40.000 Kunden, überwiegend private Haushalte, aber auch Gewerbebetriebe, beliefert werden.

Auch seit Längerem bestehende STEAG-Anlagen lieferten einen Beitrag zur Versorgungssicherheit. Die saarländischen Kraftwerksblöcke Bexbach und Weiher wurden von der Bundesnetzagentur weiterhin als systemrelevant eingestuft und im Berichtszeitraum mehrfach durch den Übertragungsnetzbetreiber Amprion zur Stabilisierung der Stromversorgung angefordert.

STEAG verfügt an allen Standorten über ein Umweltmanagementsystem, das die Bereiche Immissionsschutz, Störfall, Gewässerschutz und das Handling mit Abfällen umfasst und in diesem Jahr um die Überwachung der Kühlwasser im Rahmen der Umsetzung der 42. BImSchV erweitert worden ist und Schwerpunkt der behördlichen Überprüfungen war.

Die regelmäßig durchgeführten Inspektionen gemäß Industrieemissionsrichtlinie (IE) der Umweltschutzbehörden mit Überprüfung des Umweltschutzmanagementsystems, des Immissions- und Gewässerschutzes und der Abfallanlagen haben nicht zu Beanstandungen geführt. An allen Standorten wurden Schulungen und Übungen gemäß Störfallverordnung durchgeführt. An den Standorten im Ausland wurden ebenfalls die entsprechenden Landesgesetze umgesetzt und eingehalten.

Wie bereits dargestellt, umfassen diese Informationen zu den Prinzipien 7, 8 und 9 nur Beispiele der zahlreichen Aktivitäten der STEAG und ihrer Gesellschaften weltweit.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Umsetzung bei STEAG

STEAG konzipiert die turnusmäßigen Compliance-Risikoanalysen interaktiver und umfassender in Bezug auf weitere Risikobereiche und Konzernteile.

Die im Jahr 2018 eingeführten Compliance-Länderreports wurden in einen neu geschaffenen Servicebereich „Länderinformationen“ zur Unterstützung des operativen Geschäfts überführt.

Das Schulungskonzept zum 10. Prinzip, welches interaktiv auf Eigenverantwortung abzielt, wurde auf den Bereich der Geschäftspartner und Third Parties ausgeweitet.

Die Kriterien und Prüftiefe bei Geschäftspartnerüberprüfungen wurden breiter gefasst und um die Unterstützung durch externe Dienstleister ergänzt.

Präsenzschulungen zu Compliance Themen konnten zusätzlich bei 50%-Beteiligungen etabliert werden, um die externen Partner zu sensibilisieren.

Fortlaufender gegenseitiger Austausch zwischen der Abteilung Compliance mit den Compliancebeauftragten sowie mit anderen Konzernbereichen verstärken die Präventionsarbeit bei STEAG themenübergreifend.

Die Compliance der STEAG unterstützt im Rahmen der Themenpatenschaft zum Global Compact die Konzeption von Weiterbildungsangeboten und wirkt aktiv an der Gestaltung von Fachveranstaltungen durch Vorträge und Workshops mit.

Systeme, Maßnahmen und Leistungen

Im vergangenen Berichtszeitraum konzipierte die Fachabteilung Compliance die turnusmäßigen Risikoanalysen, die in Kürze anstehen, in einem neuen Format. Unterstützt wurde sie dabei von der bei STEAG 2019 entstandenen Unternehmenseinheit Corporate Project Management Consulting (CPMC), ein projekt- und gesellschaftsübergreifend arbeitender Bereich mit dem Ziel, Projektabwicklungsprozesse über die Inhalte hinaus zu analysieren, zu optimieren und zu harmonisieren. Mithilfe der erfahrenen Projektmanager wurde die Struktur der bisherigen Analysen, in denen für sämtliche STEAG-Gesellschaften sowie für relevante Fachbereiche mögliche Compliancerisiken erörtert und Präventionsmaßnahmen vereinbart werden, um zwei Aspekte erweitert. Zunächst wird die reine Abfrage zu Themen wie Korruption oder anderen Erscheinungsformen der Wirtschaftskriminalität durch ein interaktives Gespräch ersetzt, in dem Risikozenarien anhand der operativen Geschäftstätigkeiten des jeweiligen Unternehmensteils erörtert werden. Ferner weitet sich der Kreis der Befragten auf fachspezifische vertriebsorientierte Abteilungen innerhalb der Gesellschaften sowie auf sich schnell entwickelnde Konzernbereiche aus, die bislang in anderer Weise im Wege vorbeugender Compliance beleuchtet wurden. Diese Herangehensweise wird die Analysen deutlich vertiefen und ist auf einen Zeitraum von ca. zwei Jahren angelegt. Mit diesem Ansatz wird STEAG den gestiegenen regulatorischen Anforderungen sowohl auf den gesetzlichen Ebenen als auch im Hinblick auf international anerkannte Prüfstandards wie ISO 19600 oder ISO 37000 zum Thema Compliance und Korruptionsprävention gerecht.

Im letzten Fortschrittsbericht wurden die Länderkurzreports erwähnt, welche Handlungsempfehlungen für Maßnahmen in dem jeweiligen Land aus Sicht von Compliance enthalten. Ferner enthalten sie gesellschaftspolitische Besonderheiten, die sich auf die Wahrnehmung der Corporate Responsibility von STEAG auswirken können. Wie angekündigt wurden diese Reports sowie weitere Informationen aus anderen Konzernbereichen von STEAG in der Intranetplattform „Länderinformationen“ zusammengeführt, um Chancen und Risiken für mögliche Markteintritte vorzubereiten, bereits laufende Engagements zu bewerten und Potenziale für weitere Geschäftsfelder zu ermitteln. Die Plattform gibt zudem jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, direkt und interaktiv eigene Berichte, Übersichten und andere Informationen über Länder und Regionen zur Verfügung stellen. Somit ist künftig ein noch zügigerer Austausch von Informationen, unter anderem zu Themen wie Antikorruption

und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität bei STEAG, gegeben.

Seit 2011 führt die Fachabteilung Compliance Schulungen zum Thema Antikorruption und Compliance in regelmäßigen Abständen in Präsenz durch. Im vergangenen Berichtszeitraum begann die vierte Veranstaltungsrunde. Die Inhalte und Interaktionsformen in den Schulungen werden dafür stets neu konzipiert, um die Veranstaltungen für die Teilnehmer kurzweilig zu gestalten und um den sich stets ändernden Anforderungen im Geschäftsleben gerecht zu werden. Seit einigen Jahren ist die Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu sämtlichen Compliance-relevanten Themen eine der Kernaussagen und das Ziel der Schulungen. In der nun seit einigen Monaten laufenden vierten Schulungsrunde liegt der inhaltliche Schwerpunkt in der praktischen Einbindung der Geschäftspartner, insbesondere der Lieferanten und Dienstleister, in das Wertesystem und die Prinzipien bei STEAG, die unter anderem im STEAG-Verhaltenskodex definiert sind. Der Präventionsansatz zielt darüber hinaus auf die wirtschaftlich machbare Einbeziehung von Drittparteien ab, von deren Handeln STEAG faktisch betroffen sein könnte. STEAG unterscheidet sich durch diese Form der Präsenzschulungen bewusst von zahlreichen anderen Unternehmen und deren Complianceaktivitäten. E-Learning-Module ergänzen seit einigen Jahren auch bei STEAG das Präventionskonzept, jedoch liegt der Schwerpunkt auf den persönlichen Veranstaltungen, die zugleich die Mitarbeiter der Fachabteilung Compliance in den Teams bekannt machen und die gewünschte Diskussion zu Themen wie Korruptionsprävention, zum Beispiel im jeweiligen gesellschaftlichen Kontext, fördern.

Ein weiterer neuer Baustein innerhalb der Präventionsmaßnahmen wurde, wie bereits zuvor beschrieben, im Rahmen der Geschäftspartnerüberprüfungen, die bei STEAG bereits seit geraumer Zeit erfolgen, insbesondere in Bezug auf Korruptionsprävention eingeführt. Die interne Prüfung durch die Fachabteilung insbesondere auf den Wegen des Medienchecks sowie des Abgleichs mit Listen wie zum Beispiel denen der World Bank oder der Finanzbehörden wird künftig durch anlassbezogene Zusatzrecherchen externer Dienstleister erweitert. Dies erfolgt zum einen optional bei Geschäften mit Bezügen zu Ostasien, zum anderen nach dem Auftauchen belastbarer Fundstellen der internen Prüfungsschritte. Die Fachabteilung wird im künftigen Berichtsjahr zudem die Einführung weiterer digitalisierter Systeme prüfen, die zusätzliche Erkenntnisse im Finanzbereich oder der Außenwirtschaft schaffen.

Bislang galt im Falle von Unternehmensbeteiligungen oder Joint Ventures mit einem STEAG-Anteil von 50 %, dass die STEAG-Mitglieder künftiger Geschäftsführungen eigene Schulungen über den künftigen Pflichtenkreis erhielten, zu dem auch Prävention von Wirtschaftskriminalität sowie Fragen zur Integrität zählten. Zudem zählen die in Rede stehenden Mitarbeiter zur Zielgruppe der Präsenzschulungen zum 10. Prinzip. Um die Unternehmen auch im Nachhinein innerhalb des Geschäftsbetriebes zu sensibilisieren, bot die Fachabteilung Compliance der STEAG im letzten Berichtszeitraum Informations- und Schulungsveranstaltungen in Präsenz für die gemischt besetzten Geschäftsführungen an. Bei der deutsch-polnischen STEAG Energo Mineral, einer Tochtergesellschaft der STEAG Power Minerals, nahmen erstmals Boardmitglieder aus zwei verschiedenen Unternehmen an einer Präsenzschulung zum Thema Compliance teil, um die Prinzipien später in das eigene Unternehmen zu integrieren.

Kontinuierlicher fachlicher Austausch sowohl zum 10. Prinzip als auch zu Compliance und Integrität allgemein wird bei STEAG seit Jahren aktiv gelebt und im Rahmen des Fortschrittsberichts stets kommuniziert.

Außer auf externe Kontakte zu anderen Unternehmen oder der Zivilgesellschaft wird besonderer Wert auf regelmäßige interne Dialoge gelegt, die zum Teil in den Richtlinien der STEAG kodifiziert sind. Im letzten Berichtszeitraum führte die Fachabteilung Compliance ein Arbeitstreffen mit den Compliancebeauftragten der Gesellschaften durch, um Vergangenes zu beurteilen und – insbesondere im Hinblick auf die anstehenden Risikoanalysen – die künftigen Schritte gemeinsam zu diskutieren.

Des Weiteren findet fortwährender Informationsfluss zur IT-Sicherheit und zur immer relevanter werdenden Bekämpfung von Cyberkriminalität durch den monatlich tagenden Arbeitskreis IT-Sicherheit statt, an dem die Abteilung Compliance teilnimmt. 2019 wurde zudem gemeinsam mit dem Fachbereich Recht ein Prozess zur Weiterentwicklung von Außenwirtschaftsfragen und Sanktionsprüfungen initiiert, um die regulatorischen Neuerungen in diesem Themenfeld zu erfassen sowie in das bestehende Konzept der Geschäftspartnerüberprüfungen einzubeziehen. Parallel entsteht eine neukonzipierte Richtlinie.

Schließlich befindet sich STEAG seit Jahren zur Prävention von Wirtschaftskriminalität sowie zu gesellschaftlichen Fra-

gen zum Thema Governance auf unterschiedlichen Ebenen im fachlichen Dialog. Die im letzten Berichtszeitraum übernommene Themenpatenschaft Antikorruption im Rahmen der Teilnahme am deutschen Netzwerk des UN Global Compact nahm 2019 in zweifacher Hinsicht Gestalt an. Zunächst führte die Abteilung Compliance beim letztjährigen Global Goals Forum, welches der UN Global Compact mit ausrichtete, einen Workshop zum praxisrelevanten Thema der Korruptionsprävention im Mittelstand durch. Somit fand eine thematische Anknüpfung an das oben beschriebene STEAG-Schulungskonzept mit Fokus auf die Geschäftspartner statt. Ferner wirkte STEAG an einem Weiterbildungsprojekt des Deutschen Industrie- und Handelskammertages „Nachhaltig Erfolgreich Führen“ mit, indem die Abteilung Compliance bei der Konzeption eines Studienmoduls für eine berufsbegleitende Qualifizierung unterstützte. Schließlich konnte über zusätzliche berufsbegleitende Qualifikation innerhalb der Abteilung ein Bezug von Compliance zu den Themenfeldern Wirtschaftsmediation und Konfliktmanagement hergestellt und in einem Kongress des Berufsverbands im Rahmen eines Vortrags vorgestellt werden.

Essen, den 29. 1. 2020



STEAG GmbH

Rüttenscheider Straße 1-3

45128 Essen

www.steag.com

Udo Woidneck

Telefon +49 201 801-4335

Telefax +49 201 801-4331

E-Mail udo.woidneck@steag.com

steag