

Nachhaltigkeitsbericht 2017



innovativ und nachhaltig



Nachhaltigkeitsbericht 2017

Auf gutem Weg in die Zukunft





Inhalt

- N 4 Vorwort
 - N 6 Auszeichnungen und Zertifikate
 - N 7 Kurzporträt
 - N 8 Strategie | DNK Strategie
 - N 12 Prozessmanagement | DNK Prozessmanagement
 - N 22 Umwelt | DNK Umwelt
 - N 28 Gesellschaft | DNK Gesellschaft
 - N 38 GRI Inhaltsindex
 - N 39 Nachhaltigkeit in Zahlen
 - N 42 Berichtsprofil
 - N 43 Impressum
-



Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren, Freunde und Partner von TWL,

als moderner Energiedienstleister trägt die TWL AG eine Verantwortung gegenüber ihren Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft, die Zukunft des Unternehmens nachhaltig zu gestalten. Seit dem Jahr 2016 veröffentlicht das Unternehmen einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht, der sich an den Kriterienkatalog des Deutschen Nachhaltigkeitskodex anlehnt.

Was bedeutet für TWL Nachhaltigkeit, welche Ziele hat sich das Unternehmen gesetzt und wie kommt es dieser Verantwortung nach? Auf diese Fragen will der vorliegende zweite Nachhaltigkeitsbericht Antworten geben.

Zu Beginn des Jahres 2018 hat TWL ein Audit durch das Unternehmen EcoVadis durchgeführt. EcoVadis ist eine weltweit genutzte Bewertungsplattform für Nachhaltigkeit, auf der Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Ethik bewertet werden. Das Ergebnis des Audits: TWL erreichte auf Anhieb den Silberstatus.

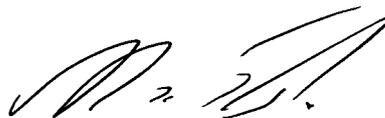
Als neuer Vorstand der TWL AG, der seit dem 1. Juni 2018 das kaufmännische und technische Ressort verantwortet, freuen wir uns, Ihnen diesen Bericht für das Geschäftsjahr 2017 zu präsentieren. Er zeigt, dass die TWL AG diesen Silberstatus zu Recht bekommen hat und gibt interessante Einblicke in das Unternehmen.

Wir freuen uns, wenn Sie, liebe Leserin und lieber Leser, einige Ihnen vielleicht unbekannte Seiten von TWL entdecken und das Unternehmen besser kennenlernen.

Ludwigshafen am Rhein, im Juni 2018



Dieter Feid
Kaufmännischer Vorstand



Thomas Mösl
Technischer Vorstand



Auszeichnungen und Zertifikate

Ausgezeichnete Energie

TWL hat sich in den vergangenen Jahren erfolgreich entwickelt. Dass wir auf dem richtigen Weg sind, unterstreichen diese Auszeichnungen, auf die wir stolz sind.



- Bonitätszertifikat CrefoZert
- Zertifikat audit berufundfamilie
- Focus Money: Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe
- Exzellenz-Siegel des Corporate Health Award 2017
- Focus Money: Bester Stromanbieter Ludwigshafen
- Focus Money: Top Gasversorger Ludwigshafen
- ISMS – Informationssicherheits-Managementsystem, TÜV Rheinland
- TSM – zertifiziert in den Sparten Strom, Erdgas, Trinkwasser und Fernwärme
- 2. Platz beim Stadtwerke Award 2017 „Exzellenz im Kerngeschäft“
- Zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb – gemeinsam zertifiziert mit GML, Gemeinschafts-Müllheizkraftwerk Ludwigshafen GmbH
- Energieaudit nach DIN 16247
- Zertifizierung der CO₂-Emissionen der TWL-Fernwärme aus unserem Fernheizkraftwerk



2017 belegte TWL den zweiten Platz beim renommierten Stadtwerke Award 2017. Im Frühjahr 2018 gewann das Unternehmen den ersten Platz mit seiner Transformations- und Change-Managementstrategie.



Kurzporträt

Das Unternehmen

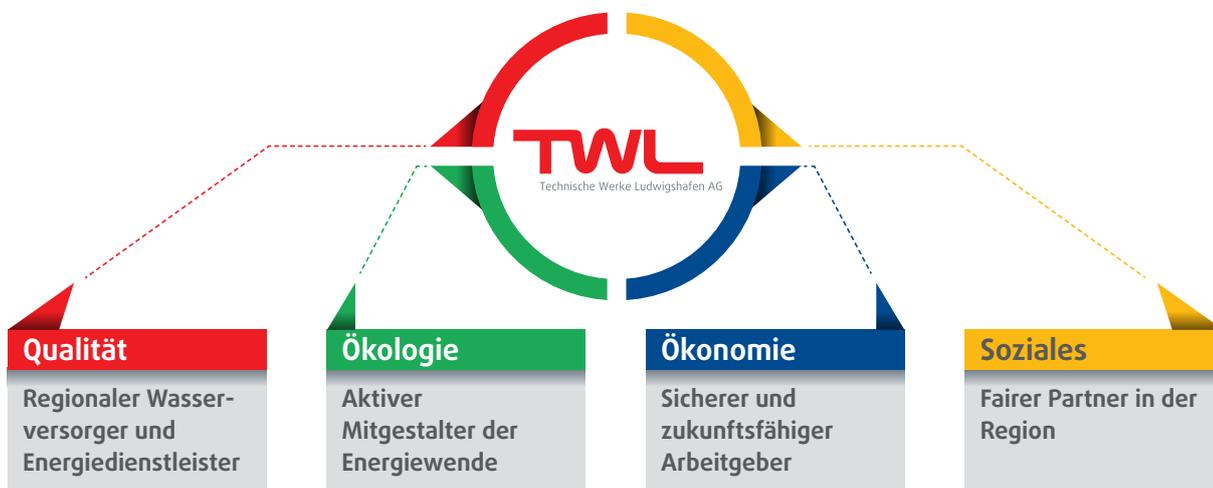
Die Technische Werke Ludwigshafen AG, TWL, ist ein kommunaler Energiedienstleister in Ludwigshafen am Rhein. Das Unternehmen versorgt Privathaushalte, Gewerbe, Industrie und Landwirtschaft mit Energie und Wasser. Für unsere mittelständischen und großen Kunden in und außerhalb der Region sind wir darüber hinaus ein moderner Energiedienstleister mit einem breiten Portfolio. Neben der klassischen Energie- und Medienversorgung bieten wir Kommunen, Gewerbe und Industrie sowohl flexible Lösungen für die Lieferung, Beschaffung und Verteilung von Energie als auch ein umfassendes Angebot an Serviceleistungen vom Contracting bis zur Betriebsführung.

Das Unternehmen beschäftigte zum Bilanzstichtag 647 Mitarbeiter, davon 73 Auszubildende, und hatte im Jahr 2017 einen Umsatz von 362,5 Mio. Euro. Alleinaktionärin von TWL ist die Stadt Ludwigshafen.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit

Wir sehen Nachhaltigkeit als einen Auftrag der Gesellschaft an uns, als Teil dieser Gesellschaft die Anforderungen der Gegenwart und der Zukunft an unser Unternehmen so zu erfüllen und notwendige Veränderungen so umzusetzen, dass zukünftige Generationen die bestmögliche Ausgangsposition für die Gestaltung ihrer Zukunft vorfinden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht nach der Analyse der wesentlichen Verantwortungsbereiche im Spannungsfeld von vier Aspekten:



Die sichere und zuverlässige Versorgung unserer Kunden ist die Basis unserer Geschäftstätigkeit. Wir investieren deswegen kontinuierlich in den Ausbau und die Erneuerung unserer Netze und Brunnen sowie in den Service für unsere Kunden.

Wir treiben die Energiewende mit voran. Darum investieren wir nicht nur in erneuerbare Energien, sondern auch in die Forschung und Entwicklung neuer Speichersysteme, intelligenter Netze und digitaler Lösungen. Innovation ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wirtschaftlicher Erfolg und Wachstum bieten uns die Möglichkeit, auch in Zukunft unsere Projekte und Ziele im Sinne unserer Gesamtverantwortung umzusetzen. Sie sind deswegen die notwendige Voraussetzung unserer Strategie.

Wir stellen an uns selbst den Anspruch, ein verlässlicher Partner für unsere Geschäftspartner, Kunden, Bürger und Mitarbeiter zu sein. Wir zeigen deshalb auch gesellschaftliches Engagement gerade für die Entwicklung unserer Region.



Strategie

Unsere Vision

TWL wandelt sich vom kommunalen Energieversorger zu einem modernen Energiedienstleister. Wir möchten für alle unsere Kunden, aber auch die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Ludwigshafen, in der wir fest verwurzelt sind, ein verlässlicher, auf die Zukunft ausgerichteter Partner und ein Motor des digitalen Wandels in der Region und in unserer Branche sein.

Vieles hiervon haben wir schon erreicht – viele Aufgaben liegen aber auch noch vor uns. Wichtig ist, dass wir unsere Strategie kontinuierlich überprüfen, an die schnellen Veränderungen in unserer Branche und in den für uns wichtigen Technologien anpassen und fortschreiben.

Die Zukunft beginnt heute

TWL setzt auf **Wachstum** und **Innovation**. Das ist die Richtung der im Jahr 2013 verabschiedeten Gesamtstrategie TWL 2020.

Die Zukunft hält für uns viele Chancen und Herausforderungen bereit. So sollen entsprechend dem Energiekonzept der Bundesregierung bis zum Jahr 2050 die erneuerbaren Energien den Hauptanteil der Energieversorgung übernehmen. Diese Energiewende ist eine Mammutaufgabe, die TWL bereits aktiv angeht. Ein riesiges Potenzial bietet die **Digitalisierung** durch den **Einsatz neuer Technologien**: Effizienzsteigerung und Innovationen werden zunehmend möglich. Wir begegnen diesem Prozess aufgeschlossen – sowohl was die technologischen Anforderungen als auch die strategische Verankerung in der Unternehmenskultur betrifft.

Der Mangel an Fachkräften geht einher mit zunehmendem Wettbewerb. Beides erfordert eine klare **Positionierung unseres Unternehmens**. So arbeiten wir konsequent daran, unsere Attraktivität als Arbeitgeber ständig zu verbessern.

Auch die Anforderungen der Kunden an uns als moderner Energiedienstleister wandeln sich. Es stehen nicht mehr nur die Energieproduktion und -verteilung im Vordergrund, sondern in erster Linie smarte Lösungen im Dienstleistungsbereich.

Strategie TWL 2020

Die Anforderungen an unser Unternehmen sind vielfältig. Wir werden die Energiewende aktiv mitgestalten, TWL zukunftsfähig aufstellen und die Arbeitsplätze sichern. Wir werden die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter, Kunden und Partner kontinuierlich erhöhen. Dies alles gelingt nur, wenn wir gleichzeitig am Umbau unserer Strukturen und Prozesse arbeiten. Darauf konzentrieren wir uns.

Excellence und die vier Aspekte der Nachhaltigkeit

Unser gesamtes Handeln steht unter dem Motto **„TWL goes Excellence“** mit den Schwerpunktthemen: Führungskultur, Motivation und Wertschätzung der Mitarbeiter, Innovationskultur und Pflege von Partnerschaften außerhalb des Unternehmens.

Als Managementmodell und Basis des strategischen Prozesses hat sich das Unternehmen bereits Ende 2014 für das **EFQM-Modell**, das von der **European Foundation for Quality Management** entwickelt wurde, entschieden. Das EFQM-Modell basiert auf den Prinzipien des **UN Global Compact**. Mit der Umsetzung von Excellence werden diese Prinzipien der Nachhaltigkeit zum Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Auf der Basis der strategischen Analyse unserer Herausforderungen und der vier wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit hat sich TWL seine Ziele gesetzt:

Qualität

Wir wollen uns in allen wesentlichen Prozessen am EFQM-Modell orientieren.

Ökologie

Wir wollen erneuerbare Energien fördern und mit Innovationen und digitalen Lösungen die Energiewende vorantreiben.

Ökonomie

Wir wollen kontinuierlich den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens fördern.

Soziales

Wir wollen in Ludwigshafen und der Region ein verlässlicher und fairer Partner sein, der gesellschaftliches Engagement zeigt.



Gemeinsam Werte schaffen

Ein Ziel unseres unternehmerischen Handelns ist die **Wertschöpfung**. Sie ist gleichermaßen Basis für unsere Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit sowie für den Erfolg von TWL. Als kommunaler Energiedienstleister versorgen wir Haushalte und Gewerbe mit Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser.

Durch den gezielten Einsatz verschiedener Ressourcen – auch jener, die außerhalb von TWL liegen – schaffen wir nachhaltige Werte für unser Unternehmen und unsere Stakeholder. Wir arbeiten mit regionalen und nationalen Dienstleistern zusammen. Mit den meisten Auftragnehmern haben wir die Konditionen zur Leistungserbringung und Vergütung in Rahmenverträgen festgelegt. Für unsere Wertschöpfungskette sehen wir keine ökologischen und sozialen Probleme.

Zertifikate geben Sicherheit

Strom und Gas für Standardprodukte erzeugen wir einerseits selbst, kaufen beides jedoch auch bei zertifizierten Unternehmen und im deutschen **Energiemix** ein. Der Beschaffung von Ökoprodukten liegen strenge Zertifikate zugrunde.

Trinkwasser in ausgezeichneter Qualität

TWL fördert das Wasser aus den mittleren und unteren Grundwasserschichten. Um in diese Tiefen zu gelangen, ist das Wasser über einen Zeitraum von 1.000 bis 25.000 Jahren durch das Gestein gesickert.

Wasser – ein kostbares Lebensmittel

Der Oberrheingraben ist einer der größten Grundwasserspeicher Deutschlands. In den eiszeitlichen Ablagerungen im Oberrheingraben liegt die Quelle reinsten **Trinkwassers**, mit dem wir seit über 120 Jahren die Stadt Ludwigshafen versorgen. Jährlich fördert TWL mehr als 12 Mio. Kubikmeter Wasser aus über 25 Tiefbrunnen. Um sicher zu gehen, dass das Wasser frei von Schadstoffen ist, fördern wir aus mindestens 40 bis zu 420 Metern Tiefe.

Wasser ist eines der am strengsten kontrollierten Lebensmittel und unterliegt klaren gesetzlichen Vorgaben. Entsprechend lassen wir die Grund- und Trinkwasserqualität durch zwei unabhängige Analyselabore ständig überwachen und untersuchen. TWL investiert kontinuierlich in Technik und Anlagen – unter anderem in den Bau neuer Trinkwasserbrunnen.



Wärme – Fernwärmenetz wird erweitert

TWL ist Experte für Nah- und Fernwärme. Unser **Fernheizkraftwerk (FHKW)** versorgt über die Innenstadt Ludwigshafen hinaus weitere Stadtteile sowie die betriebseigenen Gebäude am TWL-Standort. Durch die Produktion von Wärme und Strom in unserem Fernheizkraftwerk werden in Ludwigshafen jährlich rund 55.000 Tonnen CO₂ eingespart. Somit leisten unsere Fernwärmekunden einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Verbesserung der Lebensqualität in Ludwigshafen. Derzeit schreitet der Ausbau des Fernwärmenetzes voran. Um den Stadtteil Ludwigshafen-Süd weiter zu erschließen, werden wir eine neue Fernwärmetrasse legen. Mit dem Bau starten wir voraussichtlich im Jahr 2018.

Blockheizkraftwerke (BHKW) kommen als NahwärmeverSORGER verstärkt zum Einsatz. Besonders kleinere Gebiete, wie zum Beispiel das Neubaugebiet Rheingönheim, sind für die Versorgung durch Nahwärme hervorragend geeignet.



Wussten Sie schon, ...

... dass für den Fernwärmeausbau und die Trasse „Ringschluss Süd“ der alte geschlossene Posttunnel zwischen Bahnhof und Technologiemeile genutzt werden wird? Das ist kostengünstiger und schneller, als einen neuen Tunnel zu bohren.



A photograph of an industrial facility, likely a power plant or refinery, featuring a complex network of large, silver-colored pipes and blue structural steel. In the foreground, there is a white control cabinet with a screen and various buttons. To the right, a large grey electrical cabinet with warning symbols is visible. The floor is concrete, and a metal step ladder is positioned in the lower left. The overall scene is brightly lit, suggesting an indoor industrial environment.

Prozess- management

Chancen der Zukunft nutzen

Seit Jahren befindet sich der Markt in der Energiebranche im tiefgreifenden Wandel: verbesserte Energieeffizienz, sinkende Energieverbräuche, dezentrale Energieerzeugung und erneuerbare Energien. All das prägt die Nachfrage der Kunden.

Was erwarten Kunden und Stakeholder von TWL? Um dies zu erfahren, stehen wir mit ihnen im ständigen Austausch. Unsere Antwort auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen haben wir in unserer Strategie 2020 entwickelt. In Prozessen und Regeln definieren wir Schritte, mit denen wir unser Vorhaben umsetzen.

Die Zukunft ist unser Magnet – für Innovation, Kreativität und Nachhaltigkeit. Darauf freuen wir uns.

Nachhaltigkeit ist Chefsache

Nur wenn wir nachhaltig handeln, erzielen wir gute Ergebnisse: für unser Unternehmen, die Menschen und für die Umwelt. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, unser Handeln zu verbessern. Hierzu gehört auch, dass wir unsere **Prozesse** regelmäßig überprüfen – sowohl durch interne als auch externe Stellen. Neben den wirtschaftlichen und ökologischen beziehen wir auch die weichen beziehungsweise sozialen Faktoren konsequent in den Managementprozess mit ein.

Welche Visionen und Ziele hat TWL? Wie können wir nachhaltig agieren? Hier ist es der Vorstand, der sowohl die **Unternehmensvision** prägt als auch die **langfristigen Ziele** unserer nachhaltigen Entwicklung festlegt. In dieser Aufgabe wird er unterstützt durch die Stabsleitung Unternehmensentwicklung, mit der er gemeinsam die Gesamtstrategie aufbaut. Sie steuert insbesondere die Umsetzung des **EFQM-Excellence-Modells**.

In seiner Verantwortung als Arbeitgeber arbeitet der Vorstand eng zusammen mit den Beauftragten für Compliance, Arbeitssicherheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement, den Arbeitnehmersprekern sowie den Vertretern für Schwerbehinderte und für die Jugendausbildung.

Daran orientieren wir uns

TWL versteht sich als ein fairer und leistungsstarker Partner für Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter. Um die Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmenskultur voranzutreiben, haben wir 2016 im Rahmen des Excellence-Prozesses unsere **Führungsleitlinien** überarbeitet.

Unsere 10 Führungsleitlinien

1. Wir sind positives Vorbild!
2. Wir gestalten unsere Zukunft und nutzen Veränderung als Chance.
3. Wir sind verbindlich und halten Vereinbarungen ein.
4. Wir handeln unternehmerisch und führen mit Zielen.
5. Wir arbeiten organisationsübergreifend an gemeinsamen Lösungen.
6. Wir pflegen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander.
7. Wir geben und erwarten konstruktives Feedback.
8. Wir tragen Konflikte fair und offen aus und schließen sie ab.
9. Wir treffen zeitnahe Entscheidungen und setzen sie konsequent um.
10. Wir fördern Engagement, erkennen Leistung an und feiern Erfolge.

Business Excellence

Das EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management) geht davon aus, dass eine exzellente Organisation die Prinzipien des **UN Global Compact** respektiert und einhält. Es gibt Hilfestellung für den Aufbau und die Weiterentwicklung eines exzellenten Managementsystems. Stärken, Schwächen und Potenziale können so erkannt werden. Dieser Prozess trägt dazu bei, die Unternehmensstrategie auf Excellence auszurichten.

Die acht Pfeiler des EFQM:

1. Die Zukunft nachhaltig gestalten
2. Die Fähigkeiten der Organisation entwickeln
3. Kreativität und Innovation fördern

4. Mit Vision, Inspiration und Integrität führen
5. Veränderungen aktiv managen
6. Durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich sein
7. Dauerhaft herausragende Ergebnisse erzielen
8. Nutzen für Kunden schaffen

Für diese Grundkonzepte und die Fortschritte, die TWL auf dem Weg hin zu Excellence unternimmt, existieren ein Kriterien-Modell und ein dynamischer Bewertungsrahmen. Für die Bewertungen und Selbstbewertungen stellt die EFQM-Organisation feste Bewertungsgrößen über ein Punktesystem sicher. Wir stellen uns regelmäßig einem Assessment, um die Weiterentwicklung von TWL hin zu einem „exzellenten“ Unternehmen objektiv überprüfen zu lassen.



Herausforderung „Zukunft“ angenommen

Wie können wir der Energiewende und der Liberalisierung des Energiemarktes vorausschauend begegnen? Und – was kann jeder einzelne Mitarbeiter dazu beitragen? Um neue Ideen, Strategien und Visionen zu entwickeln, haben wir Mitarbeiterbefragungen und Self-Assessments durchgeführt. Aus den wertvollen Anregungen und der konstruktiven Kritik haben wir die Vorschläge unserer Mitarbeiter aufgegriffen. Es entstanden klare Ergebnisse, die nun als Leitplanken unser Handeln mitbestimmen.

Hohe Akzeptanz

Wer Wege selbst mitgestaltet, geht sie auch gerne. Wir freuen uns, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Engagement hierzu eingebracht haben. So schöpfen wir aus einem Pool an Ideen, die wir gemeinsam umsetzen wollen. Dies trägt TWL kreativ und effizient in die Zukunft.

Für das Geschäftsjahr 2017 haben wir daraus Maßnahmen – „Unsere 7 für 2017“ – im Rahmen des EFQM-Excellence-Modells hergeleitet.

Unsere 7 für 2017

1. Das Wertvollste sind Ihre Ideen.

Wir wollen Ideen unserer Mitarbeiter aufgreifen, um Verbesserungen in allen Bereichen umzusetzen. Hierzu haben wir Ideenboards, das sogenannte „i-Brett“, aufgestellt und im Intranet eine Plattform geschaffen, auf der alle Ideen und der aktuelle Stand der Umsetzung sichtbar sind.

2. Wer fragt, gewinnt.

Informationen teilen und einfordern, kritische Fragen stellen, unternehmerische Entscheidungen transparent machen – wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter aktiv am Dialog beteiligen. Im Jahr 2017 boten die Energiegespräche mit den Vorständen hierfür ein offenes Format.

3. Streiten erwünscht!

Wir wollen eine faire Streitkultur aufbauen. Gemeinsam mit Vertretern aus der Belegschaft erarbeiten wir Maßnahmen, die Toleranz, Offenheit und den Aufbau einer fairen Streitkultur fördern.

4. Führen und Vorbild sein.

Die Weiterentwicklung der Führungskultur wurde gerade von den Mitarbeitern eingefordert. Deswegen wurden 2017 neue Schulungsmodule und -formate entwickelt.

5. Der Kunde ist König.

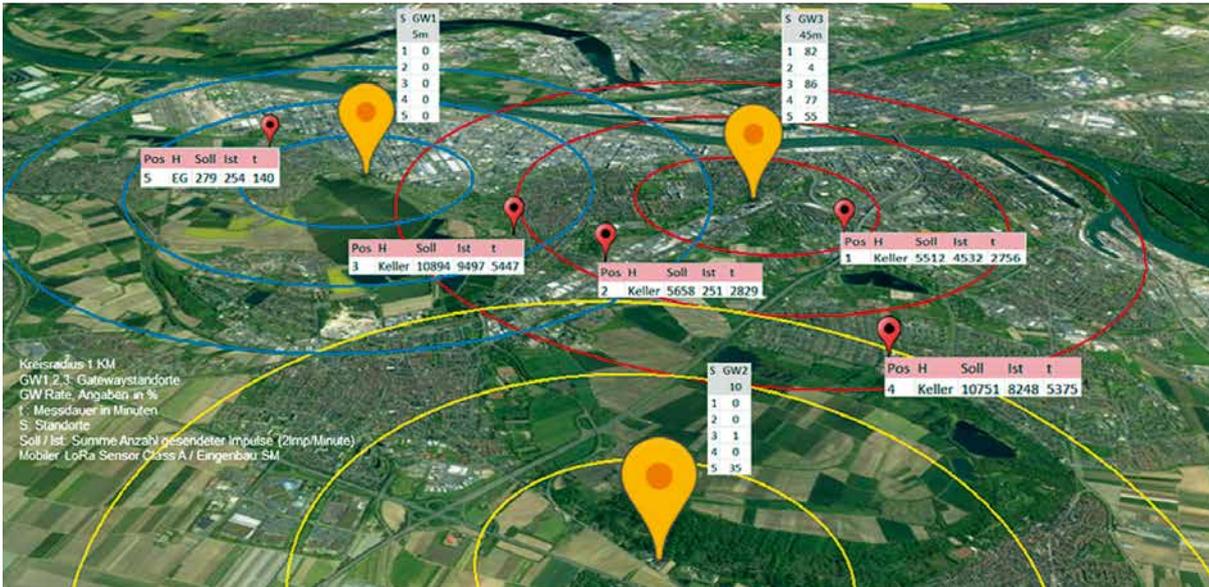
Kundenorientierung ist wichtiger denn je, um im Wettbewerb bestehen zu können. Welche Bedürfnisse haben sie? Wie funktionieren unsere Märkte? Wir haben 2017 mit Schulungen wie Google Sprints und Digital Rapid Prototyping intensiv daran gearbeitet, Kunden frühzeitig in die Entwicklung von Produkten und Lösungen einzubinden.

6. Agilität und Geschwindigkeit bestimmen unser Handeln.

Durch diese Einbeziehung unserer Kunden in unseren Produktentwicklungsprozess stellen wir frühzeitig fest, ob eine Produktidee erfolgversprechend ist oder auch nicht. Eventuelle Fehlentwicklungen können wir deshalb mit geringem Aufwand beenden.

7. Dein Prozess ist auch mein Prozess.

Viele Prozesse funktionieren gut. Laufen sie durch verschiedene Organisationseinheiten, können Fehler passieren. Deshalb konzentrieren wir uns auf „Schlüsselprozesse“, die wir übergreifend betrachten und optimieren.



Pilotprojekt „LoRaWAN in LU“

Als innovativer Energieversorger ist es unsere Aufgabe, unsere externen Prozesse und Dienstleistungen effizient und modern zu gestalten. Das gehen wir mit dem Projekt „LoRaWAN in LU“ (Long Range Wide Area Network) gezielt an. LoRaWAN ist ein drahtloses Funknetzwerk, konzipiert für große öffentliche Netze. Endgeräte kommunizieren über Sensoren mit zentralen Gateways, die die entsprechenden Daten an einen zentralen Server senden, der wiederum über Schnittstellen zu den Applikationen und Systemen verfügt, in denen die Daten verarbeitet werden können.

Immer im Blick: unsere Anlagen und Versorgungsnetze

Mit „LoRaWAN“ könnten wir schnell und kostengünstig die nicht digitalen Infrastrukturen unserer Gas-, Wasser-, Strom- und Fernwärmenetze digitalisieren. So werden über die batteriebetriebenen Sensoren Betriebsparameter oder akute Probleme an die Leitstelle weitergegeben. In Zukunft könnten wir damit beispielsweise den genauen Ort von Störungen schneller lokalisieren – sowohl im Netz als auch an unseren Anlagen – und direkt reagieren. Seien es Wasserleckagen, Schäden an Strom- oder Gasleitungen oder die Anpassung von Raumtemperaturen in öffentlichen Gebäuden, diese digitale Technik könnte dazu beitragen, dass wir zeitnah und effizient eingreifen können. Davon würden nicht nur unsere betriebsinternen Abläufe profitieren – auch unsere Kunden könnten einen noch besseren und komfortableren Service erhalten.

Das kann „LoRaWAN in LU“

LoRaWAN bietet eine Reihe von Vorteilen, die für eine zuverlässige Anwendung sprechen:

Niedrige Sendefrequenz, hohe Reichweite und eine sehr gute Durchdringung, zum Beispiel bei Kellern und Schächten, machen dieses System interessant. Es lässt sich schnell und kostengünstig installieren. Die Batterien der Sensoren stellen die Übertragung von Messdaten über mehrere Jahre sicher.

Als Pilotprojekt kam LoRaWAN in unseren kommunalen Versorgungsnetzen und kommunalen Einrichtungen zum Einsatz:

- Zur Übertragung von Warnmeldungen, Kurzschlüssen und Türkontakten in Trafostationen
- Zur Raumluftmessung in Schulen
- Für Zustandsmeldungen von Betriebsmitteln in Rohrnetzmedien

Alle Ergebnisse des Pilotprojektes werden wir nun sorgfältig auswerten und 2018 über einen weiteren flächendeckenden Einsatz dieser digitalen Funktechnik in Ludwigshafen entscheiden.

In einem dreimonatigen Feldversuch haben wir die LoRaWAN-Kommunikation in verschiedenen Anwendungsfällen auf Praxistauglichkeit getestet und wichtige Erkenntnisse für den realen Betrieb gewonnen.



Kennzahlen und Assessments

TWL hat sich entschlossen, den Excellence-Ansatz auf sehr hohem Niveau umzusetzen. Perspektivisch wollen wir in der Zukunft Träger des Ludwig-Ehrhard-Preises für ganzheitliche Managementleistungen werden und damit zeigen, dass wir für das Unternehmen eine nachhaltige Entwicklung umsetzen. Dazu führen wir regelmäßig Self-Assessments und Fremd-Assessments durch, die uns zeigen, in welchen Punkten das Unternehmen sich jedes Jahr verbessert hat und in welchen Bereichen wir uns noch verbessern müssen. Im Jahr 2016 erreichten wir in einem ersten Self-Assessment eine Gesamtpunktzahl von 220 und hatten uns für 2017 eine Punktzahl von 280 Punkten vorgenommen.

Seit 2017 begleitet uns die Initiative Ludwig-Erhard-Preis auf diesem Weg und führte zunächst ein Prozessassessment bei TWL durch. Als Ergebnis dieses Assessments wurde uns ein Potenzial von 286 Punkten im gesamten



Assessment attestiert. Das zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Für 2018 wollten wir im ersten großen und vollständigen Fremd-Assessment eine Punktzahl von über 300 Punkten und damit den 3-Sterne-Status „Recognized for Excellence“ erreichen, was uns im April 2018 mit 358 Punkten auch gelungen ist.

Eine der Stärken, die uns im Prozessassessment bestätigt wurde, ist die Clusterung von Kennzahlen in einer Balanced Score Card und die Messung von KPIs. Auch für die Nachhaltigkeitsstrategie haben wir einige Kernbereiche besonders im Blick:

Energie- und Wasserversorger	Aktiver Gestalter der Energiewende	Fairer Partner	Sicherer Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Netzlängen und der Ausbau unserer Netze • Der kontinuierliche Ausbau unseres Kundenstamms • Die Qualität unseres Trinkwassers • Der wirtschaftliche und sichere Netzbetrieb 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Anteil Energie aus erneuerbaren Energien und Verbrennung nicht fossiler Brennstoffe (unser TWL-Strommix) • Die effiziente ökologische Energieerzeugung • Unsere CO₂-Einsparungen (rückwirkend ab 2016 zertifiziert) • Teil des virtuellen Kraftwerks Rheinland-Pfalz 	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Audit berufundfamilie und unser jährlicher Bericht zum Erreichen der Zielvereinbarung im Rahmen dieses Audits • Unsere alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung 	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Ergebnis vor Steuern und Zinsen (EBIT) • Das Jahresergebnis • Die Entwicklung unserer Beschäftigtenzahlen • Betriebszugehörigkeit und Fluktuationsrate • Unsere Ausbildungszahlen • Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter

Erfolgsträger: jeder Einzelne

Es sind die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** von TWL, die maßgeblich den Erfolg unseres Unternehmens mitgestalten. Ihr Engagement und Mitdenken tragen dazu bei, dass wir unsere Ziele, die wir für die vier Kernbereiche unserer nachhaltigen Entwicklung festgelegt haben, erreichen können.



Engagement wird belohnt

Wir wollen unseren Weg gemeinsam gehen und notwendige Veränderungen konstruktiv umsetzen. Deshalb haben wir mit jedem Beschäftigten konkrete Teilziele vereinbart, die zum Unternehmensziel beitragen. Mitarbeiter, die engagiert und erfolgreich dabei sind, können hierfür als Anreizsystem Prämienchecks erhalten. Aber auch die gesamte Belegschaft wird am Erfolg des Unternehmens durch eine mögliche Gewinnausschüttung an alle Mitarbeiter beteiligt.

Der Vorstand und die erste Führungsebene erhalten neben ihrer erfolgsunabhängigen Vergütung einen erfolgsabhängigen Bonus.

Im Dialog voneinander lernen

Der kontinuierliche Austausch mit den Interessenvertretern aus den verschiedensten Bereichen ist uns sehr wichtig. Als **hundertprozentige Tochter der Stadt Ludwigshafen** stehen wir im ständigen Dialog mit Vertretern der Stadt und der Politik sowie mit Verbänden.

Unterschiedliche Anspruchsgruppen blicken unter verschiedenen Blickwinkeln auf das Handeln von TWL: Für einige unserer Stakeholder stehen sensible Themen wie der **Klimawandel** im Vordergrund, andere Anspruchsgruppen legen den Fokus stärker auf die **Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit**. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt die Frage nach dem Erhalt und Aufbau sicherer **Arbeitsplätze**. Diese verschiedenen Blickwinkel fließen in unsere Strategie und tägliche Arbeit mit ein.

Ausbildung bedeutet Zukunft

Qualifizierter Nachwuchs sichert die Weiterentwicklung von TWL. So bilden wir mit der Dualen Hochschule Mannheim Bachelor-Studenten aus. Zudem sind wir an Forschungsprojekten wie beispielsweise DESIGNETZ und DYNEEF beteiligt und pflegen den Kontakt zu Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen.

Um die Besten für uns zu gewinnen, nehmen wir an verschiedenen regionalen Ausbildungsmessen teil. 2017 waren wir unter anderem auf der Ausbildungs- und Studienmesse „Sprungbrett“ sowie auf der Bildungsmesse „vocatium“ präsent. Ein engagiertes TWL-Team gab den Schulabgängern und Hochschulabsolventen einen interessanten Einblick in das Unternehmen.



Wir legen großen Wert auf eine transparente Information und Kommunikation, die wir in Zukunft noch intensivieren wollen.

So kommunizieren wir mit unseren Stakeholdern

Kunden und Öffentlichkeit

- Kundenzentrum, Infomobil
- Beratung vor Ort beim Kunden
- Führungen und öffentliche Veranstaltungen
- Business-Newsletter für Geschäftskunden
- Tag der offenen Tür
- Ausbildungsmessen
 - Sprungbrett
 - vocatium
- Kundenzeitung „Kurier“ (Digital und als Printausgabe)
- Social Media (Facebook und YouTube)
- Website www.twl.de
- Geschäftsbericht
- Nachhaltigkeitsbericht
- Presseinformationen und Presseberichte

Mitarbeiter

- Mitarbeiterzeitschrift „Miteinander“
- Wöchentliche Vorstandsinformationen
- Jährliche Mitarbeitergespräche
- Zweijährliche Mitarbeiterbefragungen
- Direkter Dialog mit dem Vorstand
 - Mitarbeiterfrühstück für alle Mitarbeiter
 - Energiegespräche
- Betriebsversammlungen
- Info-Veranstaltungen

Verbandsmitgliedschaften

TWL ist Mitglied in zahlreichen Verbänden, wie zum Beispiel:

- DGFP Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
- Schlichtungsstelle Energie e. V.
- VKU Verband kommunaler Unternehmen e. V.
- AGFW Der Energieeffizienzverband für Wärme, Kälte und KWK e. V.
- DVGW Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches

Mitarbeiterbeteiligung

Frische Energie im alten Kaufhaus

Noch füllen lärmende Bauarbeiten den ehemaligen Kaufhof in der Ludwigshafener Innenstadt. Das alte Kaufhaus wird derzeit kernsaniert. Im ersten Quartal 2019 ist es dann so weit: Rund 360 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von TWL ziehen in die Bismarckstraße. Die zentrale Lage schafft noch mehr Kundennähe.

Herausragend ist das geplante **Energiekonzept**, mit dem TWL an seinem neuen Standort die Anforderungen der EnEV2016 (Energiesparverordnung) um 30 Prozent unterschreiten wird. Dies gelingt dank Fernwärme, einem hauseigenen Blockheizkraftwerk (BHKW), einer eigenen Solaranlage sowie einem Dichtigkeitsnachweis und besonderem Fensterglas.

Musterbüros für den perfekten Arbeitsplatz ...

Es ist nicht nur einfach ein räumlicher Umzug, sondern auch eine qualitative Verbesserung – sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Ein wichtiger Punkt ist Aufbau und Einrichtung der Büros.

Wie sieht der Arbeitsplatz aus, an dem sich jeder von Anfang an wohlfühlen kann? Um das herauszufinden, haben wir in der ehemaligen Waschanlage auf dem TWL-Gelände **zwei Musterbüros** eingerichtet. Dort konnten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gelegenheit nutzen, die Möbel und die unterschiedlichen Aufstellungsmöglichkeiten direkt auszuprobieren. Welche Sitzordnung ist optimal, welche Möblierung gefällt unseren Mitarbeitern am besten? Auf diese Fragen sollten uns unsere Mitarbeiter selbst eine Antwort geben. Die Ergebnisse der





Erste Visualisierungen zeigen, wie der neue Kundenbereich an unserem Standort in der Bismarckstraße aussehen könnte.

Abstimmung fließen dann in die zukünftige Büroeinrichtung im neuen Gebäude ein. Wir sind davon überzeugt, dass wir so gemeinsam eine bestmögliche Arbeitsatmosphäre schaffen können.

... und Mobilitätsmanagement für optimale Fahrten

Im Mai 2017 haben wir ein **Betriebliches Mobilitätsmanagement** in unserem Unternehmen installiert. Anlass hierzu war der bevorstehende Umzug von TWL in die City. Unser Bestreben ist es zudem, den CO₂-Ausstoß zu verringern. Dies können wir beispielsweise durch den Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel, auf das Fahrrad oder durch Gründung von Fahrgemeinschaften erreichen.

Um das Pendelverhalten der Mitarbeiter zu analysieren, haben wir im Rahmen eines Mobilitätschecks Ende 2017 eine Umfrage gestartet. Daran konnten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TWL AG sowie der Töchter in der Metropolregion Rhein-Neckar teilnehmen. Die Ergebnisse werden Lösungsansätze für die künftige Verkehrs- und Parkplatzsituation bieten. Dabei liegt der Fokus auf der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Das Betriebliche Mobilitätsmanagement, das sowohl der Vorstand als auch der Betriebsrat unterstützen, werden wir in Zukunft kontinuierlich fortführen. Denn wir möchten unseren Mitarbeitern eine optimale und umweltfreundliche An- und Abfahrt zu ihrem Arbeitsplatz ermöglichen.



Unternehmensweites Innovationsmanagement

Energiewende, Digitalisierung, Fachkräftemangel und sich ständig verknappende Ressourcen wie Zeit und Geld – auch TWL steht vor großen Herausforderungen in der Zukunft. Um am Markt bestehen zu können, müssen wir in der Lage sein, permanent Innovationen und neue Produkte zu entwickeln und neue Geschäftsfelder für uns zu erschließen. In seiner Innovations-tätigkeit fokussiert sich TWL dabei auf die Bereiche des Ausbaus der Nutzung dezentraler Energieerzeugung, der Versorgungssicherheit sowie Themen aus dem Bereich Smart City und E-Mobilität. Gleichzeitig hat TWL ein unternehmensweites Innovationsmanagement eingeführt, das auf drei Säulen beruht: einer innovations-fördernden Kultur, Innovationen aus dem eigenen Unternehmen und Impulsen von außen.

TWLplus

Innovationsmanagement zum „Anfassen“

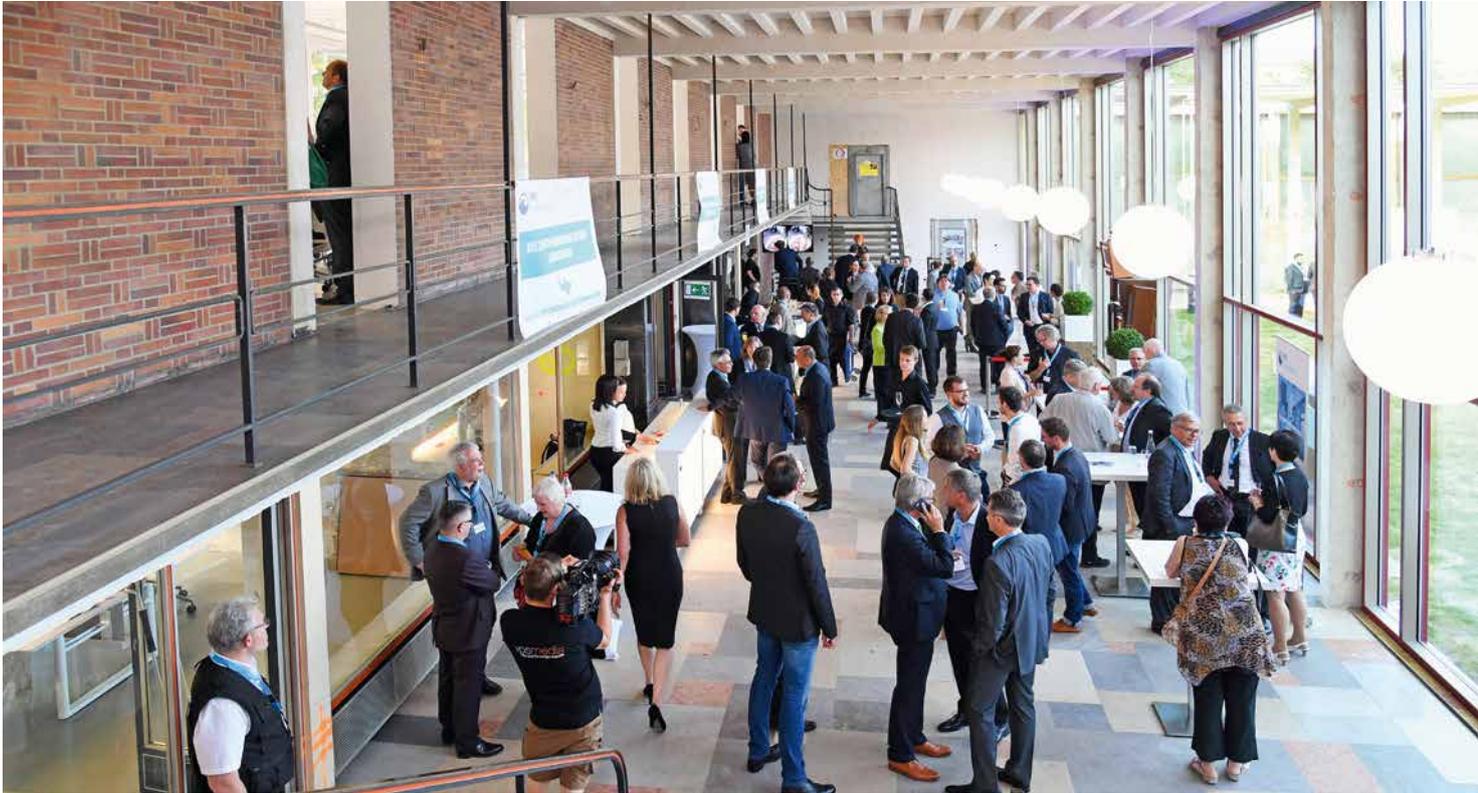
Wie entstehen aus Ideen Geschäftsmodelle? Anfang 2017 hat TWL hierfür eine eigene Tochtergesellschaft gegründet, die TWLplus. In abteilungs- und hierarchieübergreifenden Teams werden von eigens für einen bestimmten Zeitrahmen freigestellten Mitarbeitern interne Ideen mit agilen Arbeitsmethoden ausgearbeitet, getestet und in Geschäftsmodelle überführt, die dem Vorstand als Entscheidungsgrundlage für oder gegen eine Markteinführung präsentiert werden. So soll das Unternehmen insgesamt lernen, Ideen schneller zur Marktreife zu bringen. Auch vielversprechende Ideen vom TWL i-Brett wurden in Sprints der TWLplus überführt, so beispielsweise Ideen zu E-Mobilität wie einem E-Bike-Service für Berufspendler.

Offene Kommunikation und Gestaltungsspielräume

Mitarbeiter sollen bei TWL in die Ideenfindung und das Innovationsmanagement involviert sein. Die Führungsleitlinien des Unternehmens zielen auf die Anerkennung der Ideen und des Engagements der Mitarbeiter, einen wertschätzenden Umgang miteinander und eine gelebte Feedbackkultur. Sinnvolle Zielvereinbarungen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen und die Definition der eigenen Verantwortung sorgen dafür, dass Mitarbeiter ihre Gestaltungsspielräume erkennen und wahrnehmen, eine Grundvoraussetzung dafür, dass sie eigene Ideen entwickeln und vertreten.

Ideen von Mitarbeitern werden ausdrücklich eingefordert, ein gutes Beispiel hierfür: das TWL „i-Brett“. Hier kann jeder Mitarbeiter seine Idee oder Anregung öffentlich auf „i-Zetteln“ aufhängen, Kollegen können diese Ideen öffentlich kommentieren. Die Ideen werden in einem festen zeitlichen Rhythmus eingesammelt, den Fachabteilungen zur Bewertung übermittelt und gleichzeitig im Intranet mit Angabe des Bearbeitungsstatus veröffentlicht. Die Transparenz und Verbindlichkeit im Umgang mit diesen Ideen hat TWL-Mitarbeiter zu einer hohen Beteiligung motiviert. Aber Mitarbeiter sind bei TWL nicht nur „Ideengeber“. Sie werden in Trainings, Workshops und Tagungen mit neuen agilen Arbeitsmethoden wie Rapid Digital Prototyping oder Google Sprints für die schnelle Ideenfindung und -ausarbeitung vertraut gemacht.





Freischwimmer

Von Start-ups lernen

Innovationskultur braucht Impulse von außen. Bereichsübergreifend arbeitet man deswegen bei TWL mit Instituten, Universitäten und Verbänden, aber auch Start-ups zusammen. Das Unternehmen ist bereits an einigen Start-ups finanziell beteiligt. 2017 eröffnete TWL seinen eigenen Accelerator, den Freischwimmer, um Start-ups zu fördern. Viel Prominenz, darunter auch Staatsministerin Maria Böhmer und Staatssekretärin Heike Raab, lobten das außergewöhnliche Projekt, ebenso wie einige Wochen später die rheinland-pfälzische Ministerpräsidentin Malu Dreyer.

Bewerber, das heißt Existenzgründer, vorrangig aus den Bereichen Energie und Wasser, Mobilität, Future City und Digital City Solutions, finden in Teilen eines ehemaligen Hallenbads auf rund 1.800 Quadratmetern einen modernen Arbeits-

platz mit der entsprechenden Infrastruktur. Die Modelle der Zusammenarbeit sind unterschiedlich. Von der Anmietung moderner offener Büroflächen im kreativen Coworking Space über Mentoring- und Beratungsdienstleistungen bis hin zur finanziellen Beteiligung ist alles möglich. Ziel ist es dabei nicht nur, die Innovationskraft der Region zu stärken und Impulse für neue Geschäftsfelder zu bekommen. Es geht auch darum, gemeinsam voneinander zu lernen: Wie können wir Themen anders angehen? Wie werden wir flexibler und schneller? Im Freischwimmer werden hierfür die Antworten gefunden. Im Jahr 2017 wurden in mehreren Pitches die Start-ups ausgewählt, die Anfang 2018 das erste Accelerator-Programm im Freischwimmer durchlaufen werden. Wir sind gespannt auf den Austausch und die Erfahrungen, die wir gemeinsam machen werden.



Umwelt



Veränderung schaffen

Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen bedeutet für uns auch, dass wir einen aktiven Beitrag zum Klima- und Umweltschutz leisten. Deshalb gilt für TWL: Ressourcen schonen, Emissionen reduzieren und die Energieeffizienz erhöhen.

Die Energiewende ist eine Herausforderung in vielerlei Hinsicht, die ein Umdenken bei Energieerzeugern und -verbrauchern erfordert. Wir verpflichten uns dazu, die Energiewende aktiv mitzugestalten und das nicht nur über die Erzeugung und den Vertrieb von erneuerbaren Energien, sondern auch mit innovativen Ideen zu Themen der Versorgungssicherheit und der Nutzung von erneuerbaren Energien wie beispielsweise beim Ausbau der Elektromobilität.

Nur wenn wir die Chancen nutzen, die uns die Digitalisierung, neue Technologien und die Ideen junger Menschen bieten, bereiten wir den Boden für eine nachhaltige Energieversorgung.

„Der wichtigste Artenschutz ist und bleibt der Klimaschutz.“

Philipp Vohrer, Geschäftsführer der Agentur für Erneuerbare Energien

Einfach umsteigen

Als Energieversorger tragen wir eine Mitverantwortung für die Gestaltung der Energiewende in Deutschland. Der Schutz natürlicher Ressourcen und ein umweltschonender Ressourcenverbrauch stehen deshalb für uns bei Erzeugung, Vertrieb und Eigenverbrauch im Mittelpunkt. Die direkten Umwelteinflüsse von TWL entstehen vorrangig an den Erzeugungsstandorten sowie den Verwaltungs- und Dienstleistungsstandorten. Über den Eigenverbrauch informieren wir im tabellarischen Teil dieses Berichts.

400.000 Liter weniger Öl

Auf diesen Erfolg unserer Mitarbeiter sind wir besonders stolz: Im Jahr 2017 haben wir über 400.000 Liter weniger Öl im Müllverbrennungsprozess verbraucht als noch im Jahr 2016. Damit konnte eine erhebliche Ersparnis beim Einsatz natürlicher Ressourcen in unserem Erzeugungsprozess realisiert werden. Zu diesem hervorragenden Ergebnis sind wir durch eine intensive Zusammenarbeit mehrerer Abteilungen, eine Verbesserung von Prozessen und eine kontinuierliche Optimierung des Anlagenbetriebs gekommen.

Elektromobilität im Fokus

Das Unternehmen hat 2016 auf der Basis des novellierten deutschen Energiedienstleistungsgesetzes EDL-G ein umfangreiches Energieaudit nach DIN EN 16247 abgeschlossen. Empfehlungen aus diesem Audit werden nun sukzessive umgesetzt. Eine dieser Empfehlungen war der Einsatz von Elektrofahrzeugen im Außen- und Kundendienst. Mit der Umsetzung haben wir 2017 begonnen. Das Unternehmen hat zunächst drei ElektroSmarts für die Ableseflotte und als Baustellenfahrzeuge



in Betrieb genommen. Mitarbeiter können seit 2017 auch den TWL-eigenen BMW i3 buchen und damit Elektromobilität selbst erleben. Wenn sich die Fahrzeuge im täglichen Einsatz bewähren, wird über eine umfassende Umstellung des Fuhrparks entschieden.

Ausbau von Ladesäulen für Ludwigshafen

Gleichzeitig wird der Ausbau von Ladesäulen in Ludwigshafen vorangetrieben. Im März 2017 wurde eine entsprechende Förderung vom Bundesministerium ausgeschrieben, Mitte Mai kam die Zusage für den Zuschuss des Ministeriums für fünf neue öffentliche Ladesäulen im Stadtgebiet von Ludwigshafen, mit deren Bau noch 2017 begonnen wurde.





TWL engagiert sich aber auch darüber hinaus für den Ausbau der Ladeinfrastruktur. Das Unternehmen unterstützt Kunden ganzheitlich in allen Fragen rund um die Elektromobilität, von der Beratung und Netzkapazitätsprüfung über die Planung, Installation und Wartung bis hin zum Lastmanagement für Lademöglichkeiten von Privat- und Geschäftskunden. TWL bringt zudem seine Erfahrungen auch in die Entwicklung von Wallboxen, also an der Hauswand installierten Anschlussstellen beispielsweise in Tiefgaragen, ein und kooperiert mit verschiedenen Herstellern, um seinen Kunden jeweils die besten Systeme anzubieten. Das erklärte Ziel von TWL: Möglichst viele Ludwigshafener sollen problemlos auf Elektroautos umstellen können und so die Umwelt entlasten.

Klimafreundliche Mitarbeitermobilität

Wie kommen unsere Mitarbeiter jeden Tag zur Arbeit und wie können wir auch hier dazu beitragen die Umwelt zu entlasten? TWL bietet seinen Mitarbeitern ein Job-Ticket an. Aber wie kann man noch mehr Mitarbeiter für den Verzicht auf das Auto begeistern? Eine Frage,

die TWL, aber auch die Forscher der Hochschule Ludwigshafen beschäftigt. TWL beteiligt sich daher zusammen mit anderen großen Arbeitgebern in Ludwigshafen an dem Forschungsprojekt „Klimafreundliche Mitarbeitermobilität – Analyse und Konzeption zukünftiger Ausgestaltungsformen“. Ziel des Projektes ist es herauszufinden, wie andere Formen der Mobilität für Berufspendler attraktiver gemacht werden können. Das Pilotprojekt startete in der zweiten Jahreshälfte 2017, Erkenntnisse werden wohl frühestens 2018 vorliegen.

TWL geht neben der Beteiligung am Forschungsprojekt einen Schritt weiter, im TWL eigenen Start-up TWLplus wird intensiv an der Idee von Mitarbeitern gearbeitet, einen E-Bike Service für Berufspendler in Ludwigshafen einzuführen. Ein weiterer Schritt in Sachen klimafreundliche Mitarbeitermobilität wurde 2017 schon umgesetzt: Mit der Verabschiedung einer neuen Dienstwagenregelung steigt das gesamte Unternehmen seit 2017 sukzessive auf umweltfreundlichere Benziner Motoren um, Neuwagen mit Diesel Motoren werden nicht mehr bestellt. Auch die Entscheidung für ein Elektrofahrzeug als Dienstwagen ist möglich.

Smarte Energieversorgung der Zukunft

In Deutschland gibt es bereits heute mehr als 1,6 Mio. dezentrale Energie-Erzeugungsanlagen. Sie speisen grünen Strom aus Windkraft, Sonnenenergie oder Biogas ins Netz ein. Je nach Tageszeit oder Witterung liegt die Stromerzeugung über oder unter dem jeweils aktuellen Stromverbrauch. Eine zentrale Herausforderung der Energiewende ist es, die Schwankungen im Netz auszugleichen. TWL beteiligt sich aktiv daran, diese Aufgabe zu bewältigen.

Schon gewusst?

Das deutsche Energienetz ist 1,8 Millionen Kilometer lang. Das bedeutet fünfmal zum Mond und zurück oder 45-mal um den Erdball.

dauerhaft Energie bereit. Die innovative Kombination aus Batteriekraftwerk und Gasturbine, die TWL bereits zum Patent angemeldet hat, ist ein weiterer Baustein zur sicheren Versorgung unserer Kunden.

DESIGNETZ – das intelligente Verteilnetz

Mit diesem kombinierten Regelkraftwerk beteiligt sich TWL am „DESIGNETZ: Baukasten Energiewende – von

Perfekt im Team: Batterie und Gasturbine

Im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojekts „Schaufenster intelligente Energie – Digitale Agenda für die Energiewende (SINTEG)“ errichtet TWL ein **kombiniertes Regelkraftwerk**, das aus einer Batterie von neun Megawatt und einer Gasturbine von vier Megawatt besteht. Ein perfektes Zusammenspiel: Die Batterie springt sofort ein, wenn kurzfristig hohe Leistung gefordert wird. Dagegen reagiert die Gasturbine des Fernheizkraftwerkes langsamer. Jedoch hat sie eine unbegrenzte Kapazität und stellt so

Einzellösungen zum effizienten System der Zukunft“, einem der fünf Schaufenster von SINTEG. Alle DESIGNETZ-Projekte dienen der Schaffung intelligenter Netze, die flexibel auf die dezentrale Einspeisung regenerativer Energien reagieren. Eines der Ziele ist es, die Schwankungen im Netz auszugleichen. Priorität hat hierbei der lokale Ausgleich – das übernimmt unser Regelkraftwerk in Ludwigshafen. Erst wenn der Energiebedarf vor Ort nicht gedeckt werden kann, greift das übergeordnete Netz, sodass eine zuverlässige Energieversorgung auch zu Spitzenlastzeiten sichergestellt werden kann.



Emissionsarme Fernwärme

Wenig Ressourcen verbrauchen und geringe Emissionen erzeugen – das sind beste Voraussetzungen für eine umweltfreundliche Stromerzeugung. TWL realisiert das erfolgreich mit dem **Fernheizkraftwerk (FHKW)**. Wie klimaschonend Fernwärme ist, bestätigt ein externes Gutachten, das TWL in Auftrag gegeben hat. Nur 37,4 Gramm CO₂ fallen pro genutzter Kilowattstunde Fernwärme an, damit ist sie die umweltfreundlichste Art der Wärme. Demgegenüber stehen Öl mit 316 Gramm CO₂ und Erdgas mit 228 Gramm CO₂ pro Kilowattstunde, um die gleiche Menge Energie zu erzeugen. Das bedeutet im Vergleich, dass die Versorgung mit Fernwärme in Ludwigshafen etwa 80 Prozent der Emissionen einspart.

Vorhandene Wege für den Ausbau nutzen

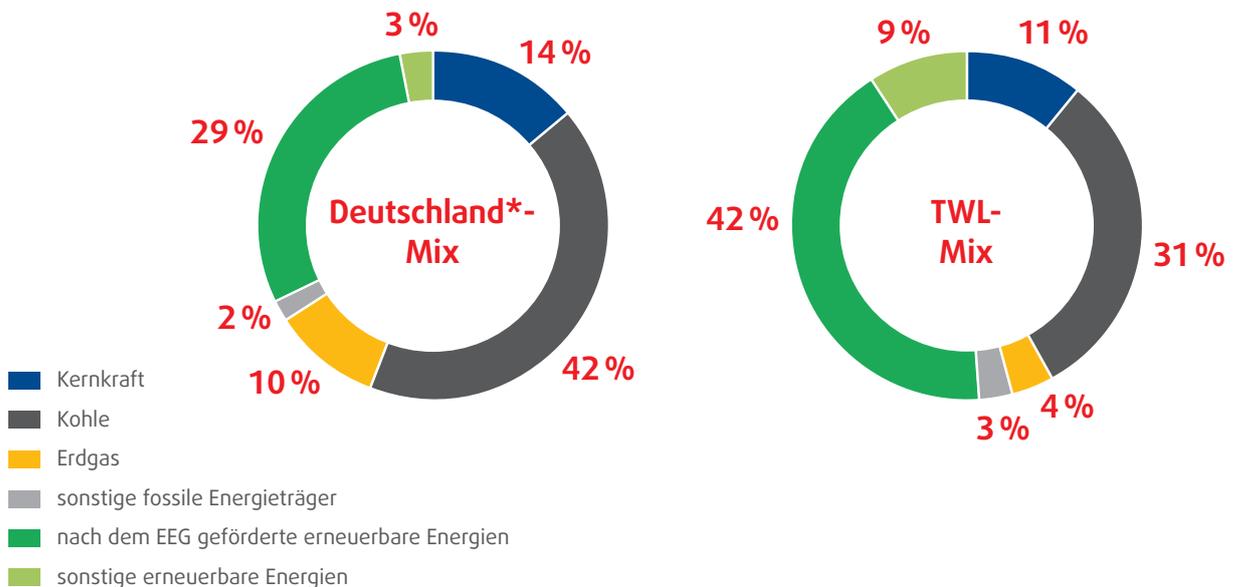
Um diese umweltfreundliche Versorgung mit Fernwärme voranzutreiben, baut TWL das Fernwärmenetz in Ludwigshafen aus. Anfang 2016 startete TWL die dritte Ausbaustufe des Fernwärmenetzes, das vom FHKW gespeist wird. Das Unternehmen investiert rund 4,85 Mio. Euro in die neuen Fernwärmetrassen.

Stetig steigender Anteil erneuerbarer Energien am TWL-Strommix

Die aktive Mitgestaltung der Energiewende gehört zu den vier Kernverantwortungsbereichen unseres Nachhaltigkeitsverständnisses.

Strommix

Stromkennzeichnung gem. § 42 des Energiewirtschaftsgesetzes. Angaben auf Basis der Daten für das Jahr 2016



* Quelle: BDEW



Unser Unternehmen hat in den letzten Jahren im Rahmen der Strategie TWL 2020 umfangreiche Investitionen getätigt, um den Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Strommix signifikant zu erhöhen. Seit 2016 hält TWL zu 100 Prozent die Anteile an den Windparks Zellertal und Rurich und ist mit 16,16 Prozent an der Windpool GmbH beteiligt. Am Solarkraftwerk Barderup hält TWL 21,33 Prozent der Anteile.

Deutlich unter bundesweitem Durchschnitt

Jedes Jahr veröffentlicht TWL wie gesetzlich vorgesehen seinen Strommix. Das sogenannte Stromkennzeichen gibt auf der Basis der Werte des Vorjahres Auskunft über die Zusammensetzung des gesamten verkauften Stroms. Hieraus lassen sich auch die Umweltauswirkungen des Strommix erkennen.

Der Anteil von Graustrom aus Atom- oder Kohlekraftwerken im TWL-Mix lag auf der Basis der Daten von 2016 bei 42 Prozent gegenüber 56 Prozent im Deutschland-Mix. Im gesamten TWL-Mix liegt der Anteil der nach dem EEG geförderten und der sonstigen erneuerbaren Energien inzwischen mit 51 Prozent über der 50 Prozent-Marke. Und selbst wenn der Ökostrom-Mix aus dem TWL-Mix herausgerechnet wird, liegt der Anteil der erneuerbaren Energien im Mix der sonstigen Letztverbraucherprodukte immer noch mit 45 Prozent deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. Damit übertreffen

wir das von der Bundesregierung für das Jahr 2020 gesetzte Ziel von 35 Prozent Anteil der erneuerbaren Energien schon heute.

Deutlichen Anteil hieran hat neben den Investitionen in erneuerbare Energien die erfolgreiche Partnerschaft von GML und TWL und die Erzeugung sauberer Energie aus Abfall. Der Energie-Inhalt des Mülls, den wir in unserem Fernheizkraftwerk jährlich verwerten, entspricht etwa 60.000 Tonnen Steinkohle und ersetzt damit die Leistung eines kleinen Kohlekraftwerks.

Zertifiziert als Ökostrom

Der Strom, den das FHKW produziert, ist nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) als **Ökostrom zertifiziert**. Das ist möglich, weil über 50 Prozent des im angeschlossenen Müllheizkraftwerk verbrannten Abfalls organischen Ursprungs sind. Durch die biogene Stromproduktion von jährlich etwa 28.000 Megawattstunden verfügt TWL über die gleiche Zahl an Zertifikaten und kann damit geprüften Ökostrom verkaufen. Der vor Ort produzierte Strom ist auch deshalb besonders umweltfreundlich, da er im Stadtgebiet von Ludwigshafen verbraucht wird und somit kurze Wege hat.



Gesellschaft



Gemeinsam in eine lebenswerte Zukunft

Als **regionaler Energiedienstleister** wissen wir um unsere Verantwortung für die Bürgerinnen und Bürger Ludwigshafens und der Region. TWL ist eine feste Größe in der lokalen Wirtschaft. Wir sind für unsere Stakeholder ein offener Gesprächs- und Kooperationspartner.

Wir möchten **Impulse** geben und die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung unserer Stadt begleiten. Daher sind wir in das gesellschaftliche Leben vor Ort aktiv eingebunden und wollen unsere **Region mitgestalten**.

Besonders am Herzen liegt uns das **Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Deshalb fördern wir ihre berufliche und persönliche Entwicklung, sorgen für einen gesunden Arbeitsplatz und bieten eine hohe Flexibilität für individuelle Lebenssituationen.

„Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.“

Jean Baptiste Molière

Entwicklung fördern – persönlich und beruflich

Wie wird TWL bei unseren Kunden wahrgenommen? Es sind zum großen Teil unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Bild und somit den Erfolg des Unternehmens prägen. Ihr Auftreten und ihr Engagement – all das trägt zur **Qualität** unserer Leistungen bei. Nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt und gesund ist, kann das vermitteln, was ein Unternehmen ausmacht: Kompetenz, Innovationsgeist und Offenheit gegenüber Kundenwünschen.

Deswegen halten wir uns als verantwortungsvoller Arbeitgeber streng an alle gesetzlichen Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus kommen wir den individuellen Wünschen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so weit wie möglich flexibel entgegen. So bieten wir beispielsweise Gleitzeit, die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten und unterhalten ein Eltern-Kind-Büro, so dass Eltern im Notfall ihr Kind auch einmal ins Büro mitnehmen können.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Qualifizierte Sicherheitsbeauftragte sorgen bei TWL dafür, dass unsere Beschäftigten für die **Arbeitsplatzsicherheit** sensibilisiert werden. Dies geschieht durch Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter sowie Beratungsgespräche. In regelmäßigen Begehungen prüfen wir die Arbeitsplätze genau. Damit unsere Beschäftigten immer auf dem aktuellen Wissensstand über die Sicherheit am Arbeitsplatz sind, nehmen sie regelmäßig an Schulungen und Unterweisungen teil. Im Jahr 2017 waren es:

- 28 Arbeitssicherheitsunterweisungen gemäß der BGV A1 § 7 Absatz 2
- acht Unterweisungen nach Mutterschutzgesetz
- ein Workshop Arbeitssicherheit und Suchtprävention für die neuen Auszubildenden
- fünf Schulungen aus dem Bereich Arbeitsschutz
- neun Impulsvorträge zur Motivationsstärkung

„Es schadet nichts, wenn Starke sich verstärken.“

Johann Wolfgang von Goethe

Gegenüber dem Vorjahr sind die Unfallzahlen leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2017 ereigneten sich bei TWL insgesamt neun anzeigepflichtige Arbeitsunfälle, drei Wegeunfälle, keine Unfälle beim Betriebssport und kein tödlicher Unfall. Die Ausfallzeit betrug 474 Tage, davon waren 223 Tage durch die Wegeunfälle verursacht.



Gesundheit ist eine wichtige Ressource für unser Unternehmen. Die täglichen Anforderungen an jeden Mitarbeiter des TWL-Konzerns sind vielfältig. Umso wichtiger ist es, zusätzlich zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung auch **Präventionsmaßnahmen** zu treffen. Dies gilt nicht nur für die Gesunderhaltung des Körpers, sondern auch für die Seele. Deswegen haben wir 2017 in einem groß angelegten Projekt bei allen Mitarbeitern mögliche psychische Belastungen erfasst.





So macht Bewegung Spaß

Im neu eröffneten Existenzgründerzentrum „Freischwimmer“ fanden 2017 Kurse im Rahmen der Gesundheitstage statt.

Mit dem **Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)**, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das nachhaltig die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützt. Es basiert auf drei Säulen:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS)

Hier steht vor allem das sichere Arbeitsumfeld im Mittelpunkt. Dazu gehören zum Beispiel die Reduzierung von psychischen Belastungen, ein sicherer Arbeitsmitteleinsatz, Lärmschutz, der Umgang mit

Gefahr- oder Biostoffen sowie ergonomische Aspekte im Büro. Individuelle Vorsorgeuntersuchungen ergänzen die Schutzmaßnahmen. Sie dienen der Früherkennung und Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen.

2. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Damit vorübergehende Stresssituationen nicht zum dauerhaften Problem auswachsen, lernen Mitarbeiter in Seminaren mit Druck- und Belastungsspitzen positiv umzugehen. Impulse für die Gesundheit

Corporate Health Award, Gesundheitstage

Auszeichnung für „gesündestes“ Unternehmen

Ja, über diese Auszeichnung haben wir uns sehr gefreut: TWL erhielt Ende 2017 das **Exzellenz-Siegel für Betriebliches Gesundheitsmanagement**. Seit 2009 zeichnet der Corporate Health Award jedes Jahr die Unternehmen in Deutschland aus, die sich intensiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern. In einem Audit werden die teilnehmenden Betriebe nach wissenschaftlichen Methoden bewertet. Betrachtet wird das gesamte Betriebliche Gesundheitsmanagement. 2017 haben von 304 Bewerbern rund 80 Unternehmen das Audit absolviert. Das Gesundheitsmanagement von TWL mit seiner besonders vorausschauenden und nachhaltigen Strategie hat die Jury überzeugt.

Ein Beispiel für das Rundum-Gesundheitspaket sind die **TWL-Gesundheitstage**, die einmal im Jahr mit wechselnden Themenschwerpunkten stattfinden. Ob Gymnastik im Freischwimmer, Massagen oder Gesundheitschecks – die über 90 Veranstaltungen



waren im Jahr 2017 wieder gut besucht. Auch der Betriebssport erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit. Fußball, Volleyball oder Wandern? All das macht in der Gruppe mit netten Kollegen Spaß und hält fit.



bieten wir in Bewegungsangeboten, Vorträgen über gesunde Ernährung oder Gesundheitschecks. In Kooperation mit dem Klinikum und den Wirtschaftsbetrieben Ludwigshafen führen wir regelmäßig Gesundheitstage durch.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sollte ein Mitarbeiter für längere Zeit oder dauerhaft erkranken, bemühen wir uns gemeinsam mit dem Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

Unser Ziel: schnellste Hilfe

Sollte doch einmal ein Mitarbeiter in eine medizinische Notlage geraten, dann zählt jede Sekunde. Eine schnelle Reaktion – noch bevor der Notarzt eintrifft – kann Leben retten. Deshalb haben wir eine **First-Responder-Einheit** aufgestellt, die erweiterte Erste Hilfe leisten kann. Mit dem Aufbau des Notfall-Teams von etwa 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möchte TWL das bereits etablierte **Gesundheitsmanagement** weiterentwickeln und als städtisches Unternehmen Vorbild sein.



Den Arbeitsalltag meistern

Vielfalt ist ein Gewinn – für unser Unternehmen sowie für unser Miteinander. Unterschiedliche Persönlichkeiten und Kompetenzen machen TWL zu dem, was es heute ist: ein moderner Energiedienstleister, der in Bewegung bleibt und sich am Markt ausrichtet. Unsere Mitarbeiter sind unser Potenzial, um neue Ideen zu entwickeln und die Herausforderungen der Energiewende kreativ anzugehen. Wir legen großen Wert darauf, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren Bereichen die gleichen Chancen zu eröffnen.

Im Fokus: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das „Allgemeine Gleichstellungsgesetz“ soll allen Beschäftigten bei TWL vertraut sein. Deshalb absolvieren jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine Schulung. Wir achten darauf, dass sämtliche Regeln in allen Bereichen eingehalten werden. Auch die Frauenquote möchten wir in den nächsten Jahren erhöhen. Der Anteil von Frauen liegt bereits bei 18,2 Prozent auf erster und 21,7 Prozent auf zweiter Führungsebene. Laut Vorstandsbeschluss ist beabsichtigt, bis 2020 die Frauenquote in Führungspositionen über die erste bis vierte Ebene hinweg von derzeit 17,1 Prozent auf 20 Prozent zu steigern.

Die Interessen unserer behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt ein eigens dafür gewählter Schwerbehindertenvertreter.

Weiterarbeit ermöglichen – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Auch wenn wir uns dafür engagieren, dass die Beschäftigten von TWL auf ihre Gesundheit achten und wir die Arbeitsplätze sicher gestalten, kann doch einmal etwas passieren. Bei längerer oder dauerhafter Erkrankung gilt es den Arbeitsplatz zu erhalten. Mit unserem **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** machen wir uns dafür stark, dass unsere Mitarbeiter ihre Arbeitsunfähigkeit überwinden. Wir laden jeden zu unserem



TWL Pflege-Guides

Guter Rat

Wenn plötzlich ein Angehöriger gepflegt werden muss, ticken die Uhren anders. Die regelmäßige Arbeitszeit wird zur Herausforderung und Betreuung, Vorsorge und Pflegezeitgesetz sind oft Neuland. In solchen Situationen ist es hilfreich, Unterstützung zu erfahren, um mit der neuen familiären Herausforderung zurechtzukommen und den Arbeitsalltag neu zu organisieren. Das ist für die Betroffenen nicht nur eine Erleichterung, sondern ein Beitrag zum Erhalt ihrer Gesundheit und Lebensqualität. TWL hilft seinen Beschäftigten, diese Situation zu meistern.

Im Rahmen unseres **Zertifikats „berufundfamilie“** hat TWL zwei betriebliche **Pflege-Guides** ausgebildet, die als Ansprechpartner zum Thema Pflege und Beruf zur Verfügung stehen. Sie informieren rund um die Themen Betreuung und Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus prüfen die Guides, welche innerbetrieblichen Maßnahmen wie Gleitzeit oder Home-Office bis hin zur Freistellung von der Arbeit dem betroffenen Mitarbeiter angeboten werden können. Auch vermitteln sie Kontakte zum externen Hilfenetz, wie Pflegestützpunkten, die beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen helfen. Das Konzept „Betriebliche Pflege-Guides“ entstand in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Soziales und Integration, der AOK, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft und ElderCare.



BEM-Verfahren ein, der innerhalb eines Jahres länger als 42 Tage dauerhaft oder wiederholt arbeitsunfähig war. Zusammen mit unserem Eingliederungsteam suchen wir nach Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht zu erhalten.

Familie und Beruf vereinbaren

TWL ist nach dem Audit **berufundfamilie** der Hertie-Stiftung zertifiziert. Damit Eltern auch in Situationen, in denen kurzfristig eine Betreuung fehlt, ihre Aufgaben bei TWL wahrnehmen können, haben wir neben der **Home-Office-Lösung** ein **Eltern-Kind-Büro** eingerichtet. TWL tut bereits einiges, um individuelle Lösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die zum Beispiel Kinder erziehen oder Angehörige pflegen. Ziel des Audits ist es, diese Lösungen innerhalb von drei Jahren noch weiter auszubauen. Dafür wird jährlich ein Bericht über unsere Fortschritte und Verbesserungen erstellt.

Individuellen Situationen begegnen

Ob ein Pflegefall in der Familie oder kurzfristig keine Kinderbetreuung – TWL versucht den persönlichen Lebenssituationen seiner Beschäftigten entgegenzukommen.

Stark in die Zukunft

Unsere Mitarbeiter, ihr Engagement, die Qualität ihrer Arbeit und ihre Ideen sind unsere Zukunft. Deshalb bieten wir unseren Beschäftigten in unserem Schulungs- und Weiterbildungsprogramm vielfältige und speziell ausgerichtete Programme und Workshops an. Im **TWL-Potenzialprogramm** fördern wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überdurchschnittliche Leistungen zeigen und neue Herausforderungen annehmen wollen.

In regelmäßigen **Mitarbeitergesprächen** besprechen wir mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal pro Jahr Entwicklungsmöglichkeiten und setzen entsprechende Ziele. Im Laufe des Jahres geben wir hierzu zudem ein Zwischenfeedback.

Ausbildung großgeschrieben

Um junge Fachkräfte zu gewinnen, setzen wir auf hauseigenen Nachwuchs. Im Jahr 2017 betreuten wir 73 Auszubildende in verschiedensten Ausbildungsberufen. Damit sind wir ein wichtiger Ausbildungsbetrieb in Ludwigshafen. In der Regel übernehmen wir die Jugendlichen in eine Festanstellung. Die Ausbildung

bei TWL ist beliebt: Neben einer fachlich fundierten und qualifizierten beruflichen Ausbildung bieten wir unseren Azubis auch immer wieder die Gelegenheit, in besonderen Projekten über den Tellerrand des rein beruflichen Wissens hinaus zu sehen.

Spaß im Zeichen der Elektromobilität

Auch 2017 haben wir ungewöhnliche Projekte im Rahmen der Ausbildung angestoßen. Sechs unserer gewerblichen und zwei kaufmännische Auszubildende haben ein Boot für die Spaßregatta im Rahmen des Ludwigshafener Hafenfests eigenständig entworfen und gebaut. Das Leitmotiv war „Elektromobilität“, symbolisiert durch eine Ladesäule. Als Bootsform hat das engagierte Team einen Kataran gewählt.



Die gutgelaunte Schiffsbesatzung gab bei der Spaßregatta mit ihrem Boot eine eindrucksvolle Vorstellung bei bestem Sommerwetter.



Keine Kompromisse

Wir sind als kommunales Unternehmen hauptsächlich regional und über Tochtergesellschaften bundesweit tätig. Ebenso achten wir darauf, dass wir nach Möglichkeit Produkte aus lokaler Produktion einkaufen. Bei Leistungen und Produkten, die wir einkaufen, stellen wir sicher, dass in der Lieferkette die Bestimmungen des United Nations Global Compact eingehalten werden.

Das Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (LTTG Rheinland-Pfalz) macht verschiedene Vorgaben. Als öffentlicher Auftraggeber fallen wir unter die Anwendungspflicht dieses Gesetzes. Aufträge ab 20.000 Euro vergeben wir nur, wenn der Auftragnehmer schriftlich zusichert, dass er beziehungsweise seine Nachunternehmer die gesetzlichen Vorgaben einhalten. So muss zum Beispiel sichergestellt werden, dass er den **Mindestlohn** – aktuell 8,90 Euro pro Stunde – an seine Arbeitnehmer zahlt. TWL weist darauf hin, dass nur Waren geliefert werden, die entsprechend den Mindestanforderungen der **ILO-Kernarbeitsnormen** gewonnen oder hergestellt werden.

Einsatz für Bürger der Region

Nachhaltigkeit für Ludwigshafen. Für TWL bedeutet das, Haushalte, Gewerbe und Industriebetriebe umweltfreundlich und klimaschonend zu versorgen: mit Strom, Wärme, Erdgas und mit Wasser höchster Qualität.

Als kommunales Unternehmen fühlen wir uns Ludwigshafen besonders verbunden. Unsere Gewinne fließen größtenteils in die Region zurück. So profitieren die Bürger und die Region von unserer unternehmerischen Tätigkeit: sei es die **Klimaschutz-Initiative KlimaAktiv** oder durch unser **Sponsoring** zahlreicher kultureller Projekte und des Sports.

Kunst am Bau

Seit 2017 erstrahlt die Außenwand unserer Werkstatt in leuchtenden Farben. Wie kreativ unsere Auszubildenden sind, zeigten sie im Rahmen eines **Graffiti-Projekts**. Von der ersten Idee über Skizzen bis zum Sprüheinsatz waren 13 Auszubildende mit Feuer und Flamme dabei, die ehemals graue Wand der Ausbildungswerkstatt künstlerisch farbenfroh zu gestalten. In Kooperation mit dem **Kunstverein Ludwigshafen**, den wir 2017 erstmals sponserten, begleitete sie ein Street-Art-Künstler zwei Wochen lang bei dieser Aktion. Das Graffiti ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein attraktiver Hingucker auf dem Weg zur Kantine.

Wussten Sie schon, dass TWL sein eigenes Kunstwerk hat? Ein farbenfrohes Graffiti auf der Werkstattaußenwand begrüßt Besucher, Passanten und Mitarbeiter.





Unsere Sponsoring-Projekte 2017:

- TSG Ludwigshafen-Friesenheim
- WSV Wassersportverein
- Ludwigshafener Stadtlauf
- Schultheaterwochen
- Stadtranderholung
- Festival des deutschen Films
- Hafenfest mit Spaßregatta
- Kunstverein Ludwigshafen
- TWL-Lichterzauber Ludwigshafen
- Klimaschutz an Schulen

Unsere Spenden-Projekte:

- Mitarbeiter-Weihnachtsspende an verschiedene Institutionen
- Deutscher Kinderschutzbund
- Verein für Jugendhilfe e. V.

Erstklassig bleiben

Geschafft! Die **Eulen Ludwigshafen** sind 2017 in die **erste Bundesliga** aufgestiegen. Nach dem Jubel kam die harte Arbeit, denn das Handballteam hatte Großes vor: „Klassenerhalt“ hieß die Mission, die Team und Trainer stark motivierte, sich gegen Spitzenmannschaften mit Weltklassenspielern zu behaupten. Seit Juni 2018 steht fest: Die Eulen bleiben erstklassig. Seit Jahren fördert TWL die Eulen. Der sportliche Erfolg des Teams macht Ludwigshafen und auch TWL national bekannter. Auch das freut uns und ist ein guter Grund, uns für die Mannschaft zu engagieren.



Spenden helfen

Statt zu Weihnachten Geschenke an Geschäftspartner zu verteilen, hat sich TWL auch dieses Jahr wieder entschieden, eine soziale Einrichtung aus der Region zu unterstützen. 2017 ging unsere Spende von 5.000 Euro an den **Ludwigshafener Verein für Jugendhilfe e. V.**, der sich für sozial benachteiligte Menschen einsetzt. Insgesamt 6.000 Euro spendeten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen guten Zweck. Die Summe ging an **15 gemeinnützige Vereine und Projekte**.



Sponsoring

Sport, Kultur und Spaß – TWL ist dabei

Wir wollen dazu beitragen, dass unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger Sport, Kultur und Freizeit genießen können. Gleichzeitig zeigen wir damit unser Engagement für die Stadt und unsere Kunden.

Sport

Die **Eulen vom TSG Ludwigshafen-Friesenheim** haben mit ihrem Aufstieg in die erste Handballliga Großes geleistet. Auf und ab – aber immer motiviert – geht es beim Team im **WSV Wassersportverein** zu. Zu den besten City-Kurzstreckenläufen in Deutschland gehört der traditionsreiche **Stadtlauf**, den TWL als Hauptsponsor unterstützt. 2017 zog er zum 22. Mal Laufbegeisterte – von den Bambini bis zur internationalen Lauf-Elite – nach Ludwigshafen.

Kultur

„Schule macht Theater“ – unter dem Motto stehen die Ludwigshafener **Schultheaterwochen**. Über 100 junge Akteurinnen und Akteure lieben die

„Bretter, die die Welt bedeuten“. Von Musik- und Tanzdarbietungen über klassische und selbst erdachte Dramaturgien bis hin zu Zirkus und Schwarzlichttheater kann sich jeder in seiner Lieblingsdisziplin ausprobieren.

Ein Highlight in Ludwigshafen ist das **„Festival des deutschen Films“**, das zum ersten Mal im Jahr 2005 stattfand. Zahlreiche bekannte deutsche Filmschaffende kommen auf die Parkinsel, um zu zeigen, was der deutsche Film zu bieten hat. Dies zieht nicht nur Publikum aus Ludwigshafen sondern auch aus anderen Regionen an.

Der Besuch der Ludwigshafener Innenstadt zur Weihnachtszeit war auch 2017 wieder ein Bad aus Tausenden von LEDs im farbenfrohen Lichtermeer. Der **TWL-Lichterzauber** gehört zu den schönsten Stadtilluminationen der Region. TWL ist Hauptsponsor des Projektes des Marketingvereins. Zusätzlich zur kunstvollen Illumination der Innenstadt machte der TWL-Lichterzauber aus der historischen Fassade der Walzmühle am Rheinufer ein Farberlebnis, das in der Spiegelung im Wasser des Rheins seine Krönung fand.

- K19 Politische Einflussnahme und
- K20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Zukunft gestalten ...

Die gesetzlichen Regelungen und Vorgaben zur Energiewende sind für TWL als Energieversorger von vitaler Bedeutung. Das Gleiche gilt für die staatlichen Abgaben über die Strom- und Gasarife. Um hier Einfluss nehmen zu können, engagiert sich TWL in verschiedenen **Verbänden**. Anders sieht es aus in der Politik – Parteien unterstützen wir weder finanziell noch mit Sachleistungen.

Transparenz

Wir tolerieren weder Korruption noch andere Verstöße gegen unsere Compliance-Richtlinien. Das Vieraugenprinzip, die interne Revision sowie ein internes Risikomanagement stellen Transparenz und Kontrolle sicher.

... und verantwortlich handeln

TWL hat sich verpflichtet, private und Unternehmensinteressen strikt zu trennen. Dies ist im **Verhaltenskodex** festgeschrieben, der konsequent beachtet werden muss. Hierfür sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte in regelmäßigen **Compliance-Schulungen**. So beugen wir eventuellen Verstößen vor. Wenn Mitarbeiter hierzu Fragen haben, können sie sich vertrauensvoll an den Compliance-Beauftragten wenden, ohne Sanktionen vom Vorgesetzten zu erwarten. Der Vorstand erhält regelmäßig Bericht über alle Compliance-Themen.

Im Berichtszeitraum 2017 kam es zu keinerlei Beanstandungen.

Spaß

Die alljährliche **Stadtranderholung** sehen wir als spiel- und kulturpädagogische Möglichkeit für Kinder, die nicht mit ihren Eltern in Sommerurlaub fahren. Sie werden tagsüber betreut und können ihre Interessen und Fähigkeiten zum Beispiel in Sport, Theater, Malerei, Werken und Ökologie einbringen.

Viel trinken ist wichtig für die körperliche und geistige Fitness. Zum Schulstart in Ludwigshafener Grundschulen konnte sich jeder Erstklässler über eine praktische **Trinkflasche** freuen, die Teil des Projektes „KlimaAktiv-Junior“ ist. Sie kann jederzeit befüllt werden – zum Beispiel mit dem exzellenten Ludwigshafener Trinkwasser direkt aus dem Hahn.



GRI Inhaltsindex

DNK Kriterium	G4 Indikator	Seitennachweise
Strategie		
Unternehmen, Geschäftstätigkeit und Eigentumsverhältnisse		S. N 8 - N 11
Geschäftszahlen	G4-3-7	Angaben auf S. N 7
K1 Strategie	G4-9	Kennzahlen auf S. N 39
K2 Wesentlichkeit	G4-56	Angaben auf S. N 7, N 9 und N 13
K3 Ziele		Angaben auf S. N 7 und N 9
K4 Wertschöpfungskette		Angaben auf S. N 9
		Angaben auf S. N 10 - N 11
Prozessmanagement		
K5 Verantwortung		S. N 12 - N 21
K6 Regeln und Prozesse		Angaben auf S. N 13
K7 Kontrolle		Angaben auf S. N 14 - N 15
K8 Anreizsysteme	G4-51a	Angaben auf S. N 16
K9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	G4-27	Angaben auf S. N 17
K10 Innovations- und Produktmanagement	G4-EN 6	Angaben auf S. N 17 - N 19
		Angaben auf S. N 20 - N 21
Umwelt		
K11 Betrieblicher Umweltschutz	G4-EN 1	S. N 22 - N 27
		Eigener Verbrauch an Wasser und Energie
		Kennzahlen auf S. N 39
		Angaben auf S. N 23, N 24 und N 26
		Strommix auf S. N 26
K12 Ressourcenmanagement	G4-EN 8	Angaben auf S. N 25 und Kennzahlen auf S. N 39
Netzcharakteristik	G4-EU 4 / G4-EU 12	Kennzahlen auf S. N 40
K13 Klimarelevante Emissionen		Angaben auf S. N 26 und S. 27
Gesellschaft		
Mitarbeiterstruktur		S. N 28 - N 37
K14 Arbeitnehmerrechte	G4-10/G4-11	Kennzahlen auf S. N 41
	G4-LA 6	Angaben auf S. N 29 - N 31 und Kennzahlen auf S. N 41
K15 Chancengleichheit	G4-LA 8	Angaben auf S. N 31 - N 32
K16 Qualifizierung	G4-LA 12	Kennzahlen auf S. N 41
	G4-HR 3	Angaben auf S. N 37
K17 Menschenrechte	G4-HR 9 - 11	Angaben auf S. N 34
K18 Gemeinwesen	G4-EC1	Angaben auf S. N 34 - N 37 und Kennzahlen auf S. N 41
K19 Politische Einflussnahme	G4-SO 6	Angaben auf S. N 37
K20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	G4-SO 3	Angaben auf S. N 37
	G4-SO 5	Angaben auf S. N 37



Nachhaltigkeit in Zahlen

Unsere Verantwortung als sicherer und zukunftsfähiger Arbeitgeber

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Geschäftszahlen¹			
Umsatzerlös	Mio. €	362,5	350
EBIT	Mio. €	23,9	23,2
Ergebnis nach Steuern	Mio. €	12,5	13,0
Personalaufwand ²	Mio. €	44,7	42,9
Eigenkapital TWL-Konzern	Mio. €	132,2	119,7
Eigenkapitalquote	Prozent	34,2	33,9
Verbindlichkeiten TWL-Konzern	Mio. €	228,3	205,2

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Absatzmengen und Service			
Stromabgabe an unsere Kunden ³	Mio. kWh	1.499,0	1.374,0
Selbstverbrauch Strom	Mio. kWh	33,6	34,9
Erdgasabsatz an unsere Kunden	Mio. kWh	1.511,2	1.689,5
Selbstverbrauch Erdgas	Mio. kWh	157,5	168,0
Wärmeabsatz an unsere Kunden	Mio. kWh	288,6	287,7
Selbstverbrauch Wärme	Mio. kWh	21,4	20,0
Trinkwasserabgabe an unsere Kunden ⁴	Mio. m ³	11,0	11,2
Selbstverbrauch Trinkwasser	Mio. m ³	0,2	0,2
Kunden persönlich im Kundenzentrum beraten	Anzahl	33.120	38.176

1 weitere Kennzahlen finden sich im TWL-Geschäftsbericht

2 inkl. sozialer Abgaben und Vorsorgeaufwendungen

3 inkl. Netzbetreiber

4 inkl. Weiterverteiler



Unsere Verantwortung als regionaler Energie- und Wasserversorger

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Netzausbau			
Erweiterung Stromnetz	km	18,5	-136,2
Eingebaute und ausgetauschte Stromzähler ⁵	Anzahl	4.267	3.485
Erweiterung Erdgasleitungen	km	-0,3	-30,0
Eingebaute oder ausgetauschte Erdgaszähler ⁵	Anzahl	3.851	995
Erweiterung der Trinkwasserleitungen	km	1,4	-20,1
Eingebaute oder ausgetauschte Trinkwasserzähler ⁵	Anzahl	8.096	7.249
Erweiterung Fernwärmenetz	km	2,6	3,8
Eingebaute oder ausgetauschte Wärmezähler ⁵	Anzahl	1.002	1.453

Netzcharakteristik Strom

Gesamte Netzlänge ⁶	km	1.593,7	1.576,8
Hochspannungsnetz (110 kV)	km	14,9	14,9
Mittelspannungsnetz (10-30 kV)	km	421,8	414,8
Niederspannungsnetz (0,4 kV) ⁶	km	1.157,0	1.147,1
Hausanschlüsse	Anzahl	29.930	29.800
Zähler	Anzahl	98.494	98.710

Netzcharakteristik Gas

Gesamte Netzlänge ⁷	km	432,2	432,5
Hochdruckleitungen ⁶	km	50,8	50,8
Mitteldruckleitungen ⁶	km	43,7	43,9
Niederdruckleitungen ⁶	km	337,7	337,8
Niederdruck-Anschlussleitungen ⁸	km	218,6	218,5
Hausanschlüsse	Anzahl	22.159	22.147
Zähler	Anzahl	38.268	38.843

5 2016 und 2017 neu eingebaut oder ausgetauscht

6 ohne HA

7 Angaben wurden 2017 umgestellt auf Berechnung ohne HA

8 mit +1,5 m pro HA

9 inkl. Berichtigungen der Sachdaten aus den Vorjahren

10 bezogen auf angeschlossene Gebäude

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Netzcharakteristik Wärme			
Gesamte Netzlänge ⁹	km	84,0	81,4
Hausübergabestationen ⁹	Anzahl	2.343	2.270
Fernwärmeanschlüsse ¹⁰	Anzahl	3.134	3.088
Zähler ⁹	Anzahl	6.448	5.697

Netzcharakteristik Trinkwasser

Gesamte Netzlänge ⁹	km	513,4	512,0
Hausanschlüsse	Anzahl	28.027	27.877
Zähler	Anzahl	47.037	45.957

Trinkwasserwerte

Die aktuelle Trinkwasseranalyse veröffentlichen wir auf unserer Webseite: <http://www.twl.de/de/Privatkunden/Trinkwasser/Trinkwasser-fuer-mehr-Lebensqualitaet.html>

Digitale Versorgung

Kostenlose WLAN-Hotspots in Ludwigshafen	Anzahl	6	6
--	--------	---	---



Unsere Verantwortung als aktiver Mitgestalter der Energiewende

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Mitgestaltung der Energiewende			
Anteil erneuerbarer Energien am TWL-Strommix	Prozent	51,0	49,5
– davon nach dem EEG geförderte erneuerbare Energien	Prozent	42,0	43,2
Installierte Leistung aus eigenen Windkraftanlagen	MW	13,2	13,2
Installierte Leistung aus eigenen Solarkraftanlagen (SKW) ¹¹	kWp	1.244,3	1.094,3
Installierte Leistung aus eigenen BHKW	MW	5	7,2
Installierte Fernwärmeleistung des FHKW	MW	120	120
Installierte Fernwärmeleistung des FHW Pfingstweide	MW	24	24

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Betreute dezentrale Energieerzeugungsanlagen	Anzahl	138	138
Gebaute oder modernisierte Energieerzeugungsanlagen	Anzahl	5	8
Installierte Ladesäulen in der Region Ludwigshafen	Anzahl	15	11
– davon in eigenem Betrieb	Anzahl	6	3
– an Kunden verkaufte Ladesäulen	Anzahl	9	8

11 zusätzlich ist TWL mit 21,33 % am SKW Barderup beteiligt

Unsere Verantwortung als Partner in der Region

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Mitarbeiter			
Mitarbeiter TWL AG	Anzahl	647	628
– davon Auszubildende	Anzahl	73	71
Anteil Frauen und Männer			
Frauen	Prozent	31,4	31,4
Männer	Prozent	68,6	68,6
Durchschnittliches Lebensalter			
Frauen	Jahre	39,5	39,4
Männer	Jahre	43,3	43,0
Insgesamt	Jahre	42,1	41,9
Anteil Schwerbehinderter inkl. Gleichgestellter			
Anteil Frauen in Führungspositionen ¹²	Prozent	17,1	16,7
In Teilzeit arbeitende Mitarbeiter/innen	Anzahl	82	83
Durchschnittl. Betriebszugehörigkeit			
Personalzugänge	Anzahl	42	35
Personalabgänge	Anzahl	23	45

Kennzahl	Einheit	2017	2016
Austrittsgründe			
Arbeitnehmerkündigung	Anzahl	9	8
Arbeitgeberkündigung	Anzahl	4	5
Ende befristeter Verträge/ Ausbildungsverträge	Anzahl	4	5
Natürliche Fluktuation	Anzahl	6	27
Unfallstatistik			
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	9	8
Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeitsunfälle	Tage	251	239
Meldepflichtige Wegeunfälle	Anzahl	3	5
Ausfalltage durch meldepflichtige Wegeunfälle	Tage	223	141
Meldepflichtige Unfälle insgesamt	Anzahl	12	13
Ausfalltage durch meldepflichtige Unfälle insgesamt	Tage	474	380
100-Mann-Quote der meldepflichtigen Unfälle	Anzahl	1,9	2,1

12 Zahlen beziehen sich auf die 1. bis 4. Führungsebene



Berichtsprofil

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2017 von TWL orientiert sich an den 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, DNK, sowie einem ausgewählten Indikatorenset aus den Richtlinien der Global Reporting Initiative, GRI, in der Fassung G 4.0. Er gibt gemeinsam mit dem Geschäftsbericht 2017 einen Überblick über die Leistungen, Ergebnisse und Ziele des Unternehmens. Dabei wurden wirtschaftliche, branchenspezifische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte analog zu den vier Themenbereichen des DNK – Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft – berücksichtigt.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2017, auch die Kennzahlen beziehen sich auf diesen Zeitraum. TWL ist nicht zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes verpflichtet, es handelt sich um eine freiwillige Berichterstattung. Der vorliegende Bericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht von TWL. Er bezieht sich analog zum Geschäftsbericht auf die TWL AG und zusätzlich in Teilen auf den TWL-Konzern. Es ist beabsichtigt, diesen Bericht in Zukunft jährlich zusammen mit dem Geschäftsbericht zu erstellen.

Die Inhalte dieses Berichts orientieren sich an den für uns festgelegten wesentlichen Bestandteilen unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung unserer Unternehmensleistungen. Nur die im Bericht aufgeführten Finanzdaten wurden durch Wirtschaftsprüfer geprüft. Derzeit ist nicht beabsichtigt, weitere Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts durch externe Dritte zertifizieren zu lassen.

Bei Rückfragen zu diesem Bericht wenden Sie sich bitte an die TWL Unternehmenskommunikation unter unternehmenskommunikation@twl.de.

Impressum:

Herausgeber:

TWL, Technische Werke Ludwigshafen AG
Industriestraße 3
67063 Ludwigshafen am Rhein
www.twl.de

Layout und Produktion:

pr/omotion GmbH, Hannover

Redaktion/Text:

Geschäftsbericht: TWL AG; pr/omotion GmbH, Hannover
Nachhaltigkeitsbericht: TWL AG; Judith Wensky – Textpower, Mannheim

Fotografie:

Alexander Grüber, S. N34
Thomas Henne, S. N5, S. N8, S. N10, S. N11, S. N13, S. N21, S. N25,
S. N27, S. N28, S. N30
i-stockphoto, Titel

Alle übrigen Fotos und Abbildungen sind TWL-eigene Motive.



Technische Werke Ludwigshafen AG

Industriestraße 3
67063 Ludwigshafen am Rhein
fon 0621-505 0
fax 0621-505 3000
info@twl.de
www.twl.de