

Nachhaltigkeitsbericht 2016



innovativ und nachhaltig

Inhalt

- N 4 Vorwort
- N 6 Auszeichnungen und Zertifizierungen
- N 7 Kurzporträt
- N 8 Strategie | DNK Strategie
- N 12 Prozessmanagement | DNK Prozessmanagement
- N 22 Umwelt | DNK Umwelt
- N 26 Gesellschaft | DNK Gesellschaft
- N 34 Überblick
- N 35 Nachhaltigkeit in Zahlen
- N 38 Berichtsprofil

Vorwort

Als Energieversorger tragen wir eine besondere Verantwortung – für unsere Kunden und für die aktive Mitgestaltung der Energiewende. Das bedeutet für uns, dass wir auch die Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens übernehmen müssen. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, erstmals mit dem Geschäftsbericht 2016 einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Er lehnt sich an den Kriterienkatalog des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (**DNK**) an.

Verantwortung übernehmen

Als Teil der Gesellschaft wollen wir zukünftigen Generationen eine intakte Umwelt hinterlassen, sozial handeln und gleichzeitig den wirtschaftlichen Erfolg von TWL anhaltend sicherstellen. Das bedeutet für uns Nachhaltigkeit. Verantwortung und Erfolg sind die Triebfedern unseres Handelns, die unser Unternehmen wachsen lassen.

Sie sind auch der Kern unserer Strategie TWL 2020, die die Leitlinien unserer Geschäftstätigkeit bis zum Jahr 2020 vorgibt. Seien es die Projekte zur Steigerung unserer Effizienz, die Investitionen in unsere Netze oder in erneuerbare Energien, der Einsatz für e-Mobility, die Unterstützung von Start-ups, die dynamische Innovationskultur oder die familienfreundliche Personalpolitik – die Strategie TWL 2020 bildet den Rahmen für nachhaltiges Wachstum.

TWL und Nachhaltigkeit – eine wachsende Verbindung

TWL ist verankert in Ludwigshafen und mit der Strategie 2020 seit 2013 auf dem Weg von den lokalen Stadtwerken zum bundesweit agierenden Energiedienstleister, der digitale Lösungen für Datenerfassung, Abrechnung und Kundenservice sowie neue Produkte und Dienstleistungen entwickelt. Wir sind den Menschen verpflichtet und sorgen dafür, dass sie zuverlässig mit Energie versorgt sind und moderne Entwicklungen nutzen können. Wir möchten außerdem ein fairer und verlässlicher Partner für alle unsere Stakeholder sein und gleichzeitig die soziale und kulturelle Entwicklung in der Region fördern.

All das geschieht im Sinne unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit. Damit dies auch transparent wird, freuen wir uns, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorzustellen und Ihnen zu zeigen, wie weit wir auf unserem Weg in eine nachhaltige Zukunft sind.

Viel Freude bei Ihrer Lektüre. Bestimmt entdecken Sie die eine oder andere neue Seite der TWL.

Ludwigshafen, im Juni 2017



Dr.-Ing. Reiner Lübke
Technischer Vorstand



Dr.-Ing. Hans-Heinrich Kleuker
Kaufmännischer Vorstand



Auszeichnungen und Zertifizierungen

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.



- Top 100: Die innovativsten Unternehmen im Mittelstand
- Bonitätszertifikat CrefoZert
- Zertifikat audit berufundfamilie
- Focus Money: einer der besten Ausbildungsbetriebe
- Focus Money: Top-Stromanbieter in der Region
- Energieaudit nach DIN 16247
- TSM-zertifiziert in den Sparten Strom, Erdgas, Trinkwasser und Fernwärme
- 2. Platz im Stadtwerke Award 2017 „Exzellenz im Kerngeschäft“



Kurzporträt

Das Unternehmen

TWL, Technische Werke Ludwigshafen AG, ist ein lokaler Energiedienstleister in Ludwigshafen für Privathaushalte, Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft. Unsere Kernprodukte sind Strom, Erdgas, Wärme, Kälte und Trinkwasser. Bundesweit vertreiben wir über unsere Tochtergesellschaften Energie und bieten ein breites Portfolio an digitalen Dienstleistungen.

Das Unternehmen beschäftigt zum Bilanzstichtag 628 Mitarbeiter, davon 71 Auszubildende, und hatte im Jahr 2016 einen Umsatz von 350 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.

Daher steht unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Spannungsfeld von vier wesentlichen Verantwortungsbereichen:



Strategie

Unsere Vision

„TWL ist der erfolgreichste und sympathischste Energieversorger in der Pfalz.“ – das ist unser Ziel und wir sind bereits auf einem guten Weg. TWL baut seine Leistungsfähigkeit und sein Dienstleistungsspektrum kontinuierlich aus. Das erreichen wir durch internes Wachstum, Unternehmenszukäufe und strategische Beteiligungen. Wir werden wachsen: in Ludwigshafen und weit darüber hinaus.

Vieles haben wir schon erreicht – weitere Aufgaben liegen noch vor uns. Auf der Grundlage unserer langfristigen Strategie verfolgen wir unsere nächsten Ziele.



Fit für die Zukunft

TWL setzt auf **Wachstum** und **Innovation**. Das ist das Ziel der im Jahr 2013 verabschiedeten Gesamtstrategie TWL 2020. Grundlage der Strategie ist die Stabilisierung des EBIT auf 22 Mio. Euro jährlich sowie die Stärkung der Eigenkapitalausstattung.

Die Definition einzelner Ziele beruht auf den drei Säulen **Effizienzsteigerung**, **Substanzerhalt** und **Wachstum**. Unsere Strategie verstehen wir als Verpflichtung, die Energiewende aktiv mitzugestalten, TWL zukunftsfähig aufzustellen, die Arbeitsplätze zu sichern und eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenskultur zu fördern. Um diese Ziele zu erreichen, müssen wir gleichzeitig kontinuierlich am Umbau unserer Strukturen und Prozesse arbeiten.



TWL2020
Energiedienstleistung innovativ leben.

TWL goes Excellence

Dieser strategische Gesamtumbau unseres Unternehmens 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 haben wir uns bereits Ende 2014 für das Swiss Excellence Forum und 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.

Unser Ziel

Mit der Strategie TWL 2020 wollen wir in Kombination mit dem internen Excellence-Prozess erreichen, dass sich unser unternehmerisches Handeln erfolgreich und nachhaltig weiterentwickelt.



Die wesentlichen Elemente und Ziele unseres Handelns leiten sich aus den folgenden **vier** definierten **Verantwortungsbereichen** ab:

Unsere Verantwortung als

- regionaler Energie- und Wasserversorger
- aktiver Mitgestalter der Energiewende
- fairer Partner in der Region
- sicherer und zukunftsfähiger Arbeitgeber





Wertschöpfung aus eigener Kraft ...

Das Kerngeschäft von TWL besteht in der Erzeugung und dem Vertrieb von Strom, Erdgas und Fernwärme sowie Trinkwasser.

fizierten Unternehmen ein. Für Ökoprodukte erfolgt die Beschaffung auf der Grundlage strenger **Zertifikate**.

... und mit ausgewählten Partnern

Darüber hinaus machen regionale und nationale Dienstleister den bedeutendsten Teil unserer Lieferkette aus. Mit dem größten Teil unserer Auftragnehmer existieren Rahmenverträge zur Leistungserbringung und Vergütung. Daher sehen wir für unsere Wertschöpfungskette keine besonderen ökologischen und sozialen Probleme.

Wasser pur – aus tiefster Quelle

Seit über 100 Jahren versorgt TWL die Stadt Ludwigshafen mit ausgezeichnetem **Trinkwasser**, das aus über 25 Tiefbrunnen mit bis zu 420 Metern Tiefe gefördert wird. Der Oberrheingraben mit seinen mächtigen eiszeitlichen Ablagerungen ist die Quelle reinsten Trinkwassers, das höchsten Qualitätsanforderungen

Strom und Gas – streng zertifiziert

Neben der eigenen Erzeugung kaufen wir – wie in Deutschland üblich – Strom und Gas für Standardprodukte im **deutschen Energiemix** und bei zerti-

Einblick in die Wasseraufbereitung

Interessierte Bürgerinnen und Bürger erfahren direkt vor Ort, wie die Aufbereitung erfolgt. TWL veranstaltet regelmäßig Führungen durch das Wasserwerk Maudach/Oggersheim.



Wussten Sie schon, ...

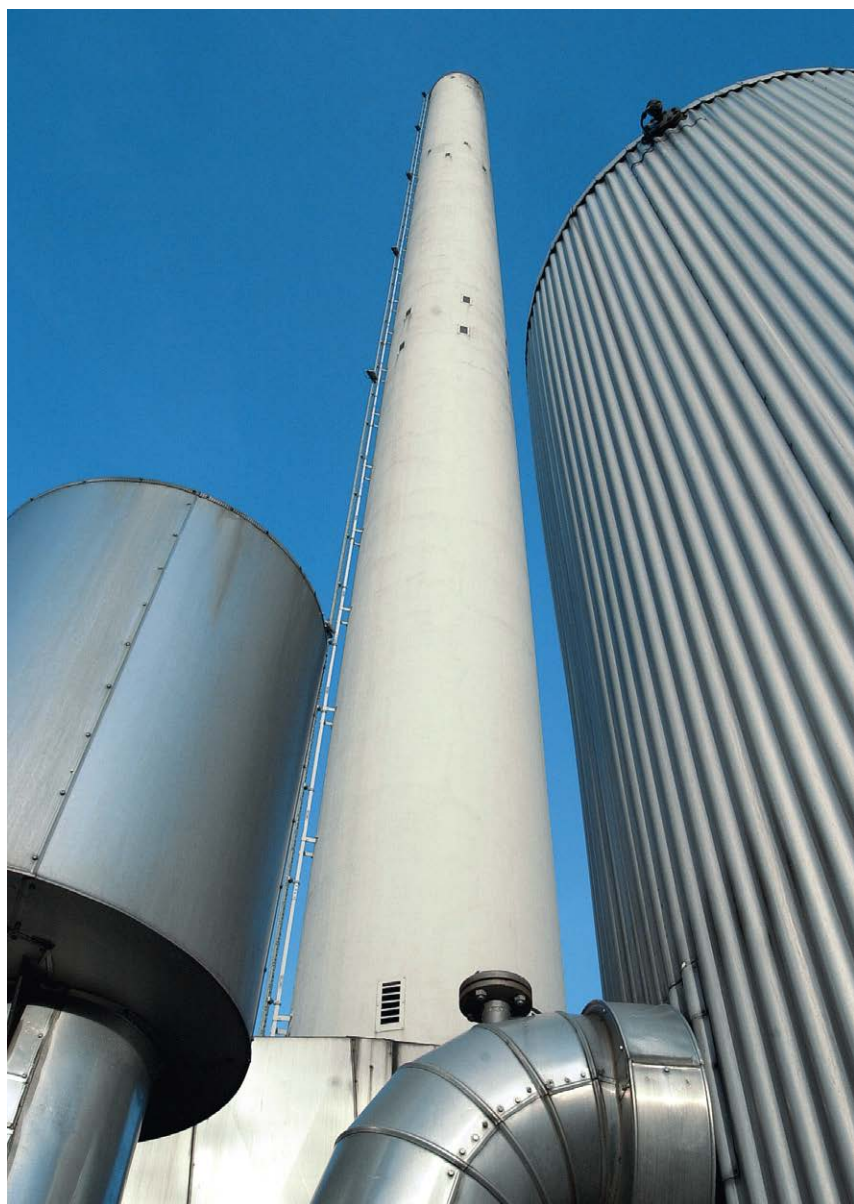
... dass Ludwigshafen mit Wasser aus zwei Regionen versorgt wird und unterschiedliche Härtegrade hat? Der Zufluss für das TWL-Wasserwerk Maudach/Oggersheim kommt aus dem Pfälzerwald, das Wasser für das Wasserwerk Parkinsel aus dem Odenwald.

standhält. Die Grund- und Trinkwasserqualität lassen wir durch zwei unabhängige Analyselabore ständig überwachen und untersuchen.

TWL investiert kontinuierlich in Technik und Anlagen – unter anderem in den Bau neuer Trinkwasserbrunnen.

Wärme – Ausbau des Fernwärmenetzes

TWL ist Experte für Wärme und kann auf langjährige Erfahrung in der Produktion von **Nah- und Fernwärme** zurückblicken. Unser **Fernheizkraftwerk (FHKW)** versorgt über die Innenstadt Ludwigshafen hinaus weitere Stadtteile sowie die betriebseigenen Gebäude am TWL-Standort. Derzeit schreitet der Ausbau des Fernwärmenetzes voran. Für kleinere Gebiete, wie zum Beispiel das Neubaugebiet Rheingönheim, kommen zunehmend **Blockheizkraftwerke (BHKW)** als Nahwärmeversorgung zum Einsatz.



„Die Wärme, die wir in unserem Fernheizkraftwerk durch Kraft-Wärme-Kopplung aus einem Teil des Dampfes aus dem Müllheizkraftwerk der GML erzeugen, spart fossile Energieträger und somit CO₂-Emissionen. Das schützt unser Klima.“

Dr.-Ing. Reiner Lübke, Technischer Vorstand





Prozess- management

Ideen für eine nachhaltige Zukunft

Prozesse und Regeln sind die Leitplanken für die Umsetzung unserer Strategie. Wir stehen im Dialog mit unseren Stakeholdern, um über unsere Tätigkeit zu informieren und – genauso wichtig – zu erfahren, was sie von TWL erwarten.

Offenheit und Innovationsgeist unseres Managements und der Mitarbeiter tragen dazu bei, dass wir Ideen und Konzepte für eine nachhaltige Zukunft produzieren. Das macht Freude und ist unerlässlich, damit wir unsere stabile Position am Markt halten und ausbauen können.

„Natürlich interessiert mich die Zukunft. Ich will schließlich den Rest meines Lebens darin verbringen.“

Mark Twain

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die Zukunft verantwortungsvoll zu gestalten – das heißt für uns nachhaltiges Handeln, das wir kontinuierlich verbessern wollen. Diesen Prozess überprüfen wir intern und durch externe Stellen in regelmäßigen Abständen. Dabei werden auch nicht-wirtschaftliche Faktoren konsequent in den **Managementprozess** mit einbezogen.

Das Thema Nachhaltigkeit verantwortet der Vorstand. Er prägt die **Unternehmensvision** und ist Treiber der langfristigen Ziele unserer nachhaltigen Entwicklung. In der Gesamtstrategie unterstützt ihn die Stabsleitung Unternehmensentwicklung. Sie steuert insbesondere die Umsetzung des **EFQM-Modells** und den **Excellence-Prozess**. In seiner Verantwortung als Arbeitgeber unterstützen den Vorstand Compliance-Beauftragte, Beauftragte für Arbeitssicherheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitnehmervertreter, Vertreter für Schwerbehinderte sowie 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 uns 2016 im Rahmen des Excellence-Prozesses **Führungsleitlinien** gegeben. Sie sind das Fundament dieser Unternehmenskultur und sorgen dafür, dass wichtige Standards eingehalten werden.

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.



Einblick für alle Anspruchsgruppen

Eine Strategie ist nur so gut wie ihre Umsetzung. Damit sie erfolgreich ist, wird die Implementierung in allen **Verantwortungsbereichen** des Unternehmens durch spezifische Regeln und Prozesse gewährleistet, die nicht zuletzt bei uns durch den Excellence-Prozess kontinuierlich beschrieben und in Assessments und Audits auf den Prüfstand gestellt werden.

In allen gesetzlich festgelegten Punkten sind wir zertifiziert. Für Bereiche, die für unser Nachhaltigkeitsverständnis wichtig sind, streben wir weitere Zertifizierungen an.

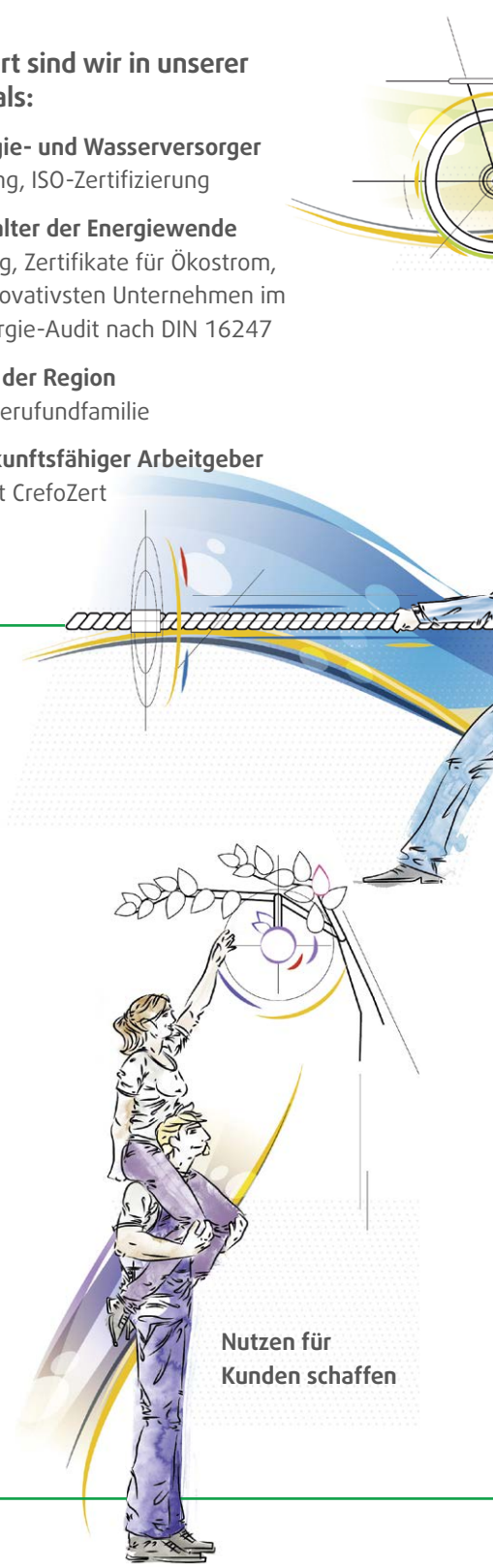
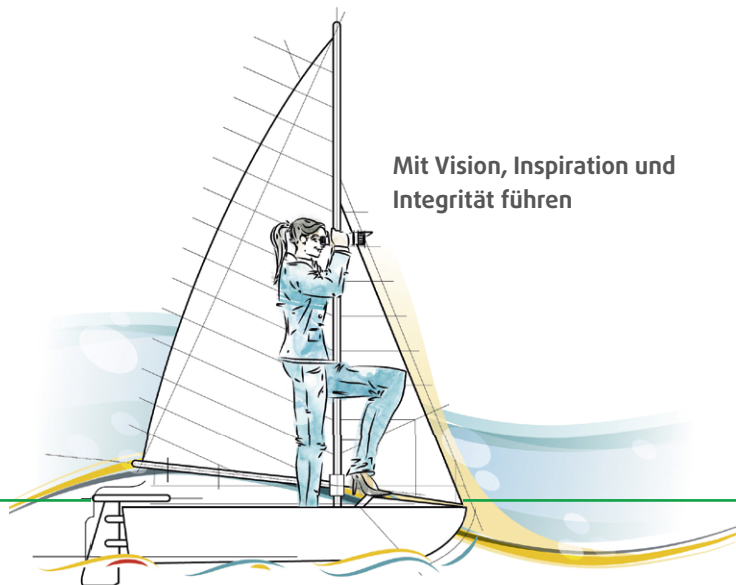
Bereits zertifiziert sind wir in unserer Verantwortung als:

- **regionaler Energie- und Wasserversorger**
TSM-Zertifizierung, ISO-Zertifizierung
- **aktiver Mitgestalter der Energiewende**
CO₂-Zertifizierung, Zertifikate für Ökostrom, Top 100: Die innovativsten Unternehmen im Mittelstand, Energie-Audit nach DIN 16247
- **fairer Partner in der Region**
Zertifikat audit berufundfamilie
- **sicherer und zukunftsfähiger Arbeitgeber**
Bonitätszertifikat CrefoZert

Excellence und Self-Assessment

Wir wollen noch besser werden

Die Einführung des Excellence-Modells hat in den Jahren 2015 und 2016 von unseren Mitarbeitern ein besonders hohes Engagement gefordert. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bedanken. Dieser Einsatz unserer Mitarbeiter zeigt uns, dass wir alle das Ziel, uns ständig zu verbessern, teilen.

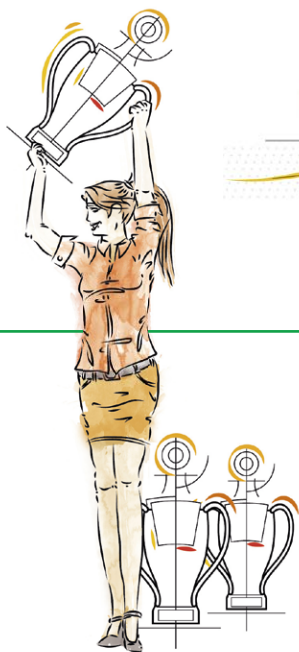




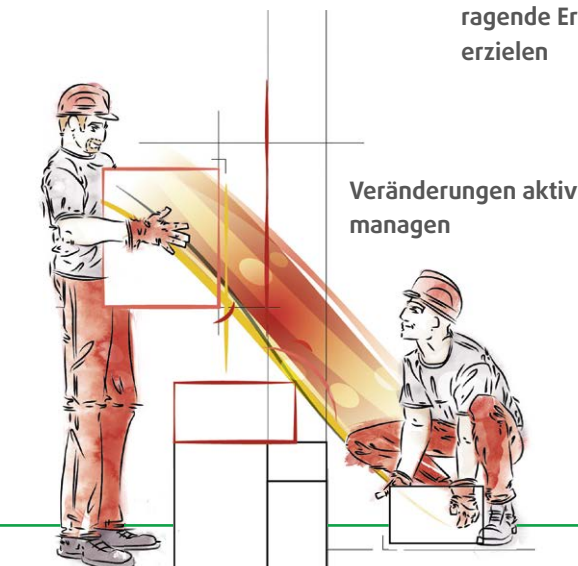
Die Fähigkeiten der Organisation entwickeln



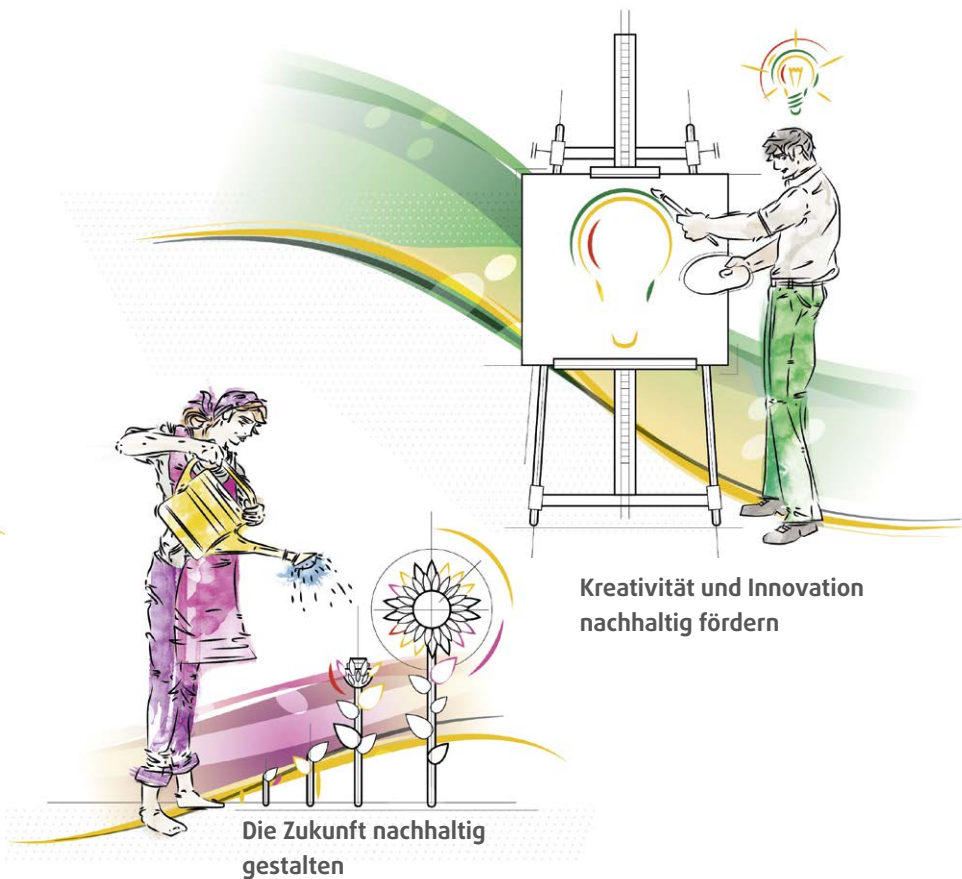
Durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich sein



Dauerhaft herausragende Ergebnisse erzielen



Veränderungen aktiv managen



Kreativität und Innovation nachhaltig fördern

Die Zukunft nachhaltig gestalten

Das **EFQM Excellence-Modell** geht davon aus, dass eine exzellente Organisation die zehn Prinzipien des UN Global Compact respektiert und einhält. Es beruht auf acht Grundkonzepten:

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 ein Unternehmen auf dem Weg hin zu Exzellenz macht, existiert ein Kriterienmodell und ein dynamischer Bewertungsrahmen, der für Selbstbewertungen und für Bewertungen durch die EFQM-Organisation über ein Punktesystem feste Bewertungsgrößen sicherstellt.

Die jährlichen **Assessments** tragen dazu bei, auf kontinuierlicher Basis eigenes Verbesserungspotenzial zu erkennen.



Entwicklungen im Blick

Unsere Unternehmensstrategie überprüfen wir jährlich, um uns so ständig selbst zu verbessern. Dabei haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 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"> • 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

Ein weiterer wichtiger Indikator ist die Punktwertung als Ergebnis der jährlichen Assessments im Rahmen der **Umsetzung des Excellence-Modells**. Im Jahr 2016 erreichten wir in einem ersten Self-Assessment eine Gesamtpunktzahl von 220. Für 2017 haben wir uns eine Gesamtpunktzahl von 280 zum Ziel gesetzt.

Erfolg wird belohnt

Wir haben uns viel vorgenommen und werden gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daran arbeiten. Denn nur so können wir unser Ziel, das wir für die vier Kernbereiche definiert haben, erreichen.

Augen auf!

Oft sind es schon die Kleinigkeiten, die sich nachhaltig auswirken: der sorgsame Umgang mit Wasser, das Ausschalten von Geräten, wenn sie nicht gebraucht werden, der überlegte Ausdruck von Dokumenten, ...

Wir werden auch in Zukunft unsere Mitarbeiter sensibilisieren, verantwortungsvoll mit Energie, Wasser und Wertstoffen umzugehen.

Weiterkommen in Etappen

Damit wir unseren Weg erfolgreich gehen und notwendige Veränderungen umsetzen können, haben wir mit jedem Beschäftigten konkrete Teilziele vereinbart. Diejenigen, die mit Engagement erfolgreich dabei sind, erhalten **Prämienchecks** für ihren Einsatz. So profitiert nicht nur TWL, sondern auch jeder Einzelne.

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

Im Dialog als lernende Organisation

Als Energieversorger ziehen wir aufmerksame Blicke auf uns. Für einige unsere 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**.

TWL tauscht sich ständig mit seinen Stakeholdern aus den verschiedensten Bereichen aus. Als **hundertprozentige Tochter der Stadt Ludwigshafen** besteht ein konstanter Dialog mit Vertretern der Stadt und der Politik sowie mit Verbänden. Unsere Mitgliedschaft in Verbänden verstehen wir als wichtiges Dialog-Instrument. So bekommen wir wichtige Anregungen für die Ausrichtung unseres Konzerns.

Genauso halten wir als ein Unternehmen, das auch an Forschungsprojekten wie beispielsweise DESIGNETZ und DYNEEF beteiligt ist, den Kontakt zu Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Denn **qualifizierter Nachwuchs** sichert die Weiterentwicklung von TWL. So bildet TWL mit der Dualen Hochschule Mannheim Bachelor-Studenten aus. Außerdem nehmen wir an verschiedenen Ausbildungsmessen teil, um uns dort als attraktiver Arbeitgeber vorzustellen und auch hier die Besten für uns zu gewinnen.



In der Vergangenheit haben wir großen Wert auf eine transparente Information und Kommunikation gelegt, in der Zukunft möchten wir dies noch intensivieren.

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 printed)
- Social Media (Facebook und YouTube)
- Website www.twl.de
- Geschäftsbericht
- Nachhaltigkeitsbericht

Mitarbeiter

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

Verbandsmitgliedschaften

TWL ist Mitglied in zahlreichen Verbänden, 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

Mitarbeiterbefragung

Die Meinung unserer Mitarbeiter ist uns wichtig

Die Motivation und das Engagement unserer Mitarbeiter sind unsere wichtigsten Ressourcen. Darum fragen wir unsere Mitarbeiter nach ihrer Meinung. Um die Stärken und Verbesserungspotenziale im TWL-Konzern zu ermitteln, haben wir im September 2016 eine **Mitarbeiterbefragung** durchgeführt. Denn unsere Mitarbeiter und Führungskräfte sind die Experten vor Ort: Sie wissen am besten, was bereits gut ist und wo es noch Verbesserungspotenziale gibt. Der Schwerpunkt lag auf den Kriterien des **Excellence-Modells**. Darüber hinaus enthielt der Fragebogen Punkte zur Vereinbarkeit von **Familie und Beruf** und zum **Gesundheitsmanagement**.

Die Ergebnisse haben uns gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Auf einer Skala von 0 bis 5 erreichten wir bei den Fragen zum Thema Führungskultur bei TWL eine Bewertung von insgesamt 3,59. Beim Themenkreis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wo es um Fragen zur Einbindung und Wertschätzung, eigenverantwortlichem Handeln sowie Transparenz und Verbindlichkeit ging, gaben uns unsere Mitarbeiter eine 3,75. Mit 3,89 noch etwas höher lag die Bewertung beim Thema Prozesse, Produkte und Dienstleistungen. Besonders gefreut haben wir uns über die Bewertung im Bereich Mitarbeiterbezogene Ergebnisse, bei dem es um emotionale Bindung an das Unternehmen, Arbeitsengagement, Wohlbefinden und Gesundheitskompetenz ging. Mit 4,12 lag hier die Bewertung am höchsten.

Darauf werden wir uns nicht ausruhen, wir wollen noch besser werden. Für 2017 werden wir daher einen Schwerpunkt auf Aktivitäten zur Verbesserung der Führungs- und Konfliktkultur legen.



MITARBEITERBEFRAGUNG: DIE ERGEBNISSE AUF KONZERNEBENE

1: Führung



2: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



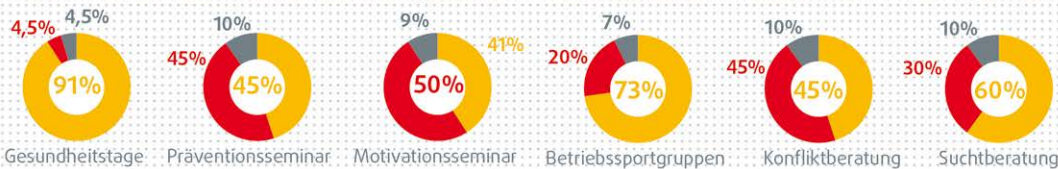
3: Prozesse, Produkte und Dienstleistungen



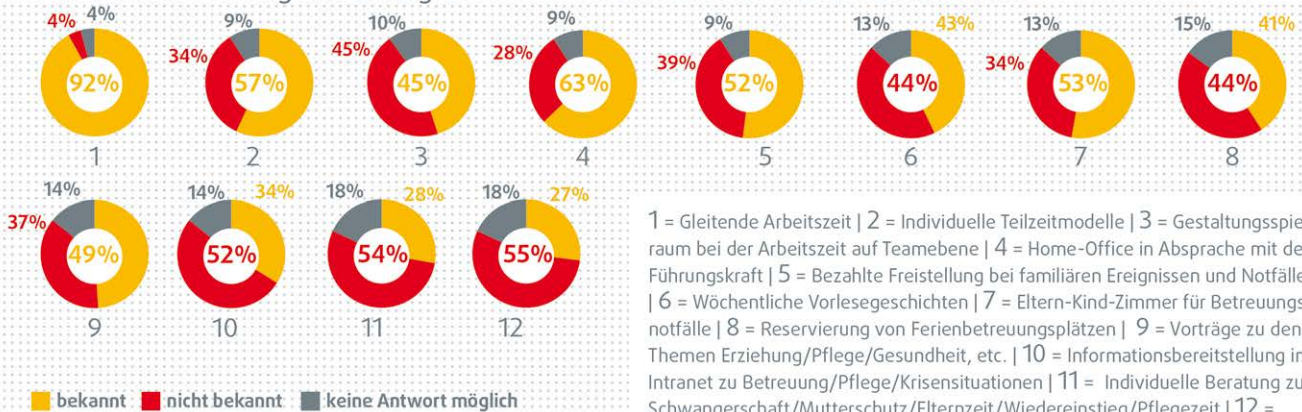
4: Mitarbeiterbezogene Ergebnisse



Bekanntheit der Präventionsangebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement



Bekanntheit der folgenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie



1 = Gleitende Arbeitszeit | 2 = Individuelle Teilzeitmodelle | 3 = Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit auf Teamebene | 4 = Home-Office in Absprache mit der Führungskraft | 5 = Bezahlte Freistellung bei familiären Ereignissen und Notfällen | 6 = Wöchentliche Vorlesegeschichten | 7 = Eltern-Kind-Zimmer für Betreuungsnotfälle | 8 = Reservierung von Ferienbetreuungsplätzen | 9 = Vorträge zu den Themen Erziehung/Pflege/Gesundheit, etc. | 10 = Informationsbereitstellung im Intranet zu Betreuung/Pflege/Krisensituationen | 11 = Individuelle Beratung zu Schwangerschaft/Mutterschutz/Elternzeit/Wiedereinstieg/Pflegezeit | 12 = Fachberatung für Kinderbetreuung/bei Betreuungsbedarf von pflegebedürftigen Angehörigen/in besonderen Lebenssituationen

Quelle: TÜV Hessen



Innovationen erhalten Wettbewerbsfähigkeit

Gerade beim Thema Energiewende steht TWL im ständigen Austausch mit Universitäten, Instituten und Verbänden. Das Unternehmen forscht und arbeitet an Projekten zur Umsetzung der Energiewende und dem Energieeffizienz-Management. Um am Markt bestehen zu können, wird es in den kommenden Jahren für uns unerlässlich sein, **Innovationen** zu entwickeln und **neue Geschäftsfelder** zu erschließen.

Wo entstehen Innovationen?

Die besten Ideen kommen häufig von den Menschen, die sich im Unternehmen direkt mit den Prozessen und Produkten beschäftigen. Hier müssen wir in Zukunft noch besser werden, um diese wertvollen Ideen ans Licht zu befördern und im besten Falle in eine Innovation umzusetzen. Für 2017 planen wir daher unter dem Projektnamen **I-Brett** die Einführung einer Innovationsplattform für Mitarbeiter.

Batteriegestütztes Regelkraftwerk

Damit das Netz stabil bleibt

TWL beteiligt sich mit einem **kombinierten Regelkraftwerk** am bundesweiten Forschungsprojekt **SINTEG** (Schaufenster intelligente Energie – Digitale Agenda für die Energiewende). Ziel des Projekts ist es, Musterlösungen für eine klimafreundliche, sichere und effiziente Energieversorgung zu finden. TWL nimmt am zweiten der fünf Schaufenster von SINTEG teil: „**DESIGNetz**: Baukasten Energiewende – von Einzellösungen zum effizienten System der Zukunft“.

Die Innovation

Oft wird auf dem Land mehr Energie erzeugt als verbraucht – in der Stadt ist es genau umgekehrt. Die Herausforderung ist, die Energieversorgung stabil zu halten. Hierzu hat TWL ein innovatives Konzept entwickelt: ein Regelkraftwerk, das aus einer Batterie und einer Gasturbine besteht. Wird kurzfristig Leistung gebraucht, springt das Batteriekraftwerk ein, die Gasturbine reagiert langsamer, hat

dafür jedoch unendliche Kapazität. Mithilfe des Regelkraftwerkes können Schwankungen im Netz sehr schnell ausgeglichen werden, sodass das Netz stabil bleibt.

Für die Kombination aus **Batteriekraftwerk** und **Gasturbine** hat TWL ein Patent angemeldet, das bereits zur Prüfung zugelassen ist.



Zukunft braucht Raum

Die Förderung der Innovationskultur ist Teil unserer Unternehmensziele. Um neuen Ideen fruchtbaren Boden zu bereiten, haben wir 2016 das **Hallenbad Nord in Ludwigshafen-Friesenheim** gekauft.

Dort werden wir unter dem Namen „**Freischwimmer**“ einen eigenen Coworking Space und ein eigenes **Accelerator-Programm** für die Förderung von Start-ups und Existenzgründern einrichten. So stärkt TWL nicht nur den Wirtschaftsstandort Ludwigshafen, sondern auch die Innovationskultur in der Region.



Es macht uns Freude, jungen Unternehmen ein Sprungbrett für innovative Geschäftsfelder zu bieten. Wir selbst sind gespannt auf die ersten Schritte und Erfolge.

„Die Digitalisierung eröffnet neue Geschäftsfelder. Etwa Dienstleistungen, die wir künftig ergänzend zu unserem Kerngeschäft anbieten können. Unsere Firmenkultur zeichnet sich dadurch aus, Ideen zu teilen und offen zu diskutieren. Auf dieser Basis können Ideen wachsen. Es geht auch darum, neue Geschäftsideen und Produkte schon in einem frühen Stadium an den Markt zu bringen.“

Dr.-Ing. Hans-Heinrich Kleuker, Kaufmännischer Vorstand von TWL

Freischwimmer

„Freischwimmer“ – Raum für neue Ideen

Wo früher Kinder ihren Freischwimmer machten, entstehen in Zukunft frische Ideen. Um den Wirtschaftsstandort zu fördern, gründete TWL im ehemaligen Hallenbad Nord in Ludwigshafen einen **Accelerator** und **Coworking Space** für Start-up-Unternehmen. Existenzgründer aus den Bereichen Energie und Dienstleistungen, moderne Stadtkonzepte und Mobilität finden hier einen kreativen Arbeitsplatz. Der Umbau des Gebäudes ist derzeit voll im Gange. Im Sommer 2017 können die ersten Jungunternehmer sich mit ihren innovativen Ideen „freischwimmen“.

Win-win – so hat jeder was davon

Mit diesem Projekt wollen wir die Innovationskraft in der Region stärken, Existenzgründer unterstützen und einen Platz zum Arbeiten schaffen, um den Austausch zu fördern. Mit dem „**Freischwimmer**“ bieten wir unterschiedliche Modelle der Zusammenarbeit an: vom kreativen Coworking Space über Mentoring- und Beratungsdienstleistungen bis hin zur finanziellen Beteiligung. TWL will den Start-ups nicht nur Starthilfe geben, sondern auch von ihnen lernen: „Wie können wir Themen anders angehen? Wie werden wir flexibler und schneller?“

Wir setzen auf den Austausch von Erfahrung und innovativen Ansätzen. Um neue Geschäftsideen zu entwickeln, gründen wir zudem die Tochterfirma **TWL Plus**. Diese wird als Start-up im kreativen Umfeld des Coworking Space ihren Sitz haben. Anders als bisher soll das junge Unternehmen Ideen direkt am Markt ausprobieren, ohne viele Ressourcen in die Entwicklung zu stecken.



Nichts bleibt ohne Wirkung

Die Erzeugung und der Verbrauch von Energie haben einen großen Einfluss auf unsere Umwelt: Die Zusammensetzung des Strommix, die Herkunft des Stroms und der Anteil von Graustrom und Strom aus erneuerbaren Energien zeigen, wie wir das Thema Energiewende mitgestalten.

Gleichzeitig ist es Teil unserer Verantwortung, unseren eigenen Verbrauch an Energie im Blick zu halten und nach Möglichkeiten zu suchen, unsere eigene Energieeffizienz zu erhöhen.

Der Schutz der Umwelt, die Mitgestaltung der Energiewende und der sorgsame Umgang mit Ressourcen ist ein wesentlicher Teil unserer Geschäftstätigkeit.

„Die Kosten für eine Wiederherstellung beschädigter Ökosysteme sind zehnmal höher als für den Naturschutz.“

Tim Kasten, stellvertretender UNEP (United Nations Environment Programme)-Direktor

Energie effizient einsetzen

Die direkten Umwelteinflüsse von TWL entstehen vorrangig an den Erzeugungsstandorten sowie an den Verwaltungs- und Dienstleistungsstandorten.

Eine der Kernkompetenzen von TWL ist die Beratung der Kunden zum Thema Energieeffizienz. Da liegt es nahe, dass wir auch unser „eigenes Haus“ in diesem Punkt auf den Prüfstand stellen. Auf der Basis des novellierten deutschen Energiedienstleistungsgesetzes EDL-G hat TWL 2016 ein umfangreiches **Energieaudit** nach DIN EN 16247 abgeschlossen. Ziel eines solchen Audits ist es herauszufinden, welche Energieträger für den Eigenenergieverbrauch hauptsächlich genutzt werden, und systematisch mögliche Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Audit bringt Klarheit

Der Untersuchungsrahmen bezog sich auf die TWL AG und die verbundenen Gesellschaften von TWL, die Tochtergesellschaften KNS (Kommunale Netzgesellschaft Südwest mbH), ESW (EnergieHaus Stadtwerke GmbH), TWL Renewables Verwaltungs-GmbH, TWL Windpark Zellertal GmbH & Co. KG, TWL Vertrieb GmbH, TWL Metering GmbH, TWL Immobilien GmbH, TWL International GmbH sowie der TWL-KOM GmbH (ein Zusammenschluss aus TWL und PfalzKom). Untersuchungszeitraum waren die Jahre 2012 bis 2014, da die Durchführung des Audits im Jahr 2015 begonnen hat. Im Rahmen dieses Audits wurde die Basis des gesamten Energieverbrauchs definiert, wobei alle Energieträger berücksichtigt wurden (Strom, Brennstoffe, Fern-/Nahwärme, erneuerbare Energieträger, Kraftstoffe u. a.). Insgesamt benötigte TWL jährlich für die im Audit berücksichtigten Gebäude und Anlagen rund 26,35 GWh Endenergie mit Gesamtkosten von rund 3,94 Mio. Euro. Ein großer Teil hiervon entfiel auf die Rechenzentren 1 und 2 von TWL-KOM, die beiden Wasserwerke im Ortsteil Maudach und auf der Parkinsel wurden beispielsweise im Audit nicht berücksichtigt. Werden nur die gebäudeflächenbezogenen Endenergieverbräuche betrachtet (also ohne Rechen-

zentren 1 und 2 der TWL-KOM, ohne den Eigenbedarf des Fernheizkraftwerks und ohne Kraftstoffe), betrug der Energiebedarf lediglich noch 5,4 GWh pro Jahr. Inzwischen hat sich an der Gebäudesituation von TWL viel verändert, das nächste Energieaudit soll daher stattfinden, wenn wir mit Teilen des Unternehmens in neue Räumlichkeiten gezogen sind. Dennoch haben wir aus dem Audit gelernt.

Verbesserungen im eigenen Hause

Auf der Grundlage des umfangreichen Audits wurden **Empfehlungen** erarbeitet. Um das Energie-Controlling im Unternehmen noch zu verbessern, sollen beispielsweise in den Schaltschränken Stromunterzähler für Pumpen, Lüftungs- und Lichtanlagen installiert werden. In einigen Bereichen werden Leuchten durch LED-Leuchten ersetzt. Insgesamt wurden 13 Verbesserungspunkte identifiziert, deren Umsetzbarkeit wir überprüfen. Eine der Empfehlungen war auch der Einsatz von Elektrofahrzeugen im Außen- und Kundendienst, deren Einführung für 2017 beschlossen wurde. Wer seine Kunden zur Energieeffizienz berät, muss schließlich auch selbst solchen Empfehlungen folgen.

Umzug eröffnet weitere Potenziale

Eine weitere Steigerung unserer **Energieeffizienz** erwarten wir durch den Umzug eines Teils unserer Belegschaft an einen **neuen Standort** in der Innenstadt. Bereits 2014 hat sich TWL zu einem Abriss des Zentralen Betriebsgebäudes (ZBG) entschlossen. Hintergrund dafür waren brandschutztechnische und energetische Gründe. In den Bestandsgebäuden stand uns eine Fläche von circa 28.000 qm zur Verfügung. Nach den Berechnungen des neuen Standortkonzeptes werden wir zukünftig lediglich circa 18.000 qm benötigen. Mit dem Umzug in ein kernsaniertes Bürogebäude in der Bismarckstraße wollen wir das Ziel erreichen, die ENEC 2016 um 15 Prozent zu unterschreiten.



Natur und Ressourcen schützen

Ein wichtiger Beitrag zum schonenden Umgang mit Ressourcen ist die Gewinnung **sauberer Energie** aus **Abfall**. TWL produziert in Partnerschaft mit der GML Abfallwirtschaftsgesellschaft seit 50 Jahren aus dem Restmüll von einer Million Menschen in der Region klimaschonend **Strom** und **Fernwärme**.

Nachhaltig durch kurze Wege

Im Jahr 2016 wurde aus etwa 200.000 Tonnen Abfall, davon allein 44.000 Tonnen aus den Haushalten in Ludwigshafen, saubere Energie gewonnen. Der Restmüll wird sicher und keimfrei im **Müllheizkraftwerk** der GML verbrannt. Dabei entsteht 420 Grad Celsius heißer Hochdruckdampf mit 42 Bar Überdruck, den TWL im

benachbarten **Fernheizkraftwerk** vollständig für die Erzeugung von Strom und Wärme verwendet – und das nahezu ohne zusätzliche fossile Brennstoffe.

Fast 88.000 MWh Strom erzeugte TWL im Jahr 2016 auf diese Weise lokal und speiste davon mehr als 71.000 MWh ins Netz ein. Diese Menge entspricht dem Bedarf von 18.000 Vierpersonenhaushalten. Der verbrannte Restmüll besteht zu etwa 53 Prozent aus organischen Bestandteilen. Die daraus erzeugte Energie ist als **Ökostrom** zertifiziert und wird von TWL unter dem Namen KlimaAktiv-Lokalstrom vertrieben, der durch die kurzen Transportwege besonders nachhaltig ist: Der Brennstoff fährt maximal 60 Kilometer weit. Vom vor Ort erzeugten Ökostrom profitiert die Qualität des **TWL-Strommix** insgesamt.

Entsorgen mit Zertifikat

TWL ist ein zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb.



Vorreiter in Deutschland

Klimaschonend wirkt sich zudem die kombinierte Strom- und Wärmeproduktion aus. Durch Kraft-Wärme-Kopplung erzeugen wir mit einem Teil des Dampfes aus dem Müllheizkraftwerk Fernwärme für Ludwigshafen. 2016 stellten wir mehr als 222.000 MWh Fernwärme aus dem Mülldampf zur Verfügung – genug, um rund 20.000 Haushalte klimaschonend zu heizen und mit warmem Wasser zu versorgen. Im Vergleich zur herkömmlichen Wärmeversorgung der Kunden mit Öl und Gas spart die gekoppelte Energieerzeugung aus Abfällen jährlich rund 100.000 Tonnen CO₂ ein. Nach einer europaweit gültigen Bewertungsformel gehört das **GML-Müllheizkraftwerk** in Kombination mit unserem **Fernheizkraftwerk** zu den energieeffizientesten Anlagen für die Abfallverwertung in Deutschland. Um Energie aus Abfall zu erzeugen, arbeiten die zwei Kraftwerke als **geschlossenes thermodynamisches System**; die GML und TWL sind gemeinsam als Entsorgungsfachbetrieb nach § 56 und § 57 KrWG in Verbindung mit der Entsorgungsfachbetriebsverordnung zertifiziert.

Aktive Mitgestaltung der Energiewende

Die aktive Mitgestaltung der Energiewende gehört zu den vier Kernverantwortungsbereichen unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. 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 **Solkraftwerk Barderup** hält TWL 21,33 Prozent der Anteile.

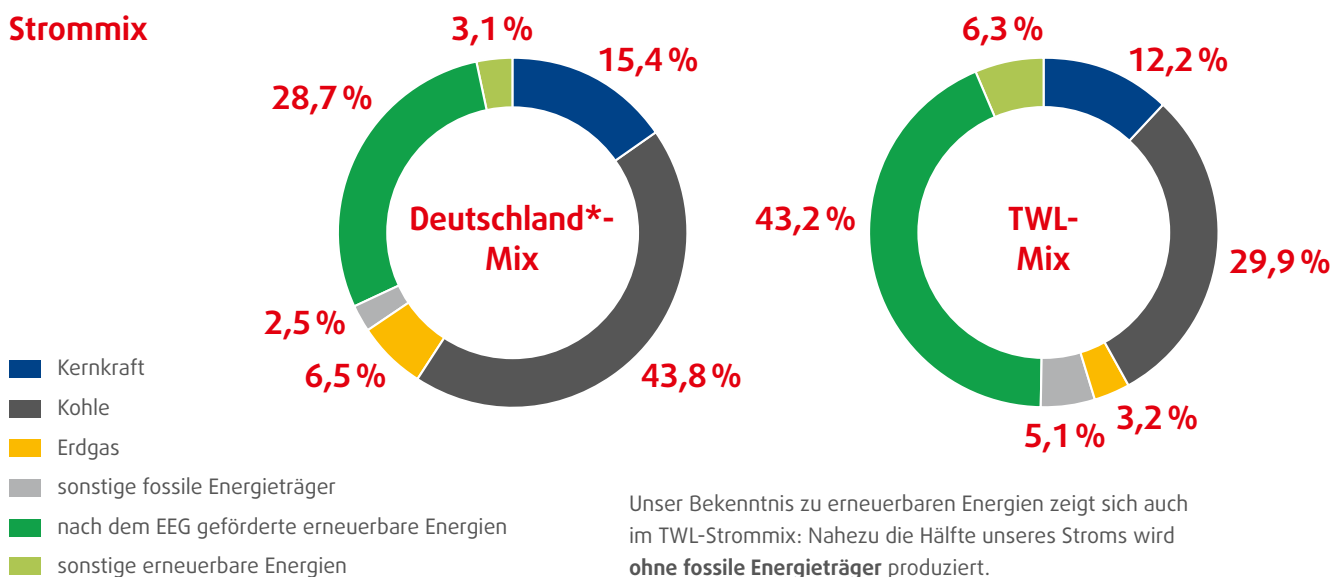
Deutlich unter bundesweitem Durchschnitt

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 2016 auf der Basis der Daten von 2015 bei 42,1 Prozent gegenüber 59,2 Prozent im Deutschland-Mix. 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 45,5 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. Der Anteil von Kohle im Strommix von TWL liegt bei nur 29,9 Prozent im Gegensatz zu 43,8 Prozent im Deutschland-Mix.

Strommix



Unser Bekenntnis zu erneuerbaren Energien zeigt sich auch im TWL-Strommix: Nahezu die Hälfte unseres Stroms wird **ohne fossile Energieträger** produziert.

* Quelle: BDEW



Gesellschaft

Lokales Engagement – mehr als reine Energie

TWL ist in Ludwigshafen zu Hause. Wir sind ein **Energiedienstleister** und **familienbewusster Arbeitgeber**, der sich der Region stark verbunden fühlt. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne in unserem Unternehmen arbeiten. Deshalb sind gute **Arbeitsbedingungen** unerlässlich. Hierzu gehört die **Gesundheit** am Arbeitsplatz genauso wie die Vereinbarkeit von **Familie und Beruf**. Mit der strategischen Personalentwicklung haben wir vor, die besten Voraussetzungen für die Weiterentwicklung unserer Beschäftigten und für die Zukunft unseres Unternehmens zu schaffen.

Für die Bürgerinnen und Bürger in Ludwigshafen wollen wir ein glaubwürdiger Partner sein, der nicht nur Energie liefert, sondern sich auch für die Menschen engagiert. Deshalb fördern wir gerne das **ehrenamtliche Engagement** unserer Mitarbeiter und unterstützen mit **Spenden** und **Sponsoring** gemeinnützige Projekte und Vereine.

„Was ein Mensch an Gutem in die Welt hinausgibt, geht nicht verloren.“

Albert Schweitzer

Achtsamkeit fördern

Das Wohlergehen unserer Beschäftigten ist uns wichtig – in jeder Hinsicht. Unsere Mitarbeiter können darauf bauen, dass wir uns streng an alle gesetzlichen Bestimmungen halten und an den Betriebsvereinbarungen orientieren. Auch in schwierigen Situationen ist uns immer daran gelegen, gute Lösungen für alle Beteiligten zu erlangen. **Chancengleichheit, Fairness und Respekt** – das kann jeder Arbeitnehmer von TWL erwarten. Wir wollen gute Arbeitsbedingungen und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten schaffen.

Deswegen wollen wir die **Arbeitszeiten und -bedingungen** so flexibel wie möglich gestalten. Hierzu gehören die Gleitzeit sowie Homeoffice-Lösungen. Derzeit prüfen wir, in welchen Bereichen die Vertrauensarbeitszeit möglich ist. Darüber hinaus werden wir versuchen, den individuellen Wünschen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel entgegenzukommen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Uns liegt am Herzen, dass unsere Beschäftigten bei ihrer Arbeit unversehrt bleiben. Deshalb erfolgen Begehungen des Arbeitsplatzes, sicherheitstechnische Überprüfungen, Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter des Bereichs Arbeitssicherheit sowie Beratungsgespräche. Um ihr Wissen über die Arbeitssicherheit aufzufrischen, nehmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an regelmäßigen Schulungen und Unterweisungen teil:

- 22 Arbeitssicherheitsunterweisungen gemäß der BGV A1 § 7 Absatz 2
- Workshop Arbeitssicherheit und Suchtprävention für die neuen Auszubildenden
- fünf Schulungen aus dem Bereich Arbeitsschutz
- neun Impulsvorträge zu Motivationsstärkung

Sollte es doch einmal zu einem Unfall kommen, so kommt unser eigenes Notfallteam, die „**First Responder**“, die wir auf eigene Initiative geschult haben, sofort zum Einsatz.

Gegenüber dem Vorjahr sind die Unfallzahlen leicht gesunken. Im Berichtsjahr 2016 ereigneten sich bei TWL insgesamt acht anzeigepflichtige Arbeitsunfälle, fünf Wegeunfälle, keine Unfälle beim Betriebssport und kein tödlicher Unfall. Die Ausfallzeit betrug 380 Tage, davon waren 141 Tage durch die Wegeunfälle verursacht.

Im Jahr 2017 konzentrieren wir uns bei den **Präventionsmaßnahmen** auf die Ermittlung psychischer Belastung bei der Arbeit.

Direkte Hilfe

Unsere „First Responder“ sind im Notfall direkt zur Stelle und wissen, was zu tun ist.



Arbeitsicherheit, Gesundheitstage,
First-Responder-Einheiten

Gesund und sicher am Arbeitsplatz

TWL Gesundheitsmanagement



Ein effizienter **Arbeitsschutz** und eine wirksame **Unfallverhütung** sind in der heutigen schnellen und anspruchsvollen Arbeitswelt unabdingbarer Bestandteil der Unternehmenskultur. Umso wichtiger ist es, **Präventionsmaßnahmen** zu treffen. Dies gilt nicht nur für körperliche Verletzungen. Wir haben begonnen, mögliche psychische Belastungen zu erfassen, sodass wir entsprechend präventiv auf Gefährdungen hinweisen können.

Was kann ich für meine Gesundheit tun?

Dies erfahren unsere Mitarbeiter in Schulungen zum betrieblichen Gesundheitswesen. In Kooperation mit dem Klinikum und den Wirtschaftsbetrieben Ludwigshafen führen wir regelmäßig **Gesundheitstage** durch. Darüber hinaus ist TWL Mitglied im Netzwerk „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ der Metropolregion Rhein-Neckar.

Null Arbeitsunfälle – das ist unser Ziel

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 Notfallteams von etwa 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möchte TWL das bereits etablierte **Gesundheitsmanagement** weiterentwickeln und als städtisches Unternehmen Vorbild sein.

Gewinn für das Miteinander

Unterschiedliche Erfahrungen und fachliche Kompetenzen sind ein Potenzial, um kreativ und flexibel zusammenzuarbeiten und innovative Ideen zu entwickeln. Wir schätzen die Vielfalt und möchten sie in die Unternehmenskultur von TWL einbinden. Darum legen wir großen Wert darauf, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren Bereichen die gleichen Chancen zu eröffnen.

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 **Homeoffice-Lösung** ein **Eltern-Kind-Büro** eingerichtet.

Darauf achten wir

Damit alle bei TWL Beschäftigten mit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz vertraut sind, absolviert jeder Mitarbeiter eine Schulung. Wir achten streng darauf, dass sämtliche Regeln in allen Bereichen eingehalten werden.

Auch die Frauenquote möchten wir in den nächsten Jahren verbessern. Der Anteil der Frauen von 18,2 Prozent auf erster und 21,7 Prozent auf zweiter Führungs-



ebene ist derzeit stabil. Laut Vorstandsbeschluss ist beabsichtigt, bis 2020 die Frauenquote in Führungspositionen über alle Ebenen hinweg auf 20 Prozent zu steigern.

Die Interessen von unseren behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertritt ein eigens dafür gewählter Behindertenvertreter.

Flexibel arbeiten

Ob Homeoffice oder Eltern-Kind-Büro – TWL versucht den individuellen Lebenssituationen seiner Beschäftigten entgegenzukommen.

Beruf und Familie, Eltern-Kind-Zimmer

Arbeitgeber mit Familienbewusstsein

Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, kann manchmal eine nervenzehrende Herausforderung sein. Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, beides miteinander zu vereinen, um so ein Stück mehr Lebensqualität zu gewinnen. „Daher haben wir uns entschieden, mit dem Audit **berufundfamilie** strategische Maßnahmen für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik einzuleiten“, unterstreicht Dr.-Ing. Hans-Heinrich Kleuker, Kaufmännischer Vorstand von TWL. „Hiermit wollen wir einen nachhaltigen Veränderungsprozess im Unternehmen anstoßen.“ Dass TWL mit seiner Personalpolitik auf dem besten Weg ist, zeigt das Zertifikat berufundfamilie, das

von der Hertie-Stiftung verliehen wurde. Im Jahr 2016 war TWL das einzige Energieunternehmen in Rheinland-Pfalz, das dieses Zertifikat trägt.

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. Hierfür wird jährlich ein Bericht über unsere Fortschritte und Verbesserungen erstellt.

Eltern-Kind-Zimmer – beruhigendes Back-up für Eltern

Kindergarten geschlossen oder Tagesmutter krank? Was früher oft einen Tag Urlaub für die Eltern bedeutete, kann heute besser gelöst werden. Speziell für solche kurzfristigen Notfälle haben wir ein **Eltern-Kind-Büro** eingerichtet. Es bietet dem Kind die Möglichkeit zu spielen oder zu ruhen, während Mutter oder Vater im selben Raum arbeiten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein wichtiges Anliegen. Denn sie ist nicht nur ein Entscheidungskriterium für die Wahl des Arbeitgebers, sondern verstärkt die Verbundenheit mit unserem Unternehmen.



Potenziale nutzen und ausbauen

Ein Unternehmen kann sich nur dann erfolgreich weiterentwickeln, wenn dies auch für seine Mitarbeiter zutrifft. Deshalb bieten wir unseren Beschäftigten in unserem Schulungsprogramm vielfältige und speziell ausgerichtete **Weiterbildungen** an. Im **TWL-Potenzialprogramm** fördern wir speziell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überdurchschnittliche Leistungen zeigen und neue Herausforderungen annehmen und so ihre Position verändern wollen.

In regelmäßigen **Mitarbeitergesprächen** geben wir Feedback, besprechen Entwicklungsmöglichkeiten und setzen entsprechende Ziele.

Auszubildende übernehmen

Um junge Fachkräfte zu gewinnen, setzen wir auf haus-eigenen Nachwuchs. In der Regel übernehmen wir die Jugendlichen in eine Festanstellung. So fühlen sie sich unserem Unternehmen verbunden und wir können unsere neuen Mitarbeiter bereits während der Ausbildung kennenlernen.



Herausforderungen

Die Energiewirtschaft ist im Wandel – genauso wie die Herausforderungen an unsere Beschäftigten. Deshalb wollen wir Mitarbeiter fördern und junge Talente gewinnen. Nur so stellen wir unser Unternehmen solide für die Zukunft auf.

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.



Verantwortung und Vertrauen

TWL versorgt Haushalte, Gewerbe und Industriebetriebe umweltfreundlich und klimaschonend mit Energie, Wärme, Gas und mit Wasser von exzellenter Qualität. Wir sind als zuverlässiger Versorger und familienbewusster Arbeitgeber in Ludwigshafen präsent: ein öffentlicher Partner, der dazu beiträgt, dass der Konsum in Ludwigshafen belebt wird.

Das machen wir gerne

Als verantwortungsvoller Energiedienstleister sehen wir das **gesellschaftliche Engagement** für unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger sowie für unsere Region als Teil unseres Versorgungsauftrages. Uns ist es wichtig, das Vertrauen in unser Unternehmen weiter zu stärken. Deshalb engagieren wir uns lokal und regional im sozialen, kulturellen und ökologischen Bereich – sei es finanziell oder durch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Wir möchten dazu beitragen, dass es Ludwigshafen gut geht.

Durch unser Engagement fließen die Gewinne von TWL größtenteils in die Region zurück – das entspricht unserem Ziel, als kommunales Unternehmen Mehrwert für Ludwigshafen zu schaffen. Die Stadt Ludwigshafen, ihre Bürger und die Region profitieren in vielen Facetten von unserer unternehmerischen Tätigkeit. Neben unserer Klimaschutz-Initiative KlimaAktiv sponsern wir zahlreiche kulturelle Projekte und den Sport in Ludwigshafen.

Junge Menschen – frische Ideen

Besonders hervorheben möchten wir das Engagement unserer Auszubildenden. So haben sie zum Beispiel in Eigenverantwortung ein Gartenhaus für die Kindertagesstätte Heinigstraße gebaut und voller Elan mit den Schülern der Mosaikschule im Schulgarten angepackt. Eine prima Leistung, wie wir meinen!

Wir unterstützen zudem im Rahmen des Contractings für 34 Schulen in Ludwigshafen gemeinsam mit dem ifeu-Institut aus Heidelberg den Unterricht in Fragen der Energieeffizienz und des Klimaschutzes.



Unsere Sponsoring-Projekte 2016:

- TSG Ludwigshafen-Friesenheim
- WSV Wassersportverein
- Ludwigshafener Stadtlauf
- Schultheaterwochen
- Stadtranderholung
- Festival des deutschen Films
- Hafenfest mit Spaßregatta
- e-Golf für die Notfallseelsorge Ludwigshafen
- Klimaschutz an Schulen

Unsere Spenden-Projekte:

- Reiterhof Kinderhilfe e. V.
- Mitarbeiter-Weihnachtsspende an verschiedene Institutionen
- Deutscher Kinderschutzbund



Sponsoring

Sport, Kultur und Spaß – TWL ist dabei

Sponsoring sehen wir nicht nur als unsere erste „Unternehmerpflicht“, sondern auch als Freude für TWL. Denn so können wir ein Stückchen dazu beitragen, dass Ludwigshafens Bürgerinnen und Bürger in den Genuss von Sport, Kultur und Spaß kommen.

Sport

Wir freuen uns über jedes Tor in der 2. Handball-Bundesliga, das die Eulen vom TSG Ludwigshafen-Friesenheim schießen. Genauso begeistert uns das Team im WSV Wassersportverein. Immer wieder ein toller Anblick ist der Start beim Ludwigshafener Stadtlauf, der auf eine langjährige Tradition zurückblickt: Über 2.000 Teilnehmer – von den Bambini bis zur internationalen Lauf-Elite – warten alle gespannt auf den Startschuss.

Kultur

„Schule macht Theater“ – unter dem Motto stehen die Ludwigshafener Schultheaterwochen. Zahlreiche Theatergruppen präsentieren auf mehreren Bühnen innerhalb von zwei Wochen fast das gesamte Spektrum des Theaterspielens. Insgesamt sind über 600 junge Akteurinnen und Akteure „live on stage“ zu bewundern.

Das „Festival des deutschen Films“, das zum ersten Mal im Jahr 2005 stattfand, zieht inzwischen auch internationales Publikum an. Zahlreiche bekannte deutsche Filmschaffende kommen nach Ludwigshafen, um zu zeigen, was der deutsche Film zu bieten hat. Wir freuen uns, dass wir als einer der Sponsoren hier die Plattform bereiten können.

K19 Politische Einflussnahme und

K20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten



Spaß

Als Sponsor des Hafenfestes im Luitpoldhafen haben wir 2016 mit einem Boot an der Spaßregatta teilgenommen. Zugelassen ist alles, was schwimmt. Acht TWL-Azubis haben zusammen mit ihrem Ausbilder ein Drachenboot im TWL-Design gebaut. Gesteuert wurde das Gefährt von Vorstand und Auszubildenden. Das hat nicht nur Spaß gemacht, sondern förderte auch den Teamgeist.

Besonders am Herzen liegt uns die Stadtranderholung, die wir gerne unterstützen. Hier haben auch Kinder, die nicht mit ihren Eltern in Sommerurlaub fahren, kleine Ferienerlebnisse. Sie werden tagsüber betreut und können ihre Interessen und Fähigkeiten zum Beispiel in Sport, Theater, Malerei, Werken und Ökologie einbringen.

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 Gasstarife. 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.

... 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 2016 kam es zu keinerlei Beanstandungen. Auch bei der Antidiskriminierungsstelle von TWL gingen keine Hinweise auf Diskriminierungsfälle ein.

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.



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 35
K2 Wesentlichkeit	G4-56	Angaben auf S. N 7, N 9 und N 13
K3 Ziele		Angaben auf S. N 7, N 8 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 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	G4-EN 1	S. N 22 - N 25
		Eigener Energieverbrauch Kennzahlen auf S. N 35, Strommix auf S. N 25 und Herstellungsprozesse auf S. N 24
K11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	G4-EN 3	Angaben auf S. N 23 und Kennzahlen S. N 35
K12 Ressourcenmanagement	G4-EN 8	Kennzahlen auf S. N 35
Netzcharakteristik	G4-EU 4 / G4-EU 12	Kennzahlen auf S. N 36
K13 Klimarelevante Emissionen		Angaben auf S. N 25
Gesellschaft		
Mitarbeiterstruktur		S. N 26 - N 33
K14 Arbeitnehmerrechte	G4-10/G4-11	Kennzahlen auf S. N 37
K15 Chancengleichheit	G4-LA 6	Angaben auf S. N 27 und Kennzahlen auf S. N 37
K16 Qualifizierung	G4-LA 8	Angaben auf S. N 27 - N 29
K16 Qualifizierung	G4-LA 12	Kennzahlen auf S. N 37
K17 Menschenrechte	G4-HR 3	Angaben auf S. N 33
K18 Gemeinwesen	G4-HR 9 - 11	Angaben auf S. N 31
K19 Politische Einflussnahme	G4-EC1	Kennzahlen auf S. 35
K20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	G4-SO 6	Angaben auf S. N 33
K20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	G4-SO 3	Angaben auf S. N 33
K20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	G4-SO 5	Angaben auf S. N 33



Nachhaltigkeitskennzahlen

Unsere Verantwortung als sicherer und zukunftsfähiger Arbeitgeber

Kennzahl	Einheit	2016	Kennzahl	Einheit	2016
Geschäftszahlen¹			Absatzmengen und Service		
Umsatzerlös	Mio. €	350	Stromabgabe an unsere Kunden ³	Mio. kWh	1.374
EBIT	Mio. €	23,2	Selbstverbrauch Strom	Mio. kWh	35
Ergebnis nach Steuern	Mio. €	13,0	Erdgasabsatz an unsere Kunden	Mio. kWh	1.690
Personalaufwand ²	Mio. €	42,88	Selbstverbrauch Erdgas	Mio. kWh	168
Eigenkapital TWL-Konzern	Mio. €	119,7	Wärmeabsatz an unsere Kunden	Mio. kWh	287,7
Eigenkapitalquote	Prozent	33,9	Selbstverbrauch Wärme	Mio. kWh	20
Verbindlichkeiten TWL-Konzern	Mio. €	205,24	Trinkwasserabgabe an unsere Kunden ⁴	Mio. m ³	11,2
			Selbstverbrauch Trinkwasser	Mio. m ³	0,2
			Kunden persönlich im Kunden- zentrum beraten	Anzahl	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	2016	Kennzahl	Einheit	2016
Netzausbau			Netzcharakteristik Wärme		
Erweiterung Stromnetz	km	-136,2	Gesamte Netzlänge ⁹	km	81,4
Eingebaute und ausgetauschte Stromzähler ⁵	Anzahl	3.485	Hausübergabestationen ⁹	Anzahl	2.270
Erweiterung Erdgasleitungen	km	-30	Fernwärmeanschlüsse ¹⁰	Anzahl	3.088
Eingebaute oder ausgetauschte Erdgaszähler ⁵	Anzahl	995	Zähler ⁹	Anzahl	5.697
Erweiterung der Trinkwasserleitungen	km	-20,07	Netzcharakteristik Trinkwasser		
Eingebaute oder ausgetauschte Trinkwasserzähler ⁵	Anzahl	7.249	Gesamte Netzlänge ⁹	km	512
Erweiterung Fernwärmenetz	km	3,8	Hausanschlüsse	Anzahl	27.877
Eingebaute oder ausgetauschte Wärmezähler ⁵	Anzahl	1.453	Zähler	Anzahl	45.957
Netzcharakteristik Strom			Trinkwasserwerte		
Gesamte Netzlänge ⁶	km	1.576,8	Die aktuelle Trinkwasseranalyse veröffentlichen wir auf unserer Webseite: www.twl.de/Privatkunden/Trinkwasser/Trinkwasser-fuer-mehr-Lebensqualitaet		
Hochspannungsnetz (110 kV)	km	14,85	Digitale Versorgung		
Mittelspannungsnetz (10-30 kV)	km	414,84	Kostenlose WLAN-Hotspots in Ludwigshafen	Anzahl	6
Niederspannungsnetz (0,4 kV) ⁶	km	1.147,14			
Hausanschlüsse	Anzahl	29.800			
Zähler	Anzahl	98.710			
Netzcharakteristik Gas					
Gesamte Netzlänge ⁷	km	651			
Hochdruckleitungen ⁶	km	50,82			
Mitteldruckleitungen ⁶	km	43,91			
Niederdruckleitungen ⁶	km	337,75			
Niederdruck-Anschlussleitungen ⁸	km	218,52			
Hausanschlüsse	Anzahl	22.147			
Zähler	Anzahl	38.843			

5 2016 neu eingebaut oder ausgetauscht

6 ohne HA

7 mit HA

8 mit +1,5 m pro HA

9 inkl. Berichtigungen der Sachdaten aus den Vorjahren

10 bezogen auf angeschlossene Gebäude



Unsere Verantwortung als aktiver Mitgestalter der Energiewende

Kennzahl	Einheit	2016	Kennzahl	Einheit	2016
Mitgestaltung der Energiewende			Betreute dezentrale Energieerzeugungsanlagen	Anzahl	138
Anteil erneuerbarer Energien am TWL-Strommix	Prozent	49,5	Gebaute oder modernisierte Energieerzeugungsanlagen	Anzahl	8
– davon nach dem EEG geförderte erneuerbare Energien	Prozent	43,2	Installierte Ladesäulen in der Region Ludwigshafen	Anzahl	11
Installierte Leistung aus eigenen Windkraftanlagen	MW	13,2	– davon in eigenem Betrieb	Anzahl	3
Installierte Leistung aus eigenen Solarkraftanlagen ¹¹	kWp	1.094,34	– an Kunden verkaufte Ladesäulen	Anzahl	8
Installierte Leistung aus eigenen BHKW	MW	7,2			
Installierte Fernwärmeleistung des FHKW	MW	120			
Installierte Fernwärmeleistung des FHW Pfingstweide	MW	24			

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

Unsere Verantwortung als Partner in der Region

Kennzahl	Einheit	2016	Kennzahl	Einheit	2016
Mitarbeiter			Austrittsgründe		
Mitarbeiter TWL AG	Anzahl	628	Arbeitnehmerkündigung	Anzahl	8
– davon Auszubildende	Anzahl	71	Arbeitgeberkündigung	Anzahl	5
Anteil Frauen und Männer			Ende befristeter Verträge/ Ausbildungsverträge	Anzahl	5
Frauen	Prozent	31,4	Natürliche Fluktuation	Anzahl	27
Männer	Prozent	68,6	Unfallstatistik		
Durchschnittliches Lebensalter			Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	8
Frauen	Jahre	39,4	Ausfalltage durch meldepflichtige Arbeitsunfälle	Tage	239
Männer	Jahre	43	Meldepflichtige Wegeunfälle	Anzahl	5
Insgesamt	Jahre	41,9	Ausfalltage durch meldepflichtige Wegeunfälle	Tage	141
Anteil Schwerbehinderter			Meldepflichtige Unfälle insgesamt	Anzahl	13
Anteil Frauen in Führungspositionen ¹²	Prozent	16,7	Ausfalltage durch meldepflichtige Unfälle insgesamt	Tage	380
In Teilzeit arbeitende Mitarbeiter/innen	Anzahl	83	100-Mann-Quote der meldepflichtigen Unfälle	Anzahl	2,06
Durchschnittl. Betriebszugehörigkeit					
Personalzugänge	Anzahl	35			
Personalabgänge ¹³	Anzahl	45			

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

13 zzgl. Mitarbeiter, die in die Tochtergesellschaft TWL Metering übergegangen sind



Berichtsprofil

Der vorliegende erste Nachhaltigkeitsbericht 2016 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 2016 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 2016, 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 erste 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:

TWL AG; Judith Wensky – Textpower, Mannheim

Fotografie:

Axel Heiter, S. N 24
innogy, S. N 20
i-stockphoto, Titel, S. N 12
Stadt Ludwigshafen, S. N 5, S. N 26

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