

Die Richtlinie wurde in deutscher Sprache erstellt und ins Englische übersetzt.

Um die Lesbarkeit und Verständlichkeit des vorliegenden Regelwerks zu verbessern, wird auf die Nutzung von Gendersternchen u.ä. verzichtet. Das Regelwerk richtet sich gleichermaßen wert-schätzend an alle Personen (W/D/M).

<b>Anweisung / Kommunikation</b>				
<b>Aktivität</b>	<b>OE</b>	<b>Name</b>	<b>Datum</b>	<b>Freigabe</b>
Erstellung	H&S Management & Expertise (PHS-M)		01.01.2021	Per E-Mail
Fachliche Freigabe	H&S Management & Expertise (PHS-M)		13.01.2021	Per E-Mail
Konformitätsprüfung	Organisationsentwicklung & Managementsysteme (PED-O)		13.01.2021	Per E-Mail
Anweisung	Vorstand RWE AG	CEO: Dr. Markus Krebber CFO: Dr. Michael Müller CHO: Zvezdana Seeger	04.05.2021	Per Umlaufbeschluss
Einstellung & Verteilung	Management System Power (PEJ-M)		10.05.2021	

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Änderungsverfolgung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Zweck</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Anwendungsbereich</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Begriffsbestimmungen</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Regelungstatbestände / Prozesse / Verantwortlichkeiten</b>	<b>7</b>
5.1	Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik und Ziele	8
5.2	Verantwortung, Aufgaben und Organisation	8
5.3	Steuerung und Koordination der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutz	9
5.4	Ablauforganisation	9
5.5	Unfallberichterstattung & Kennzahlen im Konzern und CR-Bericht	10
<b>6</b>	<b>Außer Kraft gesetzte / Mitgeltende Konzernregelungen</b>	<b>11</b>
6.1	Außer Kraft gesetzte Konzernregelungen	11
6.2	Mitgeltende Konzernregelungen	11
<b>7</b>	<b>Anhänge</b>	<b>11</b>
7.1	Anhang 1: Zusammensetzung und Aufgaben des Steuerungskreis Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SCOS)	12
7.2	Anhang 2: Integrierte Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE	13
7.3	Anhang 3: Meldungen zum Unfallgeschehen, Festlegungen und Definitionen	14

### 1 Änderungsverfolgung

Datum	Änderung (max. 10 Einträge/Zeilen rollierend)	Verfasser (Vorname, Name, OE)
14.10.2019	Vollständige Überarbeitung: Redaktionelle Überarbeitung der Richtlinie sowie Ergänzung der Festlegungen und Definitionen zur Konzernberichterstattung und CR-Bericht (Kapitel 5.5 und Anlage 3)	
23.03.2020	Formulierung zum unbundling aktualisiert	
25.08.2020	Anpassung Nachhaltigkeitsgrundsätze	
23.11.2020	Aktualisierung Anhang 1	
23.11.2020	Aktualisierung Entflechtungsklausel (unbundling) in Kapitel 3	
16.02.2021	Aktualisierung Anhang 3 integrierte Nachhaltigkeitsgrundsätze	
01.01.2021	Ergänzung der Berichterstattung im Rahmen des Integrierten Compliance Reportings (Kap. 5)	
01.01.2021	Wechsel des verantwortlichen Vorstands von CEO zum CHO (Kap. 5)	
01.01.2021	Ergänzung KPI Wegeunfälle, sonstige Unfälle (Kap. 5.5)	
01.01.2021	Streichen der Fußnoten bzgl. der Berichterstattung der RWE Renewables (Kap. 5 und Anhang 1,3)	
01.01.2021	Aktualisierung Bilder (Anhang 3 Kap. 4)	
01.05.2021	Wechsel der Verantwortung „Sustainability“ von CEA zu CES (Kapitel 5.5)	
01.05.2021	Aktualisierung Bilder Vorstand (Anhang 2)	
10.05.2021	Formale Anpassungen ohne inhaltliche Änderung	

## **2 Zweck**

Die Konzernrichtlinie dient der Organisation und Sicherstellung einheitlicher, harmonisierter Standards in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im RWE Konzern. Sie enthält grundsätzliche Vorgaben für die

- Festlegung zur Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik
- Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Erstellung von RWE-Arbeitsschutzstandards
- Erarbeitung von Vorschlägen für Ziele
- Festlegung der Konzernprogramme zur H&S-Kulturentwicklung
- Festlegung konzernweit einheitlicher Begrifflichkeiten und übergeordneter Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Bewertung und Entwicklung des Arbeitsschutzmanagementsystems

Bei Fragen, Anmerkungen etc. zur Umsetzung der Konzernrichtlinie wenden Sie sich an RWE Power AG, *H&S Management und Expertise* (PHS-M). Sie haben zusätzlich die Möglichkeit, einfach und unkompliziert per E-Mail Feedback an die dafür vorgesehene E-Mail-Adresse zu senden.

## **3 Anwendungsbereich**

Diese Konzernrichtlinie findet Anwendung auf Unternehmen der RWE die folgende Eigenschaften aufweisen:

- verbundene Unternehmen, die in den Konzernabschluss einbezogen sind<sup>1</sup> und
- über Geschäftstätigkeit mit Personal und / oder Assets (z. B. Betrieb von Anlagen, Liegenschafts- / Grundstücksverwaltung etc.) verfügen.

Die Konzerngesellschaften sind verpflichtet, die Anforderungen der Regelung in der betreffenden Gesellschaft und in nachgeordneten bzw. geführten Unternehmen – im Rahmen der Einwirkungsmöglichkeiten sicherzustellen.

Die im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften haben eigenverantwortlich die gesetzlichen Forderungen und die festgelegten Mindeststandards des RWE-Konzerns umzusetzen. Die Einhaltung darüber hinausgehender regionaler oder landesspezifischer Vorgaben, z. B. BG-Forderungen, ist zu gewährleisten. Gleiches gilt für sonstige Auflagen, z. B. Anforderungen aus Genehmigungen.

---

<sup>1</sup> siehe Geschäftsbericht

Wo erforderlich sieht diese Richtlinie abweichende Regelungen für Konzerngesellschaften vor, die den Entflechtungsvorgaben unterliegen. Hierdurch werden insbesondere die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Unabhängigkeit der Konzerngesellschaften, die den Entflechtungsvorgaben unterliegen, hinsichtlich der Organisation, der Entscheidungsgewalt und der Ausübung des jeweils zu entflechtenden Geschäfts sichergestellt und die Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen sowie die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung gewährleistet.

Konzerngesellschaften, die den Entflechtungsvorgaben unterliegen, haben sicherzustellen, dass wirtschaftlich sensible Informationen, von denen sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, vertraulich zu behandeln sind und insbesondere ordnungsgemäß gegen Weitergabe an wettbewerbliche und nicht wettbewerbliche Einheiten des Konzerns geschützt werden. Im Falle der Offenlegung von Informationen, die wirtschaftliche Vorteile bringen können, wird die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung sichergestellt.

**4 Begriffsbestimmungen**

<b>Arbeitsschutz</b>	Bewahren des Personals vor Schädigungen durch Produkte und Betriebsabläufe. Arbeitsschutz umfasst sowohl Arbeitssicherheit als auch Gesundheitsschutz. Durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes sollen Unfälle bei der Arbeit, Berufskrankheiten und andere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden werden. Maßnahmen des Arbeitsschutzes schließen auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Arbeit selbst ein.
<b>Arbeitssicherheit</b>	Teil des Arbeitsschutzes, der die sichere Gestaltung der Arbeitsumgebung zur Aufgabe hat. Sichere Gestaltung der Arbeitsumgebung bedeutet die sichere Auslegung und den sicheren Betrieb von Maschinen und Anlagen. Die Maßnahmen zur sicheren Gestaltung sind verknüpft mit der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen, so dass Unfälle und Schadensfälle verhindert werden, absehbares Fehlverhalten oder Fehlgebrauch durch das Bedienungspersonal ohne nachhaltige Folgen bleibt und eine Unter- oder Überforderung von Arbeitnehmern/innen vermieden wird.
<b>Gesundheit</b>	Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.

<p><b>Gesundheitsschutz</b></p>	<p>Maßnahmen zur sicheren Gestaltung der Arbeitsumgebung bezüglich der Abwehr von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verknüpft Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und soziale Beziehungen. Alle auf die Arbeitnehmer/-innen einwirkenden Belastungen, seien es körperliche, psychische oder soziale, sind in die Gesamtbetrachtung einzubeziehen. Eine sinnvolle Verknüpfung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention soll verhindern, dass Arbeitnehmer/innen in irgendeiner Weise Schaden an ihrer Gesundheit nehmen. Dies schließt auch das Zusammenwirken unterschiedlicher Arbeitseinflüsse mit ein. Sie reichen von physikalischen und stofflichen Gefährdungen bis hin zu physischen und psychischen Belastungen.</p>
<p><b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b></p>	<p>Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) vereint Verhältnis- und Verhaltensprävention. Es soll die betrieblichen Voraussetzungen und integrierten betrieblichen Strukturen und Prozesse schaffen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und der betrieblichen Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zentrale Aufgabe ist die systematische Koordination und gezielte Weiterentwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen sowie die Schaffung von Angeboten für Beschäftigte und Führungskräfte zur Förderung von Verantwortung, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit.</p>
<p><b>Arbeitsmedizin</b></p>	<p>Arbeitsmedizin umfasst die Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Lebenswelten sowie Gesundheit und Krankheiten. Im Mittelpunkt stehen der Erhalt und die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen. Die Arbeitsmedizin stützt sich auf eine ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung somatischer, psychischer und sozialer Prozesse. Sie handelt auf der Grundlage eines wissenschaftlich begründeten medizinischen Methodeninventars und nutzt auch Erkenntnisse und Methoden anderer Wissenschaftsdisziplinen. Zur Arbeitsmedizin gehören</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbedingungen,</li> <li>• die Vorbeugung, Erkennung, Behandlung und Begutachtung arbeits- und umweltbedingter Risikofaktoren, Erkrankungen und Berufskrankheiten,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen inkl. individueller und betrieblicher Gesundheitsberatung,</li> <li>• die Vermeidung von Erschwernissen und Unfallgefahren,</li> <li>• die berufsfördernde Rehabilitation.</li> </ul>
<b>Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik</b>	In der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik werden die Gesamtziele des Arbeitsschutzes sowie das Streben nach einer Verbesserung der Arbeitsschutzleistung klar festgelegt. Sie muss bezüglich der Arbeitsschutzrisiken angemessen sein. Die Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik beinhaltet die Verpflichtung zur ständigen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und bringt das Bestreben zum Ausdruck, mindestens die geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie andere Forderungen, zu der sich die Organisation verpflichtet hat, einzuhalten. Sie setzt den Rahmen für die arbeitsschutzbezogenen Ziele.
<b>Arbeitsschutzmanagementbeauftragten (AMB)</b>	Arbeitsschutzmanagementbeauftragte koordinieren die Einführung und Aufrechterhaltung des Arbeitsschutzmanagementsystems und werden vom Unternehmer bestellt.
<b>Gesundheitsbedingte Ausfallquote</b>	Die gesundheitsbedingte Ausfallquote beinhaltet Ausfallzeiten der eigenen Mitarbeiter inklusive der Auszubildenden aufgrund von Krankheit, Unfall und Kur (gültig in Deutschland). Die Erfassung entspricht den Gesetzen und Regelungen der jeweiligen Länder
<b>LTI (Lost Time Incident)</b>	Unfall mit Ausfallzeit
<b>LTIF (Lost Time Incident Frequency)</b>	Unfallhäufigkeit Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro 1 Million geleistete Arbeitsstunden
<b>Root Cause Analysis (RCA)</b>	Ermittlung grundlegender Ursachen von Ereignissen, Unfällen und Beinahe-Unfällen

**5 Regelungstatbestände / Prozesse / Verantwortlichkeiten**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE. RWE verpflichtet sich dazu, die rechtlichen Anforderungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einzuhalten und durch ständige Verbesserung der Prozesse arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen von Beschäftigten zu vermeiden und sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze bereitzustellen. Die Unfallhäufigkeit (LTIF) ist wesentlicher

Teil im Corporate Responsibility-Bericht (CR-Bericht) sowie des Integrierten Compliance Reportings über den Chief Compliance Officer an der Vorstand der RWE AG und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der RWE AG. Die Unfallhäufigkeit ist als TOP-Indikator in der variablen Vergütung der RWE AG-Vorstände sowie der Vorstände, der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften verankert.

### **5.1 Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik und Ziele**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist ein zentraler Bestandteil der RWE-Unternehmenspolitik. Der Leitsatz „Alle Verletzungen sind vermeidbar“ - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben Vorrang wird durch fünf Prinzipien umgesetzt:

1. Wir wollen keinen Unfall!
2. Wir machen keine Arbeit, die nicht sicher durchgeführt werden kann!
3. Wir alle sind Vorbild!
4. Wir schauen nicht weg!
5. Wir behandeln Partner wie Eigene!

Diese Prinzipien sind Bestandteil der [integrierten Nachhaltigkeitsgrundsätze RWE](#) und bilden die Grundlage für die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften. Den Konzerngesellschaften steht es frei, die integrierten Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE zu übernehmen oder sie zu ergänzen und durch die verantwortlichen Vorstände/Geschäftsführer unterzeichnen zu lassen und zu kommunizieren.

Eine Aktualisierung erfolgt in Abhängigkeit neuer Erkenntnisse und Strategien. Im Rahmen der Gesamtstrategie legt der Vorstand konkrete Ziele für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fest. Diese Ziele sind in den im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften durch die Hierarchieebenen über den Zielvereinbarungsprozess herunterzubrechen. Durch diese Vorgehensweise wird der kontinuierliche Verbesserungsprozess in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz vorangetrieben.

### **5.2 Verantwortung, Aufgaben und Organisation**

Die Vorstände bzw. Geschäftsführer der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften stellen die Umsetzung und Einhaltung rechtlicher Vorschriften im Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher.

Jede im Anwendungsbereich genannte Konzerngesellschaft ist verpflichtet, mindestens ein Mitglied des Vorstands/der Geschäftsführung zu benennen, das Arbeitssicherheit und Gesundheits-



schutz verantwortet. Die Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder/ Geschäftsführer bleibt hiervon unberührt.

Die Basis für die Umsetzung und Einhaltung der Rechtspflichten legt ein geeignetes Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) fest, welches die Anforderungen AMS-Standards (z. B. ISO 45001, Sicher mit System, SESAM) erfüllt. Eine externe Zertifizierung wird empfohlen.

Die weitere Aufgabendelegation innerhalb der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften ist durch organisatorische Regelungen zu beschreiben.

### **5.3 Steuerung und Koordination der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutz**

Der CHO der RWE AG ist verantwortlich für die konzernweite Steuerung, Koordination und Bewertung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Er wird dabei durch den Leiter der Organisationseinheit „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“ der RWE Power AG informiert, beraten und unterstützt.

Die Abstimmung der Umsetzung von Konzernvorgaben in der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere der Konzernpolitik und -Strategie, erfolgt im „Steering Committee Health & Safety“ (SCOS). Die Leitung des SCOS obliegt dem Leiter der Organisationseinheit „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ der RWE Power AG. Die Besetzung besteht aus den (leitenden) Hauptsicherheitsingenieuren der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften sowie dem Leiter der Organisationseinheit „Arbeitsgestaltung und H&S Kulturentwicklung“ und dem Leiter des Bereiches Arbeitsmedizin. Weitere Experten können bei Bedarf eingeladen werden. (vgl. Anlage 1).

### **5.4 Ablauforganisation**

Alle relevanten Prozesse zur Einhaltung der gesetzlichen Forderungen und der festgelegten Standards des RWE-Konzerns sind in den im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften zu beschreiben. Dabei sind die (Haupt-) Sicherheitsingenieure der Konzerngesellschaft und weitere Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzubeziehen.

Dies betrifft insbesondere die Prozesse:

- Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik
- Bewertung der Wirksamkeit des (integrierten) Managementsystems
- Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortungen
- Bestellung der Beauftragten und Einbindung in die Organisation
- Ermittlung von Verpflichtungen und Kommunikation
- Qualifikation und Schulung der Mitarbeiter und Vorgesetzten

- Ermitteln und beurteilen von Gefährdungen
- Zusammenarbeit mit Fremd- / Partnerfirmen
- Planen und durchführen von Audits und Begehungen
- Untersuchung und Analyse von Unfällen und besonderen Ereignissen
- Krisen- und Notfallmanagement

Die für die im Anwendungsbereich genannte Konzerngesellschaft bestellten Arbeitsschutzmanagementbeauftragten (AMB) beraten bei der Einführung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und Anpassung der für das Arbeitsschutzmanagementsystem erforderlichen Prozesse.

Die Verantwortung zur Implementierung dieser Standards, die Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Prozesse liegt beim Vorstand bzw. bei der Geschäftsführung der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften.

### **5.5 Unfallberichterstattung & Kennzahlen im Konzern und CR-Bericht**

Die systematische Erfassung und Untersuchung von arbeitssicherheitsrelevanten Ereignissen unterstützt die Bewertung und Verbesserung der Arbeitssicherheit auch als Beitrag zur unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von RWE.

Verantwortlich für die Erfassung, Bewertung und Untersuchung von Ereignissen sind die Standort- bzw. OE-Leiter der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften. Hierbei werden sie von den Fachkräften für Arbeitssicherheit unterstützt. Die Erfassung der Ereignisse erfolgt konzernweit nach vergleichbaren Abläufen. Unterschiede können in den verwendeten IT-Systemen sowie in den Details der Abläufe, bedingt durch die jeweilig nationale Gesetzgebung, bestehen.

Bei tödlichen Unfällen sowie bei Ereignissen mit hohem Potenzial werden durch die im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften oder deren Organisationseinheiten Teams zur Unfalluntersuchung unter Beteiligung von RCA-Experten aufgesetzt (siehe Konzernfachregelung Root Cause Analysis).

Für die Konzernberichterstattung werden quartärlich folgende KPIs zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in den im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften durch die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG abgefragt.

- LTIs von eigenen Mitarbeitern
- LTIs von Partnerfirmenmitarbeitern

- Tödliche Unfälle von eigenen Mitarbeitern.
- Tödliche Unfälle von Partnerfirmenmitarbeitern
- Wegeunfälle
- Sonstige Unfälle
- Geleistete Arbeitszeit der eigenen Mitarbeiter
- Geleistete Arbeitszeit von Partnerfirmenmitarbeitern
- Gesundheitsbedingte Ausfallquote

Weitere Details und Standards für eine einheitliche Darstellung und Vergleichbarkeit der Unfallstatistik sind in Anlage 3 definiert.

Jederzeit verfügbar sind die Unfallkennzahlen online im Kennzahlen-Tool der RWE AG.

Darüber hinaus ist die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG zentraler Ansprechpartner für den Bereich *Group Strategy & Sustainability* für die Nachhaltigkeitsberichterstattung inklusive Berichterstattung des LTIF der RWE AG (CR-Bericht) sowie für den Bereich Compliance für das integrierte Compliance Reporting.

## 6 Außer Kraft gesetzte / Mitgeltende Konzernregelungen

### 6.1 Außer Kraft gesetzte Konzernregelungen

-/-

### 6.2 Mitgeltende Konzernregelungen

- [RWE Verhaltenskodex](#) (inkl. ergänzende Vereinbarung zum Verhaltenskodex)
- Konzernrichtlinie CR
- Konzernfachregelung Root Cause Analysis
- Allgemeine Zusatzbedingungen Arbeitssicherheit (AZB-Arbeitssicherheit)

## 7 Anhänge

### 7.1 Anhang 1: Zusammensetzung und Aufgaben des Steuerungskreis Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SCOS)

### 7.2 Anhang 2: Integrierte Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE

### 7.3 Anhang 3: Meldungen zum Unfallgeschehen, Festlegungen und Definitionen

## **7.1 Anhang 1: Zusammensetzung und Aufgaben des Steuerungskreis Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SCOS)**

Alle Sitzungen werden durch den Leiter des Gremiums organisiert und geleitet. Entscheidungen sollen im Konsens getroffen werden (ggf. Mehrheitsbeschluss). In den Sitzungsprotokollen werden alle Entscheidungen dokumentiert. Das Gremium trifft sich mindestens zweimal im Jahr.

Die Aufgaben umfassen:

- Beratung / Unterstützung des Konzernvorstands zur Strategie und den Zielen in der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Weiterentwicklung einer konzernweiten H&S-Kultur
- Entwicklung von strategischen Grundsätzen und Präventionsprogrammen
- Entwicklung von Standards zur Aufbau- und Ablauforganisation im Sinne eines Arbeitsschutzmanagementsystems
- Analyse von Unfällen / Ereignissen mit hohem Potenzial und ggf. Ableiten von konzernweiten Maßnahmen
- Bewertung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie die Entwicklung von KPIs
- Sicherstellung der Umsetzung festgelegter Mindeststandards
- RWE-weite Berichterstattung

**7.2 Anhang 2: Integrierte Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE**

RWE hat sich Ziele zur Nachhaltigkeit gesetzt und sich eine [Ambition & Mission](#) gegeben: „Wir investieren massiv in den Ausbau der Erneuerbaren Energien. Wir reduzieren unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß konsequent, bis wir 2040 klimaneutral sind.“

1. Compliance, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Energieeffizienz, Qualität, Informations- und Unternehmenssicherheit sowie Datenschutz<sup>2</sup> haben für uns hohe Bedeutung. Wir haben entsprechende Managementsysteme aufgebaut, die an anerkannten Standards ausgerichtet sind.
2. Jeder Vorgesetzte und Mitarbeiter trägt Verantwortung für die Einhaltung dieser Grundsätze unter Berücksichtigung des [RWE Verhaltenskodex](#).
3. Wir setzen gesetzliche Vorgaben und Selbstverpflichtungen um, orientieren uns an gesellschaftspolitischen Entwicklungen und richten unser Handeln hiernach aus.
4. Wir entwickeln unsere Vorgehensweisen und Prozesse ständig weiter, um unter Maßgabe der Wirtschaftlichkeit eine ressourcenschonende und zukunftsorientierte Energieversorgung zu gewährleisten. Dazu setzen wir uns verbindliche Ziele.
5. Wir berücksichtigen bei unseren Aktivitäten relevante Chancen, um die Wertschöpfung zu erhöhen, und identifizierte Risiken, um diese zu minimieren.
6. Wir stellen angemessene personelle und finanzielle Ressourcen bereit, um unsere gesetzten Ziele zu erreichen und bewerten regelmäßig deren Erreichung.
7. Wir wollen uns kontinuierlich verbessern z.B. durch New Way of Working (NWoW). Wir bewerten Wirksamkeit und Angemessenheit unseres angestrebten, integrierten Managementsystems.
8. Alle Verletzungen sind vermeidbar. Arbeits- und Gesundheitsschutz hat Vorrang.

(1) Wir wollen keinen Unfall!	(4) Wir schauen nicht weg!
(2) Wir machen keine Arbeit, die nicht sicher durchgeführt werden kann!	(5) Wir behandeln Fremde wie Eigene!
(3) Wir alle sind Vorbild!	(6) Wir verstehen und erfüllen die Erwartungen unserer internen und externen Kunden. Gleiches erwarten wir von unseren Lieferanten und Partnern.

9. Wir wertschätzen die Leistung unserer Mitarbeiter. Wir legen Wert auf eine offene Kommunikation und fördern den unternehmensweiten und sicheren Informationsaustausch.
10. Wir entwickeln und schulen unsere Mitarbeiter und streben eine nachhaltige Stärkung des Bewusstseins der Mitarbeiter bezüglich unseres integrierten Managementsystems an.
11. Wir kommunizieren offen über unser Handeln und sorgen für Transparenz bei Mitarbeitern und deren Vertretern, im Konzern und der Öffentlichkeit. Wir pflegen den Dialog mit Nachbarn, Behörden und gesellschaftlichen Interessengruppen.



Dr. Markus Krebber



Dr. Michael Müller



Zvezdana Seeger

<sup>2</sup> Siehe auch [KR Datenschutz](#), Anhang 7.1 „Leitsätze zum Datenschutz“

**7.3 Anhang 3: Meldungen zum Unfallgeschehen, Festlegungen und Definitionen**

**1. Definitionen**

<b>Unfall</b>	Ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Menschen einwirkendes, den Körper schädigendes Ereignis.  Unterscheidung nach Unfallarten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsunfall</li> <li>• Dienstwegeunfall</li> <li>• Wegeunfall</li> <li>• sonstige Unfälle</li> </ul>
<b>Arbeitsunfall</b>	Unfall während der Arbeit in Ausübung der beruflichen Tätigkeit inkl. Dienstwegeunfall
<b>Dienstwegeunfall</b>	Unfall auf allen Wegen außerhalb des Dienstgebäudes bzw. Werksgeländes im Auftrag des Unternehmens (z. B. Besprechungstermine, Kundenbesuche)
<b>Wegeunfall</b>	Unfall auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnort und Ort der beruflichen Tätigkeit
<b>Sonstiger Unfall</b>	Unfall im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit, der nicht in die Kategorie Arbeits- oder Wegeunfall fällt, z. B. Betriebs-sport, Insektenstich, Hundebiss, Verletzungen durch Gewaltanwendung, usw.
<b>Belegschaft</b>	Mitarbeiter + Auszubildende

<p><b>Mitarbeiter</b></p>	<p>Leitende Mitarbeiter + Außertarifliche Angestellte + kaufmännische Tarifmitarbeiter + gewerbliche Tarifmitarbeiter + Sonstige Mitarbeiter (= Trainees + geringfügig Beschäftigte) (Voll- und Teilzeit inkl. ATZ aktiv und passiv!)</p> <p><u>Ohne</u> Berücksichtigung von Werkstudenten/ Praktikanten und ruhenden Arbeitsverhältnissen</p>
<p><b>geleistete Arbeitszeit bei eigenen Mitarbeitern</b></p>	<p>Sollarbeitszeit -Ausfallzeiten (z. B. Feiertage, Krankheit, Urlaub, usw.) der Belegschaft + Mehrleistung der Belegschaft</p> <p>Die geleistete Arbeitszeit wird über die Stundenerfassung oder über einen täglichen Mittelwert von 7,6 Stunden berechnet.</p>
<p><b>geleistete Arbeitszeit bei Partnerfirmenmitarbeitern</b></p>	<p>Arbeitszeit der Partnerfirmenmitarbeiter während der Auftrags erledigung.</p> <p>Die Arbeitszeiten der Partnerfirmen werden in Summe ermittelt (Aufschreibung, kaufmännische Berechnung, Zugangskontrolle)</p>
<p><b>LTI (Lost Time Incident) bei eigenen Mitarbeitern</b></p>	<p>Arbeits- und Dienstwegunfall (ab 1. Ausfalltag)</p>
<p><b>LTI (Lost Time Incident) bei Partnerfirmenmitarbeitern</b></p>	<p>Arbeitsunfälle (ab 1. Ausfalltag)</p>
<p><b>LTIF (Lost Time Incident Frequency) = Unfallhäufigkeit</b></p>	<p>LTI bezogen auf 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden für <u>eigene Mitarbeiter und Partnerfirmenmitarbeiter</u></p>

## **2. Erfassung der für die Berichterstattung erforderlichen Daten**

Die Meldung und Erfassung aller Ereignisse erfolgt in den im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften mindestens gemäß der beschriebenen Festlegungen und Definitionen.

In zweifelhaften Fällen sind die (leitenden) Hauptsicherheitsingenieure zu informieren. Zur Sicherstellung einer konzernweit einheitlichen Einstufung binden diese die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG ein. Sollten die (leitenden) Hauptsicherheitsingenieure und die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG keinen Konsens zur Einstufung finden, entscheidet das SCOS.

Die für die Unfallberichterstattung benötigten Werte, werden durch die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG quartärllich bei den im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften abgefragt.

Die gesundheitsbedingten Ausfallquoten werden durch die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG bei der Organisationseinheit Human Resources (HR) der RWE AG abgefragt.

## **3. Plausibilitätsprüfung**

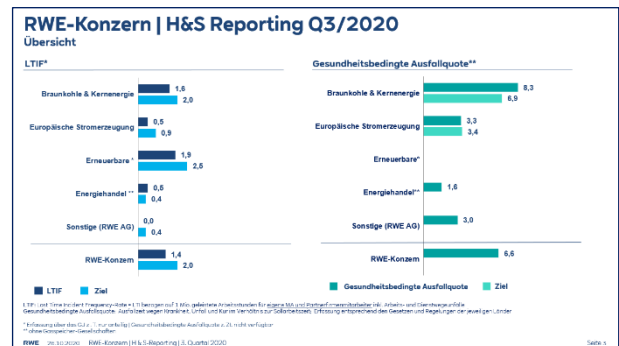
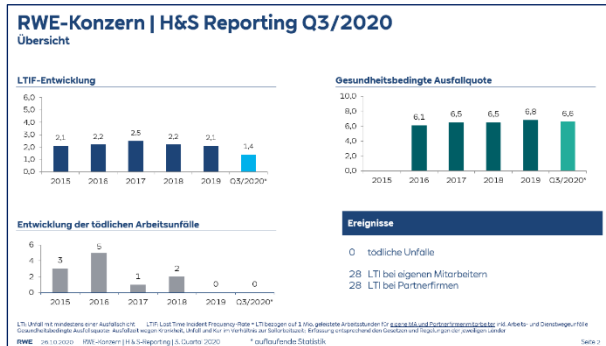
Die übermittelten Daten werden durch die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG auf Plausibilität geprüft. Es wird im Wesentlichen geprüft, ob die angegebenen Daten eine sinnvolle Tendenz im Vergleich zu den vorangegangenen Quartalen aufweisen.

Sollten die Daten nicht hinreichend konsistent mit den vorhergehenden Quartalen erscheinen, werden die Konzerngesellschaften um Prüfung und ggf. Korrektur gebeten.



#### 4. Aufbereitung der Kennzahlen für die Berichterstattung

Die Organisationseinheit „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG erstellt für den RWE-Konzern einen Quartalsbericht der Kennzahlen LTIF und Gesundheitsbedingte Ausfallquote.



Der Konzernbericht wird an den Vorstand der RWE AG und die für Arbeitssicherheit und Gesundheit verantwortlichen Vorstände bzw. Geschäftsführer der im Anwendungsbereich genannten Gesellschaften verschickt und als pdf-Datei in team:work veröffentlicht.

Der Konzernbericht wird zudem an die Vorsitzenden der Gesamtbetriebsräte und Ausschüsse des Betriebsrates für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, den **Chief Compliance Officer** sowie die Leiter der Organisationseinheiten Human Resources/Personalmanagement der im Anwendungsbereich genannten Gesellschaften verschickt.

#### 5. Berichterstattung und CR-Bericht

Zur Verifizierung der Daten verschickt die OE „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG die Jahreswerte für LTIF und gesundheitsbedingte Ausfallquote an die (leitenden) Hauptsicherheitsingenieure der im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften. Die Konzerngesellschaften melden das Ergebnis der Überprüfung an die OE „H&S Management und Expertise“ der RWE Power AG.

Die verifizierten Daten werden für die Berichterstattung sowohl an den Vorstand der RWE AG als auch an die jeweiligen Fachabteilungen zur Verwendung im Geschäfts-, Personal- und CR-Bericht durch die OE der RWE Power AG „H&S Management und Expertise“ weiter geleitet.