

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

Das Regelwerk richtet sich gleichermaßen wertschätzend an alle Personen (W/D/M). Zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit des vorliegenden Regelwerks wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet.

Anweisung / Kommunikation				
Aktivität	Organisationseinheit (OE)	Name	Datum	Freigabe
Erstellung/ Änderung	H&S Management & Expertise (PHH-M)		01.05.2022	Per E-Mail
Fachliche Freigabe	Health & Safety (PHH)		05.08.2022	Per E-Mail
Konformitäts- prüfung	Internal Audit & Security (CHV)		09.08.2022	Per E-Mail
Anweisung	Vorstand RWE AG	CEO: Dr. Markus Krebber CFO: Dr. Michael Müller CHO: Zvezdana Seeger	16.08.2022	Per Vor- standsbe- schluss
Einstellung & Verteilung	Internal Audit & Security (CHV)			

Inhaltsverzeichnis

1	Änderungsverfolgung	3
2	Zweck	4
3	Anwendungsbereich	4
4	Begriffsbestimmungen	5
5	Regelungstatbestände / Prozesse / Verantwortlichkeiten	8
5.1	Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik und Ziele	8
5.2	Verantwortung, Aufgaben und Organisation	9
5.3	Koordination der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes	9
5.4	Ablauforganisation	9
5.5	Unfallberichterstattung & Kennzahlen im Konzern und CR-Bericht	10
6	Außer Kraft gesetzte / Mitgeltende Konzernregelungen	11
6.1	Außer Kraft gesetzte Konzernregelungen	11
6.2	Mitgeltende Konzernregelungen	11
7	Anhänge	11
7.1	Anhang 1: Integrierte Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE	12
7.2	Anhang 2: Meldungen zum Unfallgeschehen, Festlegungen und Definitionen	13
7.3	Anhang 3: Root Cause Analyse (RCA)	16
7.4	Anhang 4: Internationaler Health Standard	17

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) Wechsel des verantwortlichen Vorstands von CEO zum CHO (Kap. 5) Ergänzung KPI Wegeunfälle, sonstige Unfälle (Kap. 5.5) Streichen der Fußnoten bzgl. der Berichterstattung der RWE Renewables (Kap. 5 und Anhang 1,3) Aktualisierung Bilder (Anhang 3, Kap. 4)	
01.05.2021	Wechsel der Verantwortung „Sustainability“ von CEA zu CES (Kapitel 5.5) Aktualisierung Bilder Vorstand (Anhang 2)	
10.05.2021	Formale Anpassungen ohne inhaltliche Änderung	
01.05.2022	Anpassungen aufgrund der im Projekt Homerun erarbeiteten Optimierungen Integration der GBR_014 RCA in die Richtlinie Korrektur Anhang 2 Nachhaltigkeitsgrundsätze Redaktionelle Überarbeitung	

2 Zweck

Die Konzernrichtlinie dient der Organisation und Sicherstellung von Standards in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im RWE-Konzern. Sie enthält grundsätzliche Vorgaben für

- die Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik,
- die Aufbau- und Ablauforganisation in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- die H&S-Ziele,
- Konzerninitiativen/-programme/ -standards,
- konzernweit einheitliche Begrifflichkeiten und übergeordnete Regelungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- das Arbeitsschutzmanagementsystem.

Bei Fragen, Anmerkungen etc. zur Umsetzung der Konzernrichtlinie wenden Sie sich an RWE Power AG, *H&S Management und Expertise* (PHH-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 AG, die folgende Eigenschaften aufweisen:

- verbundene Unternehmen, die in den Konzernabschluss einbezogen sind¹ und
- über Geschäftstätigkeit mit Personal und / oder Assets (z. B. Betrieb von Anlagen, Liegenschafts- / Grundstücksverwaltung etc.) verfügen.

Die Konzerngesellschaften sind verpflichtet, die Anforderungen dieser Konzernrichtlinie im Rahmen ihrer geschäftsmäßigen Tätigkeit umzusetzen und ggf. weiter zu konkretisieren sowie die Umsetzung in deren Tochtergesellschaften sicherzustellen.

Die im Anwendungsbereich genannten Konzerngesellschaften (im folgenden „Konzerngesellschaften“) haben eigenverantwortlich die gesetzlichen Forderungen und die festgelegten Mindeststandards des RWE-Konzerns umzusetzen. Die Einhaltung darüberhinausgehender regionaler oder landesspezifischer Vorgaben, z. B. Forderungen der Berufsgenossenschaften, ist zu gewährleisten. Gleiches gilt für sonstige Auflagen, z. B. Anforderungen aus Genehmigungen.

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

¹ siehe Geschäftsbericht

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

<p>Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik</p>	<p>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.</p>
<p>Arbeitsmedizin</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.</p> <p>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.</p> <p>Zur Arbeitsmedizin gehören</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbedingungen, • Vorbeugung, Erkennung, Behandlung und Begutachtung arbeits- und umweltbedingter Risikofaktoren, Erkrankungen und Berufskrankheiten,

	<ul style="list-style-type: none"> • Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen inkl. individueller und betrieblicher Gesundheitsberatung, • Vermeidung von Erschwernissen und Unfallgefahren, • berufsfördernde Rehabilitation.
Arbeitsschutz	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.
Arbeitsschutzmanagementbeauftragte (AMB)	Arbeitsschutzmanagementbeauftragte koordinieren die Einführung und Aufrechterhaltung des Arbeitsschutzmanagementsystems und werden vom Unternehmer bestellt.
Arbeitssicherheit	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.
Audit	Systematischer, unabhängiger und dokumentierter Prozess zur regelmäßigen Bewertung und Verbesserung des H&S-Managementsystems.
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	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 sowie die Mitarbeiter zum gesundheitsförderlichen Verhalten befähigen. 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.

Ereignis mit hohem Potential	Ereignisse, die das Potential besitzen, schwere, sehr schwere oder tödliche Folgen nach sich zu ziehen (unabhängig von der tatsächlichen Ereignisschwere). Die Einstufung der Ereignisse erfolgt verantwortlich durch die betroffene Konzerngesellschaft oder deren Organisationseinheiten/Beteiligungen.
Gesundheit	Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.
Gesundheitsschutz	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 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 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.
Gesundheitsbedingte Ausfallquote	Ausfallzeit aufgrund Krankheit, Unfall und Kur im Verhältnis zur Sollarbeitszeit; die Erfassung erfolgt entsprechend der Gesetze und Regelungen der jeweiligen Länder.
International Health Standard (IHS)	Der International Health Standard legt die gesundheitsbezogenen Produkte und Leistungen fest, die jedem RWE-Mitarbeitenden weltweit mindestens angeboten werden. Bei Bedarf können die Konzerngesellschaften ihren Mitarbeitenden über den IHS hinaus weitere gesundheitsbezogene Angebote machen.
LTI (Lost Time Incident)	Arbeits- und Dienstwegunfall (ab 1. Ausfalltag)
LTIF (Lost Time Incident Frequency)	Unfallhäufigkeit LTI bezogen auf 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden.
Partnerfirmen	Partnerfirmen sind Auftragnehmer und deren Nachunternehmer, die im Rahmen von Lieferungen und Leistungen in/an RWE-Anlagen tätig werden.

Root Cause Analyse (RCA)	Methode zur strukturierten Untersuchung von Unfällen und anderen Ereignissen.
RCA-Experte	RCA-Experten analysieren und bewerten Unfälle und andere Ereignisse zielorientiert, sachgerecht und methodisch.

5 Regelungstatbestände / Prozesse / Verantwortlichkeiten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsgrundsätze von 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 den Vorstand der RWE AG und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der RWE AG. Der LTIF ist als TOP-Indikator in der variablen Vergütung der RWE AG-Vorstände sowie der Vorstände/Geschäftsführer der 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 vier Prinzipien umgesetzt:

1. Wir ALLE sind Vorbild!
2. Wir wollen keinen Unfall
3. Wir achten auf unsere Kollegen und halten die Augen offen!
4. Wir befähigen unsere Kollegen und Partnerfirmen-Mitarbeitenden zur Eigenverantwortung!

Diese Prinzipien sind Bestandteil der [integrierten Nachhaltigkeitsgrundsätze von RWE](#) und bilden die Grundlage für die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Konzerngesellschaften.

Im Rahmen der Strategie der Konzerngesellschaften legen die Vorstände/Geschäftsführer der Konzerngesellschaften quantitative und qualitative Ziele für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fest. Diese Ziele sind in den Konzerngesellschaften durch die Hierarchieebenen über den Zielvereinbarungsprozess herunterzubrechen. Durch diese Vorgehensweise wird der kontinuierliche Verbesserungsprozess in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz vorangetrieben.

Für die Festlegung des LTIF-Zielwertes des RWE-Konzerns werden die LTIF-Ziele der Konzerngesellschaften durch die OE „H&S Management und Expertise“ (PHH-M) der RWE Power AG abgefragt und diese zu einem Konzernwert aggregiert. Die LTIF-Zielwerte werden durch den CHO der RWE AG bestätigt.

5.2 Verantwortung, Aufgaben und Organisation

Die Vorstände bzw. Geschäftsführer der Konzerngesellschaften stellen die Umsetzung und Einhaltung rechtlicher Vorschriften in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz sicher.

Jede Konzerngesellschaft ist verpflichtet, mindestens ein Mitglied des Vorstands/der Geschäftsführung zu benennen, das Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortet. Die Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder/Geschäftsführer bleibt hiervon unberührt.

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

Die Basis für die Umsetzung und Einhaltung der Rechtspflichten legt ein geeignetes Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) fest, das die Anforderungen etablierter AMS-Standards erfüllt (z. B. ISO 45001,). Eine externe Zertifizierung wird den Konzerngesellschaften empfohlen.

5.3 Koordination der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

Der CHO der RWE AG ist verantwortlich für die konzernweite Koordination und Bewertung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Er wird durch den Leiter der OE „Health und Safety“ der RWE Power AG informiert, beraten und unterstützt.

Die Entwicklung von Konzerninitiativen/-programmen/ -standards bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt unter Beteiligung der OE „Health & Safety“ der RWE Power AG; hierbei werden die jeweiligen zentralen OEs für Health & Safety der Konzerngesellschaften eingebunden.

Der Internationale Health Standard (IHS) des RWE-Konzerns legt die gesundheitsbezogenen Produkte und Leistungen fest, die jedem RWE-Mitarbeiter weltweit mindestens angeboten werden. Festgelegt sind ebenfalls die Verantwortlichkeiten für die Sicherstellung des IHS in den einzelnen Ländern (siehe Anhang 4). Bei Bedarf können die Konzerngesellschaften ihren Mitarbeitern über den IHS hinaus weitere gesundheitsbezogene Angebote machen.

5.4 Ablauforganisation

Alle relevanten Prozesse zur Einhaltung der gesetzlichen Forderungen und der festgelegten Standards des RWE-Konzerns sind in den Konzerngesellschaften zu beschreiben.

Dies betrifft insbesondere:

- Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik
- Bewertung der Wirksamkeit des (integrierten) Managementsystems
- Organisation der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Sicherstellung des IHS
- 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 Partnerfirmen
- Planen und Durchführen von Audits und Begehungen
- Untersuchung und Analyse von Unfällen und besonderen Ereignissen
- Krisen- und Notfallmanagement

Die Verantwortung zur Implementierung dieser Standards sowie die Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Prozesse liegt beim Vorstand bzw. bei der Geschäftsführung der Konzerngesellschaften. Den Konzerngesellschaften steht es frei, darüber hinaus Regelungen und Prozesse zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu beschreiben.

Die Bestellung eines Arbeitsschutzmanagementbeauftragten (AMB), der die Bewertung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Arbeitsschutzmanagementsystems koordiniert, wird empfohlen.

5.5 Unfallberichterstattung & Kennzahlen im Konzern und CR-Bericht

Durch die systematische Erfassung und Untersuchung von arbeitssicherheitsrelevanten Ereignissen wird die Bewertung und kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterstützt.

Verantwortlich für die Erfassung, Bewertung und Untersuchung von Ereignissen sind die Konzerngesellschaften. Die Erfassung, Bewertung und Untersuchung der Ereignisse erfolgt konzernweit nach Abläufen, die eine einheitliche Konzernberichterstattung ermöglichen. Unterschiede können beispielsweise bedingt durch die jeweilige nationale Gesetzgebung bestehen. Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder anderen öffentlichkeitswirksamen H&S-Ereignissen ist der CHO der RWE AG durch die jeweilige Konzerngesellschaft zu informieren.

Für die Konzernberichterstattung werden quartärlich Kennzahlen (KPIs) zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz der Konzerngesellschaften durch die OE „H&S Management und Expertise“ (PHH-M) der RWE Power AG abgefragt, zusammengefasst und bewertet (s. Anhang 2). Darüber hinaus stellt PHH-M wesentliche Informationen bzw. KPIs folgenden Bereichen zur Verfügung:

- Group Compliance
- Strategy & Sustainability
- Group HR Controlling

Die Unfallkennzahlen sind online im [Kennzahlen-Tool](#) der RWE AG verfügbar.

Bei tödlichen Unfällen sowie bei Ereignissen mit hohem Potenzial ist eine Root Cause Analyse (RCA) unter Einbindung eines RCA-Experten durchzuführen (s. Anhang 3). Aufgrund der erkannten Unfallursachen sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zukünftig vergleichbare Ereignisse wirkungsvoll zu verhindern.

6 Außer Kraft gesetzte / Mitgeltende Konzernregelungen

6.1 Außer Kraft gesetzte Konzernregelungen

Konzernfachregelung Root Cause Analysis

6.2 Mitgeltende Konzernregelungen

- Business Directive Nachhaltigkeits-Berichterstattung
- Allgemeine Zusatzbedingungen Arbeitssicherheit (AZB-Arbeitssicherheit)

7 Anhänge

7.1 Anhang 1: Integrierte Nachhaltigkeitsgrundsätze der RWE

7.2 Anhang 2: Meldungen zum Unfallgeschehen, Festlegungen und Definitionen

7.3 Anhang 3: Root Cause Analyse (RCA)

7.4 Anhang 4: International Health Standard

7.1 Anhang 1: 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 CO₂-Ausstoß konsequent, bis wir 2040 klimaneutral sind.“

1. Compliance, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Energieeffizienz, Qualität, Informations- und Unternehmenssicherheit sowie Datenschutz² 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. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat Vorrang.

(1) Wir alle sind Vorbild!

(3) Wir achten auf unsere Kollegen und halten die Augen offen!

(2) Wir wollen keinen Unfall!

(4) Wir befähigen unsere Kollegen und Partnerfirmen-Mitarbeiter zur Eigenverantwortung!

9. Wir verstehen und erfüllen die Erwartungen unserer internen und externen Kunden. Gleiches erwarten wir von unseren Lieferanten und Partnern.
10. Wir wertschätzen die Leistung unserer Mitarbeiter. Wir legen Wert auf eine offene Kommunikation und fördern den unternehmensweiten und sicheren Informationsaustausch.
11. Wir entwickeln und schulen unsere Mitarbeiter und streben eine nachhaltige Stärkung des Bewusstseins der Mitarbeiter bezüglich unseres integrierten Managementsystems an.
12. 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

7.2 Anhang 2: Meldungen zum Unfallgeschehen, Festlegungen und Definitionen

1. Definitionen für die Ereignismeldung

<p>Unfall</p>	<p>Ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Menschen einwirkendes, den Körper schädigendes Ereignis.</p> <p>Unterscheidung nach Unfallarten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsunfall • Dienstwegeunfall • Wegeunfall • sonstige Unfälle
<p>Arbeitsunfall</p>	<p>Ein arbeitsbedingtes Ereignis (inkl. Dienstwegeunfall), das eine Verletzung oder unmittelbar eine Erkrankung nach sich zieht.</p>
<p>Dienstwegeunfall</p>	<p>Unfall auf allen Wegen außerhalb des Dienstgebäudes bzw. Werksgeländes im Auftrag des Unternehmens (z. B. Besprechungstermine, Kundenbesuche)</p>
<p>Belegschaft</p>	<p>Mitarbeiter + Auszubildende</p>
<p>Mitarbeiter</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>

geleistete Arbeitszeit bei eigenen Mitarbeitern	Sollarbeitszeit minus Ausfallzeiten (z. B. Feiertage, Krankheit, Urlaub, usw.) der Belegschaft plus Mehrleistung der Belegschaft. Die geleistete Arbeitszeit wird über die Stundenerfassung oder über einen täglichen Mittelwert von 7,6 Stunden berechnet.
geleistete Arbeitszeit bei Partnerfirmenmitarbeitern	Arbeitszeit der Partnerfirmenmitarbeiter während der Auftragserledigung. Die Arbeitszeiten der Partnerfirmen werden in Summe ermittelt (Aufschreibung, kaufmännische Berechnung, Zugangskontrolle).
LTI (Lost Time Incident) bei eigenen Mitarbeitern	Arbeits- und Dienstwegunfall (ab 1. Ausfalltag).
LTI (Lost Time Incident) bei Partnerfirmenmitarbeitern	Arbeitsunfälle (ab 1. Ausfalltag).
LTIF (Lost Time Incident Frequency) = Unfallhäufigkeit	LTIF bezogen auf 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden.

2. Erfassung der für die Berichterstattung erforderlichen Daten

Die Meldung und Erfassung aller Ereignisse erfolgt in den Konzerngesellschaften mindestens gemäß der o. g. Festlegungen und Definitionen. In zweifelhaften Fällen ist die jeweilige OE für Health & Safety der Konzerngesellschaft einzubinden.

Die für die Unfallberichterstattung benötigten Werte werden durch die OE „H&S Management und Expertise“ (PHH-M) der RWE Power AG quartärlich bei den Konzerngesellschaften abgefragt:

- LTIs von eigenen Mitarbeitern
- LTIs von Partnerfirmen-Mitarbeitern
- Tödliche Unfälle von eigenen Mitarbeitern.
- Tödliche Unfälle von Partnerfirmenmitarbeitern
- Geleistete Arbeitszeit der eigenen Mitarbeiter
- Geleistete Arbeitszeit von Partnerfirmenmitarbeitern

Die gesundheitsbedingten Ausfallquoten werden durch die OE „H&S Management und Expertise“ (PHH-M) der RWE Power AG bei der OE Group HR Controlling (CHE-P) der RWE AG abgefragt.

3. H&S-Berichterstellung und -erstattung

Die OE „H&S Management und Expertise“ (PHH-M) der RWE Power AG erstellt für den RWE-Konzern Quartalsberichte („H&S Reporting“) zum Unfallgeschehen und zu den gesundheitsbedingten Ausfällen. Die von den Konzerngesellschaften gemeldeten Daten (siehe „2. Erfassung der für die Berichterstattung erforderlichen Daten“) werden verifiziert bzw. auf Plausibilität geprüft. Hierbei 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.

Die Entwicklung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und deren wesentliche Ursachen werden in Zusammenarbeit mit den Konzerngesellschaften eingeordnet bzw. kommentiert und zu einem Gesamtbild zusammengefasst. Hierbei wird insbesondere die Effektivität der in den Konzerngesellschaften laufenden Verbesserungsmaßnahmen bewertet und, sofern erforderlich, Handlungsbedarf aufgezeigt.

Der Konzernbericht wird nach Fertigstellung an folgende Personengruppen versandt:

- Vorstand der RWE AG
- Vorstände bzw. Geschäftsführer, die in den Konzerngesellschaften für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich sind
- Chief Compliance Officer
- HR-Leiter der Konzerngesellschaften
- Vorsitzende der Gesamtbetriebsräte der Konzerngesellschaften
- Vorsitzende der Ausschüsse der Betriebsräte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

7.3 Anhang 3: Root Cause Analyse (RCA)

Regelungstatbestände / Prozesse / Verantwortlichkeiten

N°	Prozessablauf	Erläuterung
1		<p>Notfallmanagement am Standort sowie Informationssammlung zum Ereignis.</p>
2		<p>Einstufung und Auswahl der Ereignisse mit hohem Potential erfolgt unabhängig von der tatsächlichen Ereignisschwere; die Einstufung des Ereignisses erfolgt verantwortlich durch die Konzerngesellschaft oder deren Organisationseinheiten/Beteiligungen. Ein RCA-Experte kann bei der Einstufung eingebunden werden.</p>
3		<p>In Abhängigkeit der Ereignisschwere schnellstmögliche Kommunikation.</p>
4		<p>Ereignisabhängig haben die Konzerngesellschaft oder deren Organisationseinheiten/Beteiligungen sicherzustellen, dass ein Untersuchungsteam eine RCA-Untersuchung unter Einbindung eines RCA-Experten ohne zeitlichen Verzug durchführt.</p>
5		<p>Erstellung von Lessons Learned durch die Konzerngesellschaft oder deren Organisationseinheiten/Beteiligungen und konzernweite Kommunikation.</p>

7.4 Anhang 4: Internationaler Health Standard

Produkte/Leistungen des Internationalen Health Standard (Minimum Standard)

- Mitarbeiterberatung
- Medizinische Notfallversorgung
- Gesundheitspräventions- und Lernangebote
- Arztkonsultation
- Eignungsuntersuchung gemäß Gefährdungsbeurteilung
- Kranken-Rückkehrgespräche
- Arbeitsplatzbegehungen und Mitarbeiterberatung durch H&S-Experten
- Gesundheit(skompetenz) als integrativer Bestandteil von
 - Stellenbesetzungen
 - Personal- und Führungskräfteentwicklungsprogrammen
 - Führungskräfte- und Vorstandstreffen

Länderbezogene Verantwortlichkeiten

- Grundsätzlich ist der Leiter der OE „Health & Safety“ der Konzerngesellschaften für die Einführung und Einhaltung des Internationalen Health Standards in den Ländern verantwortlich, in denen die Konzerngesellschaft aktiv ist.
- In Ländern mit mehreren Konzerngesellschaften trägt die Konzerngesellschaft mit der höchsten Anzahl der dort tätigen Mitarbeiter die Verantwortung für die Einhaltung des Internationalen Health Standards.