



enercity Aktiengesellschaft, Hannover

**Nachhaltigkeitserklärung
für den enercity-Konzern
2025**

Executive Summary

Die enercity AG gestaltet die Transformation der Energieversorgung in Hannover und der Region aktiv mit dem Ziel, bis 2040 Klimaneutralität zu erreichen. Grundlage hierfür ist ein langfristiger Transformationspfad für Strom-, Wärme- und Infrastruktursysteme, der ökologische Nachhaltigkeit, Versorgungssicherheit und wirtschaftliche Stabilität miteinander verbindet.

Energiewende

Ein zentraler Schritt zur Reduktion der Treibhausgasemissionen ist der Ausstieg aus der Kohleverstromung bis zum Ende der Heizperiode 2027/2028. Dadurch werden rund 70 Prozent der heutigen direkten Emissionen (Scope 1) des Unternehmens adressiert. Parallel dazu baut enercity die Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen konsequent aus und entwickelt klimafreundliche Lösungen für die Wärmeversorgung.

Für die Transformation des Energiesystems plant enercity Investitionen von rund 8,6 Milliarden Euro bis zum Jahr 2035. Diese Investitionen fließen insbesondere in den Ausbau erneuerbarer Energieerzeugung, die Dekarbonisierung der Fernwärme, den Ausbau moderner Energieinfrastruktur sowie in Digitalisierung und innovative Technologien zur Steigerung der Effizienz im Energiesystem.

Die Dekarbonisierung der Wärmeversorgung stellt einen zentralen Hebel für die Emissionsreduktion dar. enercity setzt hierbei auf Maßnahmen wie den Einsatz von Großwärmepumpen, die Integration erneuerbarer Wärmequellen, die Nutzung industrieller Abwärme sowie die Weiterentwicklung der Fernwärmenetze in Hannover und der Region.

Gesellschaftliches Engagement

Neben der ökologischen Transformation stärkt enercity auch seine gesellschaftliche Verantwortung. Das Unternehmen arbeitet mit mehr als 350 Kommunen in Deutschland zusammen, um nachhaltige Energie- und Infrastrukturprojekte umzusetzen. Ziel ist es, gemeinsam mit Städten und Gemeinden die lokale Energiewende voranzutreiben und langfristig resiliente Versorgungsstrukturen aufzubauen.

Mitarbeiter sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die nachhaltige Transformation von enercity. Das Unternehmen versteht seine Belegschaft als wichtigsten Bestandteil der eigenen Entwicklung und setzt daher auf sichere Arbeitsbedingungen, kontinuierliche Weiterbildung sowie eine Unternehmenskultur, die Vielfalt, Chancengleichheit und die aktive Beteiligung der Mitarbeiter:innen fördert. Ziel ist es, eine attraktive und verantwortungsvolle Arbeitgeberin zu sein und die Transformation der Energieversorgung gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen aktiv zu gestalten. Gleichzeitig verfolgt enercity eine klare Strategie zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der Unternehmensführung. So liegt der Frauenanteil im Vorstand bei 66 Prozent, während der Frauenanteil im Aufsichtsrat 45 Prozent beträgt.

Darüber hinaus engagiert sich enercity im Rahmen von Spenden- und Sponsoringprogrammen für gesellschaftliche, soziale und kulturelle Initiativen in Hannover und der Region. Gefördert werden unter anderem Sportvereine, Bildungs- und Umweltprojekte, kulturelle Einrichtungen sowie soziale Organisationen. Durch diese Aktivitäten trägt das Unternehmen zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und zur nachhaltigen Entwicklung der Region bei.

Transparenz

Die Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Ab dem Berichtsjahr 2027 wird enercity vollständig nach den neuen europäischen Nachhaltigkeitsstandards berichten. Der Ausbau von Datengrundlagen und Kennzahlensystemen ermöglicht eine transparente Steuerung von Emissionen, Investitionen und Transformationsmaßnahmen.

Inhalt

1. Allgemeine Informationen (SDGs 8, 12, 16 und 17)	04
1.1 Grundlagen für die Erstellung (SDGs 8, 12, 16 und 17)	04
1.1.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	04
1.2 Corporate Governance (SDGs 5 und 16)	08
1.3 Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit	15
<hr/>	
2. Umweltinformationen (SDGs 6, 7, 11, 13, 14, 15 und 17)	17
2.1 Klimawandel (SDGs 7, 11 und 13)	18
2.1.1 Eindämmung des Klimawandels (SDGs 7 und 13)	18
2.1.2 Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11)	23
2.1.3 Maßnahmen zum Klimaschutz (SDGs 7, 11 und 13)	30
2.2 Wasser- und Meeresressourcen (SDGs 6, 14 und 15)	36
2.2.1 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen (SDGs 6, 14 und 15)	36
<hr/>	
3. Soziale Informationen (SDGs 5, 7, 8, 10, 11 und 12)	38
3.1 Eigene Belegschaft (SDGs 8 und 10)	38
3.1.1 Diversität & Inklusion (SDGs 5, 8 und 10)	41
3.1.2 Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum (SDG 8)	44
3.2 Lokale Gemeinschaften (SDGs 7, 11 und 17)	52
3.2.1 Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)	52
3.3 Verbraucher:innen (SDGs 7 und 12)	56
<hr/>	
4. Governance-Informationen (SDGs 8, 9, 10, 12, 16 und 17)	58
4.1 Unternehmenskultur (SDGs 8 und 16)	58
4.2 Unternehmenspolitik (SDGs 12, 16 und 17)	59
4.3 Lieferkette und Menschenrechte (SDGs 8, 10, 12 und 16)	61
4.3.1 Lieferantenstruktur (SDG 8)	61
4.3.2 Informationssicherheit und Datenschutz (SDGs 9 und 16)	63
4.3.3 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)	64

1. Allgemeine Informationen (SDGs 8, 12, 16 und 17)

1.1 Grundlagen für die Erstellung (SDGs 8, 12, 16 und 17)



1.1.1 Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Durch die freiwillige Nachhaltigkeitserklärung fördert enercity Transparenz und verantwortungsvolle Unternehmensführung und trägt damit wirksam zu den SDGs (Sustainable Development Goals der UN) bei. Die Orientierung an anerkannten Rahmenwerken wie den ESRS (European Sustainability Reporting Standards) und dem CSR-RUG (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) stärkt die Qualität und Vergleichbarkeit der Berichterstattung und schafft so die Basis für eine glaubwürdige und vollständige Offenlegung. Sie spiegelt enercitys Anspruch wider, als kommunales Unternehmen Transparenz, Verantwortung und Rechenschaftspflicht zu leben, und adressiert übergreifend **SDG 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), **SDG 12** (Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster), **SDG 16** (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) sowie **SDG 17** (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) – Ziele, die eine verantwortungsvolle, transparente und kooperative Unternehmensführung als Voraussetzung nachhaltiger Entwicklung begreifen – ganz im Sinne von **SDG 12.6**, das Unternehmen dazu aufruft, Nachhaltigkeitspraktiken zu übernehmen und Informationen regelmäßig zu berichten, sowie **SDG 17.16** und **17.17**, die auf starke multi-institutionelle Partnerschaften und Wissenstransfer für nachhaltige Entwicklung setzen.



Gesellschaftliche Verantwortung und Berichterstattung

Im Berichtsjahr blickte die enercity AG auf 200 Jahre Unternehmensgeschichte zurück – zwei Jahrhunderte geprägt von Mut, Innovationskraft und der tiefen Überzeugung, dass Fortschritt immer im Dienst der Menschen stehen muss. Seit der ersten Gaslaterne auf dem Glocksee-Gelände im Jahr 1825 bis zu den heutigen intelligenten Energie- und Wärmesystemen hat sich unser Unternehmen immer wieder neu erfunden und die Energiezukunft aktiv gestaltet. Die Geschichte unserer Gesellschaft zeigt, wie eng technologische Erneuerung, gesellschaftlicher Wandel und unternehmerische Verantwortung miteinander verwoben sind. Aufbauend auf diesem reichen Erfahrungsschatz stellen wir uns heute entschlossen den großen Aufgaben unserer Zeit: der Dekarbonisierung, der Digitalisierung und einer nachhaltigen Stadtentwicklung. Was uns dabei leitet, ist derselbe Pioniergeist, der uns seit zwei Jahrhunderten trägt.

Als kommunales Unternehmen übernimmt enercity seit jeher gesellschaftliche Verantwortung. Der enercity-Konzern strebt danach, sich nicht nur wirtschaftlich, sondern auch in den Bereichen Umweltschutz, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance; kurz: ESG) kontinuierlich zu verbessern und sich an seinen Fortschritten in diesen Bereichen messen zu lassen.

Derzeit unterliegt enercity keinen gesetzlichen Berichtspflichten im Bereich der nichtfinanziellen Berichterstattung. Dennoch veröffentlichen wir im nunmehr sechsten Jahr in Folge eine Nachhaltigkeitserklärung auf freiwilliger Basis.

In den vergangenen Jahren wurden die Inhalte unserer Nachhaltigkeitserklärung thematisch entlang der SDGs gebündelt dargestellt. Für das Geschäftsjahr 2025 erfolgt die Berichterstattung nun erstmalig unter teilweiser Berücksichtigung der europarechtlichen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): Entsprechend richten wir Aufbau und Gliederung der Erklärung künftig stärker an den ESRS aus. Zugleich behalten wir den SDG-Bezug bei, um die Anschlussfähigkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten an die globalen Zielsetzungen weiterhin transparent zu machen und die Konsistenz zu den vorherigen Nachhaltigkeitserklärungen herzustellen. Daher beginnt jedes Kapitel mit einer Übersicht der jeweils relevanten SDGs, bevor die dazugehörigen Inhalte und Kennzahlen in den folgenden Abschnitten unter teilweiser Berücksichtigung der ESRS-Anforderungen und Datenpunkte erläutert werden.

Der enercity-Konzern wird für das Geschäftsjahr 2027 erstmalig verpflichtend nach der CSRD berichten müssen. Bereits heute bereiten wir uns darauf vor, indem wir uns schrittweise einer CSRD-konformen Berichterstattung annähern. Deshalb berücksichtigen wir in diesem Jahr zunächst im Wesentlichen die ESRS-Standards E1 (Klimawandel), S1 (Eigene Belegschaft) und G1 (Unternehmensführung), die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) als besonders relevant identifiziert wurden. Im kommenden Jahr werden weitere Standards hinzukommen und eine vollständige Offenlegung mit Beginn der Berichtspflicht erfolgen. Weiterhin werden die Themen aus den letzten Nachhaltigkeitserklärungen wieder aufgegriffen und erweitert. Diese Anpassungen

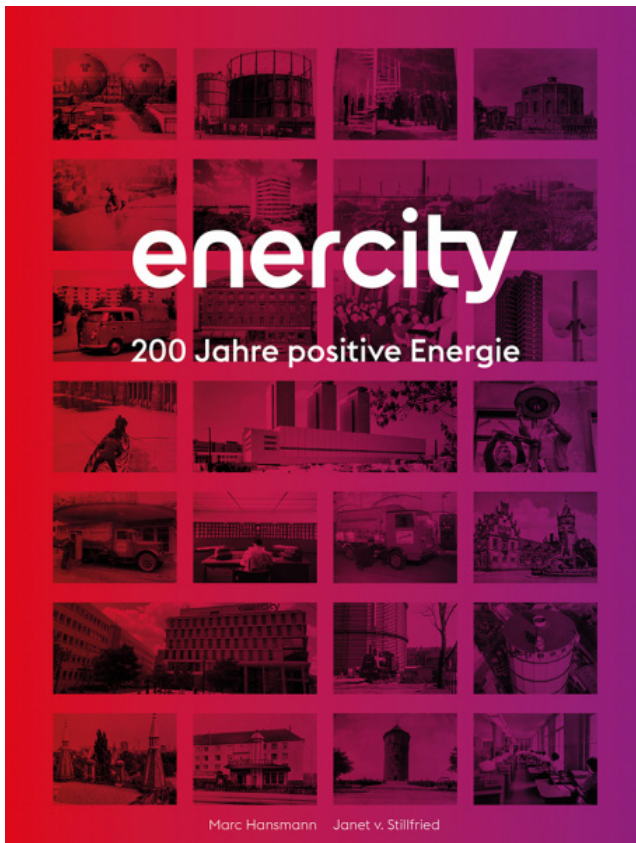
sollen eine höhere Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen der Branche ermöglichen, die Transparenz für Stakeholder erhöhen und zugleich eine fundierte Grundlage für zukünftige Prüfungen und regulatorische Anforderungen schaffen.

Ferner findet das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (§ 289c-e HGB und 315c HGB) auf freiwilliger Basis Berücksichtigung, das Anforderungen an eine Berichterstattung über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmer:innenbelange, zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung definiert.

Die Berichtsinhalte beziehen sich – soweit nicht anders gekennzeichnet – auf das Geschäftsjahr 2025 und umfassen den enercity-Konzern einschließlich seiner konsolidierten Tochtergesellschaften gemäß der im Konzernabschluss angewandten Konsolidierungsmethodik. Soweit Nachhaltigkeitsinformationen einzelner Tochtergesellschaften nicht in gleicher Tiefe vorliegen oder nicht wesentlich im Sinne der doppelten Wesentlichkeit werden, wird dies im jeweiligen Abschnitt kenntlich gemacht.

Die ESRS verlangen nicht, dass ein Unternehmen über ESG-Aspekte berichtet, die in den Standards behandelt werden, wenn diese Aspekte als nicht wesentlich eingestuft wurden. Die Nachhaltigkeitserklärung analysiert die wesentlichen Auswirkungen des Unternehmens auf Mensch und Umwelt. Sie stellt die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf die Entwicklung, die Leistung und die Positionierung des Unternehmens dar. Alle Geschäftsbereiche und Gesellschaften des enercity-Konzerns verfolgen die ESG-Aspekte kontinuierlich, um einen Beitrag zu den Nachhaltigkeitsthemen sowie den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zu leisten und einen Mehrwert für die Stakeholder zu schaffen.

Um eine klare, konsistente und leserfreundliche Berichterstattung zu gewährleisten, macht der enercity-Konzern in der Nachhaltigkeitserklärung 2025 in ausgewählten Fällen Gebrauch von Verweisen auf andere Teile des Konzernlageberichts sowie auf sonstige externe Berichte.



200 Jahre enercity - Chronik und Archiv

Anfang des Jahres 2024 erfolgte der Entschluss des Vorstandes für das Jubiläumsjahr 2025 zu seiner 200-jährigen Geschichte eine neue Chronik für alle Mitarbeiter:innen und Interessierten zu publizieren. Für die Leserschaft sollte dieses besondere Buch thematisch breit aufgestellt sein, sodass es nicht nur die Technikgeschichte, sondern auch die Kulturgeschichte von enercity widerspiegelte. Dabei war der authentische Blick auf die häufig in anderen Unternehmensdarstellungen ausgeblendete NS-Zeit mit dem Zweiten Weltkrieg und deren zeithistorische Einordnung gleichermaßen relevant für die neue Publikation. Diese besondere Chronik sollte zudem entsprechend zum Image enercitys das Employer Branding sowie die Unternehmenskultur befördern und eine Benchmark auf dem Büchermarkt werden.

Zum Beginn des Projektes gab es Anfang des Jahres 2024 keinen Überblick zu vorhandenen und nutzbaren Dokumenten, Fotos oder Exponaten im Unternehmen. Für die notwendige, umfangreiche Ausarbeitung und Forschung wurde parallel zur Chronik daher begonnen, das enercity-Archiv aufzubauen,

das zukünftig ein wichtiger Bestandteil des Unternehmens ist. Zum ersten Mal werden die sehr unterschiedlichen Archivalien und Exponate der historisch gewachsenen Standorte der letzten 200 Jahre zu Themenkomplexen wie Wasser, Strom und Gas zusammengeführt, aufgearbeitet und erfahrbar gestaltet.

Das Projekt **Chronik und Archiv** wurde dem Bereich **People & Organization** (P&O) zugeordnet, da der Arbeitsauftrag das Employer Branding sowie die Unternehmenskultur befördert und beide Bereiche dort angesiedelt sind.

Die Chronik

Mit der Chronik ist eine umfassende Dokumentation entstanden, die nicht nur der Wissenschaft neue Ansätze für weiterführende Themen bietet, sondern insbesondere allen Mitarbeiter:innen sowie Interessierten einen anderen Zugang als üblich zur Konzerngeschichte ermöglicht.

Die mehr als 500 Abbildungen auf den 350 Seiten der Publikation ergänzen die Ausarbeitung der Historie in ihrer langen Reise der technischen Innovationen, gesellschaftlichen Verantwortung und Stadtgeschichte, die von den Menschen im Zeitgeschehen geprägt wurde. Die Entwicklungsstufen brachten radikale Einschnitte durch den politischen Wandel vom Kaiserreich zur NS-Zeit und der Gründung der Bundesrepublik Deutschland bis in die Gegenwart, die in ihrer Ausprägung für das Unternehmen dargestellt werden konnten. Es zeigt sich, dass das Geschäftsfeld von enercity schon früh mit den Bedürfnissen und der Lebensqualität der hannoverschen Gesellschaft in den letzten 200 Jahren verbunden war und bis heute ist. Diese Darstellung der Vergangenheit kann durch die Chronik und die Aufbereitung der Historie über Transferwissen mit der Gegenwart verbunden werden. Diese Erfahrungswerte werden ein wichtiger Schlüssel für die Zukunft von enercity sein.

Das Archiv

Zukünftig sollen die Arbeiten zur Errichtung des Konzernarchivs, die im Jahr 2024 begannen, intensiviert und fortgeführt werden. Für dieses Projekt hat das enercity-Archiv die Aufgabe, das Archivgut des Konzerns festzustellen, zu übernehmen, auf Dauer zu erhalten, auszuwerten und für eine weitere begleitende Nutzung bereitzustellen. Auch eigene Forschungen für die Interessen von enercity sollen vorangetrieben

werden. Dazu sollen die gesamten Archivalien und hier insbesondere der mehrere tausend Fotos umfassende Bestand, mit eigenen Mitteln digitalisiert sowie in eine Datenbank eingepflegt werden. Eine effiziente, hochwertige Nutzung ist bereits heute in Teilen dadurch möglich und wird auch angefragt.

Als Basis soll in Zukunft somit ein Überblick über Archivalien, Bestände und auch Exponate der verschiedenen Standorte zu den Themen **Wasser, Gas, Strom** von 1825 bis heute entstehen und kontinuierlich fortgeführt werden. Diese Archivgüter bestehen aus Arbeitszusammenhängen des Konzerns mit seinen verschiedenen Bereichen, Standorten und Anlagen wie Verwaltungsvorgänge, Jahresberichte, Zeichnungen, Pläne, Fotos und vielem mehr. Auch technische Geräte, Werkzeuge und Arbeitsmaterialien des Alltags sind Teil der Sammlung und werden sorgfältig dokumentiert sowie archiviert.



Im Archiv zeigt sich bereits heute die Vielfältigkeit der Arbeitsbereiche und die enorme Kompetenz der Mitarbeiter:innen, durch die enercity durch die Zeit getragen wurde und wird. Der Wert dieses Archivguts ist nicht nur monetär, sondern besteht genauso für die Zivilgesellschaft als wichtiger Teil der Unternehmens- und Stadtkultur. Mit diesem Arbeitsbereich verbun-

den sind somit zukünftig weitere Forschungsprojekte, der Aufbau eines Netzwerkes zu Stakeholdern wie Archiven, Museen, Gedenkstätten und Universitäten, aber auch pädagogische Einrichtungen. Ein besonderer Fokus könnte zukünftig in der Zusammenarbeit mit Kindern sowie Jugendlichen liegen. Aus diesen Aktivitäten sollen insgesamt verschiedene Kooperationen erfolgen, die bis in die Stadtgesellschaft hineingetragen werden und ein Gewinn für enercity sind.

Einbeziehung der Wertschöpfungskette

Die Nachhaltigkeitserklärung für das Geschäftsjahr 2025 umfasst neben den Aktivitäten des enercity-Konzerns auch ausgewählte Informationen über die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, soweit diese im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als relevant identifiziert wurden. Die Berichterstattung zu vor- und nachgelagerten Aktivitäten konzentriert sich insbesondere auf Umweltwirkungen (z. B. indirekte Treibhausgasemissionen – Scope 3), menschenrechtliche Risiken entlang der Lieferkette (z. B. Herkunft Steinkohle, menschenrechtliche Sorgfalt) sowie Kund:innenbeziehungen. Bereits in der Nachhaltigkeitserklärung 2024 wurden die genannten vor- und nachgelagerten Auswirkungen in Ansätzen berücksichtigt. Dabei wird der Grad der Einbeziehung durch die Verfügbarkeit von Daten, die Kontrolle über Prozesse sowie die Möglichkeit zur Einflussnahme bestimmt. Ziel ist es, die Transparenz über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette schrittweise auszubauen und diese systematisch in die Berichterstattung gemäß der ESRS einzubetten.

Mess- und Ergebnisunsicherheiten

Folgende quantitative und monetäre Kennzahlen sind in dieser Nachhaltigkeitserklärung mit einem hohen Maß an Mess- bzw. Ergebnisunsicherheit behaftet:

- Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3, Kategorien 1, 3, 11): Die Werte beruhen auf Näherungsmodellen, Emissionsfaktoren und Annahmen zu Nutzungsverhalten, die eine erhebliche Bandbreite aufweisen können.
- Ressourcenverbrauch in der Lieferkette (ESRS E5): Die zugrunde liegenden Daten basieren auf sektoralen Durchschnittswerten und Proxies, da belastbare Primärdaten aus Lieferantenerhebungen noch nicht flächendeckend vorliegen.

- Schätzungen zu Umweltrisiken (z. B. erwartete Sanierungskosten): Diese beruhen auf Prognosen regulatorischer Entwicklungen und technologischer Trends, die von hoher Ergebnisunsicherheit geprägt sind.
- Die vorgenannten Messunsicherheiten resultieren im Wesentlichen aus der Abhängigkeit von zukünftigen Ereignissen, der Verwendung

unterschiedlicher Mess- oder Bewertungsmethoden und der Verfügbarkeit und Qualität externer Daten, insbesondere entlang der Wertschöpfungskette. In künftigen Berichtsjahren sollen diese Unsicherheiten durch verbesserte Datenerhebung, IT-basierte Verknüpfung mit operativen Systemen sowie standardisierte Lieferantenabfragen schrittweise reduziert werden.

1.2 Corporate Governance (SDGs 5 und 16)



Gute Unternehmensführung ist das Rückgrat jeder nachhaltigkeitsorientierten Organisation. Dieses Kapitel beschreibt die Governance-Strukturen von energcity – von Vorstand und Aufsichtsrat bis hin zu internen Kontroll- und Risikomechanismen. Es adressiert direkt **SDG 16** (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen): Inklusiv, transparente und rechenschaftspflichtige Institutionen auf allen Ebenen sind Voraussetzung für eine gerechte und nachhaltige Gesellschaft – und für das Vertrauen, das Kund:innen, Kommunen und Investor:innen in ein kommunales Energieunternehmen setzen. Ebenso ist **SDG 5** (Geschlechtergleichstellung) integraler Bestandteil guter Unternehmensführung: Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungsgremien und Entscheidungsprozessen – entsprechend **SDG 5.5** – ist für energcity nicht nur eine regulatorische Anforderung, sondern Ausdruck eines modernen und zukunftsfähigen Governance-Verständnisses.

Transformation der Unternehmensorganisation

Der Weg vom städtischen Gaswerk zur heutigen energcity AG ist ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie konsequent sich das Unternehmen immer wieder an neue Rahmenbedingungen angepasst hat. Im 20. Jahrhundert markierten der Wandel zu den Städtischen Betriebswerken (1922), der Übergang zu den Stadtwerken Hannover (1952) und der Schritt zur Aktiengesellschaft (1970) wichtige Stationen auf dem Weg zu einem modernen, marktorientierten Energieunternehmen. Jede Phase brachte strukturelle Veränderungen mit sich – und zugleich neue Chancen, die strategische Ausrichtung zu schärfen. Mit der Einführung der Marke **enerCity** im Jahr 1996 begann ein neues Kapitel, das Serviceorientierung und Wettbewerbsfähigkeit in den Mittelpunkt rückte. Diese Entwicklung setzte sich fort, als die Gesellschaft 2018 den Namen energcity AG annahm und damit sichtbar machte, dass Tradition und Moderne kein Gegensatz sind, sondern ein gemeinsames Fundament.



Als eines der führenden kommunalen Energieunternehmen Deutschlands unterliegt der enercity-Konzern einer differenzierten Corporate-Governance-Struktur, die sich durch eine klare Aufgabenteilung zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und operativem Management auszeichnet. Diese Institutionen spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der ambitionierten Nachhaltigkeitsagenda des Konzerns.

Management

Das Management der enercity AG bestand im Geschäftsjahr 2025 aus drei Mitgliedern.



Seit dem 1. Juli 2024 führt **Aurélie Alemany** als Vorstandsvorsitzende (CEO) den Vorstand des enercity-Konzerns und ist außerdem verantwortlich für die Bereiche Markt, e-Mobility, Digitale Fähigkeiten & Prozesse, Digitalisierung & IT, Unternehmensentwicklung, Trading & Energy Markets sowie Konzernkommunikation. Die gebürtige Französin ist studierte Verfahrenstechnikerin und bringt umfangreiche Erfahrung aus Schlüsselpositionen der Chemie- und Energiewirtschaft mit, darunter auch CEO-Rollen bei der Senec GmbH, der yellostrom GmbH sowie verschiedenen Führungspositionen bei der BASF und dem EnBW-Konzern.

Aurélie Alemany sieht die konsequente Umsetzung der Energie- und Wärmewende als eine ganz entscheidende Verantwortung unserer Zeit. Und sie ist

überzeugt davon, dass diese Generationenaufgabe auf bezahlbare Art und Weise gelingen kann. Aus Sicht von Aurélie Alemany ist es dafür erforderlich, so schnell wie möglich,

- Energieangebot und -nachfrage intelligent zu vernetzen, um das Energiesystem bestmöglich zu flexibilisieren und damit vorhandene Kapazitäten optimal auszulasten,
- verfügbare Technologien konsequent zu nutzen und gleichzeitig Innovationen technologieoffen zu fördern und
- die regulatorischen Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass beides nach marktwirtschaftlichen Prinzipien unterstützt und beschleunigt wird.

Ihre wichtigste Aufgabe sieht sie deshalb neben dem weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien und dem Kohleausstieg in Hannover darin, die digitale Transformation des Energiesystems kraftvoll voranzutreiben und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz dafür zu nutzen, die digitale Energie- und Wärmewende in Deutschland und ganz besonders in der Region Hannover entscheidend voranzubringen und zu einem nachhaltigen und wirtschaftlichen Erfolg zu machen.

Neben der CEO ist **Prof. Dr. Marc Hansmann** CFO der enercity AG und seit 2017 Mitglied im Vorstand. Der promovierte Volkswirtschaftler war bis zu seinem Wechsel zu enercity zehn Jahre lang Kämmerer der Stadt Hannover. Seine berufliche Karriere begann Marc Hansmann in einer internationalen Unternehmensberatung. Seine Expertise in kommunaler Finanzwirtschaft und nachhaltiger Infrastrukturplanung prägt die strategische Ausrichtung des Konzerns, der bis 2040 klimaneutral werden soll. Durch die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in alle Finanzentscheidungen schuf er die Grundlage für enercitys Vorreiterrolle in der Energiewende.

Seit dem 1. August 2025 ist **Eefje Pompen** als Personalvorständin und Arbeitsdirektorin (CHRO) Mitglied des Vorstands. Die gebürtige Niederländerin ist studierte Kommunikationswissenschaftlerin und verfügt über umfangreiche und internationale Erfahrung im Personalwesen. Nach ihrem Studium startete sie ihre

Karriere als Trainee bei Mercedes-Benz und übernahm dort im Laufe der Jahre mehrere Führungsfunktionen im HR-Bereich – unter anderem in der globalen Führungskräfteentwicklung sowie in der Vergütungspolitik. Im Anschluss gründete sie in den Niederlanden eine Agentur zur Vermittlung weiblicher Führungskräfte. Ab 2017 verantwortete sie den Personalbereich von Athlon International, einem Flottenmanagement-Spezialisten der Daimler Mobility. Zuletzt leitete sie bei Mercedes-Benz die Bereiche HR-Transformation, Digitalisierung und operative Themen weltweit.

Mit ihrem Wechsel zu enercity ist sie in ihrer Rolle für die ganzheitliche, personalwirtschaftliche Ausrichtung des Konzerns verantwortlich und verfolgt das klare Ziel, das Unternehmen als attraktive Arbeitgeberin strategisch weiterzuentwickeln. Zudem sieht sie die Unterstützung der Transformation als eine Kernaufgabe. Darüber hinaus verantwortet sie die Bereiche Wasser, Health, Safety und Environment (HSE), zentrale Services, Recht und Compliance sowie die Konzernrevision.

Aufsichtsrat

Unter dem Vorsitz von **Anja Ritschel** (seit dem 01.04.2022) setzt sich der 20-köpfige Aufsichtsrat nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes aus je zehn Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerninnen und der Arbeitnehmer:innen zusammen.

Mitglieder der Anteilseignerninnen:

Städtische Mitglieder im Aufsichtsrat:

Ratsherr Jens Allerheiligen
Ratsherr Lars Kelich (bis 03.04.2025)
Ratsfrau Greta Garlichs (ab 04.04.2025)
Bürgermeister Thomas Klapproth
Ratsherr Dr. Bala Subramanian Ramani (bis 03.04.2025)
Stadträtin Anja Ritschel
Ratsfrau Anja Schollmeyer (ab 04.04.2025)
Ratsherr Felix Semper
Ratsfrau Julia Stock
Ratsfrau Dr. Maxi Ines Carl

Mitglieder der anderen Anteilseignern im Aufsichtsrat:

Anne Rethmann, Vorständin Thüga AG
Gabriele Aplenz, Leiterin Gesellschaftsrecht & Gremien Thüga AG

Mitglieder der Arbeitnehmer:innen:

Henning Behnsen
Martin Bühre
Sinem Dogan, Verdi
Daniel Kaufeld
Peggy Keller
Michael Kranz (bis 31.12.2025)
Frederik Moch
Jan Orbach
Ralf Riekemann
Frank Schröder

Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung des Vorstandes verantwortlich und arbeitet eng mit diesem zusammen. Er ist unabhängig in seinen Entscheidungen und nicht an Weisungen gebunden. Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben gleiche Rechte und Pflichten. Entscheidungen werden im Gremium gemeinsam getroffen und der Aufsichtsrat kann sich regelmäßig durch den Vorstand über alle relevanten Geschäftsvorgänge informieren lassen.

Der Vorstand ist verpflichtet, den Aufsichtsrat regelmäßig über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu informieren. Diese Berichte erfolgen in schriftlicher Form und werden in den Sitzungen des Aufsichtsrates erläutert.

Zur fundierten Entscheidungsfindung kann der Aufsichtsrat Sachverständige und weitere Experten hinzuziehen, um bestimmte Themen fachlich zu begleiten. Sitzungen finden regelmäßig viermal jährlich statt, können aber auch bei besonderen Anlässen kurzfristig einberufen werden.

Der Aufsichtsrat trägt Verantwortung für die ordnungsgemäße Unternehmensführung und überwacht die Umsetzung strategischer Entscheidungen. In diesem Rahmen bereiten verschiedene Ausschüsse spezifische Themen vor und unterstützen die Entscheidungsfindung des Gremiums. Strategische und finanzielle Fragestellungen werden durch spezialisierte Ausschüsse begleitet, die Handlungsempfehlungen für den Gesamtaufichtsrat erarbeiten:

Präsidialausschuss

Er bereitet die Verhandlungen und Beschlüsse des Aufsichtsrates vor und trifft Entscheidungen über Vorlagen des Vorstandes und Fragen, deren Erledigung im Interesse der Gesellschaft einen Aufschub bis zur nächsten Aufsichtsratssitzung nicht zulassen.

Darüber hinaus stehen auch Personalthemen wie Vorstandsziele im Fokus seiner Tätigkeiten.

Finanzausschuss

Dem Finanzausschuss ist die Vorbereitung der Beschlussfassung über den Wirtschaftsplan, die Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses und des gemäß § 171 Aktiengesetz (AktG) zu erstattenden Abschlussberichtes des Aufsichtsrats zu übertragen.

Beteiligungs- und Strategieausschuss

Der Beteiligungs- und Strategieausschuss hat die Aufgabe, Entscheidungen des Aufsichtsrates zu Konzern- und Beteiligungsangelegenheiten vorzubereiten. Dies umfasst insbesondere die Vorbereitung des Erwerbs sowie der Veräußerung von Unternehmen und wesentlichen Beteiligungen.

Grundsätzliche Fragen der Unternehmensstrategie und Angelegenheiten der Beteiligungsführung sind zudem im Beteiligungs- und Strategieausschuss zu beraten. Außerdem bereitet der Ausschuss Entscheidungen des Aufsichtsrates über erforderliche Stimmabgaben in Gesellschafter- oder Hauptversammlungen oder sonst zuständiger Gremien eines anderen Unternehmens vor.

Geschlechterverhältnis und weitere Aspekte der Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2025 setzte die enercity AG weiterhin auf die Förderung von Vielfalt in den Leitungs- und Aufsichtsorganen. Das Geschlechterverhältnis der Mitglieder stellte sich zum Stichtag 31.12.2025 wie folgt dar:

Vorstand

Zum Bilanzstichtag bestand der Vorstand aus insgesamt drei Mitgliedern, davon zwei Frauen und ein Mann. Der Frauenanteil im Vorstand lag damit bei **66 Prozent**, der Männeranteil bei **34 Prozent**.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der enercity AG umfasste insgesamt 20 Mitglieder. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag zum Stichtag bei **45 Prozent**, der Männeranteil bei **55 Prozent**.

Gesamtgremien

(Vorstand und Aufsichtsrat zusammen)

Bezogen auf die Gesamtzahl der Mitglieder in bei-

den Organen betrug der Anteil weiblicher Mitglieder rund **48 Prozent**.

Expertise & Rollen der Leitungs- und Aufsichtsorgane

Im Geschäftsjahr 2025 verfügten die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat der enercity AG über eine breite Erfahrung, die sowohl den Kernsektor Energieversorgung als auch angrenzende Geschäftsfelder umfasste. Die Zusammensetzung der Gremien spiegelt fundierte Kenntnisse in den Bereichen Erzeugung, Netzinfrastruktur, Energiehandel, erneuerbare Energien, Dekarbonisierungstechnologien, Digitalisierung und energiewirtschaftliche Regulierung wider. Zahlreiche Mitglieder verfügen über langjährige operative oder strategische Verantwortung in Unternehmen der Energie- und Versorgungswirtschaft, insbesondere in Deutschland. Ergänzt wird dies durch punktuelle internationale Erfahrungen in europäischen Nachbarländern. Darüber hinaus bringen einzelne Mitglieder zusätzliche Expertise in der Transformation von Geschäftsmodellen, dem Ausbau von Windkraft- und Photovoltaikprojekten sowie der Entwicklung innovativer Kundenlösungen ein. Die Kenntnisse in den Bereichen Klimaschutzstrategie, Transformation von Energieinfrastrukturen und Emissionsmanagement tragen dazu bei, die wesentlichen Klimarisiken angemessen zu bewerten und Steuerungsmaßnahmen festzulegen.

Im enercity-Konzern ist das Thema integriertes Geschäftsverhalten auf höchster Führungsebene verankert. Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und ethischen Grundsätzen. Dies schließt Themen wie Korruptionsprävention, Hinweisgeberschutz, Vermeidung von Interessenkonflikten sowie den fairen Umgang mit Geschäftspartner:innen ein.

Zur konkreten Steuerung und Überwachung hat der Vorstand die operative Zuständigkeit bei der Compliance-Abteilung angesiedelt, die direkt an den Vorstand berichtet und regelmäßig zur Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems rapportiert.

Der Aufsichtsrat, insbesondere durch den Prüfungsausschuss, überwacht die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und ethischer Standards auf Systemebene. Er wird quartalsweise über relevante Vorkommnisse, Trainingsmaßnahmen, Risikobewertungen und strategische Entwicklungen informiert.

Insgesamt kommt dem Zusammenspiel von Vorstand, Compliance-Funktion und Aufsichtsrat eine zentrale Bedeutung bei der Verankerung einer integren Unternehmenskultur zu. Die Gremien stellen sicher, dass das Geschäftsverhalten des Unternehmens im Einklang mit den unternehmenseigenen Werten, regulatorischen Anforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen steht.

Beirat

Für enercity ist die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Kommunen im Versorgungsgebiet und an den jeweiligen Projektstandorten von zentraler Bedeutung. Um die Beziehungen aufzubauen und zu pflegen und um sich in Fragen der Unternehmens- und Energiepolitik mit kommunalem Bezug zu beraten, gibt es seit den späten 1980er-Jahren einen ständigen Beirat. Neben kommunalen Repräsentant:innen sitzen in dem Beirat auch Mitglieder aus Wirtschafts- und Verbraucherverbänden. In halbjährlichen Beiratssitzungen tauschen sich der Vorstand und die Mitglieder des Beirats über die wichtigen und aktuellen Themen in der Energiewirtschaft aus.

Strategie, Geschäftsmodell & Wertschöpfungskette

Die Sicherung einer lebenswerten Zukunft für kommende Generationen ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit.

Als Energieunternehmen übernimmt enercity hierfür Verantwortung. Gemeinsam mit unseren Kund:innen sowie Partner:innen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gestalten wir die Energiewelt von morgen. Mit unseren kommunalen Wurzeln fühlen wir uns den Menschen in Hannover und der Region besonders verbunden. Gleichzeitig beliefern wir Menschen und Unternehmen deutschlandweit mit Energie und sind in über 350 Kommunen, insbesondere bei der Entwicklung von Nahwärmenetzen, aktiv.

Unser wirtschaftlicher Erfolg schafft nachhaltige Mehrwerte für die Menschen in Hannover, der Region und ganz Deutschland. Über unsere Infrastruktur versorgen wir rund eine Million Menschen mit Wasser, Wärme und Strom. Darüber hinaus bieten wir vielfältige energienahe Dienstleistungen – von Elektromobilität über dezentrale Energieerzeugung und Energieeffizienz bis hin zu smarter Infrastruktur. Wir denken Energie ganzheitlich. Von der Windkraftan-

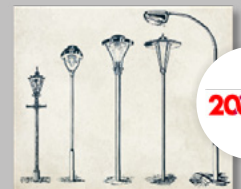
lage bis zum E-Auto setzen wir alles daran, die Lebensqualität unserer Kund:innen durch innovative Lösungen zu steigern.

Nachhaltigkeit ist ein zentrales Element unserer Unternehmensphilosophie und tief in unseren Werten verankert:

Wir setzen unsere gesellschaftliche Verantwortung und nachhaltiges Handeln als selbstverständlich voraus – für eine lebenswerte Zukunft nachfolgender Generationen.

200 Jahre kommunale Daseinsvorsorge als Fundament unseres Geschäftsmodells

Die Geschichte der enercity AG ist von einem stetigen technologischen Wandel geprägt, der immer wieder neue Kapitel der Energieversorgung eröffnete. Was im 19. Jahrhundert mit dem mutigen Schritt zur Gasbeleuchtung begann, entwickelte sich über die Elektrifizierung, die Ausweitung der Wärmeversorgung und den Aufbruch in die moderne Stromerzeugung zu einem durchgängigen Erneuerungsprozess. Die zunehmende Elektrifizierung des Alltags und der Wandel der Heiztechnologien stehen exemplarisch für diesen Fortschritt. Heute knüpfen wir an diese Tradition an, indem wir konsequent auf klimaschonende Wärme, erneuerbare Energien und digitale Steuerungssysteme setzen – und damit die technische Entwicklung fortschreiben, die seit 200 Jahren unsere Identität prägt.



enercity hat sich mit ihrer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensstrategie ambitionierte Ziele gesetzt. Es ist unsere Ambition, bis 2040 als gesamter Konzern klimaneutral zu werden. Bereits bis 2028 planen wir, den Kohleausstieg konsequent umzusetzen. Parallel dazu treiben wir den Ausbau erneuerbarer Energien in den Bereichen Windkraft, Solarenergie und nachhaltige Wärmeversorgung massiv voran. Dieses Engagement und unsere

Innovationskraft unterstreichen die konsequente Ausrichtung auf eine nachhaltige Energiezukunft.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Strategie ist die Kund:innenorientierung. Wir streben an, uns als führende Anbieterin für nachhaltige Energielösungen zu etablieren. Um dieses Ziel zu erreichen, richten wir uns verstärkt auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kund:innen aus. Unser Fokus liegt darauf, sie aktiv auf ihrem Weg zur Klimaneutralität zu begleiten und durch ganzheitliche Energielösungen nachhaltige Alternativen zur Strom- und Wärmeversorgung mit konventionellen Lösungen bereitzustellen.

Die Umsetzung dieser ehrgeizigen Ziele erfordert nicht nur den beschleunigten Ausbau erneuerbarer Energien, sondern auch den umfassenden Umbau und die Erweiterung unserer Netzinfrastruktur. Diese Schritte sind essenziell, um die Integration erneuerbarer Energien zu gewährleisten und eine hohe Versorgungssicherheit sicherzustellen. Mit einem Investitionsvolumen von rund 8,6 Milliarden Euro bis 2035 in klimaneutrale Energieproduktion, Dienstleistungen und Netzinfrastruktur dokumentieren wir unsere Entschlossenheit, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.



Innovation und technologischer Fortschritt spielen eine Schlüsselrolle in der Umsetzung unserer Strategie. Digitale Lösungen und neue Technologien fördern die Effizienz unseres Unternehmens und beschleunigen den Weg zur Dekarbonisierung. Wir verstehen uns als **Frontrunner der Wärmewende** und setzen Maßstäbe in der kommunalen Wärmeplanung in ganz Deutschland. Kombiniert mit unserer

führenden Position im Bereich Onshore-Windkraft in Deutschland nehmen wir eine Vorreiterrolle bei der Energie- und Wärmewende ein.

Die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen ist ein weiterer Pfeiler unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Durch gezielte Schulungsprogramme stärken wir das Bewusstsein und die Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit. So fördern wir nicht nur die Motivation der Belegschaft, sondern machen sie auch zu Botschafter:innen.

Um die Fortschritte und Erfolge unserer Nachhaltigkeitsstrategie messbar und transparent zu gestalten, setzen wir auf ein systematisches Monitoring und Reporting. Durch die Einführung messbarer Kennzahlen gewährleisten wir eine kontinuierliche Überwachung und Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsziele. Ab der verpflichtenden Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2027 werden unsere Nachhaltigkeitsberichte die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erfüllen.

Mit ihrer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Konzernstrategie bekennt sich enercity klar zu den Zielen der Klimaneutralität, der Kund:innenorientierung und des nachhaltigen Wachstums. Durch die konsequente Umsetzung dieser Strategie positionieren wir uns als zukunftsorientiertes und verantwortungsvolles Unternehmen, das bereit ist, eine führende Rolle in der nachhaltigen Transformation der Energiebranche einzunehmen.

Für detaillierte Informationen zu den Geschäftsmodellen der Konzerngesellschaften, der Konzernstruktur sowie der Wertschöpfungskette verweisen wir auf die entsprechenden Ausführungen des Kapitels **Grundlagen des enercity-Konzerns** im Konzernlagebericht.

Interessen und Standpunkte der wesentlichen Stakeholder

enercity versteht das Stakeholder-Engagement als integralen Bestandteil ihrer strategischen Steuerung und Geschäftsmodellentwicklung. Mit den Kommunen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, politischen Entscheidungsträger:innen, Medien, Lieferanten und Dienstleistern sowie unseren Kund:innen und Mitarbeitenden in unserer Sphäre stehen wir

im ständigen Austausch. Der kontinuierliche Dialog mit diesen Gruppen bildet das Fundament unserer Unternehmensführung. Transparente und nachvollziehbare Kommunikation ist dabei essenziell, um Erwartungen und Perspektiven der Stakeholder aktiv in unsere Entscheidungen einfließen zu lassen. Dies ermöglicht es uns, effiziente, zuverlässige und nachhaltige Lösungen in den Bereichen Dienstleistungen und Infrastruktur zu entwickeln.

Für konstruktive Kritik bleiben wir jederzeit offen – denn wir sind davon überzeugt, dass ein respektvoller Austausch das gegenseitige Verständnis, gesellschaftliches Vertrauen und die Akzeptanz unserer Aktivitäten stärkt. Durch den intensiven Dialog können wir

wichtige Trends, Chancen und Risiken frühzeitig erkennen und unseren wirtschaftlichen Erfolg sichern.

Um den Dialog noch inklusiver zu gestalten, setzen wir künftig verstärkt auf systematische Feedbackmechanismen, die alle Anspruchsgruppen einbinden. Unsere Berichterstattung wird so weiterentwickelt, dass sie nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entspricht, sondern einen echten Mehrwert für alle Beteiligten bietet. Indem wir die Interessen unserer Stakeholder aktiv in den Prozess der Unternehmensentwicklung einbeziehen, leisten wir einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, die den sozialen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen unserer Zeit gerecht wird.



1.3 Angaben zum Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit

Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes wurde für den enercity-Konzern eine auf den ESRS basierende Wesentlichkeitsanalyse (auch: Materialitätsanalyse) durchgeführt.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse des enercity-Konzerns wurde gemäß den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in einem strukturierten, mehrstufigen Prozess durchgeführt. Ziel war es, die für enercity wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, zu bewerten und in die strategische Steuerung sowie Berichterstattung zu integrieren. Der Prozess folgte einem dreiphasigen Ansatz: Konzeption, Durchführung und Validierung.

In der Konzeptionsphase wurden zunächst die methodischen Grundlagen definiert und eine Longlist potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen erstellt. Diese basierte auf den in ESRS 1 aufgeführten Themenfeldern und wurde durch branchenspezifische sowie unternehmensspezifische Aspekte ergänzt. Parallel dazu erfolgte die Identifikation der relevanten Stakeholdergruppen entlang der Wertschöpfungskette, um sicherzustellen, dass interne und externe Perspektiven gleichermaßen berücksichtigt werden. Auf dieser Basis wurde die Systemgrenze der Analyse festgelegt, die sämtliche Aktivitäten der enercity AG sowie der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften umfasst.

In der Durchführungsphase wurden qualitative Interviews mit internen Vertreter:innen der identifizierten Stakeholdergruppen geführt, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) zu erfassen. Ergänzend wurden externe Benchmarks und regulatorische Anforderungen analysiert. Die gesammelten Erkenntnisse wurden in einer IRO-Matrix konsolidiert und anhand eines Bewertungsansatzes beurteilt, der sich an den internen Methoden des Risikomanagements und den Vorgaben der ESRS orientiert. Die Bewertung erfolgte entlang der Dimensionen Ausmaß, Umfang, Umkehrbarkeit und Eintrittswahrscheinlichkeit. Dabei wurde das Prinzip der Bruttobewertung angewendet, um die tatsächliche Bedeutung der Themen unabhängig von bestehenden Maßnahmen zu erfassen.

In der Validierungsphase wurden die Ergebnisse in interdisziplinären Workshops mit Fachbereichen und Führungskräften diskutiert, abgestimmt und finalisiert. Der Vorstand validierte die Methodik und die abgeleiteten wesentlichen Themen. Auf dieser Grundlage wurden die finalen ESG-Themen für die Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance bestimmt und die entsprechenden Offenlegungspflichten gemäß ESRS abgeleitet.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bildet damit das Fundament der Nachhaltigkeitsberichterstattung von enercity. Sie gewährleistet, dass sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Chancen und Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten systematisch erfasst, bewertet und in die Unternehmenssteuerung integriert werden. Durch diesen Ansatz stellt enercity sicher, dass die Berichterstattung zukünftig nicht nur regulatorischen Anforderungen entspricht, sondern auch die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens im Sinne einer nachhaltigen Wertschöpfung unterstützt.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



enercity fokussiert sich auf die folgenden SDGs:

Umwelt

SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden:

Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen

**SDG 13
Maßnahmen zum Klimaschutz:**
Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

**SDG 6
Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen:**
Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.

Soziales

**SDG 5
Geschlechtergerechtigkeit:**
Geschlechtergleichheit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen.

**SDG 7
Bezahlbare und saubere Energie:**
Zugang zu bezahlbarer, verläSSLicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle bis zum Jahr 2030 sichern.

**SDG 8
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:**
Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Governance

**SDG 16
Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen:**
Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

**SDG 17
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele:**
Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen.

2. Umweltinformationen (SDGs 6, 7, 11, 13, 14, 15 und 17)



Als Energieunternehmen hat enercity eine besondere Verantwortung gegenüber der natürlichen Umwelt. Dieses Kapitel bündelt die umweltbezogenen Leistungen und Maßnahmen des Konzerns und adressiert insbesondere **SDG 6** (Sauberes Wasser), **SDG 7** (Bezahlbare und saubere Energie), **SDG 11** (Nachhaltige Städte), **SDG 13** (Klimaschutzmaßnahmen), **SDG 14** (Leben unter Wasser) sowie **SDG 15** (Leben an Land) – Ziele, die den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ins Zentrum stellen. Mit der Entwicklung und Umsetzung eines Dekar-

bonisierungspfads tragen wir unmittelbar zu **SDG 13** bei, indem dieser konkrete Schritte zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und zur Anpassung an den Klimawandel festlegt. Gleichzeitig unterstützt er **SDG 17**, da ein wirksamer Transformationsprozess starke Partnerschaften mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft erfordert. Ein solider Dekarbonisierungspfad verbindet somit Klimaschutz mit kollaborativer Umsetzung und zeigt, wie das Unternehmen gemeinsam mit relevanten Akteuren systemische Veränderungen vorantreibt.

2.1 Klimawandel (SDGs 7, 11 und 13)



Der Klimawandel ist die zentrale Herausforderung unserer Zeit. Als Energieunternehmen ist enercity sowohl Teil des Problems als auch – durch den konsequenten Ausbau erneuerbarer Energien und die Dekarbonisierung des Portfolios – ein wesentlicher Teil der Lösung.

2.1.1 Eindämmung des Klimawandels (SDGs 7 und 13)

Die Begrenzung der Erderwärmung erfordert entschlossenes unternehmerisches Handeln. In diesem Unterkapitel legt enercity ihren Dekarbonisierungspfad, ihre Treibhausgasbilanz (Scope 1–3) sowie konkrete Reduktionsmaßnahmen dar. Dies entspricht unmittelbar **SDG 13** (Klimaschutzmaßnahmen), insbesondere Zielvorgabe 13.1 (Widerstandsfähigkeit stärken) und 13.2 (Klimamaßnahmen in Politiken integrieren), sowie **SDG 7.2** (Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien).

200 JAHRE
enercity

Hannover ist Hauptstadt:
Für Fernwärme.

Unsere Stadt macht vor,
wie die Wärme von morgen geht.

Energie, die wirklich was verändert.

Transformation durch Liberalisierung und Energiewende

Kaum ein Abschnitt der Unternehmensgeschichte hat enercity so tiefgreifend verändert wie die Liberalisierung der Energiemärkte und die politisch angestoßene Energiewende ab den 1990er-Jahren. Die Öffnung des Marktes führte zu völlig neuen Wettbewerbsbedingungen und forderte das Unternehmen heraus, sich strategisch neu zu positionieren. Parallel dazu leitete die Energiewende eine ökologische Transformation ein, die bis heute anhält. Was zunächst als politischer Impuls begann, wurde zum zentralen Teil unseres Geschäftsmodells: der Ausbau erneuerbarer Erzeugung, der Fokus auf klimafreundliche Wärme, die Dekarbonisierung der Netze und die Neuausrichtung unseres Erzeugungsportfolios. Diese Entwicklung zeigt, wie eng enercity seit jeher auf gesellschaftliche Entwicklungen reagiert – und wie ambitioniert das Unternehmen Veränderungen in der Energieversorgung aktiv gestaltet.

Dekarbonisierungspfad zur Eindämmung des Klimawandels

enercity verfügt über einen umfassenden Dekarbonisierungspfad zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen, der die zentralen Transformationsmaßnahmen in Scope 1 und Scope 2 sowie die wesentlichen Einflussfaktoren für Scope 3 adressiert. Kern des Plans ist die vollständige Dekarbonisierung der eigenen Erzeugungskapazitäten bis 2040.

Für Scope 1 umfasst der Dekarbonisierungspfad drei maßgebliche Schritte:

1. den Kohleausstieg bis Ende der Heizperiode 2027/2028,
2. die Umstellung des GUD-Kraftwerks Linden auf Wasserstoff ab 2036 sowie
3. die Dekarbonisierung der Wärmenetze und Contracting-Portfolios von Danpower und enercity Contracting bis 2040. Diese Maßnahmen führen gemeinsam zur vollständigen Reduktion der energieerzeugungsbedingten Scope-1-Emissionen.

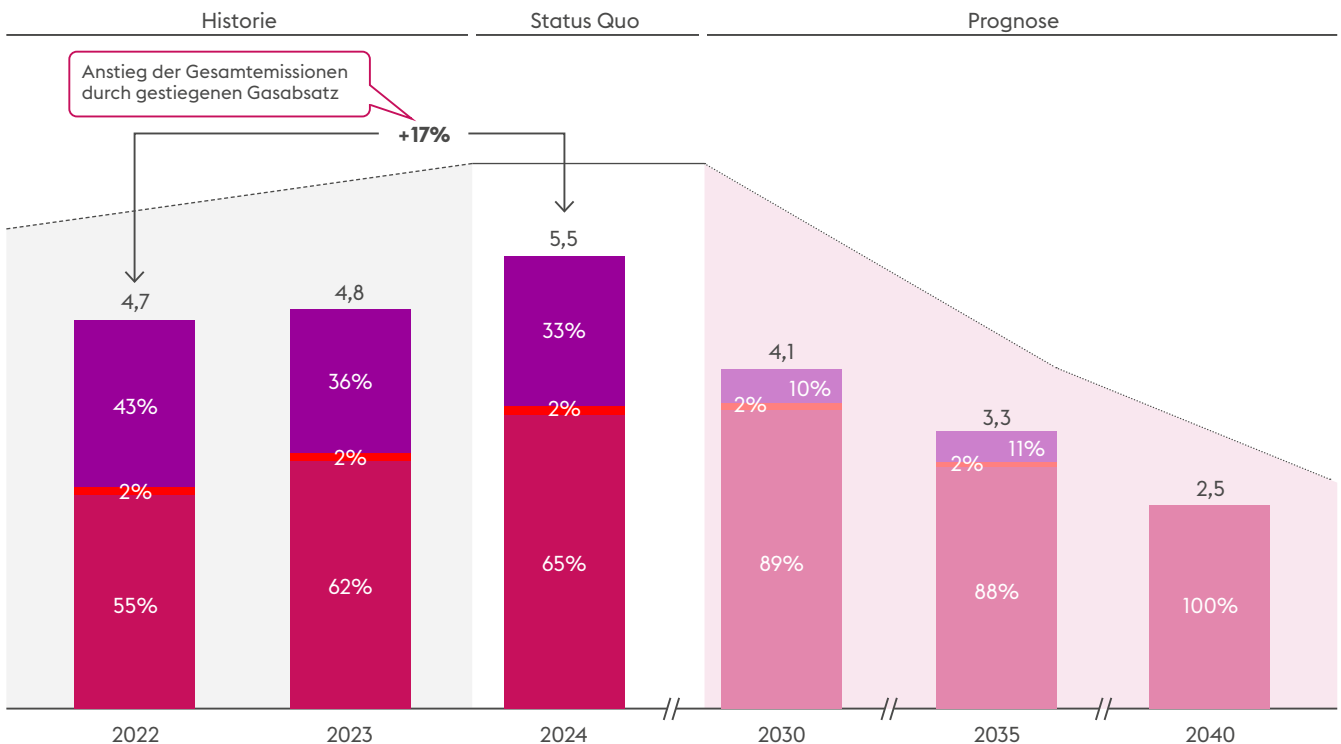
Für Scope 2 sieht der Dekarbonisierungspfad die fortlaufende Reduktion indirekter Emissionen vor – unter anderem durch die Grünstellung unvermeidbarer Netzverluste seit 2025 sowie durch die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Eigenerzeugung und zertifizierten Ökostrombezugs bis 2035. Damit werden die Scope-2-Emissionen bis 2040 vollständig adressiert.

Im Scope 3 liegt der Fokus auf der Transformation des Gasabsatzes, der den größten Anteil der nachgelagerten Emissionen verursacht. Die Reduktion hängt maßgeblich von der Entwicklung des Kundenverbrauchs ab. enercity unterstützt seine Kundinnen und Kunden auf dem Weg zur Dekarbonisierung durch Beratungsangebote, Produkte und Lösungen zur Verbrauchsreduktion und Elektrifizierung.

Entwicklung der Gesamtemissionen aufgeteilt nach Scopes

in Mio. t CO₂e

Scope 1 Scope 2 Scope 3



Im Rahmen der Dekarbonisierungsstrategie wurden zentrale Hebel identifiziert, die maßgeblich zur Emissionsreduktion beitragen. Der Ausstieg aus der kohlebasierten Wärmeerzeugung bis 2027/2028 adressiert rund 70 Prozent der heutigen Scope-1-Emissionen. Die Umstellung des GuD-Kraftwerks Linden auf Wasserstoff ab 2036 reduziert weitere 20 Prozent, während die Dekarbonisierung der Fernwärme- und Contracting-Portfolios bis 2040 die verbleibenden 10 Prozent umfasst. Für Scope 2 liegen die wichtigsten Hebel in der Grünstellung der Netzverluste und im Ausbau der erneuerbaren Eigenerzeugung. Die Reduktion der Scope-3-Emissionen konzentriert sich auf den Gasabsatz und die Vergrünung der beschafften Strommengen. Für schwer beeinflussbare Emissionsanteile sind ergänzende Maßnahmen oder Kompensationen vorgesehen.

Die geplanten Investitionsausgaben für das Kohleersatzportfolio sowie für die Umrüstung der GuD-Anlagen auf einen wasserstofffähigen Betrieb (H₂-ready) belaufen sich bis 2036 auf insgesamt rund 750 Millionen Euro.

Die wesentlichen gebundenen Emissionen entstehen derzeit aus dem kohlebetriebenen Kraftwerk (Stilllegung bis 2027/2028) sowie dem erdgasbasierten GuD-Kraftwerk Linden, das erst ab 2036 auf Wasserstoff umgestellt wird. Beide Anlagen verursachen heute einen Großteil der Scope-1-Emissionen und können die Zielerreichung beeinflussen, solange die Transformation nicht abgeschlossen ist. Darüber hinaus bestehen gebundene Emissionen in den Wärmenetzen und Contracting-Portfolios, die bis 2040 vollständig dekarbonisiert werden sollen.

Klimarisiken und Zeithorizonte

enercity bewertet klimabezogene Risiken und Chancen systematisch entlang definierter Zeithorizonte, um die Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell, die Vermögenswerte und die Wertschöpfungskette frühzeitig zu erkennen und zu steuern. Dabei werden physische und transitorische Risiken gleichermaßen berücksichtigt und regelmäßig im Rahmen des Risikomanagementsystems überprüft.

Der kurzfristige Zeithorizont (bis drei Jahre) umfasst operationelle und wetterbedingte Risiken, insbesondere Extremwetterereignisse, die den Anlagenbetrieb, die Netzstabilität und die Energieversorgung

beeinflussen können. Diese Risiken werden jährlich bewertet und in Verbindung mit der aktuellen Netzinfrastruktur, den Instandhaltungsplänen und der Versorgungssicherheit analysiert.

Der mittelfristige Zeithorizont (bis 2030/2035) deckt zentrale Transformationsschritte der Strategie 2030+ ab. Dazu zählen der Kohleausstieg bis 2027/2028, Investitionen in emissionsarme Technologien, die Modernisierung der Netze sowie die Anpassung des Gasgeschäfts an die Anforderungen einer klimaneutralen Wirtschaft. In diesem Zeitraum werden auch wesentliche Investitionsentscheidungen getroffen, die den Übergang zu erneuerbaren Energien und Wasserstofftechnologien sichern.

Der langfristige Zeithorizont (bis 2040) orientiert sich an der Unternehmensambition, Netto-Null-Emissionen zu erreichen. In dieser Phase stehen die vollständige Dekarbonisierung der Energieerzeugung, die Transformation der Fernwärmeversorgung und die Integration klimaneutraler Energieträger im Fokus.

Ein wesentlicher Anteil der Scope-1-Emissionen resultiert aus unvermeidbaren, flüchtigen Methanemissionen in den Gasverteilnetzen. Durch den Einsatz moderner Verfahren zur Leckageerkennung und -behebung werden diese Emissionen kontinuierlich reduziert, vollständig ausschließen lassen sie sich technisch jedoch nicht. Weitere Quellen flüchtiger Emissionen, wie der Einsatz von SF₆ in Schaltanlagen, werden durch technische Substitution und Rückgewinnung minimiert.

enercity verknüpft die Bewertung der Klimarisiken eng mit der strategischen und finanziellen Planung. Sensitivitätsbewertungen dienen dazu, die Auswirkungen unterschiedlicher Klimapfade auf das Geschäftsmodell zu quantifizieren und Anpassungsmaßnahmen abzuleiten. Die Ergebnisse fließen in die Investitionsentscheidungen, die Priorisierung von Dekarbonisierungsmaßnahmen und die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie ein.

Treibhausgasemissionen

enercity erfasst und bilanziert seine Treibhausgasemissionen (THG) nach dem international anerkannten Greenhouse Gas Protocol. Dabei werden alle relevanten Emissionen in den Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 systematisch erfasst, bewertet

und jährlich berichtet. Die Datenerhebung erfolgt auf Basis standardisierter Methoden und wird im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements regelmäßig plausibilisiert.

Die Scope 1-Emissionen entstehen überwiegend aus der Energieerzeugung und aus unvermeidbaren, flüchtigen Methanemissionen in den Gasverteilnetzen. Durch den Einsatz moderner Leckageerkennung, kontinuierliche Netzmodernisierung und Effizienzsteigerungen werden diese Emissionen fortlaufend reduziert. Ergänzend werden fossile Brennstoffe schrittweise durch erneuerbare Energieträger und Wasserstoff ersetzt.

Die Scope 2-Emissionen resultieren aus dem Bezug von Strom und Wärme für eigene Betriebsprozesse. enercity senkt diese Emissionen durch die Grünstromstellung unvermeidbarer Netzverluste seit 2025 sowie durch den steigenden Anteil erneuerbarer Eigenerzeugung und zertifizierten Ökostrombezugs bis 2035. Damit werden die indirekten Emissionen bis 2040 vollständig adressiert.

Die Scope 3-Emissionen umfassen vor- und nachgelagerte Aktivitäten, insbesondere den Gasabsatz, Lieferkettenprozesse, Bau- und Wartungsleistungen sowie die Nutzung verkaufter Produkte. Diese Emissionen stellen den größten Anteil der Gesamtemissionen dar und werden durch gezielte Maßnahmen im Einkauf, in der Lieferantenbewertung und in der Kundenberatung adressiert. Die Reduktion hängt maßgeblich von der Entwicklung des Kundenverbrauchs ab.

enercity verfügt über klar quantifizierte Klimaziele, die die Wirksamkeit der Klimastrategie messbar machen. Ausgangspunkt ist ein Basiswert von rund 5,5 Millionen t CO₂e im Jahr 2024. Für die eigenen Emissionen wurde das Ziel definiert, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2040 vollständig auf null zu reduzieren, während die Scope-3-Emissionen auf etwa 2,5 Millionen t CO₂e gesenkt werden sollen.

Diese Zielwerte sind unmittelbar aus den Transformationskonzepten der Klimastrategie abgeleitet und konsistent mit deren Maßnahmenstruktur.

Die Festlegung der Klimaziele basiert auf methodischen Annahmen zu technologischen Entwicklun-

gen, Nachfrageverläufen und strukturellen Rahmenbedingungen. Die Zieldefinitionen orientieren sich an den in der Klimastrategie enthaltenen technologischen Pfaden und werden regelmäßig überprüft. enercity veröffentlicht jährlich eine vollständige THG-Bilanz mit einer detaillierten Aufschlüsselung nach Scopes, Emissionsquellen und Reduktionsmaßnahmen. Die Daten werden systematisch im Nachhaltigkeitsmanagement erfasst, plausibilisiert und im Rahmen interner Audits überprüft.



Governance und Steuerung der Dekarbonisierung

Die Verantwortung für die Umsetzung der Klimastrategie und des Dekarbonisierungspfads zur Eindämmung des Klimawandels liegt bei enercity auf Vorstandsebene. Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Steuerung und Integration der Klimaziele in die Unternehmensplanung. Die operative Umsetzung erfolgt durch das Nachhaltigkeitsmanagement, das die Maßnahmen koordiniert, Fortschritte überwacht und die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen sicherstellt.

Zur Sicherstellung einer wirksamen Steuerung ist ein mehrstufiges Governance-System etabliert. Der Nachhaltigkeitsausschuss überwacht die Zielerreichung, bewertet Fortschritte und identifiziert Handlungsbedarfe. Relevante Kennzahlen und Entwicklungen werden in die Unternehmensplanung integriert und regelmäßig im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS) überprüft.

Klimabezogene Risiken und Chancen werden im Risikomanagementprozess systematisch erfasst, bewertet und in die strategische Entscheidungsfindung einbezogen. Dabei werden sowohl physische Risiken – etwa

durch Extremwetterereignisse – als auch transitorische Risiken, die sich aus regulatorischen Veränderungen oder Marktanpassungen ergeben, berücksichtigt.

enercity nutzt Szenarioanalysen und Klimastress-tests, um die Auswirkungen unterschiedlicher Klimapfade auf das Geschäftsmodell zu bewerten. Die Ergebnisse fließen in Investitionsentscheidungen, die Priorisierung von Dekarbonisierungsmaßnahmen und die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie ein.

Die Überwachung der Fortschritte erfolgt regelmäßig anhand definierter Kennzahlen. enercity misst die Zielerreichung über KPIs, Szenarioanalysen und interne Audits und stellt sicher, dass die Ergebnisse in die Steuerungsprozesse und die Berichterstattung einfließen.

Durch diese klare Governance-Struktur gewährleistet enercity eine konsistente, überprüfbare und verantwortungsvolle Umsetzung der Klimaziele. Die Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenssteuerung stärkt die langfristige Resilienz des Geschäftsmodells und unterstützt die Einhaltung der Anforderungen aus der CSRD und den ESRS.

Fortschrittslogik und Überwachung der Dekarbonisierung

enercity überprüft die Fortschritte bei der Umsetzung des Dekarbonisierungspfads und der Klimaziele regelmäßig anhand definierter Kennzahlen und Meilensteine. Die Fortschrittslogik ist so gestaltet, dass sie die Wirksamkeit der Maßnahmen transparent macht und die Steuerung der Zielerreichung ermöglicht.

Die Klimaziele sind messbar und mit klaren Zwischenzielen hinterlegt. Für die eigenen Emissionen wurde das Ziel definiert, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2040 vollständig auf null zu reduzieren. Die Fortschritte werden jährlich überprüft und mit den Transformationspfaden der Klimastrategie abgeglichen.

Zur Überwachung der Zielerreichung nutzt enercity ein mehrstufiges Governance-System. Das Nachhaltigkeitsmanagement konsolidiert die Daten, bewertet die Wirksamkeit der Maßnahmen und berichtet regelmäßig an den Vorstand und den Nachhaltigkeitsausschuss. Klimaziele und Maßnahmen sind Be-

standteil der strategischen Planung und werden über KPIs, Szenarioanalysen und interne Audits überwacht.

Die Ergebnisse der Fortschrittskontrolle fließen in die Unternehmensplanung und in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Abweichungen von den Zielpfaden werden analysiert und gegebenenfalls werden zusätzliche Maßnahmen zur Zielerreichung definiert.

Durch diese strukturierte Fortschrittslogik stellt enercity sicher, dass die Transformation hin zu einer klimaneutralen Energieversorgung planmäßig und nachvollziehbar erfolgt. Die regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung stärkt die Transparenz gegenüber Stakeholdern.

Vorbereitungen auf die Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung

Als Teil der Klimastrategie führt der enercity-Konzern derzeit eine Bewertung durch, in welchem Umfang die bestehenden und geplanten wirtschaftlichen Aktivitäten mit den Kriterien der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852) sowie den konkretisierenden Vorgaben der Delegierten Verordnung 2021/2139 zur Klimaanpassung und Klimaminderung in Einklang stehen. Diese Analyse bildet die Grundlage für die sukzessive Ausrichtung der Geschäftstätigkeit auf taxonomiekonforme Prozesse, Produkte und Anlagen.

Im Berichtsjahr wurden zunächst die relevanten Aktivitäten identifiziert, die potenziell unter die Taxonomie-Kriterien für Klimaschutz und Klimaanpassung fallen.

Für diese Aktivitäten werden nun Zielsetzungen und Investitionspläne formuliert, die darauf abzielen, den Anteil taxonomiekonformer Umsätze, CapEx und OpEx in den kommenden Jahren substanziell zu erhöhen. Langfristig verfolgt enercity das Ziel, bis 2030 einen Großteil der für Klimaschutz relevanten Investitionen taxonomiekonform auszurichten.

Aufgrund der derzeit noch laufenden Bewertung der taxonomiekonformen Aktivitäten, berichtet die enercity in diesem Jahr noch nicht gemäß EU-Taxonomie. Eine erste Berichterstattung wird für das Geschäftsjahr 2026 stattfinden.

2.1.2 Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11)



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen.

Aufgrund des kommunalen Hintergrunds von enercity ist eine nachhaltige Stadtentwicklung mit weniger Umweltbelastung ein Kernstück der Unternehmensstrategie. Mehr als die Hälfte der Energie wird in Deutschland für Wärme verbraucht, daher spielt die Wärmewende eine zentrale Rolle. Die Stadt Hannover und enercity als Frontrunner der Energiewende haben gemeinsam bedeutende Schritte für einen nachhaltigen und klimafreundlichen Wandel in der Wärmeversorgung unternommen – weg von fossilen Brennstoffen, hin zu erneuerbaren Energiequellen. Dieser Prozess ist, neben dem Ausbau erneuerbarer Energieanlagen, eng mit dem schrittweisen Kohleausstieg verknüpft.

Transformation durch Liberalisierung und Energiewende

200 JAHRE
enercity

Kaum ein Abschnitt der Unternehmensgeschichte hat enercity so tiefgreifend verändert wie die Liberalisierung der Energiemärkte und die politisch angestoßene Energiewende ab den 1990er-Jahren. Die Öffnung des Marktes führte zu völlig neuen Wettbewerbsbedingungen und forderte das Unternehmen heraus, sich strategisch neu zu positionieren. Parallel dazu leitete die Energiewende eine ökologische Transformation ein, die bis heute anhält. Was zunächst als politischer Impuls begann, wurde zum zentralen Teil unseres Geschäftsmodells: der Ausbau erneuerbarer Erzeugung, der Fokus auf klimafreundliche Wärme, die Dekarbonisierung der Netze und die Neuausrichtung unseres Erzeugungsportfolios. Diese Entwicklung zeigt, wie stark enercity seit jeher auf gesellschaftliche Entwicklungen reagiert – und wie ambitioniert das Unternehmen Veränderungen in der Energieversorgung aktiv gestaltet.

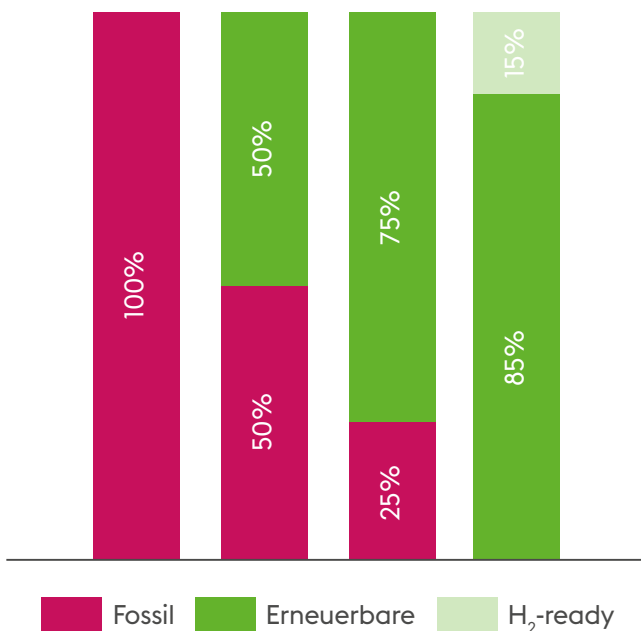


Die heutige Ausrichtung auf erneuerbare Erzeugungsanlagen und leistungsfähige Strom- und Wärmenetze ist Ergebnis eines stetigen Infrastrukturwandels. Die Gesellschaft hat in ihrer Geschichte mehrfach grundlegende Weichen gestellt – vom Brennstoffwechsel und der Umstellung auf Ferngas bis hin zum gezielten Ausbau von Wind- und Photovoltaikportfolios sowie der Verstärkung des Verteilnetzes. Insbesondere seit den 2000er-Jahren sind die investiven Aufwände für Erzeugung und Netze deutlich gestiegen und spiegeln den Anspruch wider, die Energie- und Wärmewende in der Region proaktiv zu gestalten.

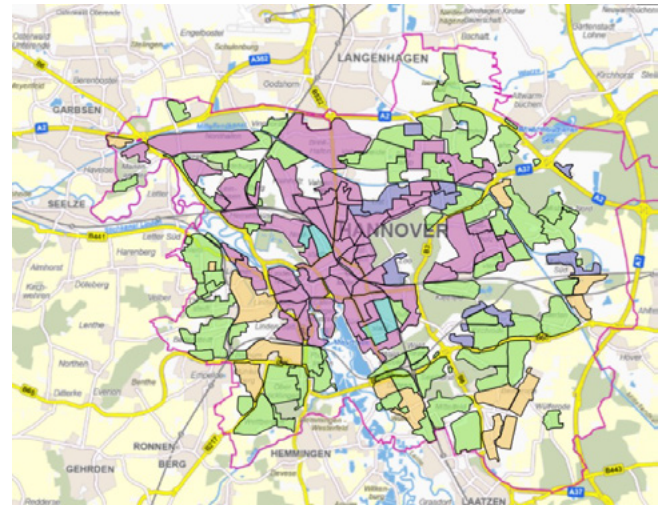
Die heutige Ausrichtung auf erneuerbare Erzeugungsanlagen und leistungsfähige Strom- und Wärmenetze ist Ergebnis eines stetigen Infrastrukturwandels. Die Gesellschaft hat in ihrer Geschichte mehrfach grundlegende Weichen gestellt – vom Brennstoffwechsel und der Umstellung auf Ferngas bis hin zum gezielten Ausbau von Wind- und Photovoltaikportfolios sowie der Verstärkung des Verteilnetzes. Insbesondere seit den 2000er-Jahren sind die investiven Aufwände für Erzeugung und Netze deutlich gestiegen und spiegeln den Anspruch wider, die Energie- und Wärmewende in der Region proaktiv zu gestalten.

Wärmewende und Kohleausstieg

Maßgeblich von enercity unterstützt und vorbereitet, hat die Landeshauptstadt Hannover als erste niedersächsische Kommune eine umfassende Wärmeplanung vorgelegt. Die Stadt Hannover und enercity setzen so einen bundesweiten Maßstab bei der kommunalen Wärmeplanung. Herzstück dieser kommunalen Wärmeplanung ist die Fernwärme, für die seit dem 1. Januar 2023 eine vom Stadtrat beschlossene Anschlusspflicht besteht. Ihr Anteil am Wärmeverbrauch steigt von derzeit rund 30 auf 56 Prozent im Jahr 2040. Das setzt einen massiven Ausbau des Fernwärmenetzes voraus. Der Rat der Stadt Hannover hat nach einem umfassenden Beteiligungsprozess die Wärmeplanung am 27. März 2025 endgültig beschlossen.



Dazu kommen knapp zehn Prozent Nahwärmever-sorgung, sodass in Zukunft zwei Drittel des Wärme-verbrauchs leitungsgebunden sein werden. Über die Töchter enercity Contracting GmbH und Danpower GmbH betreibt der enercity-Konzern in rund 350 Kommunen Nahwärmenetze – und verfügt daher über umfangreiche Kompetenz in diesem Bereich. Rund ein Drittel des Wärmeverbrauchs wird zukünftig über dezentrale Lösungen abgedeckt, vor allem über Wärmepumpen. Sie werden sich insbesondere in Einfamilienhausgebieten durchsetzen. enercity



- Dezentrale Lösung
- Fernwärme
- Fernwärme-
Erweiterungsgebiet
- Prüfgebiet Fernwärme
- Prüfgebiet Nahwärme

investiert bis zum Jahr 2030 insgesamt rund eine Milliarde Euro in die Wärmewende in Hannover. Dazu gehören sowohl der Ausbau der Nah- und Fernwärme als auch die Dekarbonisierung der Wärmeerzeugung. Ziel ist es, die Fernwärme bis zum Jahr 2035 vollständig auf erneuerbare Energien umzustellen.

Maßnahmen

Ein erster entscheidender Schritt bei der Dekarbonisierung der Fernwärmeerzeugung war im Jahr 2020 die Anbindung der Müllverwertungsanlage Hannover-Lahe und deren Abwärmenutzung für die Fernwärme. Im Sommer 2023 wurde die Klärschlammverwertungsanlage am selben Standort in das Fernwärmenetz integriert. Sie ist die erste neu errichtete Ersatzanlage für den ersten Block des Kohlekraftwerks im Stadtteil Stöcken, der seit dem 4. Quartal 2025 nur noch in der Reserve war. Mit der endgültigen Abschaltung von Block I des Kohlekraftwerks Stöcken zum 1. März 2026 hat enercity nun einen historischen Meilenstein der Wärmewende erreicht: Hannover spart damit jährlich rund 500.000 Tonnen CO₂ ein – und das ohne den Neubau eines fossilen Gaskraftwerks.

Damit ist bereits die Hälfte des Kohleausstiegs geschafft, und jede zweite Kilowattstunde Fernwärme stammt nun aus klimaneutralen Quellen. Für den Ersatz von Block I wurden knapp 400 Millionen Euro investiert; insgesamt plant enercity bis 2040 rund 1,5 Milliarden Euro, um auch Block II vollständig durch erneuerbare Wärmeversorgung zu ersetzen.



Parallel dazu hat enercity den Bau eines Biomasse-Heizkraftwerks und einer Großwärmepumpe am Standort Stöcken initiiert, die im Oktober 2025 in Betrieb gegangen sind. Im Jahr 2024 sind zudem zwei hochflexible Biomethan-Blockheizkraftwerke (BHKWs) für die Spitzenlastabdeckung in Betrieb genommen worden. Das ermöglichte es, den zuvor erwähnten Kohlekraftwerksblock zur Heizperiode 2025/26 nur noch als Reserve zu nutzen. Die Planungen für die Stilllegung des zweiten Blocks und dessen Ersatz laufen bereits. Voraussichtlich bis zum 4. Quartal 2027 wird enercity dann komplett aus der Kohle aussteigen können.

enercity baut aktuell eine weitere Großwärmepumpe, die Wärme aus dem Abwasser des Klärwerks Hannover-Herrenhausen nutzt. Hierfür wurden in einem aufwendigen Verfahren bereits Leitungen unter der Leine verlegt und die Einspeiseleitung an die Hauptleitung aus Stöcken in das Stadtzentrum

angebunden. Die Inbetriebnahme ist etwa zum Jahreswechsel 2026/27 geplant. Eine Flusswärmepumpe an der Leine ist ebenfalls in einem fortgeschrittenen Planungsstadium. Deren Inbetriebsetzung wird im Jahr 2028 erfolgen. Fördermittel nach der Bundesförderung für effiziente Wärmenetze (BEW) wurden für beide Großwärmepumpen bewilligt.

Die Nutzung zusätzlicher Abwärme aus der Abfallverwertungsanlage in Lahe ist ebenfalls Teil der Dekarbonisierungsstrategie. Außerdem wurde ein Liefervertrag für Wärme aus Tiefengeothermie mit der **Eavor Stadtwärme Hannover** geschlossen, um Wärme aus der innovativen **Eavor Loop**-Technologie in das hannoversche Fernwärmenetz einzuspeisen. Zur vollständigen Dekarbonisierung der Fernwärme plant enercity die Umrüstung des Kraftwerks in Linden für den Betrieb mit Wasserstoff bis zum Jahr 2035. Dieses Projekt hängt von der überregionalen Bereitstellung von Wasserstoff aus dem sogenannten Wasserstoff-Kernnetz ab.

Die vorgenannten Zielsetzungen sind also mit konkreten Meilensteinen, definierten Handlungsfeldern und jährlichen Fortschrittskontrollen unterlegt. Die finanziellen Auswirkungen der Dekarbonisierung – wie Investitionen in erneuerbare Erzeugung, Rückbau bestehender fossiler Anlagen, Digitalisierung der Netzinfrastruktur und Entwicklung neuer Produkte – sind in den Business- und Budgetplanungsprozess integriert.

Über die hannoverschen Projekte hinaus verfügt die enercity-Gruppe über weitere leistungsstarke erneuerbare Wärmenetze. Dazu zählt das Fernwärmesystem in Wolgast, das mit einem Biomethan-BHKW einen besonders niedrigen spezifischen CO₂-Faktor von rund 0,066 kg/kWh erreicht. In der baltischen Region betreibt die Danpower Gruppe mehrere nahezu vollständig erneuerbare Wärmenetze, darunter den Standort Võru mit einer thermischen Leistung von etwa 50 MW, rund 30 Kilometern Netzlänge und einem erneuerbaren Anteil von über 95 Prozent. Ergänzend tragen das EcoQuartier Pfaffenhofen sowie die ORC-basierte Wärmeerzeugung in Osterfeld dazu bei, die dezentrale Wärmeversorgung klimafreundlich auszurichten.

Ein weiterer wesentlicher Baustein der ressourcenschonenden Energieerzeugung ist die thermische

Kreislaufwirtschaft. Am Standort Bitterfeld-Wolfen betreibt die Danpower Gruppe eine Anlage, die jährlich rund 1,91 TWh Dampf, 400 GWh Strom und 151 GWh Fernwärme bereitstellt. Durch moderne Biofiltertechnik und Hygienisierungsprozesse mit Temperaturen über 70 °C werden hohe ökologische Standards eingehalten. Somit werden Reststoffe energetisch nutzbar gemacht und gleichzeitig natürliche Ressourcen geschont.

Ergebnisse

Im Geschäftsjahr 2025 produzierte enercity 962 GWh (Vorjahr: 758 GWh) Wärme durch erneuerbare Energien und Abwärme, was einem Anteil von 31,7 Prozent (Vorjahr: 27,0 Prozent) an der gesamten Wärmeerzeugung entspricht.



Unsere Dienstleistungen für die Energiewende

Neben der Umstellung unserer eigenen Energieerzeugung ist es unser erklärtes Ziel, unsere Kund:innen für nachhaltige und effiziente Energielösungen zu begeistern – und sie so zu einem aktiven Teil der Energiewende zu machen. Dabei richten wir unseren Fokus nicht nur auf die Bedürfnisse von Privat-, Gewerbe- und Geschäftskund:innen, sondern auch auf die spezifischen Anforderungen von Organisationen und Kommunen.

Als verantwortungsvolle Akteurin der Energiewende begleitet enercity die Menschen in Hannover und in der Region sowie Kund:innen bundesweit auf dem Weg von fossilen Energieträgern hin zu klimaneutralen, erneuerbaren Energielösungen.

Maßnahmen

Wärmelösungen

enercity setzt hierbei weiterhin konsequent den bereits begonnenen Weg fort und bietet allen Bürger:innen auf Basis des seit dem Jahr 2017 aufgebauten Wärmekatasters und der daraus entwickelten Wärmeplanung eine individuelle Wärmelösung für jedes Gebäude in Hannover. Außerhalb der innerstädtischen Ballungszentren, die mit Fernwärme versorgt werden, werden in den kommenden Jahren viele Gebäude eine neue Wärmelösung benötigen, vornehmlich auf Basis einer Wärmepumpe.



enercity konnte das Geschäft im Bereich der Wärmepumpe im Jahr 2025 weiter ausbauen. Die Anzahl der installierten Wärmelösungen in der Region Hannover konnte von 2024 auf 2025 erneut um 40 Prozent erhöht werden.

Der Fokus lag im Geschäftsjahr 2025 auf der Stärkung der Handwerkskooperationen und dem weiteren Ausbau von Installationskapazitäten in der Region Hannover.

Auch das Produktportfolio hat enercity um Smart Energy-Produkte und dynamische Tarife erweitert. Mit diesen Lösungen möchte enercity die Chancen der Flexibilisierung des Energiemarktes nutzen, um den Kund:innen Kostenvorteile zu ermöglichen und sie an der Dynamik des Energiemarktes teilhaben zu lassen.

Um die Wärmewende in Hannover bezahlbar umzusetzen, hat enercity weitere Wärme-Produkte eingeführt. Kund:innen, deren Gebäude im Fernwärme-Satzungsgebiet liegen, bietet enercity im Falle einer defekten Heizung das Mietmodell der Pop-up-Heizung an. Dem Kunden bzw. der Kundin wird die

Pop-up-Heizung als Zwischenlösung eingebaut, um diese bis zum Zeitpunkt des Fernwärmeanschlusses nutzen zu können. enercity unterstützt die Kund:innen mit einem Mietmodell auch bei den notwendigen Umbaumaßnahmen, um die Fernwärme in die Wohnungen zu verteilen.

Im vergangenen Jahr hat enercity für interessierte Bürger:innen diverse physische und digitale Veranstaltungsformate durchgeführt und an die Bedürfnisse der Bürger:innen angepasst. Diese ermöglichten es Interessierten, sich unter anderem in der enercity-Konzernzentrale umfassend über das Dienstleistungsangebot der enercity AG zu informieren und direkt mit den Mitarbeitenden in einen Dialog zu treten.



Photovoltaik

Die Solarenergie spielt eine zentrale Rolle in der Transformation unserer Energieversorgung. Im Jahr 2025 haben wir etwa 400 Projekte erfolgreich realisiert, angefangen bei der Kundenberatung und Planung über die Installation bis hin zur Betriebsführung und Vermarktung des erzeugten Solarstroms. Die Einsatzgebiete reichen dabei von Photovoltaikanlagen auf Wohngebäuden bis hin zu großflächigen Dach- und Freiflächenanlagen an Unternehmensstandorten.

Durch unsere maßgeschneiderten Lösungen helfen wir, den Energiebedarf unserer Kund:innen nachhaltig zu decken und somit aktiv zur Reduktion von CO₂-Emissionen beizutragen. Unsere hochwertigen Produkte und Technologien sind darauf ausgelegt, maximale Effizienz und Langlebigkeit zu gewährleisten, wodurch wir unseren Kund:innen helfen, langfristige Einsparungen zu erzielen. Die Einführung eines intelligenten Energiemanagementsystems (HEMS) stellte dabei einen entscheidenden Meilenstein für unsere Kund:innen dar, die eine intelligente Steuerung ihres Energiesystems anstreben. Der smarte Energiemanager vernetzt Solaranlage, Wärmepumpe, Speicher, Ladebox für das E-Auto und dynamische Stromtarife in einer benutzerfreundlichen App, um Energieflüsse besser zu steuern und Kosten zu optimieren.

Ein weiterer integraler Bestandteil unserer Arbeit ist die Aufklärung und Beratung über nachhaltige Energielösungen. Wir verstehen, dass der Umstieg auf Solarenergie für Kund:innen eine große Investition und bedeutende Entscheidung darstellt. Daher setzen wir auf umfassende Informationen und individuelle Beratung, um unseren Kund:innen bei der Auswahl der besten Lösung für ihre Bedürfnisse zur Seite zu stehen. Dank unserer Wurzeln und unserer Präsenz in der Region Hannover und Niedersachsen bieten wir zahlreiche Informationsveranstaltungen in teils hybridem Format im Nahbereich an.

Zubau B2C und B2B:	16.400 kWp
Summe gebauter Nennleistung:	21.238 kWp

Die Nutzung von Dachflächen auf landeseigenen Liegenschaften setzt neue Maßstäbe und unterstreicht Niedersachsens Engagement für den Ausbau erneuerbarer Energien. enercity tritt als strategische Partnerin für Niedersachsen auf und begleitet die Projekte von der Planung über die Installation bis hin zur Vermarktung. Dadurch leistet das Unternehmen einen bedeutenden Beitrag zur Energiewende.

Elektromobilitätsdienstleistungen

Auch für den Ausbau der Elektromobilität macht sich enercity stark. Unter dem Namen enercity mobility bieten wir ein breites Portfolio von Produkten und Dienstleistungen rund um das Laden von Elektrofahrzeugen an. Der Schwerpunkt liegt dabei auf gewerblichem, privatem und öffentlichem Laden. Von der Planung und der Projektierung über die Umsetzung bis zum technischen und kaufmännischen Betrieb von Ladeinfrastruktur sowie Ladeinfrastrukturmaßnahmen ermöglichen wir Kund:innen im gesamten Bundesgebiet den Einstieg in die emissionsfreie Mobilität.



enercity hat mit Stand 31. Dezember 2025 rund 1.600 öffentliche Ladepunkte errichtet, davon rund 1.150 in der Landeshauptstadt Hannover. Die von enercity belieferten Anlagen beziehen dabei zu 100 Prozent regenerativ erzeugten Ökostrom. Zusätzlich zur öffentlichen Ladeinfrastruktur treibt enercity auch bundesweit den Ausbau und Betrieb von gewerblicher und privater Ladeinfrastruktur voran. So konnten wir bisher für Unternehmen, öffentliche Institutionen, Wohnungsbaugesellschaften und private Auftraggeber:innen rund 6.000 Ladepunkte installieren be-

ziehungsweise in Betrieb setzen. Ein Beispiel für das erfolgreiche überregionale Engagement ist der Aufbau von Ladeinfrastruktur an 28 Liegenschaften der Ärzteversorgung Niedersachsen. enercity installiert dort insgesamt 181 Ladepunkte.

Gemeinsam mit Westfalen Weser Ladeservice (WWL) wurde der Aufbau von 500 öffentlichen Ladepunkten in Hamburg gestartet und bereits einige Ladepunkte in Betrieb genommen. Das Projekt erstreckt sich über das gesamte Stadtgebiet und leistet einen wesentlichen Beitrag zum Ausbau der Ladeinfrastruktur in Deutschlands zweitgrößter Stadt. Darüber hinaus erhielt enercity im Rahmen weiterer Konzessionsvergaben den Zuschlag für den Aufbau und Betrieb öffentlicher Ladeinfrastruktur in Wolfsburg, Weyhe und Stuhr, Aurich und Karlsruhe. Damit stärkt enercity ihre Präsenz in weiteren Regionen Deutschlands und unterstützt Kommunen dabei, eine zuverlässige, zukunftsorientierte Ladeinfrastruktur bereitzustellen. Dabei erhöht sich nicht nur die Sichtbarkeit der Marke enercity, sondern dient auch als wertvolle Referenz für zukünftige Projekte.

Nachhaltigkeit steht dabei im Mittelpunkt: Die Ladesäulen werden mit 100 Prozent Ökostrom betrieben und bestehen nahezu vollständig aus recycelbarem Aluminium. Auch in den Kunststoffkomponenten beträgt der Recyclinganteil 50 Prozent. Dank der hohen Langlebigkeit der Materialien können Aluminium und Kunststoff bei Bedarf problemlos wiederverwertet werden. Der geringe Kunststoffanteil trägt außerdem dazu bei, Mikroplastikbelastungen für die Umwelt zu reduzieren.

Im Rahmen der Konzessionen übernimmt enercity sämtliche Leistungen – von der Standortsuche über die Planung und den Bau bis hin zur Inbetriebnahme und dem langfristigen Betrieb der Ladepunkte und umfasst Wartung, Störungsbehebung sowie die Bereitstellung von Ladestrom über Roaming- und Ad-hoc-Zahlungssysteme. Ein speziell entwickeltes, eichrechtlich zertifiziertes Lademodul ermöglicht zudem eine besonders effiziente Wartung: Anstatt ganze Ladestationen abbauen und transportieren zu müssen, kann das Modul im Servicefall direkt vor Ort ausgetauscht werden. Dadurch werden Ausfallzeiten minimiert, mehrfache Anfahrten von Techniker:innen und Eichrechts-Spezialist:innen vermieden sowie CO₂-Emissionen reduziert.

Seit Herbst 2023 ist enercity darüber hinaus mit der easyGo App als bundesweite Ladestromanbieterin auf dem Markt. Die App bietet Zugriff auf über 200.000 Ladepunkte deutschlandweit und erleichtert das Stromtanken ebenso wie den Bezahlvorgang. Auf diese Weise ermöglicht enercity immer mehr Menschen den Umstieg auf E-Mobilität. Mit einem deutschlandweit einzigartigen Pilotprojekt hat enercity 2025 einen wichtigen Meilenstein für eine zukunftsfähige und nachhaltige Mobilität gesetzt. Gemeinsam mit dem Technologiepartner ev-pay wurde erstmals ein dynamisches Preismodell für das Ad-hoc-Laden an öffentlichen Schnellladestationen eingeführt. An 14 Standorten am Cityring Hannover können Kund:innen seitdem zu transparenten, stundengenauen Day-Ahead-Preisen laden, ganz ohne Vertragsbindung und mit einfachen, kontaktlosen Bezahlmethoden.



Ergebnisse

Zusammengefasst schlagen sich die Ausbauproduktivitäten im Bereich der dezentralen Lösungen in den folgenden Zahlen nieder:

Dezentrale Lösungen	GJ 2025	GJ 2024
Zubau PV-Anlagen p.a. [MWp]	16,4	21,2
Zubau Ladepunkte p.a. [Stück]	1.180	1.468
Zubau Wärmepumpen p.a. [Stück]	193	140 ¹

¹ Der Wert für das Geschäftsjahr 2024 wurde in der letztjährigen Erklärung fälschlicherweise mit 275 Stück angegeben. Dieser wird hiermit auf 140 Stück korrigiert.

Stromnetzausbau

Die Anforderungen an die Stromnetze haben sich im Zuge der Energiewende erheblich intensiviert. Treiber dieser Entwicklung sind vor allem der zunehmende Ausbau erneuerbarer Erzeugungsanlagen, die wachsende Elektrifizierung von Wärme- und Mobilitätsanwendungen sowie der fortschreitende Ausstieg aus der Kohleverstromung. Gleichzeitig bleibt eine verlässliche und jederzeit sichere Versorgung essenziell.

Maßnahmen

Wir modernisieren unser Stromnetz konsequent weiter und richten es auf die Anforderungen einer zunehmend elektrifizierten Zukunft aus. Dazu gehört der schrittweise Ersatz unserer Hochspannungs-Ölkabel durch zeitgemäße und umweltfreundlichere Technologien. Parallel investieren wir in die Erneuerung unserer Umspannwerke und in die langfristige Verstärkung des Gesamtnetzes. So schaffen wir zum einen die Voraussetzung, um dezentrale Wärmepumpen, Ladeinfrastruktur und PV-Anlagen bei unseren Haushaltskund:innen anzuschließen. Zum anderen werden Netzkapazitäten für den Anschluss von Großanlagen – wie beispielsweise Ersatzanlagen im Zuge des Kohleausstiegs, Großbatteriespeicher sowie Rechenzentren – geschaffen. Zur intelligenten Verbindung von Strom-, Wärme- und Mobilitätsanwendungen entwickelt der enercity-Konzern integrierte Quartierssysteme. Ein Beispiel hierfür ist der CityCube, der ein Blockheizkraftwerk mit einer elektrischen Leistung zwischen 50 und 100 kW mit einer 50 kW-DC-Ladesäule kombiniert. Durch diese Kopplung können Quartiere sowohl mit Wärme als auch mit Ladeinfrastruktur versorgt werden, während gleichzeitig Flexibilität im lokalen Energiesystem erschlossen werden. Darüber hinaus werden Angebote wie Mieterstrom-Laden, gewerbliche Ladepunkte sowie Mikromobilitätslösungen – etwa kombinierte E-Lastenradkonzepte – bereitgestellt, um ein umfassendes nachhaltiges Mobilitätsangebot zu ermöglichen.

Ergebnisse

Im Jahr 2025 hat enercity rund 116 Millionen Euro (Vorjahr: 65 Millionen Euro) in den Stromnetzausbau investiert.

Breitbandausbau

Ein leistungsfähiger Breitbandanschluss gilt heute nicht mehr als Komfortmerkmal, sondern bildet zunehmend eine grundlegende Voraussetzung für digitale Teilhabe. Deshalb misst enercity dem Ausbau des Glasfasernetzes und der Bereitstellung hochwertiger, verlässlicher Breitbandverbindungen eine besondere Bedeutung bei.

Maßnahmen

Seit fast 15 Jahren baut enercity gemeinsam mit der Telekommunikationstochter htp GmbH die Glasfaserinfrastruktur in Wohn- und Gewerbegebieten aus. Im Jahr 2024 wurden rund 7 Millionen Euro in den Ausbau des Glasfasernetzes in Hannover investiert. Dieses hohe Investitionsniveau wurde im Jahr 2025 mit weiteren 6,5 Millionen Euro fortgeführt.

Durch den kontinuierlichen Netzausbau profitieren immer mehr Geschäfts- und Gewerbe Kund:innen von leistungsstarken und verlässlich verfügbaren Breitbandanschlüssen. Zum Ende des Jahres 2025 waren insgesamt 40.738 Wohneinheiten an das Glasfasernetz von enercity angebunden (Vorjahr: 37.825 Wohneinheiten).

Ergebnisse

In den kommenden Jahren wollen wir den Ausbau des Glasfasernetzes weiter vorantreiben. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf Einfamilienhausgebiete sowie – in enger Verzahnung mit dem Ausbau der Fernwärme – auf die Fernwärmesetzungsgebiete der Landeshauptstadt Hannover. So schaffen wir die Grundlage für eine zukunftsfähige digitale und energetische Infrastruktur in Hannover.

2.1.3 Maßnahmen zum Klimaschutz (SDGs 7, 11 und 13)



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Klimaschutz ist keine Option, sondern eine unternehmerische Pflicht. Dieses Unterkapitel dokumentiert die konkreten Klimaschutzmaßnahmen von enercity – von erneuerbaren Energieprojekten bis hin zur Wärme- und Mobilitätswende. Es adressiert **SDG 13** in seiner gesamten Breite: Eindämmung des Klimawandels (13.2), Anpassung an seine Folgen (13.1) und die Stärkung des Bewusstseins für Klimarisiken (13.3) – und verbindet dies mit **SDG 7** (saubere Energie) und **SDG 11** (nachhaltige Stadtentwicklung).

Als Energieproduzentin ist enercity in besonderer Weise zum Schutz der natürlichen Ressourcen verpflichtet. Diese Verantwortung nehmen wir wahr, indem wir die konzerneigene Energieproduktion konsequent auf erneuerbare Energieträger umstellen. enercity hat sich einen Ausstieg aus der Kohleverstromung bis 2027 zum Ziel gesetzt und baut konsequent weiter den Anteil der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen aus. Den eigenen ökologischen Fußabdruck will enercity weiter kontinuierlich

verringern, mit dem Ziel, zum Jahr 2040 konzernweit klimaneutral zu sein. Unseren Kund:innen bieten wir nachhaltige und effiziente Produkte und Dienstleistungen für ihre Strom- und Wärmeversorgung sowie für den Bereich Mobilität an.

Ausbau der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energieträgern

Umweltschutz ist in der Satzung von enercity verankert und bildet einen zentralen Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Wir bekennen uns zu den nationalen Zielsetzungen zur Reduktion der CO₂-Emissionen um 65 Prozent bis 2030 im Vergleich zu 1990 sowie zum Pariser Klimaabkommen, das die Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius begrenzen möchte.

Maßnahmen

Im Bereich der erneuerbaren Stromerzeugung konnten zusätzliche Photovoltaik- und Windkapazitäten in Betrieb genommen werden, wodurch der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieerzeugungsportfolio

weiter gesteigert wurde. Im Jahr 2025 haben wir unser Portfolio im Bereich Windenergie um fünf Windparks mit einer installierten Windstromleistung von 76 Megawatt erweitert. Unser konzernerneigene und betriebsgeführte Portfolio umfasst somit eine Gesamtnennleistung von mehr als einem Gigawatt (GW).

Der Windpark Beeskow ist als Repoweringprojekt mit sechs modernen Windenergieanlagen in Betrieb gegangen. Dabei wurde die Stromerzeugung am bestehenden Standort deutlich gesteigert: Mit einer Jahresproduktion von rund 88.000 MWh können etwa 35.250 Zwei-Personen-Haushalte versorgt werden. Gleichzeitig werden mehr als 33.500 Tonnen CO₂ pro Jahr vermieden.

Zum Ende des Jahres 2025 ist der Windpark in Neustadt am Rübenberge, Ortsteil Esperke, in Betrieb gegangen und stärkt damit die Energiewende in der Region Hannover. Alle vier Windenergieanlagen speisen insgesamt 49.000 MWh pro Jahr ein. Das reicht aus, um den Strombedarf von etwa 19.700 Zwei-Personen-Haushalten zu decken. Mehr als 18.600 Tonnen CO₂ werden damit eingespart.

Zusätzlich setzt enercity ein weiteres starkes Zeichen für den Ausbau erneuerbarer Energien in Niedersachsen und investiert etwa 84 Millionen Euro in den Bau eines neuen Windparks in den Gemeinden Ganderkesee (Landkreis Oldenburg) und Lemwerder (Landkreis Wesermarsch). Der Windpark wird insgesamt zehn Anlagen umfassen, die Anlagen verteilen sich zu gleichen Teilen auf die beiden Gemeindegebiete.



Mit diesen Windpark-Initiativen festigt enercity ihre führende Position im Bereich der Onshore-Windenergie in Deutschland. Zu den im Berichtsjahr 2025 re-

levanten Vorhaben im Bereich Photovoltaik zählt der Solarpark Wetzen in Niedersachsen. Die Photovoltaik-Freiflächenanlage mit einer installierten Leistung von rund 20 MWp wurde im Dezember 2025 errichtet und in Betrieb genommen. Der Solarpark wird künftig jährlich rund 20 Gigawattstunden (GWh) erneuerbaren Strom erzeugen. Damit können rechnerisch etwa



5.700 Haushalte mit klimafreundlichem Strom versorgt und rund 8.000 Tonnen CO₂ im Vergleich zum deutschen Strommix eingespart werden.

Darüber hinaus wurde mit dem Solarpark Binder ein weiteres 15,7 MWp großes Photovoltaikprojekt umgesetzt. Die Anlage entsteht auf einer rund 16 Hektar großen Konversionsfläche eines ehemaligen Kieswerks und steht exemplarisch für die nachhaltige Nachnutzung industriell vorbelasteter Flächen zur Erzeugung erneuerbarer Energie.

Ergänzend dazu wurde im Jahr 2025 der Solarpark Eisenberg in Rheinland-Pfalz in den Bestand integriert. Die Photovoltaik-Freiflächenanlage verfügt über eine installierte Leistung von 8,36 MWp und erzeugte im Jahr 2024 rund 8,8 GWh Strom. Dies entspricht einer Versorgung von etwa 2.500 Haushalten und einer jährlichen Einsparung von rund 3.500 Tonnen CO₂. Mit der Integration des Solarparks Eisenberg stärkt enercity ihr bestehendes Photovoltaik-Portfolio und erhöht den Anteil erneuerbarer Stromerzeugung im eigenen Bestand.

Auch das Batteriespeicherportfolio der enercity wächst. Neben dem Batteriespeicher in Herrenhausen wird nun auch ein weiterer Lithium-Ionen-Batteriespeicher mit einer Leistung von 12 MW und 11 MWh Speicherkapazität in Dresden betrieben. Durch die

Bereitstellung von Regelenergie leistet der Speicher einen Beitrag zur Stabilisierung der Netze. Als Flexibilitätsoption trägt er wesentlich zur Versorgungssicherheit und zur Dekarbonisierung unseres Energiesystems bei.

Zudem betreibt enercity insgesamt 94 Biomasseanlagen sowie drei thermische Abfallverwertungsanlagen und ist zusätzlich an einem Ersatzbrennstoffkraftwerk sowie an zwei Biogasanlagen beteiligt. Die erneuerbare Jahresstromproduktion der Biomasse- und Abfallverwertungsanlagen des enercity-Konzerns betrug im Berichtszeitraum 972 GWh (Vorjahr: 647 GWh).

Ein weiterer wesentlicher Hebel bei der Stärkung des Umweltschutzes liegt für enercity in der systematischen Erfassung und dem kontinuierlichen Monitoring der im Konzern anfallenden Emissionen. Das hilft dem Unternehmen, Handlungsbedarfe zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen abzuleiten.

Auch für das Jahr 2025 legt enercity daher ihre Treibhausgasbilanz offen. Die Bilanz basiert auf den Standards des internationalen Greenhouse Gas Protocols und umfasst dementsprechend alle direkt bei enercity angefallenen Emissionen (Scope 1), die indirekten Emissionen aus Zukäufen insbesondere von Strom und Wärme (Scope 2) sowie alle weiteren für den Konzern relevanten indirekten Emissionen im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit (Scope 3).

Ergebnisse

Im Jahr 2025 konnte enercity den Anteil erneuerbarer Energien an der Gesamtstromerzeugung auf 58,9 Prozent (Vorjahr: 57,7 Prozent) und an der Wärmeerzeugung auf 31,7 Prozent (Vorjahr: 27,0 Prozent) steigern. Insbesondere die installierte Leistung für die Stromerzeugung stieg um weitere 13,61 Prozent auf 1.194 MW abermals stark an.

Einen Überblick über die Energieerzeugung im enercity-Konzern gibt die folgende Tabelle:

	Energieerzeugung im enercity-Konzern			Installierte Leistung im enercity-Konzern		
	2025 in GWh	2024 in GWh	Veränderung in Prozent	2025 in MW	2024 in MW	Veränderung in Prozent
Stromerzeugung	3.915	3.412	+14,76	1.722	1.576	+9,26
Erneuerbare Energien	2.305	1.968	+17,11	1.194	1.051	+13,61
Kraft-Wärme-Kopplung	1.609	1.443	11,48	528	525	+0,57
Anteil erneuerbare Erzeugung	58,9 %	57,7 %				
Wärmeerzeugung	3.036	2.808	+8,14	2.430	2.308	+5,31
Erneuerbare Energien	962	758	+26,91	454	351	+29,23
Kraft-Wärme-Kopplung	1.416	1.392	+1,76	859	846	+1,51
Übrige Wärmeerzeugung (Nicht-KWK-Anlagen)	659	658	+0,15	1.117	1.110	+0,63
Anteil erneuerbare Wärme	31,7 %	27,0 %				

Die direkten Treibhausgasemissionen (**Scope 1**) beliefen sich im Berichtsjahr 2025 auf 1.841.882 t CO₂-Äquivalente (CO₂e). Diese Emissionen entstehen aus Quellen, die sich im direkten Einflussbereich des Unternehmens befinden, insbesondere aus der eigenen Energieerzeugung sowie weiteren stationären und mobilen Verbrennungsprozessen. Der bedeutendste Emissionsbeitrag entfällt weiterhin auf die Strom- und Wärmeerzeugung aus fossilen Energieträgern, insbesondere aus dem Steinkohlekraftwerk in Hannover-Stöcken. Darüber hinaus trägt das GuD-Kraftwerk in Hannover-Linden noch immer mit 15 Prozent der Scope-1-Emissionen wesentlich zu den Gesamtemissionen bei.

Im Berichtsjahr wurde die Berechnungsmethodik für Scope-1- und Scope-2-Emissionen grundlegend überarbeitet. Für beide Emissionsbereiche werden nun die aktualisierten Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes (UBA) aus der Veröffentlichung 2025 angewendet. Diese gelten als aktueller Referenzstandard für nationale Treibhausgasinventare und ermöglichen eine konsistente sowie wissenschaftlich fundierte Emissionsberechnung. Die Umstellung schafft eine langfristig stabile Grundlage für die Emissionsbilanzierung und erhöht gleichzeitig die Vergleichbarkeit der Daten im Kontext der Anforderungen des GHG Protocol sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Die indirekten Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie (**Scope 2**) lagen im Berichtsjahr bei 105.479 t CO₂e. Diese Emissionen entstehen überwiegend durch den Bezug von Fernwärme und weiteren Energieträgern. Die Höhe der Emissionen hängt dabei maßgeblich von der Emissionsintensität des jeweiligen Erzeugungsmixes ab. Durch die Anwendung der aktualisierten UBA-Emissionsfaktoren wird die tatsächliche Emissionsstruktur der bezogenen Energie noch präziser abgebildet.

Die indirekten Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (**Scope 3**) beliefen sich im Berichtsjahr auf 4.220.523 t CO₂e und stellen weiterhin den größten Anteil der gesamten Treibhausgasbilanz dar. Die Entwicklung der Scope-3-Emissionen ist insbesondere auf zwei Faktoren zurückzuführen. Zum einen ist der Absatz von Erdgas im Berichtsjahr gestiegen, was zu entsprechend höheren nutzungsbedingten Emissionen in der

Kategorie Scope 3.11 (Nutzung verkaufter Produkte) geführt hat. Zum anderen wurde für diese Kategorie ein aktualisierter und präziserer Emissionsfaktor für Erdgas verwendet, der die realen Emissionswirkungen umfassender abbildet und zu einem höheren bilanzierten Emissionswert führt.

Eine wesentliche methodische Weiterentwicklung betrifft zudem die Kategorie Scope 3.3 (vorgelagerte energiebezogene Emissionen). Hier konnte die Berechnung der sogenannten Vorkettenemissionen deutlich präzisiert werden. Durch eine verbesserte Datengrundlage und differenziertere Emissionsfaktoren werden nun insbesondere die Emissionen aus Förderung, Aufbereitung, Transport und Bereitstellung der Energieträger wesentlich genauer abgebildet. Diese methodische Weiterentwicklung stellt einen wichtigen Schritt dar, um die Transparenz und Aussagekraft der Treibhausgasbilanz entlang der gesamten Energiewertschöpfungskette zu erhöhen. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren für Scope-3-Emissionen orientieren sich derzeit weiterhin in Teilen an der in der Nachhaltigkeitserklärung 2024 verwendeten Berechnungsansätzen, um eine konsistente Zeitreihe sicherzustellen. Parallel wird die Methodik derzeit weiterentwickelt. Ziel ist es, im kommenden Berichtsjahr eine nochmals differenziertere und stärker auf Aktivitätsdaten basierende Scope-3-Berechnung zu implementieren und damit die Genauigkeit der Emissionsbilanz weiter zu erhöhen.

Insgesamt beliefen sich die Treibhausgasemissionen über alle Emissionsbereiche hinweg im Berichtsjahr auf 6.167.885 t CO₂e (Scope 1–3).

Die interne Datenerhebung orientiert sich bereits heute an Strukturen, die an die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sowie an das GHG Protocol angelehnt sind. Dies ermöglicht eine zunehmende Granularität der Emissionsdatenerfassung und schafft die Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Klimaberichterstattung sowie der zugrunde liegenden Datensysteme.

Treibhausgasemissionen Scope 1-3

t CO ₂ e	GJ 2025	GJ 2024
Scope 1	1.841.882	1.809.514
Scope 2	105.479	94.619
Scope 3	4.220.523	3.587.281
Summe²	6.167.885	5.491.414

Umweltschutz

Klimaschutz und Umweltschutz sind eng miteinander verbunden. Um Ressourcen zu schonen und damit den Umweltschutz zu stärken verfolgt enercity kontinuierlich das Ziel, die durch die laufende Geschäftstätigkeit verursachten Energieverbräuche zu senken.

Maßnahmen

enercity betreibt Umwelt- und Energiemanagementsysteme nach ISO 14001 und ISO 50001. Das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 ist extern zertifiziert, das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 unterliegt dem Anspruch, jederzeit zertifizierbar zu sein. Im Integrierten Managementsystem (IMS) stehen den Mitarbeitenden der enercity AG und der enercity Netz GmbH alle gültigen internen Vorgabedokumente (Regelwerke) des Unternehmens verbindlich und aktuell zur Verfügung. Durch die klaren Regelungen zur Dokumentenfreigabe und -lenkung dient es zur Ablage verbindlich einzuhaltender Dokumente. Dieser Ablageraum gewährleistet die Organisationssicherheit des Unternehmens angemessen und wirksam. Im IMS werden außerdem Ziele und Maßnahmen zur Energieeinsparung verbindlich festgelegt. Für das Energiemanagementsystem (EMS) erstellen wir keine separate Chancen- und Risikomatrix, sondern bedienen uns zur Identifikation von Risiken und Chancen der entsprechenden Analyse aus dem Lagebericht. Somit ist dieses System mit dem Risikomanagementprozess verzahnt. Umweltschutzthemen werden zentral durch die Umweltschutzkoordination organisiert.

Mit der Fertigstellung und Inbetriebnahme der neuen Unternehmenszentrale im Jahr 2023 hat der enercity-

Konzern einen wichtigen Meilenstein seiner Nachhaltigkeitsstrategie erreicht. Das zweitgrößte Passivhaus Deutschlands mit einer Nutzfläche von fast 20.000 Quadratmetern vereint innovative Technologien mit einem klaren Fokus auf Energieeffizienz, Klimaschutz und ein modernes Arbeitsumfeld. Die positiven Entwicklungen in der Energieeffizienz wurden zudem erfolgreich im Rahmen des Rezertifizierungsaudits des Energiemanagementsystems bestätigt. Die energieeffiziente Gebäudetechnik – darunter eine Geothermieanlage, eine 100-kW-Photovoltaikanlage, Wärmerückgewinnungssysteme und LED-Beleuchtung – deckt den Großteil des Energiebedarfs des Gebäudes nachhaltig. Der Einsatz von Ökostrom und ein intelligentes Monitoring-System zur kontinuierlichen Optimierung des Energieverbrauchs unterstreichen unser Engagement für Nachhaltigkeit.



Bei enercity geht außerdem Abfallvermeidung vor Abfallverwertung. Da wo Abfall nicht vermieden werden kann, verbessert enercity ihre Bilanz und reduziert das Abfallaufkommen. Beispielsweise werden Papierhandtücher in den Waschräumen dem Recycling zugeführt, anstatt vernichtet zu werden. Dadurch leistet enercity einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz durch Ressourcenschonung und reduziert gleichzeitig das Abfallaufkommen.

Neben den erforderlichen internen sowie externen Audits (extern ausschließlich ISO 50001) zur Erfüllung der Anforderungen aus den Zertifizierungen werden weitere interne Audits anlassbezogen durchgeführt und konkrete Handlungsmaßnahmen abgeleitet. Im Rahmen des EMS nach ISO 50001 finden

² Die Werte für Scope 1 und Scope 3 des Geschäftsjahres 2024 wurden in der letztjährigen Erklärung fälschlicherweise mit 1.676.822 t CO₂e (Scope 1) sowie mit 3.487.201 t CO₂e (Scope 3) angegeben. Diese werden hiermit durch die in der oben gezeigten Tabelle korrigiert.

vierteljährliche Energieteam-Sitzungen statt. Zusätzlich finden vierteljährlich Sitzungen zur Abfallentsorgung und jährliche Gefahrgutschulungen statt.

Diverse Aktionspläne im EMS zielen auf die fortwährende Energieeinsparung und fortlaufende Verbesserung dieses Systems. Darüber hinaus wurden verschiedene operative, quantifizierbare Ziele zur Energieeffizienz an den Standorten definiert.



Auch im Bereich Mobilität wird um die Konzernzentrale herum die nachhaltige Transformation konsequent vorangetrieben. Mit über 140 Ladepunkten für Elektrofahrzeuge bietet enercity eine leistungsfähige Infrastruktur für emissionsarme Mobilität. Ergänzt wird das Angebot durch großzügige Fahrradstellplätze mit integrierten Lademöglichkeiten für E-Bikes – ein wichtiger Beitrag, um klimafreundliche Alternativen im täglichen Pendelverkehr zu stärken.

Ein besonderes Highlight des Jahres 2025 war der enercity Bike Day. Gemeinsam mit dem ADFC wurden Fahrsicherheitstrainings angeboten, die Polizei Hannover unterstützte mit einem Registrierungsservice zum Diebstahlschutz und regionale Aussteller präsentierten moderne Fahrräder und Zubehör. Zudem bot ein professioneller Fahrrad-Check die Möglichkeit, private Fahrräder der Mitarbeitenden sicherer und alltagstauglicher zu machen. Gleichzeitig wurde enercity von der Region Hannover als fahrradfreundliche Arbeitgeberin ausgezeichnet – eine Anerkennung des Engagements für eine zeitgemäße und umweltfreundliche Mobilitätskultur.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Ausbau der Shared Mobility. An den Standorten stehen Mitarbeitenden

Dienstfahrräder zur Verfügung, die unkompliziert für dienstliche Fahrten geliehen und genutzt werden können. Dadurch werden kurze Wege emissionsfrei und flexibel zurückgelegt, während gleichzeitig die Auslastung motorisierter Fahrzeuge sinkt. Ergänzend dazu bietet der enercity Car Pool rund 60 elektrische Fahrzeuge, die Mitarbeitenden für Dienstwege bereitstehen. Dieses Angebot fördert eine ressourcenschonende Fahrzeugnutzung und trägt zur weiteren Reduktion von CO₂-Emissionen im operativen Geschäft bei.

Auch der betriebliche Fuhrpark wird systematisch modernisiert. Die Dienstwagenflotte wird konsequent elektrifiziert, sodass bereits die Hälfte der Fahrzeuge mit alternativen Antrieben im Stadtverkehr der Region unterwegs ist und bereits 34 Prozent der gesamten Flotte rein elektrisch fahren. Mit der Inbetriebnahme des 75. ID.Buzz Cargo wurde ein weiterer Meilenstein erreicht. Diese Fahrzeuge unterstützen die Unternehmensstrategie, künftig kompaktere und effizientere Einsatzfahrzeuge einzusetzen, die hohe Nutzerfreundlichkeit, intelligente Ausbauten und einen reduzierten Energieverbrauch vereinen.

Durch diese vielfältigen Maßnahmen – vom Ausbau der Lade- und Fahrradinfrastruktur über Sensibilisierung und Qualifizierung bis hin zu geteilter Mobilität und konsequenter Elektrifizierung – leistet enercity einen spürbaren Beitrag zum Klimaschutz und zur nachhaltigen Mobilitätswende im Konzern und in der Region.

Ergebnisse

Der Umzug in das hochmoderne Konzerngebäude hat signifikante Effizienzgewinne ermöglicht. Einerseits wurde der Stromverbrauch im Vergleich zum vorherigen Standort um rund 60 Prozent reduziert, andererseits beträgt der Wärmebedarf nur etwa 20 Prozent des ehemaligen Standorts im Ihme-Zentrum, wozu die kompaktere Bauweise und neue Technologien entscheidend beitragen.

Im Berichtsjahr sind (wie im Vorjahr) keine erheblichen Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen³ aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -verordnungen bekannt geworden.

³ Berücksichtigt werden hier rechtskräftige Strafbefehle, Bußgeld- oder sonstige Bescheide; erhebliche Bußgelder sind Zahlungen von mehr als 50.000 Euro pro Bußgeld.

2.2 Wasser- und Meeresressourcen (SDGs 6, 14 und 15)



Wasser ist eine existenzielle Ressource – für Menschen, Ökosysteme und die Energieversorgung. Als Trinkwasserversorgerin und Betreiberin wassergebundener Infrastrukturen trägt enercity direkte Verantwortung für den sorgfältigen Umgang mit diesem Gut. Das Kapitel adressiert **SDG 6** (Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen) sowie ergänzend **SDG 14** (Leben unter Wasser) und **SDG 15** (Leben an Land) in Bezug auf den Schutz von Grund- und Oberflächenwasser. Zugang zu sauberem Trinkwasser ist darüber hinaus ein Menschenrecht. enercity stellt als Trinkwasserversorgerin die zuverlässige und qualitätssichere Wasserversorgung in der Region sicher und investiert aktiv in den Schutz von Wasserressourcen. Dieses Unterkapitel ordnet diese Aktivitäten direkt **SDG 6.1** (universeller Zugang zu sauberem Wasser), **SDG 6.3** (Wasserqualität und Abwasserbehandlung) sowie **SDG 6.4** (Effizienz der Wassernutzung) zu.

2.2.1 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen (SDGs 6, 14 und 15)

Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten. Unsere beiden Wasserwerke Elze-Berkhof und Fuhrberg liegen inmitten des größten zusammenhängenden Wasserschutzgebiets Norddeutschlands. Um die Grundwasserressourcen in dem überwiegend land- und forstwirtschaftlich geprägten Gebiet nachhaltig zu sichern, schließt enercity, über die Schutzgebietsverordnung hinaus, seit mehr als 25 Jahren freiwillige Vereinbarungen mit der umliegenden Land- und Forstwirtschaft ab. Das ökologisch wertvolle Naturschutzgebiet rund um das Wasserwerk in Grasdorf bei Laatzen sichert enercity unter anderem durch pächterseitige Auflagen zum Schutz der Vogelwelt und freiwillige Vereinbarungen mit den Landwirt:innen über eine grundwasserschonende Bodenbewirtschaftung. Erfahrene Expert:innen beraten im Fuhrberger Feld und in Grasdorf Landwirt:innen zu nachhaltiger, grundwasserschonender Landwirtschaft.



Maßnahmen

Das Trinkwasserversorgungsgebiet von enercity umfasst Hannover und Teile des Umlands. Hier leben rund 700.000 Menschen. Um für sie alle eine sichere und zuverlässige Versorgung zu gewährleisten, investiert enercity kontinuierlich in die Modernisierung der Wasserversorgungsinfrastruktur. Eine der größten Investitionen in der Wassergewinnung ist der Bau einer neuen Filterhalle am Standort Elze-Berkhof. Die Anlage lieferte 2025 bereits Trinkwasser und wird derzeit in Bezug auf die Leistungsfähigkeit optimiert. Weiterhin wurde im Wassergewinnungsgebiet der Bau einer neuen Rohwasserleitung mit einer Länge von rund fünf Kilometern fertiggestellt sowie drei neue Vertikalfilterbrunnen gebohrt, um die Versorgungssicherheit zu erhöhen. Im Bereich der Reinwasserförderung wurden Motor und Frequenzumrichter einer Hauptpumpenanlage erneuert. Weitere Hauptpumpenanlagen werden bis zum Jahr 2028 saniert.

Als eine der größten privatwirtschaftlichen Waldbesitzerinnen Niedersachsens mit mehr als 2.000 Hektar Waldfläche leistet enercity zudem einen Beitrag zum Klima- und Grundwasserschutz. Seit den 1990er-Jahren hat der eigene Forstbetrieb rund 5,6 Millionen Bäume zusätzlich gepflanzt. Rund 18,9 Millionen Bäume waren es im gesamten Wasserschutzgebiet. Durch den Umbau des überwiegend aus

Nadelhölzern bestehenden Waldes in einen Mischwald aus Laub- und Nadelhölzern, fördert enercity dabei die Resilienz des Waldes sowie die Grundwasserneubildung, da im Laub- und Mischwald mehr Regenwasser versickern kann.

Als weitere Maßnahme der Mengenbewirtschaftung hat enercity 2025 rund 1,1 Millionen Kubikmeter überschüssigen Wassers in den Wäldern des Fuhrberger Feldes versickert. Hierdurch wird die Grundwasserressource gestärkt.

Für einen effektiven und nachhaltigen Grundwasserschutz kooperiert enercity in einer langjährigen Partnerschaft auch mit der Land- und Forstwirtschaft im Wassergewinnungsgebiet Fuhrberger Feld. Das 2022 durch die Partner:innen in intensiver Zusammenarbeit erneuerte und auf fünf Jahre ausgelegte Schutzkonzept war auch 2025 weiterhin gültig. Es legt insbesondere die Minderung von Nitrat- und Pflanzenschutzmitteleinträgen in das Grundwasser fest.

Ergebnisse

Durch die Investitionen in die Wasserversorgungsinfrastruktur wird die Versorgungssicherheit gestärkt. Die Maßnahmen zum Waldumbau und zum Wasserrückhalt in der Fläche liefern einen Beitrag zur langfristigen Sicherung der Menge der Grundwasserneubildung, auch im Hinblick auf sich ändernde klimatische Verhältnisse. Durch die im Rahmen der Kooperation mit der Landwirtschaft umgesetzten Maßnahmen wird ein deutlicher Minderungseffekt des Schadstoffeintrages erreicht.

Darüber hinaus engagiert sich enercity in verschiedenen Gremien für eine nachhaltige Bewirtschaftung der Wasserressourcen.

3. Soziale Informationen (SDGs 5, 7, 8, 10, 11 und 12)



Nachhaltigkeit ist ohne soziale Verantwortung undenkbar. Bei enercity stehen die Menschen – Mitarbeitende, Kund:innen und die Gesellschaft – im Mittelpunkt unternehmerischen Handelns. Die eigene Belegschaft ist dabei der entscheidende Hebel für die Umsetzung der Energiewende: Beschäftigungsstruktur, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitssicherheit und Mitbestimmung werden im Konzern systematisch gefördert und transparent dokumentiert. Chancengleichheit und Inklusion sind dabei keine Selbstverständlichkeit, sondern aktiv gestaltete Unternehmenswerte – eine vielfältige Belegschaft gilt

enercity zugleich als gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Faire Arbeitsbedingungen, sichere Arbeitsplätze, gerechte Vergütung und Tarifbindung bilden das Fundament einer nachhaltigen Unternehmenskultur, die auf Gesundheitsschutz, Mitarbeiterentwicklung und die Wahrung von Arbeitsrechten auch entlang der Lieferkette ausgerichtet ist. Dieses Kapitel adressiert übergreifend **SDG 5** (Geschlechtergleichheit), **SDG 7** (Saubere und bezahlbare Energie), **SDG 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – insbesondere 8.5, 8.7 und 8.8), **SDG 10** (Weniger Ungleichheiten).

3.1 Eigene Belegschaft (SDGs 8 und 10)



Die Mitarbeitenden von enercity sind der Schlüssel zur Umsetzung der Energiewende. Dieses Kapitel gibt Aufschluss über Beschäftigungsstruktur, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitssicherheit und Mitbestimmung im Konzern. Die Inhalte adressieren zentral **SDG 8** (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), insbesondere die Förderung produktiver Vollbeschäftigung und fairer Arbeit für alle (8.5), sowie **SDG 10** (Verringerung von Ungleichheiten innerhalb des Unternehmens).

Wesentliche Inhalte von Konzepten zur eigenen Belegschaft

enercity verfolgt einen strategischen Managementansatz zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung wesentlicher tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft. Ziel dieses Ansatzes ist es,

sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, Diskriminierung zu verhindern, Chancengleichheit zu fördern und gleichzeitig die langfristige Leistungsfähigkeit, Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen. Die Steuerung erfolgt sowohl präventiv – durch klare Leitlinien und verbindliche Standards – als auch entwicklungsorientiert durch strategische Personal- und Kulturinstrumente.

Zu den zentralen Instrumenten und Konzepten zählen:

- Das im integrierten Managementsystem verankerte Arbeitsschutzmanagementsystem, das Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen sowie präventive Maßnahmen systematisch regelt.

- Das betriebliche Gesundheitsmanagement zur Förderung von physischem und psychischem Wohlbefinden.
- Der konzernweit gültige Code of Conduct Diversität & Inklusion, der verbindliche Grundsätze zu Chancengleichheit, respektvollem Verhalten, aktiver Prävention von Diskriminierung sowie zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur definiert. Der Code benennt Diskriminierungsdimensionen ausdrücklich und verpflichtet Mitarbeitende und Führungskräfte zur Einhaltung dieser Standards.
- Strategische Steuerungsinstrumente wie People Plans, Skillmanagement sowie eine Führungspersona mit klar definierten Kompetenzfeldern, die die Entwicklung von Führung, Kompetenzen und Organisation systematisch ausrichten.
- Zudem wird ein konzernweites Employee-Listening-System eingeführt, das im Jahr 2025 pilotiert wurde, mit regelmäßigen Befragungen zur Identifikation von Handlungsfeldern und zur Messung von Engagement und Zufriedenheit.

Diversität und Inklusion sind zudem als Bestandteil der Personalstrategie verankert. Zu Beginn der strategischen Verankerung von Diversität und Inklusion wurde ein strukturierter Analyseprozess durchgeführt. Dieser umfasste qualitative Interviews, die Auswertung relevanter Kennzahlen sowie Workshops zur Ableitung zentraler Erkenntnisse. Auf dieser Grundlage wurde ein konkretes Handlungskonzept entwickelt, das die strategischen Leitplanken für den weiteren Weg definiert. In der Folge wurde ein formales Diversitätsmanagement etabliert, das seit dem 1. Januar 2024 existiert und mit benannten Verantwortlichen besetzt ist. Damit ist Diversität nicht als Einzelmaßnahme, sondern als dauerhaft verankerte Steuerungsaufgabe institutionell abgesichert. Im Bereich Culture werden ein definiertes Zielbild und Kulturanker im Dialog mit Teams, Führungskräften und Vorstand operationalisiert. Kulturpionier:innen wirken als Multiplikator:innen in der Organisation. Über das Employee-Listening-System werden Stimmungs- und Belastungsdaten regelmäßig erhoben, ausgewertet und in verbindliche Maßnahmenprozesse überführt. Im Leadership-System werden Development Center, Entwicklungsdialoge sowie dokumentierte Entwick-

lungsziele genutzt. Leadership-Daten werden mit People-Plänen verknüpft und in die strategische Personalplanung integriert. Die Gesamtverantwortung für die Ausgestaltung der Belegschaftskonzepte liegt auf Vorstandsebene; die operative Umsetzung erfolgt über den Bereich People & Organization in enger Abstimmung mit Führungskräften und Arbeitnehmervertretungen. Die beschriebenen Konzepte gelten konzernweit für die eigene Belegschaft.

Diese Konzepte adressieren sowohl identifizierte Risiken (z. B. Arbeitsunfälle, Diskriminierung, Fachkräftemangel, Kompetenzlücken) als auch Chancen (z. B. Bindung und Entwicklung von Talenten, Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, Kulturentwicklung) und bilden den Rahmen für konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen, die in den folgenden Abschnitten weiter ausgeführt werden.

Geltungsbereich & Ausnahmen

Die Konzepte zur eigenen Belegschaft sind als konzernweite Regelwerke und Steuerungsinstrumente angelegt. Sie setzen einheitliche Standards für alle eigenen Arbeitskräfte und sind darauf ausgerichtet, arbeitsbezogene Risiken zu minimieren, Diskriminierung zu verhindern und chancengerechte Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Arbeitsschutz- und Gesundheitsstandards sind im integrierten Managementsystem verankert und gelten als verbindlicher Rahmen für die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen innerhalb des Konzerns. Erfasst sind sämtliche Gruppen eigener Arbeitskräfte, einschließlich unbefristet und befristet Beschäftigter, Teilzeitkräfte, Auszubildender, dual Studierender, Werkstudierender sowie Führungskräfte.

Der Code of Conduct Diversität & Inklusion gilt, qua Verabschiedung durch den Personalvorstand im Herbst 2024, verbindlich für die enercity AG sowie die Netzgesellschaft. Eine konzernweite Verpflichtung der Tochtergesellschaften ist aktuell noch nicht umgesetzt und ist für die Jahre 2026/2027 vorgesehen. Der Code definiert geltende Grundsätze für respektvolles Verhalten, Gleichbehandlung und den Umgang mit Vielfalt. Die Bindung erfolgt derzeit über Veröffentlichung und interne Kommunikation; eine arbeitsvertragliche Verpflichtung oder formale Anerkennung durch individuelle Bestätigung ist aktuell nicht vorgesehen. Zentrale Personal- und Kulturinstrumente wie People Plans, die Führungspersona

sowie das Employee-Listening-System werden organisationsübergreifend eingesetzt und dienen der einheitlichen Steuerung von Personalentwicklung, Engagement und Kultur.

Ausnahmen vom Geltungsbereich werden nicht ausgewiesen; dokumentierte Ausnahmen oder Übergangsregelungen, beispielsweise für neu akquirierte Gesellschaften, bestehen derzeit nicht. Nationale gesetzliche Anforderungen bleiben unberührt.

Verantwortliche höchste Führungsebene

Die Gesamtverantwortung für Personal- und Organisationskonzepte liegt auf Vorstandsebene. Eine namentliche oder in einer Geschäftsordnung formal dokumentierte Zuordnung der Gesamtverantwortung zu einem einzelnen Vorstandsmitglied ist derzeit nicht ausgewiesen. Die Steuerung erfolgt primär auf Grundlage strategischer Anforderungen und regelmäßiger Information auf Vorstandsebene. Führungskräfte sind als Verantwortungsträger für die Umsetzung von Diversität, Chancengleichheit und Kulturentwicklung benannt. Eine Integration konkreter Ziele zu Diversität, Engagement oder Kultur in die Zielsystematik der Führungsebenen ist ab 2027 vorgesehen. Eine variable Vergütungskomponente mit explizitem Bezug zu HR- oder Kulturzielen besteht derzeit nicht. Governance-Strukturen aus dem Bereich People & Organization wie Client Board, Product Circle und Excellence Board begleiten strategische Personal- und Kulturthemen. Der Betriebsrat ist im Rahmen der Personalstrategie in die Themen eingebunden. Die Weiterentwicklung der Führungskultur wird durch verpflichtende Development Center und die verbindliche Führungspersona unterstützt.

Erfüllte Standards & Initiativen Dritter

Die Belegschaftskonzepte von enercity orientieren sich an geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie an anerkannten externen Referenzstandards und unabhängigen Prüfverfahren. Grundlage für die Ausgestaltung von Gleichbehandlungs- und Diversitätskonzepten ist insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gesetzliche Anforderungen – unter anderem im Zusammenhang mit dem Hinweisgeberschutzgesetz – werden organisatorisch umgesetzt und in die bestehenden Compliance- und Meldeprozesse integriert.

enercity hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bekennt sich damit öffentlich zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist und Wertschätzung gegenüber allen Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich enercity, Diversität aktiv zu fördern, Chancengleichheit zu stärken und Diskriminierung entgegenzuwirken.



Seit dem Jahr 2022 unterzieht sich enercity weiterhin einem jährlich durchgeführten externen Auditprozess des Top Employers Institute und ist als **Top Employer** zertifiziert. Die Zertifizierung basiert auf einem umfassenden Audit mit anschließender unabhängiger Validierung der implementierten Personalprozesse und -instrumente. Bewertet werden unter anderem People Strategy, Leadership, Talententwicklung, Arbeitsumfeld, Engagement sowie Diversity & Inclusion. Aus den Audit-Ergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet; eine formalisierte Dokumentation dieser Ableitungen erfolgt derzeit nicht. Seit dem Jahr 2025 ist enercity zudem Mitglied bei proud@work.

Berücksichtigung zentraler Stakeholder

Mitarbeitende und ihre Vertretungen werden in zentrale Entwicklungsprozesse einbezogen. Der regelmäßige Dialog mit Arbeitnehmervertretungen ist etabliert. Die Dialogformate sind derzeit nicht formalisiert; es bestehen keine festgeschriebenen Geschäftsordnungen, standardisierten Protokolle oder festen Berichtswege. Mitarbeiterbefragungen (Peakon) werden systematisch ausgewertet und verpflichtend in Maßnahmenpläne überführt. Netzwerke wie enercity frauen, international, queer und inklusion bieten strukturierte Beteiligungsformate.

Zugänglichkeit für betroffene Stakeholder

Richtlinien und Verhaltensgrundsätze sind intern zugänglich und werden durch verpflichtende Schulungsangebote flankiert, unter anderem im Rahmen der D&I-Akademie. Für alle Führungskräfte bestehen verpflichtende Module zu **Grundlagen, Sprache und diversitätssensiblen Führen** (drei Module), zu **Unconscious Bias** (ein Modul) sowie zu **Gemeinsam gegen Diskriminierung** (ein Modul).

Für Auszubildende wird ein Modul zu Grundlagen & Empowerment angeboten. Mitarbeitende im Bereich People & Organization absolvieren verpflichtende Module zu **Grundlagen & diversitätssensibler Sprache** (zwei Module) sowie zu **diversitätssensiblen Stellenausschreibungen** (ein Modul). Eine formalisierte Dokumentationspflicht zur Teilnahme an Schulungen besteht derzeit nicht. Die relevanten Konzepte sind in deutscher Sprache verfügbar und über das Intranet energidigi zugänglich. Eine formale Bestätigung der Kenntnisnahme oder Anerkennung durch Mitarbeitende ist nicht vorgesehen. Die Vermittlung der Inhalte erfolgt ergänzend über Open-House-Formate für freiwillig Interessierte, die als Arbeitszeit gelten und deren Teilnahme genehmigungspflichtig ist, sowie über interne Publikation und Nachverteilung der Inhalte. Eine barrierefreie Aufbereitung der Inhalte ist derzeit nicht umgesetzt.

Für Hinweise auf mögliche Verstöße steht ein strukturiertes Hinweisgebersystem zur Verfügung, das anonyme oder namentliche Meldungen ermöglicht. Zusätzlich stehen benannte Ansprechpersonen und Vertrauenspersonen für vertrauliche Beratung zur Verfügung. Ergebnisse aus Mitarbeitendenbefragungen sowie relevante Kennzahlen werden transparent kommuniziert und in die Steuerung integriert.

3.1.1 Diversität & Inklusion (SDGs 5, 8 und 10)

Eine vielfältige Belegschaft ist Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung und gleichzeitig ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. enercity setzt sich aktiv für Chancengleichheit, Inklusion und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein. Dieses Unterkapitel adressiert **SDG 5** (Geschlechtergleichheit und Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen), **SDG 10** (Reduzierung von Ungleichheiten) sowie **SDG 8.5** (Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit).

enercity versteht sich als aktiver Teil der Gesellschaft. Die gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Diversität zu fördern und Ausgrenzung und Diskriminierung abzustellen, begreifen wir als Chance – nicht nur für das Individuum, sondern auch für Organisationen und Unternehmen. Wir sind davon überzeugt, dass gelebte Vielfalt unsere Innovationskraft steigert und unsere Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Denn unterschiedliche Perspektiven helfen uns dabei, die bestmöglichen Antworten auf aktuelle Herausforderungen zu finden, im Sinne unserer Kund:innen, Mitarbeitenden und Bewerber:innen des Unternehmens.

Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie fördern wir aktiv Diversität, Inklusion, ein wertschätzendes Arbeitsklima und Chancengleichheit. Diskriminierung – egal, in welcher Form – findet bei enercity keinen Platz. Gemeinsam wollen wir uns zu einem von Diversität geprägten Unternehmen weiterentwickeln. Unser Konzept zur Förderung von Diversität und Inklusion nimmt dabei insbesondere die Gruppe der Führungskräfte in die Pflicht, diesen Prozess aktiv mitzugestalten, alte Handlungsmuster zu hinterfragen und eine offene, wertschätzende Haltung im Unternehmen zu fördern. Im Berichtsjahr haben wir an weiteren Maßnahmen zur Etablierung eines Diversitätsmanagements gearbeitet.

enercity positioniert sich ausdrücklich gegen Sexismus, Homophobie, Antisemitismus, Rassismus und jede Form der Diskriminierung. Mit dem Code of Conduct existiert ein verbindlicher Rahmen für das gemeinsame Handeln aller Organisationsmitglieder und Partner:innen. Der Code ist verpflichtend und umfasst fünf Grundsätze, darunter Chancengleichheit, Respekt und Wertschätzung sowie Verantwortung für das eigene Verhalten. Diversität und Inklusion sind damit Bestandteil der Kultur und als strategisch relevant erkannt. Die strategischen Aktivitäten im Bereich Diversität und Inklusion fußen auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dabei wird Diskriminierung bei enercity nicht beschränkt auf individuelles Fehlverhalten verstanden, sondern es werden ausdrücklich auch institutionelle und strukturelle Formen der Benachteiligung betrachtet. Diskriminierung kann demnach in organisationalen Strukturen, Routinen, Programmen oder informellen Regeln verankert sein und wird entsprechend als systemisches Thema adressiert. Ergänzend werden Diskriminierungsformen wie Sexismus,

Homophobie, Antisemitismus und Rassismus ausdrücklich ausgeschlossen. Diese Merkmale bilden die Diversitätsstrategie. enercity ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Zudem wurden strukturierte Anlaufstellen zur Meldung von Verstößen geschaffen. Dazu zählen das Diversitätsmanagement als fachliche Ansprechstelle, speziell geschulte Vertrauenspersonen für vertrauliche Gespräche sowie eine Meldeplattform (Hinweisgebersystem), über die Hinweise anonym oder namentlich eingereicht werden können. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Im Kontext Diversität und Inklusion wurde die Initiative Grenzen setzen gestartet, die Schulungen und Kommunikationsformate umfasst und sich mit diskriminierendem Verhalten auseinandersetzt.



Benannte Diversitätsmanager:innen steuern strategische Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion. Die D&I-Akademie umfasst zwölf strukturierte Lernangebote, darunter Pflichtmodule für Führungskräfte sowie Vertiefungsangebote zu Unconscious Bias und diskriminierungssensibler Führung. Ergänzend bestehen organisationsweite Netzwerke (enercity frauen, queer, international, inklusion), die Beteiligung ermöglichen, Perspektiven einbringen und strukturelle Impulse setzen. Initiativen wie Grenzen setzen adressieren diskriminierendes Verhalten durch Schulung und Kommunikation. Zudem beinhaltet die Teilnahme am Top-Employer-Zertifizierungsverfahren auch die Prüfung von Maßnahmen und Strukturen im Bereich Diversifizierung und fungiert als externe Validierung der bestehenden Programme. enercity verpflichtet sich zur Förderung von Vielfalt und zur Integration strukturell benachteiligter Gruppen. Ein zentrales Ziel ist die Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 30 Prozent. Zur Umsetzung bestehen

Mentoring-Programme, gezielte Rekrutierungsinitiativen für Ingenieurinnen, flexible Arbeitszeitmodelle sowie mobile Arbeit. Das Netzwerk enercity frauen bietet organisationsweite Vernetzung und Qualifizierungsangebote. Weitere Netzwerke (queer, international, inklusion) stärken Sichtbarkeit und Teilhabe unterschiedlicher Gruppen. Dazu bestehen Kooperationen mit der Schwerbehindertenvertretung sowie Sensibilisierungsangebote zu Neurodiversität.

Die Prävention von Diskriminierung ist als fortlaufender Prozess angelegt. Zur Prävention und Bearbeitung von Diskriminierung bestehen strukturierte Melde- und Unterstützungsverfahren. Die benannten Personen im Diversity-Management fungieren als Anlaufstelle, ergänzt durch geschulte Vertrauenspersonen. Pflichtschulungen für Führungskräfte sowie weitere Lernangebote der D&I-Akademie stärken Prävention und Sensibilisierung. Kommunikationsformate wie Workbook, Videoreihe und Glossar unterstützen die nachhaltige Verankerung diskriminierungssensibler Standards.

200 JAHRE
enercity

Transformation von Arbeitswelt und Unternehmenskultur

So wie sich die Energieversorgung gewandelt hat, hat sich auch die Unternehmenskultur verändert. Die Geschichte der Gesellschaft zeigt, wie eng Mitarbeitendenstrukturen, Führungsverständnis und technische Anforderungen miteinander ver-



flochten sind. Heute prägen der demografische Wandel, neue Kompetenzprofile und der Kulturwandel im Zuge der digitalen Transformation das Gesicht des Unternehmens. Der Umzug in die neue Konzernzentrale auf dem historischen Glocksee-Gelände symbolisiert diesen Wandel eindrucksvoll: ein Ort, an dem Geschichte und Zukunft aufeinandertreffen. Die modernen Arbeitswelten stehen für Transparenz, Zusammenarbeit und Offenheit – und damit für Werte, die die nächste Phase der Unternehmensentwicklung prägen werden.

Maßnahmen

energicity hat seit dem Jahr 2022 einen kulturellen Schwerpunkt auf das Thema Vielfalt gelegt. Die Arbeitgeberin energicity findet sich neu, und hat sich neu erfunden. Um das Thema Diversität nachhaltig zu manifestieren, hat energicity im Jahr 2023 eine Bildungsoffensive mit einer Vielzahl an Einzelmodulen initiiert: zum einen die Führungsakademie **Diversität und Inklusion**, und zum anderen die Akademie als Open House für alle Kolleg:innen. Alle Führungskräfte, insgesamt fast 200 Personen, haben seitdem die Akademie besucht. Jede neue Führungskraft ist verpflichtet, die 3 Grundmodule und – seit Herbst 2025 – das Zusatzmodul **Unconscious Bias** zu besuchen.

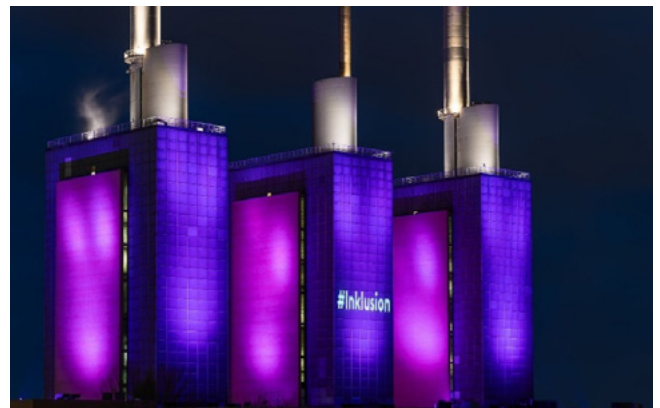
Aus den Erfahrungen während der Akademie und den konkreten Anforderungen der Fachbereiche entstand ein Schulungsprogramm für alle Kolleg:innen, welches im Jahr 2025 von allen Mitarbeitenden bei energicity gebucht und besucht werden kann. Geschult wurden im Berichtsjahr ferner die Beschäftigten im Bereich People & Organization (P&O) sowie alle Auszubildenden. Bis Ende 2025 nahmen über 1.100 Kolleg:innen an Veranstaltungen zur Diversität teil.

Seit 2023 ist energicity Unterstützerin und Mitglied der Charta der Vielfalt. Anfang 2025 wurde der für alle Kolleg:innen verbindliche Code of Conduct intern & extern veröffentlicht. Das Unternehmen setzt sich damit aktiv für ein respektvolles, vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld ein. Dieser Codex ist verpflichtend und definiert die Werte, Kultur, Identität der Arbeitgeberin energicity. Das Verhalten und die Haltung werden an diesem Codex gemessen.

Ferner wird die Vernetzung von energicity zu externen Firmen und Institutionen weiter ausgebaut. Eine Kooperation mit der Stadt Hannover zum Thema Vielfalt ist im Jahr 2025 gestartet worden und wird in insgesamt 4 Arbeitstreffen richtunggebend ausgebaut. Daneben engagiert sich energicity seit 2023 aktiv für den Aufbau eines queeren Netzwerkes in Hannover. Weitere Programme und Maßnahmen im Jahr 2025 beziehen sich auf die spezielle Förderung von Frauen und das Thema Interkulturalität, sowie dem Thema Rassismus im Arbeitsalltag. im Code of Conduct wird klar – Rassismus und Diskriminierung wird bei energicity nicht geduldet.

Die drei internen Netzwerke - **energicity frauen**, **energicity international** und **energicity queer** – haben sich 2025 weiter etabliert. Vor allem das Netzwerk *energicity international* kann über 60 Interessenten verzeichnen.

Seit Februar 2024 hat energicity zwei offizielle Diversitätsmanager:innen, die erste Stelle wurde 2023 geschaffen. Sie verantworten die Themenentwicklung, Beratung und kulturelle sowie strategische Implementierung. Dazu wurde im Jahr 2024 ein Code of Conduct für energicity durch den Arbeitsdirektor beschlossen und intern veröffentlicht.



Inklusion ist ein Schlüssel für sozial gerechtes und effizientes Wachstum, Innovation und zukünftigen Erfolg. Verantwortungsvolle Inklusion bedeutet für energicity deshalb, insbesondere Menschen mit Behinderungen in einer leistungs- und fähigkeitsgerechten sowie wertschöpfenden Tätigkeit zu beschäftigen und ihnen gleichberechtigte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu ermöglichen. Anfang des Jahres 2024 wurde deshalb die Betriebsvereinbarung Inklusion bei energicity geschlossen. Mit dieser Inklusionsvereinbarung sensibilisiert energicity alle Beschäftigten, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personal- und Führungsverantwortung tragen, für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Die Inklusionsvereinbarung stellt Regeln und Ziele für die gemeinsame Zusammenarbeit aller Beschäftigten und für die gleichberechtigte Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderungen auf. Sie konkretisiert das Selbstverständnis von energicity hinsichtlich Inklusion und deren Umsetzung in allen Arbeitsbereichen und allen Arbeitsprozessen. Es sollen die Aufgeschlossenheit und der positive Umgang mit den Bedürfnissen und den Rechten von Beschäftigten mit Behinderungen gefördert und gestärkt werden. Im Dezember

2024 fand erstmals ein Inklusionstag bei enercity statt, womit ein klares Zeichen für die Bedeutung von Barrierefreiheit und Diversität in unserer Unternehmenskultur gesetzt werden konnte. Unser Ziel war es, das Bewusstsein für die Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, zu schärfen und einen Raum für den Austausch von Ideen und Lösungen zu schaffen.

Ergebnisse

Mit unserem kontinuierlichen professionellen Einsatz für Diversität und Inklusion nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung als Arbeitgeberin wahr. Beim Audit des Top Employers Institute konnte sich enercity 2025 bei diesem Thema wieder verbessern, und als Benchmarkführerin in der Energiewirtschaft etablieren. Darüber hinaus wurde enercity 2025 erneut als **Top Employer** ausgezeichnet.

Die Inklusionsquote der enercity AG und der enercity Netz GmbH lag 2025 bei 5,51 Prozent (Vorjahr: 6,1 Prozent) und damit noch immer über der gesetzlichen Quote.

3.1.2 Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum (SDG 8)

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Unser Ziel ist es, durch strategische Initiativen und Partnerschaften einen Beitrag zu menschenwürdiger Arbeit und nachhaltigem Wirtschaftswachstum zu leisten. Als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin schaffen wir ein inklusives Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeiter:innen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Behinderung – gleiche Chancen und eine faire Entlohnung bietet. Im Einklang mit den Unterzielen des SDG 8 streben wir an, für unsere Mitarbeitenden nicht nur Arbeitsplätze zu schaffen, sondern auch soziale und wirtschaftliche Mehrwerte in der gesamten Region Hannover sowie darüber hinaus zu generieren. Unsere Vision von einer nachhaltigen Arbeitswelt basiert auf fairen Arbeitsbedingungen, beruflicher Weiterentwicklung und der Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Sicherheit, Gesundheit und persönliche Entfaltung gleichermaßen gewährleistet.

In der Ausbildung junger Menschen nehmen wir eine Vorreiterrolle ein. Durch enge Kooperationen mit Schulen, duale Studiengänge und innovative Ausbildungsformate tragen wir dazu bei, die Fachkräfte

von morgen auszubilden. Wir setzen uns gezielt dafür ein, Jugendlichen den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern und damit langfristig die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern. Unsere Initiativen umfassen unter anderem Praktikumsangebote, Karrieremessen und gezielte Mentorenprogramme.

Darüber hinaus betrachten wir die Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit als essenziellen Teil unserer sozialen Verantwortung. Unsere unmittelbare Lieferkette wird regelmäßig auf Risiken im Rahmen der gesetzlichen Bemühungspflichten überprüft, um sicherzustellen, dass Menschenrechte in allen Geschäftsfeldern und bei allen Partnern eingehalten werden. In diesem Kontext sensibilisieren wir auch unsere Mitarbeitenden und Partnerunternehmen, um ein gemeinsames Bewusstsein für faire Arbeitspraktiken zu schaffen.

Einen besonderen Fokus legen wir auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Mit unserem präventiven Gesundheitsmanagement bieten wir zahlreiche Programme an, darunter Vorsorgeuntersuchungen, psychologische Unterstützungen und ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen. Unter anderem durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und verstärkte Hygienevorkehrungen sorgen wir dafür, dass die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden an oberster Stelle stehen.

Unser Ansatz zu menschenwürdiger Arbeit und nachhaltigem Wirtschaftswachstum wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Durch die Integration von Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden und Stakeholder sowie die Orientierung an globalen Standards wie den SDGs stellen wir sicher, dass wir nicht nur wirtschaftlich, sondern auch sozial und ökologisch nachhaltig handeln.

Mitarbeitende

Der enercity-Konzern beschäftigt mehr als 3.900 Mitarbeitende. Ihren Leistungen und ihrem herausragenden Engagement verdankt das Unternehmen seinen Erfolg. Dies drückt sich auch in einem unserer vier Unternehmenswerte aus:

Wir erreichen unsere herausfordernden Ziele mit der Kompetenz und der Leidenschaft unserer Mitarbeiter:innen, die wissen, dass es immer einen noch besseren Weg gibt. Mit Unternehmertum und Eigenverantwortung entwickeln wir uns weiter.

Als kommunales Unternehmen schafft enercity durch ihre wirtschaftliche Leistung einen Mehrwert für Hannover und die Region, vor allem für die Menschen, die hier leben und arbeiten. Als Arbeitgeberin hat enercity den Anspruch, ihren Beschäftigten attraktive, wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen zu bieten. Hierzu gehört eine faire, leistungsgerechte Vergütung und ein respektvolles, wertschätzendes Arbeitsumfeld. Der Schutz der Gesundheit, Möglichkeiten für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen sowie familiären Angelegenheiten in allen Lebensphasen sind für enercity ein wichtiges Anliegen.

Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet, wirtschaftlichen Erfolg nicht isoliert zu betrachten, sondern auch kulturelle und soziale Aspekte gezielt in die Steuerung zu integrieren. Angesichts der Transformation der Energiebranche sind eine Reihe von Anpassungen erforderlich, um allen Mitarbeitenden eine gemeinsame erfolgreiche Zukunft zu sichern. Diese Anpassungen betreffen unter anderem die strategische Ausrichtung des Unternehmens, die Aufgaben, denen wir uns künftig stellen und die Art unserer Zusammenarbeit. Agile, hierarchieübergreifende Formen der Zusammenarbeit und crossfunk-

tionale Teams werden den Arbeitsalltag zunehmend prägen. Es war weiterhin einer der Schwerpunkte im Rahmen der Personalstrategie im Berichtsjahr, diese und weitere Veränderungen im Unternehmen voranzubringen und alle Mitarbeitenden gut in diesen Prozess zu integrieren. Auch wenn dies kontinuierliche gemeinschaftliche Anstrengungen erfordert, wird der damit einhergehende Kulturwandel die Innovationskraft von enercity weiter stärken und die Reaktionsmöglichkeiten des Unternehmens auf die Dynamik im Markt sowie auf technologische Entwicklungen erweitern. Nachhaltige und attraktive Arbeitsbedingungen schaffen zukunftsfähige Arbeitsplätze. Wir stellen uns deshalb auch der Frage, wie wir unsere Belegschaft strategisch aufstellen, um langfristigen Unternehmenserfolg sichern zu können. Dabei betrachten wir nicht nur finanzielle Kennzahlen, sondern auch kulturelle und soziale Faktoren.

Die Weiterentwicklung einer wirksamen und partizipativen Unternehmenskultur ist ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensführung. Im Geschäftsjahr 2025 wurden hierfür wichtige Grundlagen gelegt. So wurde ein unternehmensweites Culture-Zielbild mit klar definierten Kulturankern erarbeitet, das als Orientierungsrahmen für Führungskräfte, Teams und Mitarbeitende dient:



Ein besonderer Schwerpunkt lag zudem auf dem Aufbau einer nachhaltigen Feedback-Kultur: Mit dem Employee-Listening-Ansatz auf Basis von Workday Peakon wurde 2025 erstmals ein strukturierter Prozess aus Messen, Analysieren und Umsetzen in zwei großen Bereichen pilotiert und erfolgreich erprobt. Ergänzend dazu wurde die Ausbildung von Kulturpionier:innen weiter vorangetrieben. Ende des Jahres 2025 waren bereits über 70 Mitarbeitende als Multiplikator:innen für Kulturentwicklung qualifiziert oder befanden sich in Ausbildung. Diese Maßnahmen trugen dazu bei, Verantwortung stärker in der Organisation zu verankern, Team- und Führungsreife zu fördern und die Wirksamkeit von Zusammenarbeit spürbar zu erhöhen.

Im Jahr 2026 bauen wir diese Aktivitäten konsequent aus. Unter dem Jahresmotto **Feedback stärken und Wirksamkeit fördern** wird das Culture-Zielbild ab Februar in den aktiven Dialog mit Teams, Führungskräften und Vorstand gebracht, um die Kulturanker im Arbeitsalltag konkret erlebbar zu machen. Ab dem zweiten Quartal werden darauf aufbauend gezielte Praktiken implementiert, die die Performance-Kultur weiter stärken. Das Employee Listening wird 2026 schrittweise nach dem Pull-Prinzip ausgerollt, um Qualität, Verbindlichkeit und nachhaltige Wirkung sicherzustellen. Zudem starten in der zweiten Jahreshälfte weitere Ausbildungsjahrgänge für Kulturpionier:innen, ergänzt durch Sparring-, Mentoring- und Umsetzungsformate. Auch in strategischen Transformationsprojekten – wie dem Projekt Move bei enercity Netz – bringt das Culture-Team seine Perspektive aktiv ein. Insgesamt wird damit das Ziel verfolgt, Entscheidungen breiter abzustützen, Mitarbeitende stärker zu beteiligen und Führung wirksamer zu gestalten – als Beitrag zu langfristigem Unternehmenserfolg und nachhaltiger Entwicklung.

Durch die offenen und flexiblen Arbeitsbereiche in unserer neuen Konzernzentrale werden insbesondere die Zusammenarbeit und die Kreativität unserer Mitarbeitenden gefördert.

Die Zentrale dient nicht nur als Arbeitsstätte, sondern auch als sozialer Treffpunkt für Mitarbeitende sowie externe Partner:innen. Regelmäßig finden Informationsveranstaltungen und Schulungen zu Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Energieeffizienz statt.

Diese Maßnahmen tragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und spiegeln auch unser Engagement für nachhaltige und ökologische Arbeitsbedingungen wider.

Mit dem sogenannten People Value machen wir die Wertschöpfung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden sichtbar. Er verbindet Marktdaten, Mitarbeitendenkapazitäten und qualitative Faktoren wie Motivation, Wissen und Bindung. Dieser Ansatz geht also über traditionelle HR-Kennzahlen hinaus: Wir betrachten nicht nur die Anzahl der Beschäftigten, sondern auch, welche Faktoren unsere Organisation nachhaltig stärken. Dazu zählen Employee Engagement (Commitment, Context, Retention) sowie externe Vergütungsbenchmarks. Ein wichtiger Meilenstein ist die Wiederaufnahme einer regelmäßigen Mitarbeitendenbefragung, mit der wir Fortschritte systematisch erfassen und den Dialog im Unternehmen stärken. Ein datengestütztes Personalmanagement ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen abzuleiten und den Erfolg unserer Investitionen zu messen.

Mit dem People Value rücken wir von reinen Kostenbetrachtungen ab und steuern unsere Belegschaft mit Fokus auf die Mitarbeitenden. So verzahnen wir Talententwicklung, Organisationsstrategie und Personalmanagement.

Im Konzern waren zum 31. Dezember 2025 samt Auszubildenden 4.140 Mitarbeitende beschäftigt (Vorjahr: 3.822).

Employer Branding bei enercity – Nachhaltigkeit durch Menschen gestalten

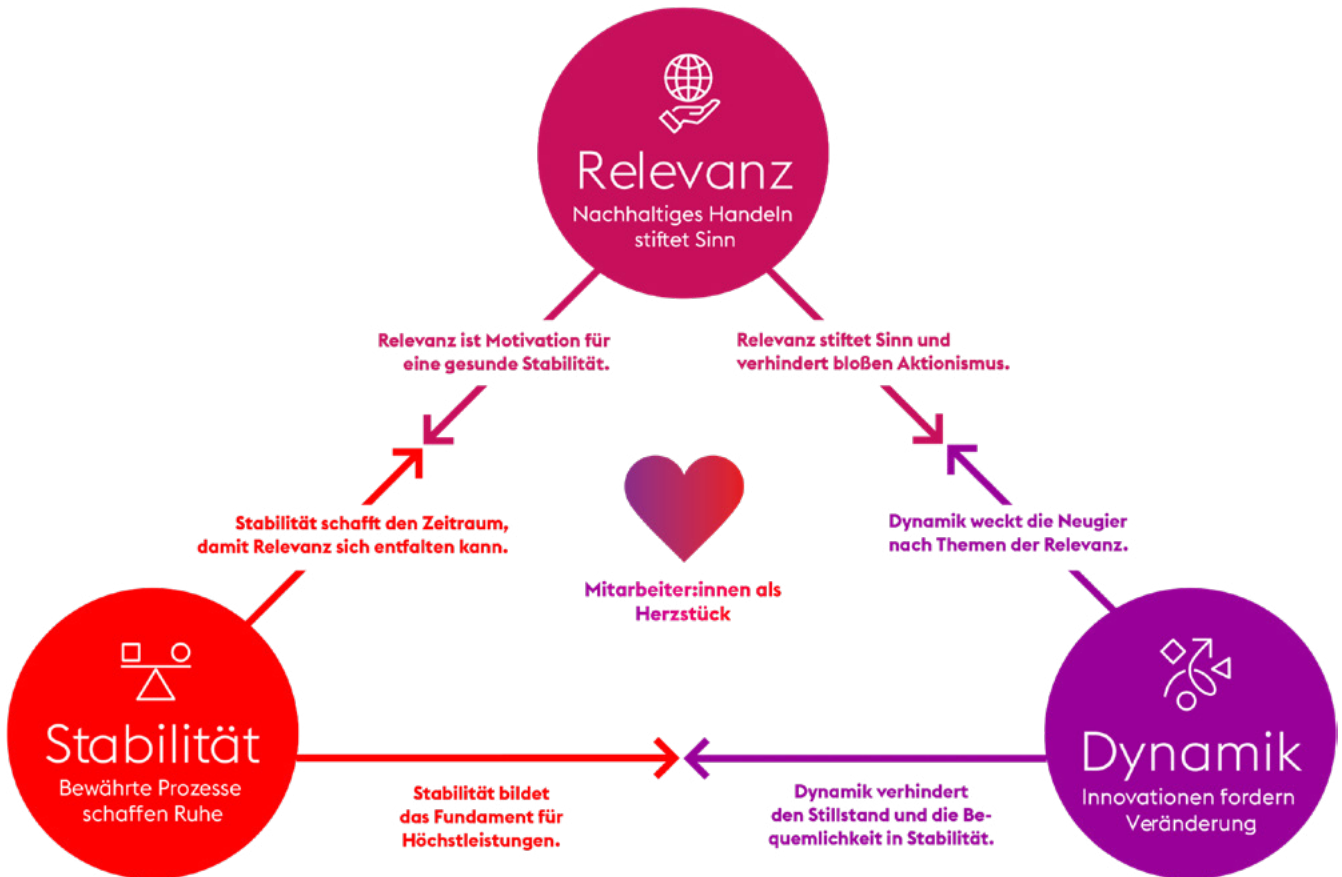
Die kulturelle und organisatorische Transformation bei enercity eröffnet nicht nur neue Wege der Zusammenarbeit, sondern verändert auch, wie wir uns als Arbeitgeberin verstehen und positionieren. In einem sich wandelnden Umfeld gewinnt die Fähigkeit, Menschen für gemeinsame Ziele zu begeistern und sie langfristig zu binden, zunehmend an Bedeutung. Umso wichtiger ist es, die eigene Identität als Arbeitgeberin klar zu definieren und sie authentisch erlebbar zu machen.

Vor diesem Hintergrund hat enercity das Thema Employer Branding als zentralen Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmens- und Personalstrategie verankert. Es verbindet die interne Kulturentwicklung

mit einer starken, glaubwürdigen Außenwirkung und trägt dazu bei, die Energiewende gemeinsam mit engagierten und qualifizierten Menschen erfolgreich zu gestalten.

Im Mittelpunkt des Employer Brandings bei energicity steht die Employer Value Proposition (EVP), unser Arbeitgeberinnenversprechen. Sie beschreibt, wofür energicity als Arbeitgeberin steht und welchen Mehrwert Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen bei uns

erfahren. Unser Leitsatz bringt diesen Anspruch auf den Punkt: „Gemeinsam bewegen wir die Energiewende. Mit dem Rückenwind von energicity kannst du deine eigene Energie freisetzen und mutig Veränderungen gestalten.“ Die EVP bildet die Grundlage für alle Employer-Branding-Aktivitäten und basiert auf drei miteinander verbundenen Werten: Relevanz, Stabilität und Dynamik. Dieses Spannungsfeld bildet die unterschiedlichen Dimensionen nachhaltiger Entwicklung ab.



- Relevanz steht für sinnstiftende Arbeit mit gesellschaftlichem Impact. Mitarbeiter:innen bei energicity leisten einen direkten Beitrag zur Energiewende, zum Klimaschutz und zur sicheren Versorgung von Menschen und Wirtschaft. Diese Form der Sinnstiftung stärkt Identifikation, Motivation und langfristige Bindung und ist ein zentraler Faktor sozialer Nachhaltigkeit.
- Stabilität beschreibt Verlässlichkeit, Sicherheit und Zusammenhalt. Als kommunales Unternehmen bietet energicity langfristige Perspektiven,

faire Arbeitsbedingungen und ein stabiles Arbeitsumfeld. Diese Rahmenbedingungen schaffen Vertrauen und sind eine wichtige Voraussetzung für soziale Nachhaltigkeit, generationenübergreifende Beschäftigungsfähigkeit und eine resiliente Organisation.

- Dynamik steht für Innovationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und kontinuierliche Weiterentwicklung. energicity befindet sich in einem tiefgreifenden Transformationsprozess hin zu einer agilen Energiedienstleisterin. Mitarbeiter:innen

werden befähigt, neue Kompetenzen zu entwickeln, Verantwortung zu übernehmen und aktiv an der Zukunft des Unternehmens mitzuwirken. Damit leistet Dynamik einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Nachhaltigkeit und zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit von enercity.



Employer Branding bei enercity wird konsequent von innen nach außen gedacht. Die Arbeitgeberinnenmarke ist im Unternehmen verankert und wird gemeinsam mit Mitarbeiter:innen gestaltet. Authentizität ist dabei ein zentraler Erfolgsfaktor. Unter dem Ansatz **Null Prozent Hochglanz, 100 Prozent Wir** stehen echte Menschen, echte Geschichten und gelebte Kultur im Mittelpunkt. Dieser Ansatz stärkt Glaubwürdigkeit, Identifikation und Vertrauen – sowohl intern als auch am externen Arbeitsmarkt.

Die Wirksamkeit des Employer Brandings zeigt sich auch in messbaren Kennzahlen. Die Karriereseite von enercity verzeichnete im Jahr 2023 insgesamt 37.321 Besucher:innen. Im Jahr 2025 besuchten 86.066 Interessierte die Seite. Parallel dazu gingen im Jahr 2023 rund 5.100 Bewerbungen ein. Im Jahr 2025 gingen 25.911 Bewerbungen ein.

Ergänzt werden diese Aktivitäten durch zahlreiche interne und externe Maßnahmen, darunter der Relaunch der Karriereseite, eine kontinuierliche Präsenz auf Social-Media-Kanälen, zielgruppenspezifische Kampagnen, interne Fotoaktionen sowie die Verankerung des Themas innerhalb des Kulturpionier:innenprogramms und der Führungswerkstätten.

Auch externe Auszeichnungen bestätigen den eingeschlagenen Weg. enercity wurde mehrfach als attraktive Arbeitgeberin ausgezeichnet, unter ande-

rem als Top Employer durch das Top Employers Institute sowie bereits zum fünften Mal in Folge als Top Company bei kununu. Die Auszeichnungen basieren auf unabhängigen Audits und Bewertungen von Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen und erhöhen Transparenz und Glaubwürdigkeit am Arbeitsmarkt. Außerdem wurde die Employer Brand von enercity in zwei Kategorien mit dem Deutschen Preis für Onlinekommunikation ausgezeichnet – in den Kategorien Employer Branding und LinkedIn.

Employer Branding leistet bei enercity somit einen messbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens. Es stärkt soziale Verantwortung, sichert langfristig Fachkräfte, fördert Identifikation und Engagement und schafft die Grundlage dafür, die Energiewende gemeinsam mit motivierten und qualifizierten Menschen erfolgreich zu gestalten.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist für enercity das höchste Gut. Durch verschiedene Maßnahmen des Stabsbereichs Health, Safety & Environment (HSE) verfolgt das Unternehmen das Ziel, alle Beschäftigten bei ihrer Gesunderhaltung zu unterstützen und sie vor Krankheiten sowie vor Unfällen und den daraus resultierenden Schäden zu schützen.



Im Fokus des Bereichs Arbeitssicherheit (Safety) steht die kontinuierliche Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Arbeitsschutz und die Durchsetzung dieser Regelungen im Unternehmen. Die Einhaltung und die Durchsetzung der Regelungen überwacht das Unternehmen sowohl zum Schutz der eigenen Belegschaft als auch der Mitarbeitenden von Dienstleistungsunternehmen, mit denen es zusammenarbeitet.

Grundlage für den Arbeitsschutz ist die verbindliche und für alle Beschäftigten digital verfügbare „Verfahrensregelung Arbeitsschutz“. Für die enercity AG und die enercity Netz GmbH existiert ein Arbeitsschutzmanagementsystem als Teil des unternehmenseigenen IMS. Darin sind alle wesentlichen Themen des Arbeitsschutzes verbindlich für die Bereiche geregelt. Drei haupt- sowie vier nebenamtliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie rund 100 Sicherheitsbeauftragte betreuen außerdem die Bereiche.

Der Betriebsärztliche Dienst führt die aus der Gefährdungsbeurteilung ermittelten, anfallenden arbeitsmedizinischen Vorsorgen durch und berät die Mitarbeitenden zu Gesundheitsgefahren und den möglichen Schutzmaßnahmen. Des Weiteren unterstützt der Betriebsärztliche Dienst bei der Beschaffung von leidensgerechter Persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Die Betriebsärzt:innen beraten und unterstützen die Beschäftigten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und begleiten sie in der Phase der Wiedereingliederung. Zusätzlich finden anlassbezogene Begehungen an den Arbeitsplätzen statt, um Mitarbeitende und Führungskräfte zu beraten.

Das Gesundheitsmanagement (Health) von enercity unterstützt und ergänzt den Betriebsärztlichen Dienst (Health) und stellt physische und psychische Gesundheitsförderung sowie Prävention und Früherkennung in den Mittelpunkt. Wesentliche Ziele des Gesundheitsmanagements sind die Etablierung und Weiterentwicklung gesundheitsförderlicher Verhältnisse für das Individuum, für die Führung und für die Organisation. Diese Ziele werden durch entsprechende Unterstützungsangebote sowie die Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses und die Förderung des individuellen Gesundheitsbewusstseins verfolgt. Insbesondere soll dadurch die Eigeninitiative der Beschäftigten in Bezug auf ihre Gesundheit gestärkt werden. Dabei steht immer stärker der Erhalt der psychischen Gesundheit im Fokus.

Maßnahmen

Das enercity-Gesundheitsmanagement steuert die Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen für die Unternehmensangehörigen. Diese Maßnahmen umfassen beispielsweise:

- Betrieb eines firmeninternen Gesundheitsstudios (Kräftigung, Entspannung, Mobilisierung)
- Trainings- und Gesundheitsangebote in den Bereichen Bewegung, Ernährung, mentale Gesundheit (Stressbewältigung und Resilienzkompetenz) sowie Durchführung von Aktionen wie zum Beispiel Gesundheitstage oder Impulsvorträge
- Stärkung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten durch die Bereitstellung von vertiefenden Informationen im enerBeat (dem Intranet von enercity) zu den zuvor genannten Handlungsfeldern Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit sowie Prävention und Früherkennung
- Präventionsangebote sowie Unterstützung zum Thema Sucht
- Regelmäßige Sonderveranstaltungen, beispielsweise Gesundheits- oder Vorsorgetage
- Spezielles Präventions- und Gesundheitsprogramm für die Mitarbeitenden in der Wechselschicht

Der Betriebsärztliche Dienst ergänzt dieses Programm unter anderem mit einem allgemeinen Impfangebot, Vorsorgeuntersuchungen, Screenings, Ergonomie-Beratungen sowie einer betriebsärztlichen Ambulanz. Des Weiteren besteht die Möglichkeit einer Vermittlung an psychische Beratungsstellen und Psychotherapeuten. Es erfolgt die Unterstützung bei dem Antrag für eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben oder weiteren Maßnahmen von unterschiedlichen Kostenträgern.



Im Unternehmen gibt es ferner eine Betriebssportgemeinschaft (BSG) mit mehr als 20 Sportarten.

Wesentliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsschutzleistung sind die jährlich durchgeführten Arbeitsschutzbegehungen. Im Jahr 2025 wurden durch den Stabsbereich HSE 21 Begehungen durchgeführt, davon neun reguläre Begehungen und zwölf Begehungen zu Sonderthemen (zum Beispiel Laserschutz). Daneben werden das Portfolio und das Kontingent der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) regelmäßig überprüft und modernisiert.

Ergebnisse

Bei den Arbeitsschutzbegehungen wurden keine wesentlichen Verstöße gegen interne oder externe Vorschriften festgestellt. Die Quote meldepflichtiger Unfälle⁴ im Konzern lag im Jahr 2025 bei 10,8 Unfällen pro 1.000 Mitarbeiter:innenkapazitäten (Vorjahr: 10,4) und damit abermals deutlich unter dem Branchendurchschnitt (BG ETEM) von 15,6 im Jahr 2024⁵. Unser Ziel ist es, die Unfallquote weiter zu reduzieren.

Die Gesundheitsquote in den erfassten Konzernbereichen enercity AG und enercity Netz GmbH lag im Berichtszeitraum 2025 bei 95,4 Prozent. Sie ist gegenüber dem Vorjahreszeitraum (95,5 Prozent) leicht gesunken und somit dennoch nach wie vor auf hohem Niveau. Diese Entwicklung lässt sich auch im nationalen Vergleich beobachten.⁶

Bei der Auswahl und Durchführung der genannten Maßnahmen achtet enercity zunehmend auch auf deren Umwelt- und Klimaverträglichkeit. Nachhaltiges Handeln soll von jedem einzelnen Mitarbeitenden stärker im Unternehmen gelebt werden. Beispielsweise hat enercity im Berichtsjahr einen Bewegungswettbewerb initiiert, der darin mündete, virtuell gesammelte Laufkilometer in die Unterstützung einer Blütenwiese zur Förderung der Artenvielfalt in Hannover umzuwandeln.

Arbeitsbedingungen

enercity entwickelt ihre Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiter, um ein modernes, verlässliches und nachhaltig ausgerichtetes Arbeitsumfeld bereitzustellen. Im Mittelpunkt steht dabei die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privatem Leben sowie die Förderung ökologisch sinnvoller Verhaltensweisen. Die Benefits-Arbeit leistet hierzu einen wesentlichen Beitrag, indem sie Leistungen bereitstellt, die Mitarbeitende nachhaltig entlasten und die strategischen Zielsetzungen des Unternehmens unterstützen.



Ein Schwerpunkt liegt auf der Förderung nachhaltiger Mobilität. Das JobRad-Leasing verzeichnet im Jahr 2025 rund 270 aktive Verträge, die monatlich durch enercity bezuschusst werden und Beschäftigten einen kostengünstigen und klimafreundlichen Arbeitsweg ermöglichen. Ergänzend unterstützt enercity die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs: Ende 2025 nutzten rund 1.000 Mitarbeitende das Deutschlandticket und erhielten hierfür einen finanziellen Zuschuss. Darüber hinaus stehen an der Unternehmenszentrale kostenfreie Ladepunkte für E-Bikes zur Verfügung. Zusätzliche Angebote wie Duschen und Spinde erleichtern es Radfahrenden, klimafreundliche Mobilität in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Die interne Mobilitätsförderung wurde im Jahr 2025 durch den erstmals ausgerichteteten enercity BikeDay erweitert. Die Veranstaltung bot praxisbezogene Inhalte rund um das Radfahren im Alltag, darunter Mitmachaktionen sowie eine polizeiliche Fahrradcodierung zum Schutz vor Diebstahl. Das Engagement im Bereich der Radverkehrsförderung wurde zudem durch die Auszeichnung der Stadt Hannover als **Fahrradfreundlicher Arbeitgeber 2025** bestätigt.

Parallel dazu wurden die familienunterstützenden Leistungen modernisiert. Die neue Verfahrensrichtlinien, die ab April 2026 gilt, schafft zusätzliche Flexibilität bei der Kinderbetreuung und erleichtert die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Ergänzend wurde die bestehende Unterstützung für pflegende Mitarbeitende durch ein erweitertes Informationsangebot gestärkt. Ein Pflegefachvortrag zum Thema **Vorsorge in rechtlichen Angelegenheiten** vermittelte praxisnahe Hinweise

⁴ Die Quote drückt die Anzahl meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Mitarbeiterkapazitäten aus.

⁵ Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse.

⁶ Nationale Gesundheitsquote 2024: 94,2 Prozent; 2023: rd. 93,9 Prozent. Quelle: Errechnet aus dem durchschnittlichen Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung laut Statista, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/5520/umfrage/durchschnittlicher-krankenstand-in-der-gkv-seit-1991/>

zu Vorsorgevollmachten, gesetzlichen Vertretungsrechten und organisatorischen Fragen im Pflegefall. Die Veranstaltung wurde durch externe Expertinnen durchgeführt und erweiterte die bestehenden Beratungs- und Vermittlungsangebote für pflegende Beschäftigte damit gezielt.

Mit diesen Maßnahmen schafft enercity Arbeitsbedingungen, die sozialen Bedürfnissen und ökologischen Anforderungen gleichermaßen gerecht werden. Sie fördern eine verlässliche und nachhaltige Beschäftigung, stärken die Resilienz der Belegschaft und unterstützen die übergeordneten sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens.

Weiterbildungsmaßnahmen

Starke Teams brauchen moderne Führung, die sie – insbesondere bei Veränderungsprozessen – darin unterstützt, vorhandenes Potenzial zu fördern und weiterzuentwickeln. In unserem Zielbild für Führungskräfte, der **Führungspersona**, sind Attribute und Voraussetzungen beschrieben, die die ideale Führungspersönlichkeit charakterisieren. In dem über mehrere Monate laufenden Entwicklungsprogramm **Führungswerkstatt** wird dieses Verständnis in den Führungsalltag transferiert. Unseren Führungskräften werden Werkzeuge und Methoden vermittelt, mit denen sie sich als Führungskraft selbst reflektieren und weiterentwickeln können. Seit Beginn des Programms im Jahr 2023 nahmen rund 90 Prozent der Führungskräfte an der Führungswerkstatt teil. Im Jahr 2026 schließen die restlichen zehn Prozent das Programm ab. Für neu gestartete Führungskräfte wird das Programm seit 2026 als **Kickstarter Führungswerkstatt** kontinuierlich fortgeführt.

Die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist in einer konzernweit gültigen Betriebsvereinbarung geregelt. Demnach bietet jede Führungskraft jeder und jedem Mitarbeitenden mindestens einmal im Jahr ein Personalentwicklungsgespräch an. Gleiches gilt für die Führungskräfte selbst: Seit 2025 sind kontinuierliche, individuelle Entwicklungsprozesse mit jeder Führungskraft, die den Fokus auf die gezielte Entwicklung von Kompetenzen und Haltung in Führung legen, mit jeder Führungskraft verpflichtend. Grundlage hierfür bildet die Standortbestimmung im **Development Center**. Hier ergeben sich konkrete Entwicklungsfelder der Führungskräfte, zu denen im kontinuierlichen Entwicklungsprozess individuelle Maßnahmen abge-

leitet werden. Ergänzend unterstützt das Persönlichkeitsprofil **Zortify** eine zielgerichtete und messbare Entwicklung unserer Führungskräfte insbesondere im Hinblick auf das unternehmerische Kapital. Im Jahr 2025 haben alle Führungskräfte konzernweit ein Development Center durchlaufen und arbeiten aktiv an ihren Entwicklungszielen. Seitdem stärkt darüber hinaus ein strukturierter Talentprozess die bereichsübergreifende Entwicklung von Potenzialträger:innen. Validierte Talente durchlaufen das Führungsnachwuchsprogramm **Grow** für eine zielgerichtete Entwicklung in weitere Karrierewege. Im Fokus für das Jahr 2026 steht die strategische Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen sowie die Einführung eines unternehmensweiten, levelbasierten Karrieresystems.

Ausbildung

Die seit Jahrzehnten erfolgreiche Ausbildung von enercity in den verschiedenen technischen und kaufmännischen Berufen wurde auch im Jahr 2025 mit der Erhöhung der Ausbildungszahlen auf 46 Azubis fortgesetzt. Durch die Ausrichtung der Berufsausbildung an der Unternehmensstrategie ziehen auch neue Technologien wie Robotik und KI in die Berufsausbildung ein und werden hier in speziellen Lehrgängen vermittelt. In den nächsten Jahren ist ein weiterer Anstieg der Ausbildungszahlen geplant und für 2026 auf 52 festgesetzt. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass wir unser Angebot weiter ausbauen und erstmals neue duale Pilot-Studiengänge anbieten: das Duale Studium **Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt Künstliche Intelligenz** (B.Sc.), das Duale Studium **Green Engineering – Energietechnik und Verfahrenstechnik** (B.Eng.) sowie das Duale Studium **Elektro- & Informationstechnik** (B.Eng.) in praxisintegrierter Form. Auch die Zusammenarbeit mit der Pro Beruf GmbH und dem Niedersachsen-Technikum wurde mit der Berufsausbildung von enercity erfolgreich fortgeführt.

Im Jahr 2025 sind sieben weitere Masterabsolvent:innen in das enercity-Traineeprogramm gestartet. Das Unternehmen hat nun insgesamt elf aktive Trainees an Bord. Die Gruppe setzt sich aus sieben Ingenieur:innen, drei IT-Spezialisten und einem Controller zusammen. Während des 24-monatigen Durchlaufs können unsere Trainees ihren individuellen Einsatzplan aktiv mitgestalten. Im Zentrum des Programms steht dabei das Thema Wachstum und Weiterentwicklung, sowohl zu fachlich-methodischen Skills als

auch insbesondere zu ihren persönlichen Kompetenzen. Bereits während des Studiums eröffnet enercity Studierenden frühzeitig Einblicke in das Unternehmen. Im Geschäftsjahr 2025 waren konzernweit 147 Werkstudierende in unterschiedlichen Fachbereichen tätig und sammelten dort wertvolle praktische Erfahrungen.

Ergebnisse

Im Berichtszeitraum lag die Fluktuationsquote in den beiden erfassten Konzernbereichen enercity AG und enercity Netz GmbH bei 3,6 Prozent (Vorjahr: 2,1 Prozent).

3.2 Lokale Gemeinschaften (SDGs 7, 11 und 17)



enercity versteht sich als integraler Bestandteil der Gemeinschaften, die es versorgt – und übernimmt damit Verantwortung weit über die reine Energieversorgung hinaus. Das Engagement für Kommunen, lokale Projekte und regionale Wertschöpfung ist dabei kein Selbstzweck, sondern Ausdruck eines tiefgreifenden Verständnisses von Versorgungsauftrag und gesellschaftlicher Mitverantwortung. Als regionaler Energieversorger sichert enercity den Zugang zu zuverlässiger, bezahlbarer und zunehmend sauberer Energie für Haushalte, Gewerbe und Industrie in der Region Hannover – und arbeitet kontinuierlich daran, den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen sowie die Energieeffizienz zu verbessern. Nachhaltige Entwicklung gelingt dabei nur im Dialog und in Kooperation mit den Menschen vor Ort. Dieses Kapitel adressiert übergreifend **SDG 7** (Bezahlbare und saubere Energie – insbesondere 7.1, 7.2 und 7.3), **SDG 11** (Nachhaltige Städte und Gemeinden) sowie **SDG 17** (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele auf lokaler Ebene).

3.2.1 Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)

Energie ist ein Grundbedürfnis. enercity sichert als regionaler Energieversorger den Zugang zu zuverlässiger, bezahlbarer und zunehmend sauberer Energie für Haushalte, Gewerbe und Industrie in der Region Hannover. Dieses Unterkapitel adressiert unmittelbar SDG 7: universeller Zugang zu moderner Energie (7.1), deutliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien (7.2) und Verbesserung der Energieeffizienz (7.3)

– Ziele, an denen enercity als Energiedienstleister direkt gemessen werden kann.

Zugang zu bezahlbarer, verläSSLicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle bis zum Jahr 2030 sichern.

Energie ist die Kraft des Lebens. Sie regiert Gemeinden und Städte – von öffentlichen Verkehrsmitteln bis zu Supercomputern, die große Datenmengen speichern und riesige Mengen an Energie verschlingen. Darum ist erschwingliche und zuverlässige Energie eine Notwendigkeit für unsere Gesellschaft.

Als kommunales Energieunternehmen verstehen wir eine bezahlbare und gesicherte Energieversorgung als unseren immanenten gesellschaftlichen Auftrag. enercity ist bundesweit aktiv, doch unsere Wurzeln liegen in Hannover. Als regionales Energieunternehmen fühlen wir uns der niedersächsischen Landeshauptstadt und Region eng verbunden. Dies spiegelt auch einer unserer vier zentralen Unternehmenswerte wider:

Wir erbringen herausragende wirtschaftliche Leistungen. Als kommunales Unternehmen schaffen wir damit einen Mehrwert für Hannover und die Region – für die Menschen, die hier leben und arbeiten.

Die Verbesserung der Energieeffizienz und die Verringerung der Verluste bei der Übertragung sind

wesentliche Ziele, um die Energieversorgung nachhaltiger zu machen. Investitionen in erneuerbare und saubere Energie werden die Umweltqualität verbessern und sind eine wirksame Maßnahme gegen den Klimawandel. Es geht darum, diese Energiequellen langfristig rentabel und kosteneffizient zu gestalten, um den Anteil erneuerbarer Energien am globalen Energiemix deutlich zu erhöhen und die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz zu verdoppeln. energcity beliefert über die konzerneigene Infrastruktur nicht nur einen großen Teil der Bevölkerung Hannovers und der Region mit Wasser, Wärme und Strom. Auch darüber hinaus profitieren die Menschen – mittelbar und unmittelbar – von der positiven Geschäftsentwicklung des Unternehmens.

Bezahlbarkeit

Die Gewährleistung der Bezahlbarkeit von Energie ist dabei ein zentrales Element unserer Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft, das direkt zu sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Stabilität beiträgt.

Maßnahmen

energcity steht für bezahlbare, gerechte und nachhaltige Energie. Damit bleibt das Ziel einer langfristig bezahlbaren Energieversorgung mit Voranschreiten der Energiewende auch im Jahr 2025 bestehen. Aufgrund der deutlich gestiegenen, staatlich regulierten Kostenbestandteile wie Netzentgelte, Umlagen und CO₂-Kosten musste energcity die Preise zum 1. März 2025 sowohl für Strom als auch für Erdgas erhöhen. energcity setzt auf nachhaltige Unternehmensführung und vorausschauende Finanzierung, um zukünftig die Energiewende nicht nur ökologisch zu treiben, sondern diese auch für Kund:innen weiterhin fair und bezahlbar zu gestalten.

Durch die Dekarbonisierung musste energcity ebenfalls eine Preisanpassung für Fernwärme ankündigen. Dabei ist sich energcity der sozialen Verantwortung bewusst und hat daher einen Rabatt auf das Niveau der Wärme aus der Gas-Grundversorgung gegeben. Die neue Preisformel im Fernwärmebereich bildet darüber hinaus künftig unseren zukunftssicheren, diversifizierten Technologiemix ab. Die Preisgestaltung ist für Kund:innen damit weiterhin transparent und es gibt weniger Abhängigkeiten von einzelnen Brennstoffen – damit reduziert energcity auch das Risiko von Preissprüngen in der Zukunft. Die Preisformel musste aktualisiert werden, weil sich die Rahmenbe-

dingungen für die Wärmeerzeugung grundlegend verändert haben. Die Kosten für Anlagenbetrieb, CO₂ und Rohstoffe sind gestiegen. Gleichzeitig investiert energcity umfassend in den Umbau zur grünen Wärmeversorgung.



Mithilfe verantwortungsvoller und zukunftsgerichteter Preisentscheidungen und Investitionen in die Energiewende leistet energcity einen großen Beitrag für eine faire und verlässliche Energieversorgung mit vertretbaren Preisen.

Der energcity-Härtefonds e.V. unterstützt seit mehr als zehn Jahren Menschen, die unverschuldet in finanzielle Armut geraten sind und Schwierigkeiten haben, ihre Energierechnungen zu begleichen. Entstanden ist der Verein aus einer Kooperation zwischen energcity und der Landeshauptstadt Hannover. Er sieht sowohl Zahlungsstundungen und eine befristete Aussetzung des Mahn- und Sperrprozesses als auch konkrete finanzielle Hilfen vor.

Bisher erhielten rund 324 Haushalte finanzielle Hilfen aus dem Härtefonds und jedes Jahr stundet energcity etwa 1.000 Kund:innen die Zahlungen und setzt den Sperrprozess befristet aus. energcity hat die durchschnittlich ausgezahlte Gesamtsumme des Härtefonds angesichts volatiler Energiemärkte und damit einhergehender steigender Energiepreise verzehnfacht, um noch mehr Kund:innen in finanzieller Not helfen zu können.

Bereits während der Energiekrise 2022 galt diese Unterstützungsmaßnahme deutschlandweit als Vorbild.

Ergebnisse

Seit der Gründung des Härtefonds im Jahr 2012 ist die Anzahl der Energiesperren bei energcity um

60 Prozent zurückgegangen. Über die finanziellen Zahlungen hinaus konnten seit Gründung im Netzwerk (gemeinsam mit dem Fachbereich Soziales der Stadt Hannover und dem JobCenter) mehr als 14.000 drohende Sperrfälle bei Energiekund:innen abgewendet werden.

Versorgungssicherheit

Die Versorgungssicherheit – also die sichere und zuverlässige Versorgung unserer Kund:innen mit Strom, Gas, Wärme und Wasser – steht für enercity als Unternehmen der kommunalen Daseinsvorsorge an erster Stelle. Voraussetzung dafür ist eine zuverlässige und nachhaltig arbeitende Infrastruktur. Mit Investitionen von rund 200 Millionen Euro (Vorjahr: 111 Millionen Euro) in Ausbau, Umbau, Modernisierung und Weiterentwicklung der Netze hat enercity im Jahr 2025 die Energiewende vorangetrieben.

Ein Schwerpunkt beim Stromnetz liegt auf der Reduzierung von Nichtverfügbarkeiten. Ziel ist eine zuverlässige Stromversorgung, die sich zunehmend aus erneuerbaren Energien speist. enercity transformiert ihr Stromnetz zukunftsgerecht mit dem Ziel, eine effiziente, umweltverträgliche und treibhausgasneutrale Versorgung sicherzustellen. Die sichere Versorgung unserer Kund:innen mit Erdgas ist ein weiterer Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit. Die Erdgasversorgung in Nordwestdeutschland wird weiter umgestellt. Das derzeit noch überwiegend genutzte L-Gas (L = **low** = niedriger Energiegehalt) wird durch das zukunftssichere H-Gas (H = **high** = energiereich) ersetzt. Das sieht der Gesetzgeber vor, da die Förderung aus L-Gas-Quellen sinkt. Im Zuge dieser sogenannten **Marktraumumstellung** müssen deshalb alle Gasgeräte, die an die öffentliche Erdgasversorgung angeschlossen sind, technisch angepasst werden. Diese Anpassung ist zwingend notwendig, um die Versorgungssicherheit aller Haushalte und Betriebe zu gewährleisten. Insgesamt kostete die Marktraumumstellung im Versorgungsgebiet der enercity rund 135 Millionen Euro.

Maßnahmen

Im Rahmen der kontinuierlichen und systematischen Modernisierung des Stromnetzes verfolgt enercity seit 2017 das Ziel, die Netz- und Kund:innenstationen der Stromversorgung zukunftsfähig zu gestalten. Dies geschieht durch die Ausstattung mit Fernmelde- und Fernsteuerungstechnik oder durch die techni-

sche Vorbereitung für eine spätere Umrüstung. 350 Stationen sind im Leitsystem eingebunden, davon 240 bereits vollständig fernsteuerbar.



Das Stationserneuerungsprogramm trägt maßgeblich zur Erhöhung der Versorgungssicherheit und zur Minimierung von Ausfallzeiten bei. Mit dem im Jahr 2024 gestarteten Digitalisierungsprogramm setzt enercity einen weiteren Meilenstein: Innerhalb der nächsten zehn Jahre sollen sämtliche rund 2.000 Netzstationen mit moderner Fernmelde-, Fernmess- und Fernsteuerungstechnik ausgestattet werden. Die innovative Messtechnik umfasst neben Sensoren für Instandhaltung, wie Feuchtigkeits- und Temperatursensoren, auch Niederspannungsabgangsmessungen sowie Kurzschlussanzeiger zur elektrotechnischen Statusüberwachung. Das Programm ist inzwischen als unternehmensinterner Standard fest etabliert. Bis Ende des Jahres 2026 werden bereits 115 Stationen nach diesem neuen Standard in Betrieb genommen, davon sind Ende des Jahres 2025 bereits 15 Stationen vollständig digitalisiert und in das Netz integriert. Darüber hinaus hat enercity das Ziel, in den kommenden Jahren das gesamte eigene Netz messtechnisch zu erfassen und zu digitalisieren. Zur flächendeckenden digitalen Anbindung der Energieinfrastruktur setzt die enercity Netz GmbH auf ein skalierbares NB-IoT-System. Dieses ermöglicht die jährliche Integration von bis zu 2.000 Messstellen, wobei einzelne Gateways bis zu 250 Zähler im OMS-Standard auslesen. Die damit gewonnene Datenbasis bildet die Grundlage für automatisierte Abrechnungssysteme, vorausschauende Instandhaltung sowie eine präzise und belastbare Steuerung dezentraler Anlagen. In integrierten Energiesystemen – etwa dem CityCube – kommen zudem digitale Fahrpläne zum Einsatz, durch die Wärme-, Strom- und

Ladevorgänge in Echtzeit miteinander abgestimmt werden können.

An der Umsetzung der Marktraumumstellung arbeitete enercity in den Jahren 2018 bis 2025. Im Versorgungsgebiet der enercity Netz in der Region Hannover waren circa 283.000 Gasgeräte betroffen, die bis August 2025 schrittweise erfasst, bewertet und zum Großteil, je nach technischer Notwendigkeit, angepasst wurden. Dabei stellten wir sicher, dass unsere Kund:innen unterbrechungsfrei mit Gas versorgt wurden. Im Berichtsjahr hat das Unternehmen die Marktraumumstellung planmäßig vorangebracht und abgeschlossen. Im Hinblick auf die Versorgungssicherheit bei der Fernwärme erfolgt die Abschaltung von Kohleheizkraftwerksblöcken erst dann, wenn die Ersatzanlagen ihren Betrieb aufgenommen haben und eine entsprechende Leistung bereitstellen können. Damit wird die zuverlässige Versorgung mit Fernwärme zu jeder Zeit gewährleistet.

Ergebnisse

Wie zuverlässig das bundesdeutsche Stromnetz ist, zeigt der von der Bundesnetzagentur erhobene SAIDI-Wert. Die Abkürzung steht für **System Average Interruption Duration Index** und meint die durchschnittliche jährliche Dauer von Unterbrechungen der Stromversorgung bei den Verbraucher:innen. Der aktuell verfügbare SAIDI-Wert für das Jahr 2024 liegt im Bundesdurchschnitt bei 11,6 Minuten. Für das Stromnetz der enercity beträgt der Wert lediglich 5,65 Minuten – unser Stromnetz war für unsere Kund:innen somit weit überdurchschnittlich verfügbar.

Die Marktraumumstellung wurde pünktlich, in der ursprünglich angesetzten Laufzeit, bis Ende 2025 abgeschlossen. Es wurden nach Abschluss aller Prozesse insgesamt circa 283.000 Gasgeräte erfasst. Im Jahr 2025 konnten wir die Anpassungsphase von L- auf H-Gas weiter erfolgreich umsetzen und weitere fünf Schaltmaßnahmen abschließen. Somit wurden final in zwölf Schaltmaßnahmen insgesamt 16 Schaltbezirke in die H-Gasversorgung überführt. Mit Abschluss des Projektes im Jahr 2025 wurden insgesamt circa 236.000 Gasgeräte angepasst.

Große Power-to-Heat-Anlagen (PtH) können die Energie- und Wärmewende weiter vorantreiben. Zwar stammten im Jahr 2025 wie im Vorjahr schon 59 Prozent des hierzulande erzeugten Stroms aus erneuer-

baren Energiequellen. Allerdings kann die erzeugte Energie aus diesen klimafreundlichen Technologien aktuell noch nicht zu jeder Tages- und Nachtzeit vollständig genutzt werden. So wird beispielsweise an manchen Tagen mehr Wind- und Solarstrom erzeugt, als das Netz aufnehmen beziehungsweise transportieren kann oder die Stromkund:innen benötigen. Häufig werden Erneuerbare-Energien-Anlagen dann abgeschaltet. Blieben im Jahr 2021 noch weniger als sechs Milliarden Kilowattstunden aus erneuerbaren Energien ungenutzt, waren es im Jahr 2024 bereits rund zehn Milliarden Kilowattstunden. Mithilfe von PtH-Anlagen lässt sich dieser bisher ungenutzte Strom aus erneuerbaren Quellen in Teilen für die Erzeugung grüner Fernwärme verwenden. Gleichzeitig stellen sie Flexibilität für das Stromnetz bereit und wirken stabilisierend auf das Stromversorgungssystem.

PtH wird in das Portfolio von enercity integriert und ausgebaut, um Lastspitzen im Fernwärmenetz zu decken. So lässt sich die Fernwärmeversorgung flexibel und nachhaltig gestalten.

Am Standort Hannover-Herrenhausen betreibt enercity seit dem Jahr 2020 eine eigene PtH-Anlage mit direkter Anbindung an das enercity-Fernwärmenetz. Zusätzlich sind weitere PtH-Anlagen an den Standorten Herrenhausen, Stöcken und Roderbruch geplant, um die Wärmeerzeugung weiter zu flexibilisieren und Wärmebedarfsspitzen abzufangen. In Kombination mit weiteren Großbatteriespeichern lässt sich besonders effizient der Überschussstrom aus Erneuerbare-Energien-Anlagen nutzen, der sonst abgeregelt würde.

Regionale Wertschöpfung

Die wirtschaftliche Bedeutung von Unternehmen lässt sich aus ökonomisch quantitativer Sichtweise unter anderem mit den Parametern Wertschöpfung, Arbeitsplätze, Einkommen und Steuern darstellen. enercitys Geschäftstätigkeit löst eine Vielzahl an regionalökonomischen Effekten aus. Diese Effekte wirken insbesondere auf die Region Hannover und Niedersachsen.

Maßnahmen

Um die wirtschaftliche Bedeutung des enercity-Konzerns zu ermitteln, hat die CONOSCOPE GmbH im Jahr 2024 im Auftrag von enercity die regionalökonomischen Effekte des Konzerns in den oben genannten Untersuchungsregionen Region Hannover und

Niedersachsen analysiert. Das Arbeitsergebnis dieser Studie ist die sogenannte Standortbilanz. Als zentrale Ergebnisgröße hat die Studie die Wertschöpfung ermittelt, die im Zusammenhang mit dem von enercity ausgehenden Primärimpuls in den Untersuchungsregionen erwirtschaftet wurde. Aus den Ergebnissen der Untersuchung geht hervor, dass enercity ein bedeutender Wirtschaftsfaktor in der Region ist. Durch die Beschäftigung von Mitarbeitenden, die Vergabe von Aufträgen sowie regionale Kooperationen entstehen wichtige Impulse für die regionale Wirtschaft.

Insbesondere die regionale Verflechtung begünstigt die Entwicklung der regionalen Wirtschaft. Der Grad der regionalen Verflechtung lässt sich unter anderem durch die regionale Inzidenz darstellen, die auf Basis aller Geldströme eine regionale Quote anzeigt. Anhand der regionalen Verbleibsquote lässt sich eine Aussage darüber treffen, welcher Anteil der Zahlungen von enercity in der Region verbleibt. Da die regionale Wertschöpfung durch eine längerfristige Auswirkung geprägt ist, wird die Untersuchung nicht jährlich durchgeführt, sondern in regelmäßigen zeitlichen Abständen aktualisiert. Für das Berichtsjahr wurde dementsprechend keine Untersuchung durchgeführt.

Ergebnisse

Insgesamt gingen bereits im Jahr 2023 rund 1,03 Milliarden Euro der regionalen Wertschöpfung in der Region Hannover auf die enercity AG zurück. Das bedeutet, dass jeder Euro direkte Wertschöpfung bei der enercity AG mit weiteren 0,40 Euro Wertschöpfung für die Region Hannover verknüpft ist.

Neben der Wertschöpfung wurde auch die Beschäftigungswirkung als relevante Zielgröße identifiziert. Die Untersuchung dieser Zielgröße zeigt, dass direkt und indirekt knapp 5.700 Arbeitsplätze in der Region Hannover auf die Geschäftstätigkeit von enercity zurückgehen. Das bedeutet: Jeder der knapp 2.000 Arbeitsplätze bei enercity in der Region Hannover ist mit rund zwei weiteren Arbeitsplätzen (Faktor 1,9) in der Region verknüpft. In der Region entstanden bei Lieferanten und Dienstleistern weitere 3.700 Arbeitsplätze.

Über die Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft Hannover (VVG) sind die Landeshauptstadt sowie die Region Hannover zu rund 75 Prozent an enercity beteiligt. Sie profitieren daher unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens: sowohl durch Gewinnausschüttungen als auch durch Konzessionsabgaben, die enercity als Wegenutzungsrecht für die Energie- und Wassernetze an die Landeshauptstadt zahlt. Für das Kalenderjahr 2024 flossen rund 129,77 Millionen Euro (Vorjahr: 143,01 Millionen Euro) an die öffentliche Hand, die für die kommunale Daseinsvorsorge genutzt werden können. Zudem ist enercity als eine der größten Arbeitgeberinnen Hannovers ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in Stadt und Region. Für Löhne und Gehälter für die Mitarbeitenden der enercity AG und die enercity Netz GmbH sind im Geschäftsjahr 2024 rund 298,85 Millionen Euro (Vorjahr: 277,3 Millionen Euro) angefallen. Dieses Geld fließt durch Steuern, Mieten und Konsum zu großen Teilen wieder zurück in die Region.

3.3 Verbraucher:innen (SDGs 7 und 12)



Kund:innen und Verbraucher:innen stehen im Mittelpunkt des Dienstleistungsangebots von enercity. Transparente Produktinformationen, fairer Zugang zu Energiedienstleistungen und hohe Servicequalität sind Ausdruck unternehmerischer Verantwortung.

Dieses Kapitel adressiert **SDG 12** (nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster) – insbesondere **12.6** (nachhaltige Praktiken in Unternehmen) und **12.8** (Förderung des Bewusstseins für nachhaltige Lebensstile) – sowie **SDG 7** (Zugang zu sauberer und bezahlbarer Energie).

Im Fokus aller unserer Aktivitäten stehen unsere Kund:innen. Nur wenn sie zufrieden und erfolgreich sind, ist enercity es auch. Dies spiegelt sich in unserer Vision und Mission wider:

**Die Begeisterung und der Erfolg unserer Kund:innen sind unser Erfolg.
Wir sorgen für smarte und zuverlässige Infrastruktur und Dienstleistungen.**



Maßnahmen

Durch den Aufbau eines Kund:innenmanagements kann sich enercity intensiv auf ihre Kund:innen fokussieren. Der Kund:innenservice von enercity ist vielfältig erreichbar über Chat, Telefon, E-Mail, per Post oder im regionalen KundenCenter vor Ort in der Innenstadt von Hannover.

Die Beratung bezieht sich nicht nur auf die Beratung zu Strom, Wasser und Wärme, sondern zunehmend auch auf moderne Energielösungen im Zusammenhang mit E-Mobilität, Solar und Wärmepumpen. Wir vernetzen all diese Energielösungen, sodass unsere Kund:innen ökologisch und ökonomisch ihre Energien selbst managen können. enercity zieht damit in die Haushalte mit Energiemanagementsystemen ein. Die Verbraucher:innen können damit ihre Verbräuche und Einspeisungen effizient steuern.

Im KundenCenter ist enercity bereits mehrsprachig aufgestellt, und auch die Onlinekanäle beraten sukzessive in mehreren Sprachen. Damit das Unternehmen weiterhin passgenau und optimiert beraten kann, ist die Arbeit an maßgeschneiderten Angeboten essenziell – und angesichts stetig steigender Kund:innenerwartungen, sich rasant wandelnder

Märkte und verschiedener gesetzlicher Anforderungen eine Herausforderung. enercity beschäftigt sich laufend mit den Erwartungen der Kund:innen. So schaffen wir es, dass 50 Prozent des Sales im Servicekontakt durchgeführt werden. Zudem wollen wir als enercity mithilfe von verschiedenen digitalen Lösungen wie unsere digitalen Assistent:innen unseren Kund:innen die Möglichkeit geben, alles rund um ihre Energie selbst managen zu können. Damit können wir Zeit für umfangreichere Beratungen für unsere Kund:innen schaffen und individuell nach ihren Bedürfnissen Produkte anbieten.

Für enercity ist die langfristige Bindung unserer Kund:innen im Norden und über ganz Deutschland hinaus besonders wichtig. Um unsere Kund:innen bestmöglich beraten zu können, werten wir Kund:innenfeedback kontinuierlich aus, nutzen erkennbare Trends und optimieren stetig die Energiewelt von enercity rund um das Serviceangebot weiter.

Ergebnisse

Ein entscheidendes Kund:innenfeedback für uns ist der Net Promotor Score (NPS), den wir seit dem Jahr 2022 nach den Kontakten an den Touchpoints erheben. Dieser misst die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kund:innen – ein wichtiger Indikator für den Erfolg von enercitys Vertriebsaktivitäten bzw. die Bindung unserer Kund:innen an uns. Seit der Einführung des NPS bewegen wir uns über dem Wert von 30. Unsere besten Touchpoints erreichten im Jahr 2025 einen NPS von 67 und 42. Ziel für das kommende Jahr: Unsere Bestandskund:innen gezielter in den Blick zu nehmen und auch unternehmensweit ein einheitliches NPS-Konzept zu erstellen. So zahlen wir noch weiter auf unseren Wert der Kund:innenorientierung bei enercity ein.

Neben der Kund:innenbindung ist uns auch die Zufriedenheit unserer Kund:innen wichtig. Dafür erweitern wir unsere Umfragen um eine zusätzliche Zufriedenheitsabfrage (CSAT). Diese ermöglichen es uns, von unseren Kund:innen direkt wichtige Bestandteile für den besten Kund:innenservice zu erkennen und umzusetzen.

4. Governance-Informationen (SDGs 8, 9, 10, 12, 16 und 17)



Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Voraussetzung für langfristigen Unternehmenserfolg und gesellschaftliches Vertrauen. Bei enercity bilden Integrität, Offenheit und Nachhaltigkeit die kulturellen Grundpfeiler, auf denen das unternehmerische Handeln auf allen Ebenen aufbaut. Klare Leitlinien – von Verhaltenskodex über Compliance-Regeln bis hin zu verbindlichen Nachhaltigkeitszielen – geben Orientierung und schaffen die notwendige Verbindlichkeit für ethisches Wirtschaften. Über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus übernimmt enercity Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette: Menschenrechtliche und ökologische Risiken in der Lieferkette werden systematisch identifiziert und minimiert, die Lieferantenstruktur transparent offengelegt und nachhaltige Beschaffungspraktiken konsequent weiterentwickelt. Der Schutz

von Daten und digitalen Systemen ist dabei ein integraler Bestandteil unternehmerischer Sorgfalt – insbesondere angesichts der zunehmenden Digitalisierung kritischer Energieinfrastruktur. Darüber hinaus setzt enercity auf strategische Partnerschaften mit Kommunen, wissenschaftlichen Einrichtungen, NGOs und Industriepartnern, um die Energiewende gemeinsam und wirkungsvoll voranzutreiben. Dieses Kapitel adressiert übergreifend **SDG 8** (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), **SDG 9** (Industrie, Innovation und Infrastruktur), **SDG 10** (Weniger Ungleichheiten), **SDG 12** (Nachhaltiger Konsum und Produktion), **SDG 16** (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) sowie **SDG 17** (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) – und stellt damit die Verbindung zwischen unternehmerischen Werten und globalen Nachhaltigkeitszielen her.

4.1 Unternehmenskultur (SDGs 8 und 16)



Die Unternehmenskultur ist der Kompass, der das tägliche Handeln eines Unternehmens prägt. Bei enercity sind Integrität, Offenheit und Nachhaltigkeit als Werte fest verankert. Dieses Kapitel adressiert **SDG 16.6** (transparente, effektive und rechenschaftspflichtige Institutionen) sowie **SDG 8** (würdevolle Arbeit in einem werteorientierten Umfeld) – denn eine nachhaltige Unternehmenskultur ist Grundlage für ethisches Wirtschaften auf allen Ebenen.

Die Entwicklung der Unternehmenskultur ist integraler Bestandteil des Transformationsprogramms **enercity 2025+**. Ziel ist die Verbindung von Business- und Kulturthemen, um Leistungsfähigkeit, Verantwortungsübernahme und Veränderungsbereitschaft systematisch zu stärken. Grundlage des Geschäftsbarens ist der konzernweit gültige Code of Conduct. Er definiert verbindliche Compliance-Strukturen einschließlich Hinweisgebersystem, benannter

Ansprechpersonen sowie klarer Meldewege. Gesetzliche Anforderungen, unter anderem aus dem Hinweisgeberschutzgesetz, sind organisatorisch umgesetzt.

Die Entwicklung der Unternehmenskultur erfolgt über mehrere strukturelle Instrumente: ein definiertes Culture-Zielbild mit Kulturankern, die Einführung einer Führungspersona als Erwartungsrahmen für Führung, der Leadership Navigator mit messbaren Kompetenzfeldern sowie strukturierte Development-Center-Verfahren. Mit der Einführung der Führungspersona im Jahr 2023 wurde erstmals ein unternehmensweit gültiges Führungsverständnis formuliert. Dieses wird über Führungswerkstätten, Development Center und strukturierte Entwicklungsdialoge operationalisiert. Der Leadership Navigator konkretisiert Erwartungsbilder und macht Führungsqualität über definierte Kompetenzfelder messbar. 360°-Feedback-Verfahren ergänzen die individuelle Entwicklungsperspektive. Parallel wird die Organisation als Learning Company weiterentwickelt. Das Lernvolumen wird systematisch erfasst, digitale Lernplattformen genutzt und Skillmanagement-Prozesse aufgebaut, um Kompetenz-

lücken transparent zu machen und Entwicklungsbedarfe abzuleiten. Workforce- und Skill-Daten werden mit der strategischen Personalplanung verknüpft. Über das Employee-Listening-System werden regelmäßig Rückmeldungen der Mitarbeitenden erhoben. Kulturpionier:innen wirken als Multiplikator:innen in der Organisation und unterstützen die Verankerung von Feedback- und Performancekultur. Über Workday-basierte Dashboards (u. a. Strategic P&O KPI Board, Workforce Analytics, Social Reporting für ESG) werden Kennzahlen zu Führung, Lernen, Skillabdeckung, Workforce-Struktur und Engagement transparent gemacht. Damit wird Kulturentwicklung nicht ausschließlich normativ beschrieben, sondern als steuerbare Managementdimension behandelt.

Die Gesamtverantwortung für die kulturelle Weiterentwicklung liegt auf Vorstandsebene; die operative Umsetzung erfolgt durch People & Organization in enger Abstimmung mit Führungskräften und Arbeitnehmervertretungen. Damit ist die Kulturentwicklung sowohl strategisch verankert als auch operativ institutionalisiert.

4.2 Unternehmenspolitik (SDGs 12, 16 und 17)



Klare Leitlinien und Politiken geben Orientierung und schaffen Verbindlichkeit. enercity dokumentiert in diesem Kapitel seine zentralen Unternehmenspolitiken, darunter Verhaltenskodex, Compliance-Regeln und Nachhaltigkeitsziele. Das adressiert **SDG 16** (gerechte Institutionen und Rechtsstaatlichkeit) sowie **SDG 12.6** (Integration von Nachhaltigkeitsinformationen in die Unternehmenspolitik) und **SDG 17.14** (Kohärenz der Politiken für nachhaltige Entwicklung).

Compliance

Für enercity sind Glaubwürdigkeit und Vertrauen wesentliche Grundbedingungen, um Kund:innenbeziehungen erfolgreich zu gestalten. Auch in der Interaktion mit Geschäftspartner:innen, Behörden und der

Öffentlichkeit legt das Unternehmen höchsten Wert auf Verlässlichkeit, Verbindlichkeit und Integrität.

Diese Haltung findet Ausdruck in der enercity-Compliance-Richtlinie sowie in dem organisatorisch, prozessual und personell verankerten Compliance-Management-System (CMS) des Unternehmens. Unter Compliance versteht enercity sämtliche Vorkehrungen, die gewährleisten, dass Mitarbeitende und Organmitglieder alle einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Verordnungen einhalten, solange sie für das Unternehmen handeln. Oberstes Ziel ist es, künftige Verstöße zu verhindern und damit drohenden Schaden vom Unternehmen, dessen Organen und Mitarbeitenden abzuwenden.

Compliance-Management-System

Mittels regelmäßiger Compliance-Assessments überprüft das Unternehmen alle Geschäftsbereiche der enercity AG, enercity Netz GmbH und enercity Solution GmbH und leitet geeignete Präventionsmaßnahmen ab. Ein Hinweisgebersystem auf Basis des Hinweisgeberschutzgesetzes stellt klare, einfache und auf Wunsch anonyme Meldewege für Beschäftigte bereit, um potenzielle Verstöße mitzuteilen und so Korruption oder andere Verdachtsfälle offenzulegen. Dies kann gegenüber der Führungskraft, dem Chief Compliance Officer oder einer neutralen, unternehmensexternen Ombudsperson geschehen. Zusätzlich gibt es Compliance-Schulungen rollierend und situationsbezogen in den Fachbereichen sowie für alle Mitarbeitenden über eine digitale Schulungsplattform als Training. Die enercity Digital GmbH respektive die LYNQTECH GmbH verfügt ebenfalls über ein anonymes Hinweisgebersystem. Die Führungskräfte bestätigen im Zuge der Compliance-Assessments die vollständige Teilnahme ihrer Mitarbeitenden.

Compliance ist bei enercity in der Stabsstelle Recht & Compliance verankert und damit organisatorisch direkt dem enercity-Vorstand unterstellt. Der Chief Compliance Officer meldet etwaige Rechtsverstöße an das Compliance-Komitee. Dort werden die folgenden Schritte beraten und Maßnahmen entschieden. Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an die Arbeitsdirektorin als das für Compliance zuständige Vorstandsmitglied.

Maßnahmen

Compliance-Assessment, Hinweisgebersystem und internes Vorfallmanagement werden digital betrieben. Die Compliance-Assessments mit den Führungskräften werden turnusmäßig durchgeführt. Sie finden alle zwei Jahre sowie situationsbezogen und außerdem bei neuen Führungskräften und neuen Mitarbeitenden im Rahmen der Einarbeitung statt. Darüber hinaus gibt es anlassbezogene Schulungen außerhalb des definierten Zyklus, wenn es zu abweichenden Geschäftsaktivitäten oder Verstößen kommt. Insbesondere werden umgehend nach Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen Schulungen veranlasst.

Inhaltliche Schwerpunkte der Aktivitäten lagen im Jahr 2025 auf einer Sensibilisierung bezüglich der Compliance-Sachverhalte Korruption, Nebentätigkeiten, Interessenkonflikte und Geschäftsgeheimnisse.

Im Rahmen digitaler Schulungen haben Mitarbeitende über die unternehmenseigene Lernplattform eine Vielzahl an Schulungen zu Compliance-Sachverhalten absolviert. Es werden rollierende Schulungen zur Bekämpfung von Korruption im Rahmen der Tätigkeit als Amtsträger:in bei enercity durchgeführt. Diese finden flächendeckend in Präsenz in den Bereichen statt, ebenfalls alle zwei Jahre oder situationsbedingt beziehungsweise anlassbezogen. Zudem gibt es die Möglichkeit, in digitaler Form an den Schulungen teilzunehmen. Im Berichtszeitraum lagen die Schulungsschwerpunkte in den Bereichen Arbeitssicherheit, Datenschutz und Informationssicherheit. Die Schulungsquote (Verhältnis der geschulten Mitarbeitenden zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden im Bereich beziehungsweise im Unternehmen) lag bei annähernd 100 Prozent. Neue Mitarbeitende, die noch keine Schulung absolviert haben, erhalten die Anti-Korruptionsrichtlinie direkt bei ihrer Einstellung.

Ergebnisse

Im Geschäftsjahr 2025 gab es Compliance-Hinweise, deren Sachverhalte keine schwerwiegenden Verstöße darstellten.

4.3 Lieferkette und Menschenrechte (SDGs 8, 10, 12 und 16)



Eine nachhaltige Lieferkette ist weit mehr als Compliance – sie ist Ausdruck unternehmerischer Sorgfalt und globaler Mitverantwortung. enercity arbeitet daran, menschenrechtliche und ökologische Risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu identifizieren und zu minimieren. Das Kapitel adressiert **SDG 8** (menschenwürdige Arbeit, auch in der Lieferkette – 8.7/8.8), **SDG 12** (verantwortungsvolle Lieferkette – 12.7), **SDG 16** (Zugang zur Justiz, Menschenrechtsschutz) sowie **SDG 10** (Reduzierung von Ungleichheiten weltweit).

Ein verbindlicher und elementarer Bestandteil unseres jeglichen unternehmerischen Handelns ist die Wahrung der Menschenrechte. Dieser Grundsatz bezieht sich sowohl auf sämtliche Gesellschaften des enercity-Konzerns als auch ausdrücklich auf unsere Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartner:innen, Lieferanten und deren Vorlieferanten.

4.3.1 Lieferantenstruktur (SDG 8)

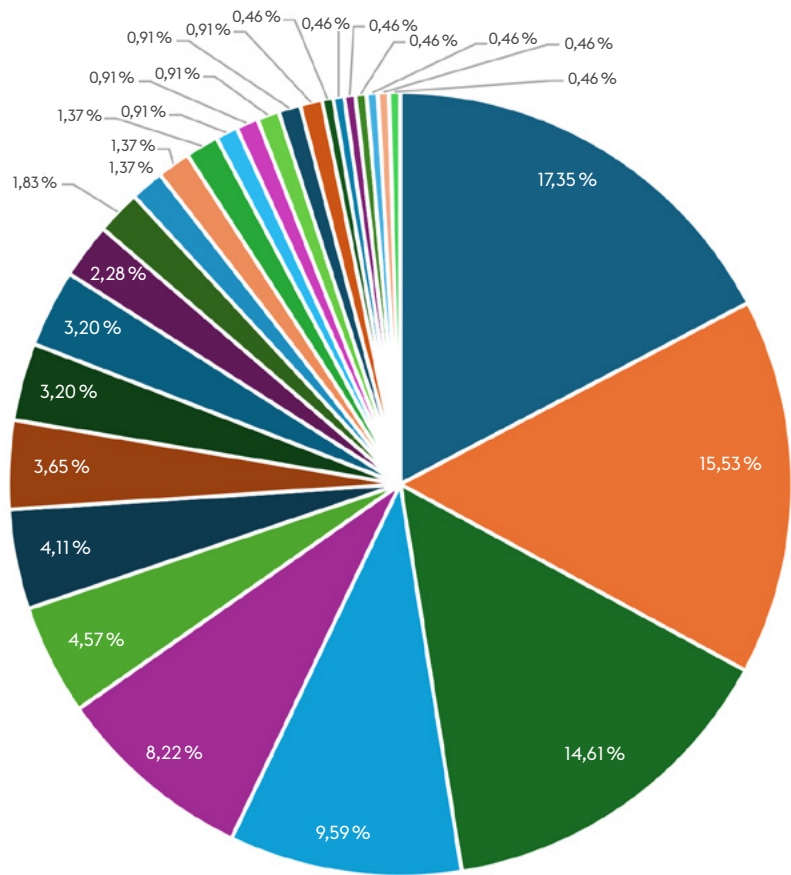
Durch verbindliche Beschaffungsgrundsätze, eine risikobasierte Lieferkettenprüfung nach LkSG und den konsequenten Dialog mit Lieferanten stellt enercity sicher, dass soziale und arbeitsrechtliche Standards entlang der Lieferkette eingehalten werden. Damit leistet das Unternehmen einen aktiven Beitrag zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und verantwortungsvoller wirtschaftlicher Tätigkeit im Sinne von **SDG 8**.

Als bundesweit agierendes Energieunternehmen bezieht enercity Lieferungen und Leistungen von einer Vielzahl von Lieferanten. Zum 31.12.2025 waren dies insgesamt 5.076 unmittelbare Lieferanten.

Der weit überwiegende Teil unseres Lieferantensamstams hat seinen Unternehmenssitz in Deutschland oder der Europäischen Union und unterliegt damit strengen Vorgaben hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte sowie von Sozial- und Umweltstandards. Die Steinkohle für das Kraftwerk in Hannover-Stöcken, das voraussichtlich Ende 2026 vom Netz geht, stammt von Lieferanten mit Sitz in den USA sowie in Kolumbien.

Prozentangaben der Lieferanten ohne Deutschland

- Schweiz
- Österreich
- Niederlande
- USA
- Vereinigtes Königreich
- Belgien
- Frankreich
- Dänemark
- Schweden
- Polen
- Kanada
- Luxemburg
- Tschechien
- Italien
- Finnland
- Norwegen
- Spanien
- Litauen
- Slowakei
- Zypern
- Estland
- Serbien
- Ungarn
- Portugal
- Singapur
- Ukraine



Lieferantenmanagement und Risikoanalyse

Sämtliche Lieferbeziehungen von enercity unterliegen einer unternehmensweit gültigen Grundsatzerklärung, die in Deutsch und Englisch auf der Unternehmens-Website veröffentlicht ist. Die hier festgeschriebenen Beschaffungsgrundsätze sehen im Wesentlichen vor, dass enercity keine Aufträge an Unternehmen vergibt, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen – dies gilt insbesondere bei Verletzungen der Sozial- und Umweltgesetzgebung. Diese Grundsatzerklärung ist ebenfalls Bestandteil der Einkaufsbedingungen und sämtliche Lieferanten von enercity werden in der Regel vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen auf die Einkaufsbedingungen und die Grundsätze dieser Regelung verpflichtet. Eine von enercity genutzte Softwareanwendung für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) liefert eine übergreifende KI-basierte Risikoanalyse

auf Basis der Länderkennzeichnung und der Branche. Auch Meldungen im Internet oder in anderen Medien werden dabei berücksichtigt. Nach dieser ersten Einschätzung gehen Einkauf und Handel auf die relevanten Lieferanten mit digitalen Fragebögen zu den geschützten Rechtspositionen zu. Bei Bedarf werden Maßnahmen mit den Lieferanten vereinbart oder es wird weitere Abhilfe gemäß der Grundsatzerklärung eingeleitet.

Maßnahmen und Ergebnisse

Die für das Jahr 2024 vorgeschriebenen Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette wurden durchgeführt. Risikobehaftete Lieferanten wurden um entsprechende Auskünfte gebeten, weiterführende Maßnahmen mussten bislang nicht ergriffen werden. Alle neuen Lieferanten werden mit der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen

auf die Grundsatzerklärung von enercity verpflichtet. Der enercity-Menschenrechtsbeauftragte überwacht die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch das Unternehmen und ist für entsprechende Risikoanalysen zuständig. Ferner berät sie oder er zu allen damit in Zusammenhang stehenden internen und externen Belangen. Daneben gibt es eine Beschwerdestelle, die es ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf mögliche Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln von enercity selbst oder das eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers von enercity entstanden sind.

4.3.2 Informationssicherheit und Datenschutz (SDGs 9 und 16)

In einer digitalisierten Energieinfrastruktur ist der Schutz von Daten und Systemen ein kritischer Vertrauensfaktor. enercity beschreibt in diesem Unterkapitel seine Maßnahmen zur Informationssicherheit und zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen. Dies adressiert **SDG 16.10** (Schutz grundlegender Freiheiten und Datensicherheit) sowie **SDG 9** (widerstandsfähige Infrastruktur) – denn Cybersicherheit ist heute integraler Bestandteil kritischer Infrastruktur und unternehmerischer Verantwortung.

Die enercity AG verfügt über eine moderne, zentral betriebene digitale ISMS-Plattform, die als integrative Infrastruktur für Informationssicherheit und Datenschutz dient. Auf dieser Plattform sind das Informationssicherheitsmanagement (zentral und dezentral), das Datenschutzmanagement, IT-Compliance, das Business-Continuity-Management (BCM) sowie die Cyber-Security systematisch miteinander vernetzt. Im Berichtsjahr wurde diese digitale Architektur gezielt weiterentwickelt und die Verzahnung von Datenschutz und Informationssicherheit nochmals deutlich vertieft.

Die Plattform bildet einen unternehmensweiten digitalen Knotenpunkt für Beschäftigte und stellt konsolidiert Richtlinien, Prozesse, Schulungsformate und aktuelle Informationen bereit. Sie unterstützt damit ein einheitliches, transparentes Verständnis der regulatorischen und organisatorischen Anforderungen und stärkt die durchgängige Umsetzung von Sicherheits- und Datenschutzstandards in allen Unternehmensbereichen.

enercity entwickelt seine Sicherheits- und Datenschutzmaßnahmen kontinuierlich entlang des Standes der Technik weiter. Digitale Sensibilisierungs- und Schulungsangebote fördern das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten und positionieren sie als aktiven Bestandteil der unternehmensweiten Sicherheitsarchitektur. Eine etablierte, digital unterstützte Meldekultur ermöglicht die frühzeitige Identifikation und strukturierte Bearbeitung von Sicherheitsvorfällen und Datenschutzverletzungen.

Der Schutz personenbezogener und geschäftskritischer Daten von Kund:innen, Beschäftigten und Geschäftspartner:innen ist fest in der digitalen Governance von enercity verankert und wird konzernweit anerkannt und gelebt. Das Datenschutzmanagement, die Teams für Informationssicherheit und Cyber-Security sowie der Datenschutzbeauftragte arbeiten technologisch und organisatorisch eng verzahnt zusammen an der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Richtlinien, technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen sowie der eingesetzten IT-Systeme. Der regelmäßige Austausch mit dem Betriebsrat ist dabei integraler Bestandteil der Governance-Struktur.

Allen Beschäftigten stehen die zuständigen Ansprechpartner:innen für Informationssicherheit, Cyber-Security und Datenschutz jederzeit für vertrauliche Anfragen zur Verfügung. Die nebenstehende Infografik veranschaulicht die Organisationsstruktur sowie die Verantwortlichkeiten innerhalb der digitalen Sicherheits- und Datenschutzorganisation von enercity.



4.3.3 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)

Kein Unternehmen kann die globalen Nachhaltigkeitsziele allein erreichen. enercity setzt auf strategische Partnerschaften mit Kommunen, wissenschaftlichen Einrichtungen, NGOs und Industriepartnern, um die Energiewende gemeinsam voranzutreiben. Dieses Unterkapitel adressiert unmittelbar **SDG 17** (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) – insbesondere 17.16 (Multi-Stakeholder-Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung), 17.17 (Förderung von Public-Private-Partnerships) und 17.6 (Wissenstransfer und technologische Zusammenarbeit).

Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen.

Die Energiewende kann nur durch starke, verlässliche Partnerschaften gelingen. Durch den systematischen Austausch und die enge Zusammenarbeit mit Verbänden, Gremien, öffentlichen Akteuren und strategischen Partnern leistet enercity einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung von SDG 17 und stärkt gemeinschaftlich die Entwicklung nachhaltiger Energiesysteme.

Austausch, Miteinander, Kommunikation, Integration – kaum ein anderes Ziel bringt es so sehr auf den Punkt: Eine bessere Welt können wir nur gemeinsam erreichen. Die erfolgreiche Umsetzung der Energiewende bleibt auch im Jahr 2025 ein gesamtgesellschaftliches Projekt, dessen Komplexität weiter zugenommen hat. Deren Bewältigung erfordert nicht nur innovative Technologien und nachhaltige Praktiken, sondern auch eine tiefgreifende Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren. Partnerschaften sind dabei kein ergänzendes Element mehr, sondern eine zentrale Voraussetzung, um nachhaltige Energiesysteme zu entwickeln, große Infrastrukturprojekte zu stemmen und Innovationen schneller in den Markt zu bringen.

Für den Energiesektor bedeutet dies, dass die erfolgreiche Umsetzung der Energiewende nur durch das Engagement und die Kooperation mit einer Vielzahl von Stakeholdern – von lokalen Gemeinschaften und Regierungen über internationale Organisationen bis zur Privatwirtschaft – möglich ist. Durch die Bündelung von Ressourcen, Wissen und Innovationen las-

sen sich die Herausforderungen der Energiewende gemeinsam meistern. Das stellt einen nachhaltigen, umweltfreundlichen und gerechten Übergang zu erneuerbaren Energien sicher. Der derzeit stattfindende Umbau des Energiesystems ist eine gemeinschaftliche Aufgabe, deren Ziel enercity nur in Kooperation mit strategischen und verlässlichen Partnern sowie Joint Ventures erreichen kann. Deshalb hat enercity ein starkes Netzwerk aufgebaut: Der Konzern ist Mitglied in rund 90 Verbänden und Vereinen. Mehr als 130 Mitarbeitende engagieren sich in unterschiedlichen Gremien. Die Verbands- und Gremienarbeit bietet die Möglichkeit, wichtige Positionen von enercity einzubringen, Netzwerke zielgerichtet aufzubauen und sich fachlich weiterzubilden. Im Folgenden erläutern wir ausgewählte Mitgliedschaften und Tätigkeiten von enercity und ihren Mitarbeitenden.

Thüga-Gruppe

enercity ist Teil des Thüga-Netzwerks. Die Thüga-Gruppe ist das größte kooperative Netzwerk kommunaler Energie- und Wasserdienstleister in Deutschland. Gemeinsam treiben die mehr als 100 Unternehmen des Verbunds die Energiewende vor Ort voran und entwickeln intelligente Lösungen für die lebenswerte Stadt der Zukunft. Durch gemeinsame Interessenvertretung, Kooperationen, Bündelung von Leistungen sowie kollektive Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sichern sie ihre individuelle Wettbewerbsfähigkeit. Ihr Ziel besteht darin, die Zukunft der kommunalen Energie- und Wasserversorgung zu gestalten und mithilfe energienaher Dienstleistungen die Daseinsvorsorge für die Bürger:innen weiter zu verbessern.

Partnerschaften mit den Stadtwerken & Kommunen in der Region Hannover

Im Geschäftsjahr 2025 vertiefte enercity die Zusammenarbeit mit Stadtwerken und Kommunen in der Region Hannover deutlich. Die kommunalen Partner spielen eine zentrale Rolle, da viele Aufgaben der Energiewende – wie Wärmeplanung, Netzausbau und Ladeinfrastruktur – kommunal verankert sind. enercity übernimmt dabei nicht nur technische Leistungen, sondern tritt zunehmend auch als strategische Beraterin und Projektentwicklerin auf.

Stadtwerke Lehrte, Wunstorf und Seelze

enercity arbeitet bereits seit mehreren Jahren mit den Stadtwerken Lehrte zusammen und unterstützt

sie unter anderem beim Betrieb des Stromnetzes. Mit den Stadtwerken Wunstorf verbindet enercity eine langjährige Partnerschaft, die Zusammenarbeit wird stetig ausgebaut. Beispielhaft ist hier der Bereich der Ladeinfrastruktur zu nennen. enercity ist darüber hinaus die offizielle Partnerin für die kommunale Wärmeplanung der Stadt Seelze.

Stadtwerke Garbsen

Die enercity AG ist Gesellschafterin und langjährige Partnerin der Stadtwerke Garbsen. enercity übernimmt zudem künftig das Strom- und Gasnetz sowie die Wartung und Instandhaltung aller 7.200 Lichtpunkte der Stadtbeleuchtung in Garbsen. Das Unternehmen verstärkt damit seine Rolle bei der Energiewende in der Region. Zusätzlich hat enercity ihren Beteiligungsanteil an den Stadtwerken um 20 Prozent erhöht und setzt sich weiterhin für nachhaltige Energie ein.



Stadtwerke Celle

Durch die Gründung der Stadtwerke Celle Netz GmbH zusammen mit den Stadtwerken Celle (SWC) wird eine weitere wichtige Kooperation für die Energiewende eingegangen. Definiert wird diese Kooperation mit Know-how durch enercity und umfassende Betriebserfahrungen durch die SWC, welche zusammen die Energiewende voranbringen.

Des Weiteren erbringt enercity in diesen und weiteren Kommunen Dienstleistungen, zum Beispiel im Bereich der Ladeinfrastruktur und der Straßenbeleuchtung.

Energie-Projektgesellschaft Langenhagen mbH

Die Energie-Projektgesellschaft Langenhagen mbH (EPL) ist ein Unternehmen von enercity und der Stadt Langenhagen, welches die Menschen in Langen-

gen zuverlässig und komfortabel mit Energie für Heizung und Warmwasserbereitung versorgt. Daneben bietet die EPL weitere Dienstleistungen im Bereich der Kälteversorgung und Stromerzeugung an.

Durch eine Übertragung der Anteile an die enercity Contracting GmbH wird der EPL eine intensivere Zusammenarbeit u. a. in der Energiewirtschaft, im Energiemanagement und weiteren digitalen Bereichen ermöglicht. Damit wird ein weiterer Schritt für die Energiewende in der dezentralen Wärme für die Stadt Langenhagen erreicht.

Neben diesen Beteiligungen und Partnerschaften bestehen weitere Kooperationen mit Kommunen und in Form von gemeinsamen Netzbetriebsgesellschaften.

enercity profipartner e.V.

Der Verein ist eine Interessengemeinschaft von Handwerksunternehmen der Sparten Elektro-, Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Kältetechnik, des Schornsteinfeger-Handwerks, von Hersteller- und Zulieferunternehmen sowie des Fachhandels dieser Branchen und der enercity AG. Zweck des Vereins ist die Förderung der Zusammenarbeit der Mitglieder im Bereich der Energieversorgung zum Nutzen der Verbraucher:innen, insbesondere durch Förderung der spartenübergreifenden Kooperation und durch Entwicklung innovativer Dienstleistungs- und Marketingkonzepte.

ÖKOPROFIT Klub

Des Weiteren arbeitet enercity als Mitglied aktiv im ÖKOPROFIT Klub mit. Der ÖKOPROFIT Klub ist Teil von ÖKOPROFIT Hannover. Das Gemeinschaftsprojekt von Landeshauptstadt und Region Hannover sowie den ortsansässigen Unternehmen hat das klar formulierte Ziel, durch verbesserten Umweltschutz Geld zu sparen. Im ÖKOPROFIT Klub werden die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden gefördert. Außerdem bietet das Projekt weitere Workshops sowie Vor-Ort-Beratungen an, nach deren Abschluss die Mitglieder eine öffentlichkeitswirksame Auszeichnung erhalten. Dieses Programm ist für enercity ein weiterer wichtiger Baustein im betrieblichen Umweltschutz, der in diesem Zusammenhang alle zwei bis drei Jahre im Rahmen einer Kommissionsprüfung von externen Auditor:innen überprüft wird.

proKlima

Der enercity-Fonds proKlima wurde 1998 gegründet und ist als Klimaschutzfonds und den Städten Hannover, Hemmingen, Laatzen, Langenhagen, Ronnenberg und Seelze aktiv. Der Fonds vergibt Fördermittel für regionale Klimaschutzmaßnahmen an Privatpersonen, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Institutionen und Vereine. Dem Fonds stehen derzeit jährliche Einzahlungen in Höhe von rund 3,9 Millionen Euro zur Verfügung, wovon rund 2,8 Millionen Euro maßgeblich durch die enercity Netz GmbH getragen werden. Die Geschäftsstelle von proKlima wird im Auftrag der enercity AG geführt.

Im Förderjahr 2025 bewilligte proKlima Zuschüsse in Höhe von insgesamt 3,13 Millionen Euro. Gegenüber dem Vorjahr (2,94 Millionen Euro) ist damit ein leichter Anstieg zu verzeichnen, der insbesondere auf die hohe Nachfrage im Förderangebot **Wärmepumpe** zurückzuführen ist. Insgesamt bearbeitete die Geschäftsstelle 1.375 Förderanträge. Mit 2,68 Millionen Euro entfiel der überwiegende Teil der Fördermittel auf die Breitenförderung. In diesem Rahmen wurden Zuschüsse unter anderem für Solaranlagen, Wärmeversorgung mit Wärmepumpen, Wärmenetzanschlüsse (Nah- und Fernwärme) sowie für die Optimierung der Gebäudehülle (u. a. Dämmmaßnahmen und Fenstertausch) bewilligt.

Die durch die geförderten Maßnahmen angeregte CO₂-Emissionsminderung ist im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr (6.836 Tonnen CO₂ pro Jahr) leicht auf 6.531 Tonnen CO₂ pro Jahr gesunken. Seit der Gründung des Fonds im Jahr 1998 konnten durch geförderte Maßnahmen insgesamt mehr als 2,31 Millionen Tonnen CO₂-Emissionen vermieden werden.

Neben der Förderung technischer Klimaschutzmaßnahmen unterstützt proKlima mit dem Förderprogramm **Klimaschutz & Bildung** auch die Wissensvermittlung in Schulen, Kitas und weiteren Institutionen im Fördergebiet. Im Jahr 2025 wurden auf diesem Weg rund 10.000 Personen – überwiegend Schüler:innen – erreicht, die sich im Rahmen geförderter Veranstaltungen, Projekte oder Workshops mit den Themen Klimawandel, Klimaschutz und Energiewende auseinandergesetzt haben. Mit Sonderförderprogrammen für Vereine und kulturelle Einrichtungen unterstützte proKlima zudem Institutionen bei geringinvestiven Energiesparmaßnahmen sowie beim

Bau von Solaranlagen. Darüber hinaus engagiert sich die Geschäftsstelle aktiv mit Beratung und fachlicher Unterstützung in regionalen Netzwerkgruppen und Stakeholder-Aktivitäten zum Klimaschutz.

Klimaschutz Hannover 2035

Auch an dem im Jahr 2022 erarbeiteten Sofortprogramm **Klimaschutz Hannover 2035** der Landeshauptstadt Hannover hat enercity mitgewirkt und wesentliche Treibhausgas-Reduktionsmaßnahmen beigesteuert, insbesondere den Kohleausstieg und den Ausbau der erneuerbaren Energieerzeugung.

Klimaschutzagentur

Die Klimaschutzagentur Region Hannover ist eine gemeinnützige Organisation, die im Jahr 2001 als eine der bundesweit ersten Klimaschutzagenturen gegründet wurde. Ihr Ziel ist es, die Energiewende voranzubringen, klimaschädliche Emissionen zu senken und die Klimaneutralität in der Region Hannover schnellstmöglich zu erreichen. enercity ist an der Gesellschaft beteiligt und unterstützt deren Arbeit.

Beirat Wärmewende

Infolge des Bürger:innenbegehrens **Hannover erneuerbar** konnte durch einen konstruktiven Dialog zwischen enercity, der Stadtverwaltung und der Bürger:inneninitiative **Hannover erneuerbar** ein wegweisender Einigungsvorschlag für den Kohleausstieg erarbeitet werden. Dieser Vorschlag beinhaltete die frühzeitige Stilllegung des Kohlekraftwerks Stöcken, die Umstellung auf erneuerbare Energien ohne den Umweg über Gas und die Einrichtung des **Beirats Wärmewende Hannover** zur Förderung von Transparenz und regelmäßigem Austausch. Die Initiative zur Wärmewende in Hannover unterstreicht die Bedeutung von Kooperationen für nachhaltige Entwicklungen im Energiebereich.

Zusätzlich wurden weitere CO₂-reduzierende Maßnahmen vereinbart, um den Klimaschutz in Hannover weiter zu stärken, z. B. durch die Ablösung der verbleibenden Ölheizungen. Da enercity jedoch den bundespolitischen Rahmen für den Heizungstausch nicht beeinflussen kann, wird zukünftig der Fokus im Beirat verstärkt auf den Ausbau der Fern- und Nahwärmeversorgung gelegt. Diese Partnerschaft und der gemeinsame Einsatz aller Beteiligten führten zu einem rechtsverbindlichen Rahmen, der den Kohleausstieg in Hannover beschleunigt und zugleich die

Grundlage für eine nachhaltige, klimafreundliche Wärmeversorgung legt. Der Beirat tagt seit 2022 zweimal im Jahr.

Verbandsarbeit

Zu den zentralen Institutionen, in denen sich enercity im Rahmen der Verbandsarbeit intensiv engagiert, zählen der Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V. (BDEW) sowie der Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU). Der BDEW ist ein Lobby- und Interessenverband der deutschen Strom- und Energiebranche. Er vertritt als einflussreicher Spitzenverband rund 1.900 Unternehmen, darunter die vier großen Energieversorger RWE, E.ON, EnBW und Vattenfall. Daneben vertritt der BDEW aber auch viele kommunale und regionale Unternehmen, darunter viele Stadtwerke. Er nimmt Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren im Bereich der Energie- und Wasserwirtschaft. Der Verband kommunaler Unternehmen (VKU) ist die Interessenvertretung der kommunalen Versorgungs- und Entsorgungswirtschaft. Die im VKU organisierten über 1.500 Mitgliedsunternehmen sind vor allem in der Energieversorgung, der Wasser- und Abwasserwirtschaft, der Abfallwirtschaft und Stadtreinigung sowie im Bereich Telekommunikation tätig. Von großer Relevanz in der Arbeit des VKU ist es, frühzeitig die Positionierung der Mitgliedsunternehmen zu erfahren, Standpunkte auszutauschen und damit letztlich Positionen zu formulieren, die in den politischen Prozess eingesteuert werden.

Wichtig ist dabei die Arbeit in verschiedenen Gremien wie Präsidium/Vorstand, den Lenkungskreisen, Leitausschüssen sowie zahlreichen Fachausschüssen und Arbeitsgruppen.

Darüber hinaus ist enercity in rund 50 weiteren Fachverbänden und Vereinen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene engagiert. Als Gesellschafterin der 8KU GmbH ist das Unternehmen ebenfalls aktiv. Die Kooperation von acht kommunalen Energieversorgungsunternehmen adressiert gemeinsame politische Interessen gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der enercity AG tragen die Verantwortung für die Überwachung und Steuerung der politischen Lobbyarbeit. Im enercity-Konzern repräsentiert der Vorstand das Unternehmen und vertritt die Positionen und Interessen ge-

genüber den politischen Stakeholdern. Der Vorstand wird dabei vom Aufsichtsrat gemäß den geltenden rechtlichen Regelungen kontrolliert. Im Resort der Vorstandsvorsitzenden koordinieren die Stabsbereiche Konzernkommunikation und Public Affairs die politische Arbeit. enercity übt die Interessenvertretung sowohl eigenständig als auch mittelbar im Rahmen der Verbandsarbeit aus.

Die enercity AG ist seit 2022 im Lobbyregister des Deutschen Bundestages unter der Nummer R001981 registriert. Der Eintrag wird jährlich zum 30. Juni grundlegend aktualisiert. Unternehmenspositionen werden regelmäßig (i.d.R. vierteljährlich) im Register veröffentlicht. Die Konzerntöchter enercity Netz GmbH, enercity Erneuerbare GmbH, enercity Contracting GmbH, Danpower GmbH, enercity Solution GmbH, enercity Digital GmbH werden in ihrer Interessensvertretung durch die enercity AG und dessen Vorstand vertreten und haben somit keine Eintragungspflicht im Lobbyregister des Deutschen Bundestages.

Direkte, indirekte Zahlungen oder Sachleistungen an politische Parteien, deren Kandidat:innen und Amtsinhaber:innen leistet die enercity AG nicht. Die Höhe für politische Zuwendungen gemäß aller Einträge im deutschen Lobbyregister betrug für das Geschäftsjahr 2025 ca. 390.000 Euro (siehe R001981). Für das Jahr 2025 bestanden Probemitgliedschaften im Wirtschaftsrat der CDU, im Wirtschaftsforum der SPD sowie in der Wirtschaftsvereinigung der Grünen.

Die Lobbyarbeit der enercity AG bezieht sich hauptsächlich auf die Energiepolitik auf Bundes- und Landesebene. Dabei ist sie Mitglied in den wichtigsten energiewirtschaftlichen Verbänden (BDEW, VKU, AGFW), die die Brancheninteressen bündeln und gegenüber der Politik koordinieren und kommunizieren. Von besonderer Bedeutung ist die Energie-, Wärme- und Mobilitätswende. Im Fokus stehen der Ausbau von erneuerbaren Energien (Wind Onshore, Photovoltaik, Bioenergie), die Wärmeerzeugung und -verteilung durch erneuerbare Quellen und Abwärmepotenziale sowie dezentrale Strom- und Wärmelösungen. Über die enercity Netz GmbH sind regulierte Netze sowie der Ausbau der Fernwärme von herausragender Bedeutung. Im Austausch mit der Bundespolitik verdeutlicht die enercity AG wirtschaftliche Chancen und Risiken der Gesetzgebung

aus Sicht eines kommunalen Energiedienstleisters und unterbreitet Impulse zur Verbesserung. Ziel ist es, für nachhaltige klima- und energiepolitische Rahmenbedingungen zu werben sowie für Versorgungssicherheit und bezahlbare Energiepreise zu sorgen.

Joint Ventures

Neben der Mitgliedschaft in Netzwerken und der Mitarbeit in diversen Initiativen und Verbänden ist enercity zur Schaffung und Nutzung von Synergien sowie für den Technologie- und Wissenstransfer bereits mehrere Joint Ventures eingegangen:

TRIGIS NET GmbH

Die TRIGIS NET GmbH wurde mit dem Technologiepartner TRIGIS Geoservices GmbH gemeinsam gegründet, an dem die enercity AG zu 49 Prozent und die TRIGIS Geoservices GmbH zu 51 Prozent beteiligt sind. Für die enercity AG stehen der Aufbau von Know-how und die Einführung sowie die Nutzung modernster Technologien im Konzern im Vordergrund. Auch die Sicherung von Vermessungs- und Dokumentationskapazitäten im Kabel- und Leitungsbau stellt einen wesentlichen Zweck des Zusammenschlusses dar. Prognostisch sollen Leistungen wie die Drohnenvermessung von Dachflächen zur Ermittlung von individuell nutzbaren Flächen für PV-Anlagen sowie das Befliegen von Stadtteilen mit Wärmebildkameras zur Erstellung von Sanierungskonzepten für Stadtteile, um Energieeffizienz zu fördern, die primären Betätigungsfelder des Joint Ventures bilden.

GHG-Gasspeicher Hannover GmbH

Erdgasspeicher sind für die Versorgungssicherheit erforderlich. Durch flexibles Aus- und Einlagern ermöglichen sie es, den unterschiedlichen Gasbedarf im Sommer- und Winterhalbjahr auszugleichen. Zu diesem Zweck wurde das Unternehmen durch die Gesellschafter enercity AG und die ehemalige Mitgesellschafterin Erdgas Münster GmbH 1977 gegründet, um den Speicher südwestlich von Hannover zu realisieren. Das Personal für die Betriebsführung des Speichers wird durch die enercity AG gestellt.

Die Vermarktung des Speichervolumens der Gesellschafterin enercity AG erfolgt wiederum durch die enercity Speichervermarktungsgesellschaft mbH. Perspektivisch ermöglicht der Gasspeicher für die Umsetzung der Energiewende auch eine Speicherung von Wasserstoff.

htp GmbH

Unter der htp GmbH haben sich die enercity AG und die EWE AG aus Oldenburg zusammengeschlossen, um Aktivitäten rund um Telekommunikationsinfrastruktur und -systeme sowie die Erbringung von Telekommunikationsdienstleistungen jeglicher Art innerhalb des Gebietes der Region Hannover zu betreiben teilweise auch außerhalb der Region, wenn dies für die Nutzung des htp-Netzes sinnvoll ist und die Erweiterung dort ihren Anknüpfungspunkt besitzt. Die Dienstleistungen des Unternehmens umfassen das Netzgeschäft sowie den Bereich Telefonie, Internet, Serverhousing, Glasfaseranschlüsse, Fernsehen und Mobilfunk für Geschäfts- und Privatkund:innen. htp ermöglicht somit die digitale Infrastruktur für die Energiewende.

KLH Tiefwerk Holding GmbH

Zur Realisierung der ambitionierten Pläne der Energie- sowie der Wärmewende im Konzessionsgebiet hat sich die enercity AG mit der Beteiligung an der KLH Tiefwerk Holding GmbH im Jahr 2020 die Möglichkeit gesichert, auf spezialisierte Kapazitäten in den Bereichen Tief- und Rohrleitungsbau Fernwärme sowie Kabel- und Leitungsbau Strom bevorzugt zuzugreifen. Das Leistungsportfolio der mittelständischen Unternehmensgruppe umfasst weiterhin den Tief- und Rohrleitungsbau für die Medien Wasser und Gas, den Bau von Datenübertragungsnetzen sowie den Straßen- und Wegebau.

Neben Neu- und Erweiterungsbauten in den genannten Bereichen werden auch Bereitschafts- und Entstörungsdienste angeboten. Die Errichtung von ambulanten Anschlüssen für Großveranstaltungen wie Weihnachtsmärkte, Maschsee- und Schützenfeste sowie Konzertveranstaltungen runden das Leistungsspektrum ab.

Spenden & Sponsoring

enercity beteiligt sich aktiv an der Kultur und dem sozialen Miteinander in der Region. So ist enercity beispielsweise seit mittlerweile fast 20 Jahren Hauptsponsorin der größten norddeutschen Jazz-Open-Air-Veranstaltung **enercity swinging hannover** und unterstreicht damit ihre langfristige Verbundenheit mit der regionalen Kulturszene.

Im Spitzensport Handball unterstützt enercity das regionale Aushängeschild **Die Recken** (TSV

Hannover-Burgdorf) in der ersten Handballbundesliga. Wir stehen den Recken seit 2010 als Partnerin zur Seite. Insbesondere seit dem Sprung auf die europäische Bühne im Jahr 2023 begleitet enercity den Club auch über die Landesgrenzen hinaus und unterstützt damit die sportliche Weiterentwicklung des Vereins.

Als Hauptsponsorin des Staffelmaraathons im Rahmen des ADAC Marathons in Hannover trägt enercity seit 2024 zur erfolgreichen Durchführung eines der größten sportlichen Ereignisse der Region bei. Mit mehreren zehntausend Teilnehmenden sowie zahlreichen Zuschauer:innen entlang der Strecke und auf dem Rathausplatz erzielt das Event eine hohe gesellschaftliche Reichweite.



Mit dem Beachvolleyball-Turnier auf dem Opernplatz unterstützte enercity ein weiteres beliebtes Sportevent in zentraler Innenstadtlage und trug so zur Belebung des öffentlichen Raums bei.

Ein weiteres sportliches und zugleich identitätsstiftendes Engagement ist die enercity Leinewelle. Als Sponsorin und Namensgeberin ermöglicht enercity den Betrieb einer der wenigen künstlichen Surfwellen unter freiem Himmel in Deutschland. Die **enercity Leinewelle** ist damit zu einem überregional bekannten Treffpunkt für Trendsport, Begegnung und urbane Freizeitkultur geworden.

Mit dem Fußballverein TSV Havelse, dem Damenhockey-Team von Hannover 78, dem Rollstuhlbasketball-Team Hannover United sowie dem Damenbasketball-Team TKH Luchse, die in der 1. Bundesliga erfolgreich sind, sponsort enercity vier weitere erfolgreiche Sportmannschaften.

Somit umfasst das sportliche Engagement von enercity neben etablierten Formaten auch weniger stark beachtete Sportarten, die Förderung des Frauensports und setzt zugleich ein Zeichen für Inklusivität im Leistungssport.



Zudem ist enercity seit 2024 Kooperationspartnerin des Landessportbunds und unterstützt den **Ball des Sports** als bedeutende Netzwerk- und Benefizveranstaltung in Hannover.

In Kooperation mit der Madsack Verlagsgesellschaft hat sich enercity im Berichtsjahr erneut am Maschseefest beteiligt. Das Maschseefest ist Deutschlands größtes Seefest mit mehr als einer Million Besucher:innen jährlich. Des Weiteren ist enercity neben der Volksbank Hannover seit dem Jahr 2020 Hauptsponsorin des Open-Air-Kinoerlebnisses **Sehfest**. Auch im Jahr 2025 war das **Sehfest** mit vielen ausverkauften Vorstellungen ein großer Erfolg.

Die Förderung von Kunst und Kultur ist für enercity Ausdruck der Verantwortung gegenüber der Stadt, ihren Menschen und ihrer Zukunft. Die Zusammenarbeit mit etablierten Kunsthäusern hat dabei eine lange Tradition: Bereits 2009 engagierte sich enercity bei der Rekordausstellung Marc, **Macke und Delaunay** im Sprengel Museum Hannover. Im Zeitraum von September 2025 bis Mitte Februar 2026 unterstützt enercity das Sprengel Museum Hannover erneut im Rahmen des 200-jährigen Jubiläums mit der Ausstellung **Love you for infinity**, die zum ersten Mal Werke von Niki de Saint Phalle in einem gemeinsamen Kontext mit Arbeiten von Yayoi Kusama und Takashi Murakami präsentiert. Mehr als 220.000 Besucher:innen sahen über 100 Werke der Künstler:innen, die sich mit

Themen wie unendlicher Liebe, Obsession und Popkultur beschäftigen.

Die Handwerkskammer Hannover veranstaltet jedes Jahr eine Abschlussfeier für ihre Absolvent:innen. Im Jahr 2025 unterstützte enercity die Veranstaltung mit einem Sponsoring. Ebenso unterstützte enercity im Berichtsjahr auch wieder die IdeenExpo auf dem Messegelände als Sponsorin und Ausstellerin. Die IdeenExpo ist Europas größtes Jugend-Event für Technik und Naturwissenschaften, das seit dem Jahr 2007 alle zwei Jahre in Hannover stattfindet. Das Ziel der Ideen-Expo ist es, junge Menschen für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begeistern und ihnen die vielfältigen Karrierechancen in diesen Bereichen näherzubringen. An dieses Engagement in der Bildungs- und Nachwuchsförderung knüpft enercity mit der Unterstützung des Wettbewerbs **Jugend forscht, Regionalwettbewerb** Hannover an. Ziel des Nachwuchswettbewerbs ist es ebenfalls, Kinder und Jugendliche für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu begeistern und Talente frühzeitig zu fördern. Seit 2025 ist enercity Patenunternehmen von Jugend forscht und richtet den Wettbewerb im Jahr 2026 gemeinsam mit der Hochschule Hannover und der Region Hannover aus.

Im Jahr 2025 hat enercity die Plattform **enercity HerzensProjekte** etabliert, um lokale Vereine und Initiativen in Hannover über ein Crowdfunding-Modell zu fördern. Die Community spendet für Projekte, enercity verdoppelt jede Spende. Pro Quartal werden 25.000 Euro zur Verfügung gestellt, mit einer Förderung von bis zu 5.000 Euro pro Projekt. Damit verbindet die Plattform bürgerschaftliches Engagement mit unternehmerischer Verantwortung und stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhang in der Region.

Ergänzend dazu engagiert sich enercity und ihre Mitarbeitenden seit vielen Jahren über weitere Förderformate. Seit 1994 unterstützt enercity die **HAZ-Weihnachtshilfe**. Im Berichtsjahr wurde hierfür eine Spende in Höhe von 10.000 Euro bereitgestellt. Darüber hinaus ermöglichen Mitarbeitende über eine **RestCent-Initiative**, bei der freiwillig frei wählbare Geldbeträge aus der monatlichen Entgeltabrechnung gespendet werden, die Förderung sozialer Projekte in Hannover und der Region. Die Verwendung der Mittel wird gemeinschaftlich durch eine Mitarbeitendenabstimmung festgelegt.

Die aufgewendete Gesamtsumme für Sponsorings und Spenden belief sich im Jahr 2025 auf rund 1,4 Millionen Euro.