

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie der GETEC ENERGIE GmbH

Einleitung und Kontext

Ein verantwortlicher Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten ist für uns selbstverständlich. Für einen Energiedienstleistungsbetrieb, wie den der GETEC ENERGIE, spielen globale Lieferketten keine herausragende Rolle, da wir mit unserem Geschäftsmodell nur in Europa agieren. Aber auch in einem reinen Bürobetrieb gibt es genug Arbeits- und Menschenrechtsthemen, die Beachtung verdienen. Diese sollen in dieser Richtlinie umfassend dargestellt werden.

Ziele unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie sind folgende:

- **Verantwortung zeigen:** Wir wollen verdeutlichen, dass die Verantwortung, Arbeits- und Menschenrechte ernst zu nehmen, von uns gesehen und verstanden wird.
- **Transparenz schaffen:** Wir wollen Transparenz über unsere Auswirkungen auf Arbeits- und Menschenrechte schaffen, insbesondere der in Abschnitt 1 definierten Themen.
- **Negative Auswirkungen auf Arbeits- und Menschenrechte minimieren:** Wir wollen unsere Arbeits- und Menschenrechtsbilanz kontinuierlich verbessern. Details hierzu sind in Abschnitt 2 definiert. Wir verpflichten uns, alle anwendbaren internationalen, regionalen und nationalen Arbeits- und Menschenrechtsbestimmungen sowie alle entsprechenden gesetzlichen Anforderungen einzuhalten. Darüber hinaus wollen wir Arbeits- und Menschenrechtsaspekte bei allen Großinvestitionen und strategischen Einkaufsentscheidungen berücksichtigen. Wir stellen die Verfügbarkeit notwendiger personeller und finanzieller Ressourcen sicher, damit wir unsere Ziele erreichen.
- **Vorreiterrolle einnehmen:** Wir beobachten aufkommende Arbeits- und Menschenrechtsthemen und reagieren angemessen darauf.
- **Mitarbeiter mobilisieren:** Wir wollen das Bewusstsein und die Kompetenz für Arbeits- und Menschenrechtsthemen, wie z.B. Diskriminierung, unserer Mitarbeiter zur Verbesserung der Situation unseres Unternehmens, unserer Kunden und Lieferanten stärken.

Hinweis zur Sprachregelung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text das generische Maskulinum gewählt. Selbstverständlich sind immer Personen jeden Geschlechts gemeint.

Inhalte unserer Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie auf einen Blick

1. Themen	4
a. Mitarbeitergesundheit und -sicherheit	4
b. Arbeitsbedingungen	4
c. Karrieremanagement	5
d. Antidiskriminierung	5
e. Menschenrechte externer Stakeholder	5
2. Ziele	5
a. Mitarbeitergesundheit und -sicherheit	5
b. Arbeitsbedingungen	5
c. Karrieremanagement und Training	6
d. Antidiskriminierung	6
e. Menschenrechte externer Stakeholder	6
3. Geltungsbereich.....	6
4. Zuständigkeiten.....	6
5. Regelmäßige Überprüfung der Richtlinie	7
6. Kommunikation der Richtlinie	7

1. Themen

Folgende Themen sind für GETEC ENERGIE im Bereich Arbeits- und Menschenrechte relevant und sollen in dieser Richtlinie behandelt werden:

- a. Mitarbeitergesundheit und -sicherheit**
- b. Arbeitsbedingungen**
- c. Karrieremanagement**
- d. Antidiskriminierung**
- e. Menschenrechte externer Stakeholder**

Die Wesentlichkeitstabelle des Sustainability Accounting Boards (SASB's Materiality Map®), die als Referenz für die Identifizierung von Berichterstattungsthemen genutzt werden kann, identifiziert in Bezug auf den Humankapitalbereich für Unternehmen aus dem B2B-Service-Bereich keine weiteren Themen, über die Bericht erstattet werden sollte.

a. Mitarbeitergesundheit und -sicherheit

Wir verpflichten uns dazu, dem Arbeitnehmer eine sichere Arbeitsumgebung zu bieten, in der er vor den Gefahren der Arbeit geschützt ist. Naturgemäß ist der Arbeitsplatz in einem reinen Bürobetrieb generell sehr sicher. Um die Mitarbeiter bestmöglich vor für büroarbeitsplatztypischen Gefahren und Gesundheitsrisiken zu schützen, findet jährlich eine Sicherheitsschulung statt, die von unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt wird. Darüber hinaus werden alle elektrischen Geräte einer regelmäßigen Betriebsmittelprüfung durch einen externen Prüfdienst unterzogen.

Die Situation in Bezug auf die Mitarbeitergesundheit ist bereits äußerst gut. So bieten wir ein Mal im Jahr die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37 bei Bildschirmarbeit an. Falls eine Arbeitsplatzbrille benötigt wird, bezuschusst das Unternehmen die Anschaffung der Sehhilfe mit 80 EUR. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden außerdem jährliche Gripeschutzimpfungen angeboten, an denen die Mitarbeiter freiwillig während der Arbeitszeit in den Büroräumen teilnehmen können. 2021 wurden außerdem Coronaschutzimpfungen organisiert, an denen die Mitarbeiter ebenfalls freiwillig während der Arbeitszeit teilnehmen konnten.

Während der Arbeitszeit stehen allen Mitarbeitern kostenlose Getränke sowie frisches Obst zur Verfügung. Einmal jährlich wird eine Teilnahme am Firmenlauf B2Run organisiert, um die Mitarbeiter zu sportlicher Aktivität zu motivieren und abseits der Arbeit ein Gemeinschaftserlebnis zu schaffen.

b. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen bei GETEC ENERGIE sind als durchweg sehr gut zu bezeichnen. Die Bezahlung liegt in allen Fällen über dem Mindestlohn. In einigen Ausnahmen kommt es zu Schicht- und Wochenendarbeit. Diese atypischen Arbeitszeiten werden zusätzlich kompensiert. Für Mitarbeiter gibt es Bonuszahlungen in Zusammenhang mit der Unternehmensleistung.

Die Mitarbeiter können ihre Arbeit im Rahmen einer Gleitzeitregelung flexibel organisieren und auch nach Absprache mit dem Vorgesetzten von der Regelung zum mobilen Arbeiten Gebrauch machen.

c. Karrieremanagement

Die Entwicklung der Mitarbeiter wird in jährlichen Feedback-Gesprächen mit dem direkten Vorgesetzten thematisiert. In diesem Rahmen werden Perspektiven aufgezeigt und diskutiert. Auch individuelle Fortbildungsmaßnahmen werden in diesem Gespräch vereinbart.

d. Antidiskriminierung

Wir akzeptieren keine Diskriminierung jeglicher Art, wie z.B. aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtsspezifischer Identität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung oder politischer Zugehörigkeit. Um dieser Haltung Ausdruck zu verleihen, haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet und thematisieren Antidiskriminierung regelmäßig auf unseren Social-Media-Kanälen und auf unserer Karriere-Website. Wir haben eine Antidiskriminierungsbeauftragte (siehe Abschnitt 4), die als vertrauensvolle Ansprechpartnerin für die Belegschaft fungiert. Bislang wurde noch nie ein Fall von Diskriminierung gemeldet. Für neue Mitarbeiter ist eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtend.

e. Menschenrechte externer Stakeholder

Die Einhaltung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen sind uns auch bei unseren Lieferanten wichtig.

2. Ziele

Für die einzelnen Themen wurden folgende Ziele definiert:

a. Mitarbeitergesundheit und -sicherheit

Unsere Ziele in diesem Bereich sind:

- Die Arbeitsunfälle auch 2022 bei maximal einem leichten Unfall pro Jahr zu halten.
- Auch 2022 wieder eine Arbeitssicherheitsschulung durchführen
- Auch 2022 wieder die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37 anbieten
- Auch 2021 wieder eine Gripeschutzimpfung anbieten.

b. Arbeitsbedingungen

Unsere Ziele in diesem Bereich sind:

- Workload weiterhin passend für Stelle und Stundenumfang des jeweiligen Mitarbeiters halten
- Überstundenkultur positiv gestalten: Das heißt die Überstundenbelastung noch mehr verringern und weiterhin die Möglichkeit für Überstundenausgleich geben
- Den Austausch zwischen den Mitarbeitern auch zu Themen jenseits der Arbeit weiterhin durch informelle Treffpunkte wie der Wohnküche, dem Kicker, den vielen Sofaecken sowie mit Teamevents und Betriebsfesten fördern
- Flache Hierarchien erhalten und damit gute Sichtbarkeit von individuellen Leistungen durch alle Ebenen von Fach- und Führungskräften hinweg

c. **Karrieremanagement und Training**

Unsere Ziele in diesem Bereich sind:

- One-on-One-Einarbeitung beibehalten und wo möglich standardisieren
- Weiterhin regelmäßige interne Schulungen durch Kollegen mit besonderem Fachwissen oder Vorkenntnissen abhalten
- Weiterhin individuelle, bedarfsgerechte Weiterbildungen extern ermöglichen
- Coaching (auch für Führungskräfte) bei Bedarf durchführen

d. **Antidiskriminierung**

Unsere Ziele in diesem Bereich sind:

- Ab 2022 eine jährliche AGG-Schulung für Führungskräfte umsetzen, um das Wissen in diesem Bereich aktuell zu halten
- Auch 2022 ohne Diskriminierungs- und Belästigungsfälle auszukommen

e. **Menschenrechte externer Stakeholder**

Unsere Ziele in diesem Bereich sind:

- Formulierung einer nachhaltigen Beschaffungsrichtlinie bis Ende 2022, die auch Arbeitsbedingungen bei Zulieferern miteinbezieht.
- Ab 2022 – wo möglich – nur noch Einkauf von fair gehandelten Produkten. Dies betrifft vor allem die Beschaffung von Kaffee für den Bürobetrieb und kleine Weihnachtspresents (Schokolade) für Kunden.

3. Geltungsbereich

Dieser Bericht umfasst alle zur GETEC ENERGIE Gruppe gehörenden Gesellschaften am Hauptstandort Hannover, der 96% aller Aktivitäten (gemessen am Umsatz) repräsentiert. Die Richtlinie hilft uns dabei, das Bewusstsein für Arbeits- und Menschenrechte im Alltagsgeschäft zu verankern und so die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfüllen.

4. Zuständigkeiten

Zuständig für die verschiedenen Aspekte der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie sind folgende Personen im Unternehmen:

- Sicherheitsbeauftragte: Dorothe Kempka
- Antidiskriminierungsbeauftragte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Andrea Palow

- Brandschutzhelfer: Markus Bosse, David Eckermann, Christian Just, Tobias Riemann, Nils von Knobloch
- Ersthelfer: Stina Baldin, Kristina Grefe, Sina Khedmati, Julia Oentrich, Tobias Riemann, Franziska Schultz, Kristofer Wartmann

Diese werden durch folgende externe Experten unterstützt:

- Fachkraft für Arbeitssicherheit: Michael Fricke
- Betriebsarzt: Dr. med. M. Bernardi

5. Regelmäßige Überprüfung der Richtlinie

Diese Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie wird einmal jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft. Die nächste Überprüfung erfolgt im November 2022.

6. Kommunikation der Richtlinie

Diese Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie wird im Intranet allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Auf Überarbeitungen wird mit einem Blog-Beitrag im Intranet hingewiesen.

Fragen und Anregungen zur Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie sind ausdrücklich erwünscht und können an die Abteilung HR & Legal gerichtet werden.

Hannover, 30.11.2021



Bernward Peters
Sprecher der Geschäftsführung



Christian Holtmann
Geschäftsführer



Cord Wiesner
Geschäftsführer