



GETEC

THE EVOLUTION OF IMPACT



2021



ESG-BERICHT

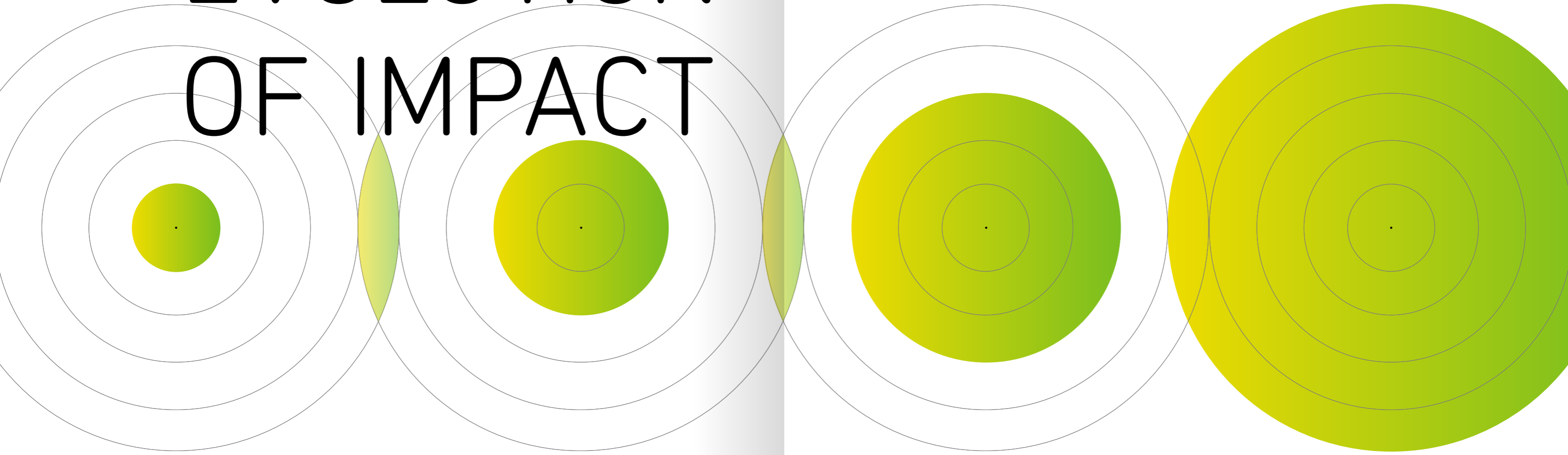
ESG-BERICHT DER
GETEC GROUP
G+E GETEC HOLDING GMBH
2021



THE EVOLUTION OF IMPACT	06
VORWORT CEO T. WAGNER, GETEC	08
ALLGEMEINE ANGABEN	10
GRI – EINFÜHRUNG	12–25
SO WOLLEN WIR SIE INFORMIEREN	26
ENVIRONMENT	28
METRIC	30
GRI – ENVIRONMENT	32–52
SMART-CONTROL-CENTER	34
SMARTE QUARTIERE	44
MULTI CLIENT SITE EMMEN	47
BIOMASSE-HEIZKRAFTWERK PODARI	54
MULTI CLIENT SITE MUTTENZ	56
INTERVIEW NACHHALTIGKEIT: DR. H. BOHNEN, CLARIANT	58
SOCIAL	60
METRIC	62
GRI – SOCIAL	64–81
INTERVIEW DIVERSITY: T. BARD, GETEC	70
DIVERSE PERSPEKTIVEN	72
ERGEBNISSE GETEC-MITARBEITERUMFRAGE	82
GETEC-KITA	84
GOVERNANCE	86
METRIC	88
GRI – GOVERNANCE	90–108
INTERVIEW LIEFERANTEN: M. VIESSMANN, VIESSMANN	100
INTERVIEW COMPLIANCE: S. ISENBERG UND S. FAVA, GETEC	104
INTERVIEW GOVERNANCE: E. WOSTE, BEIRAT	110
AUSBLICK	112
ANHANG	114
LISTE MITGLIEDSCHAFTEN	114
LISTE KPIs/SASB-INDEX	116
GRI-INDEX	118
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	120
IMPRESSUM	122



THE EVOLUTION OF IMPACT



Nachhaltigkeit ist ein evolutionärer Prozess. Er fängt bei uns selbst an, in unserem Unternehmen. Doch das ist uns nicht genug. Der Kern unseres Geschäfts ist, dass wir anderen helfen, nachhaltiger zu wirtschaften und zu leben. Wir kombinieren viele Einzelteile – Wissen, Innovationen, Techniken, Prozesse –, bis diese als Ganzes eine große Wirkung entfalten. Das nennen wir

THE EVOLUTION OF IMPACT.

Dieser Bericht zeigt Ihnen, wie wir dieses Konzept umsetzen.

WAS HEISST THE EVOLUTION OF IMPACT?



THOMAS P. WAGNER
GROUP CEO

HERR WAGNER, IHR ERSTER NACHHALTIGKEITSBERICHT HAT DAS MOTTO „THE EVOLUTION OF IMPACT“. WARUM?

GETEC wurde gegründet, um mit seinen Energielösungen eine Wirkung zu erzielen: Wir wollen Unternehmen dabei helfen, nachhaltiger zu produzieren, und Menschen dabei helfen, nachhaltiger zu leben. Für beide soll sich diese Nachhaltigkeit idealerweise auch lohnen. Aber echte Wirkung zu erzielen, ist kein einmaliges Ereignis. Wir legen nicht einfach einen Schalter um und dann sind wir in einer schönen, sauberen Welt. Nachhaltigkeit ist ein evolutionärer Prozess. Es sind viele kleine und große Ideen und Taten über viele Jahre von vielen Menschen, die am Ende eine große Wirkung zeigen. Das haben wir in der Leitidee „The Evolution of Impact“ formuliert. Wir wollen ein Teil dieser Evolution sein.

WO STEHEN SIE DENN IN DIESER EVOLUTION?

Auch wenn wir im Markt schon ganz vorne dabei sind, hoffen wir natürlich, dass wir erst am Anfang einer spektakulären Entwicklung stehen und in unserem Geschäft noch viel mehr geht, als wir schon erreicht haben. Der Begriff Nachhaltigkeit wurde zwar schon im Jahr 1713 vom sächsischen Oberberghauptmann Hans Carl von Carlowitz in der Forstwirtschaft eingeführt. Aber bei Gründung unseres Unternehmens 280 Jahre später traf der nachhaltige Gedanke in der Energiewirtschaft meist noch immer auf Unverständnis. Damals zählte vor allem die Reduktion der Kosten. Heute sind wir schon viel weiter. Nachhaltigkeit ist bei Energieentscheidungen heute häufig eines der wichtigsten Kriterien. Manchmal sogar wichtiger als die Kosten.

„ECHTE WIRKUNG ZU ERZIELEN, IST KEIN EINMALIGES EREIGNIS. NACHHALTIGKEIT IST EIN EVOLUTIONÄRER PROZESS.“

WIE GEHT ES BEI IHNEN WEITER IN DER EVOLUTION?

Wir haben uns, wie gesagt, noch viel vorgenommen. Wir haben das so formuliert: „Making a Difference for Generations to Come.“ Das ist für uns anders als bei traditionellen Unternehmen kein Strategiewechsel. Nachhaltigkeit steckt schon in unserer Gründungs-DNA. Der Nachhaltigkeitsgedanke bestimmt aber heute noch stärker unsere Strategie und unsere Arbeit. Nachhaltigkeit ist auch, was alle unsere Stakeholder, so unterschiedlich sie auch sind, vereint – von unseren Gesellschaftern über die Mitarbeiter bis hin zu Gruppen, die uns vielleicht kritisch beobachten. Wie wir diesen Auftrag ausführen, darüber werden wir in Zukunft regelmäßig berichten.

UNSERE ESG-STRATEGIE

„GETEC setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung in der Energiebranche, aber vor allem auch in den Branchen seiner Kundensegmente Industrie und Immobilienwirtschaft ein. Wir übernehmen in der Energiewende Verantwortung und fokussieren uns auf intelligente und nachhaltige Energielösungen zur THG-Reduktion in der Industrie und Immobilienwirtschaft mit GETEC green solutions. So wollen wir den Klimawandel bekämpfen, das Leben der Menschen verbessern und eine lebenswerte Zukunft schaffen. Wir wollen Vielfalt, Inklusion und Integration voranbringen und fördern. Wir verpflichten uns dazu, verantwortungsvoll und transparent zu handeln und so das in uns gesetzte Vertrauen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft zu erfüllen. Das bedeutet, dass wir bei täglichen Geschäftsentscheidungen ihre kurz- und langfristigen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft berücksichtigen. Dabei nehmen wir die Bedürfnisse heutiger und künftiger Generationen in den Fokus.“

ALLGEMEINE ANGABEN



DAS SIND WIR

GETEC ist einer der führenden Energieversorger und Contracting-Spezialisten für Industrie und Immobilienwirtschaft in Europa. Unser Wertversprechen „Wir haben die Energie für mehr“ ist Leitbild für über 2.000 Mitarbeiter an über 50 Standorten, die mit exzellentem Engineering-Know-how, herausragender regulatorischer Kompetenz, ausgewiesener Handlungsschnelligkeit und umfassender Nachhaltigkeitsexpertise unsere Kunden durch eine immer komplexer werdende Energiewelt navigieren.

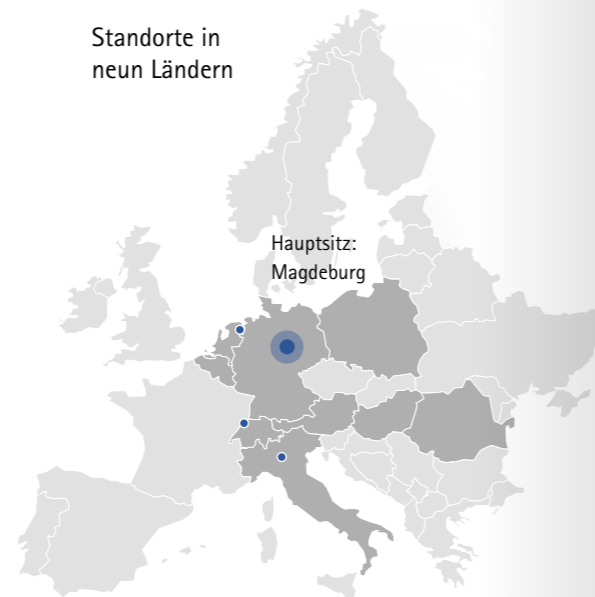
Wir verstehen uns dabei als DER Partner unserer Kunden für smarte, effiziente und grüne Energielösungen. Denn Nachhaltigkeit, Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Schonung unserer Ressourcen sind seit jeher fest in unserer DNA verankert und Bestandteil unserer ESG-Strategie. So unterstützen wir unsere Kunden bei der Verbesserung ihres Carbon Footprints und haben dabei die Zukunft fest im Blick – für die Generationen, die nach uns kommen.

Gesellschafter **75 %**
EQT Infrastructure

25 %
GETEC Energie Holding GmbH

GETEC GROUP

Standorte in neun Ländern



Segmente **INDUSTRIE**

IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Regionale Plattformen **DE** **ITA** **CH** **NL**

Geschäftsleitung



THOMAS P. WAGNER
Group CEO



HEIKO LAUBHEIMER
Group CFO



MICHAEL LOWAK
Segment CEO
Immobilienwirtschaft



UDO LACKNER
Group COO

102-18 Führungsstruktur: siehe auch Organigramm Seite 88.

102-1	NAME DER ORGANISATION
102-3	HAUPTSITZ DER ORGANISATION
102-4	BETRIEBSSTÄTTEN

DARAUF SIND WIR STOLZ

~850 Mio. €
UMSATZ 2020³

1,0 Mio.
MENSCHEN MIT WÄRME, KÄLTE UND STROM VERSORGT

6-fache
WASSER-AUFBEREITUNGSQUOTE

~70 %
DIGITALISIERUNGS-GRAD DER EIGENEN ANLAGEN

~150 Mio. €
EBITDA 2020³

~14 Jahre
LAUFZEIT HABEN DIE LANGFRISTIG KONTRAHIERTEN UMSÄTZE AUS VERTRÄGEN²

90 %
DES EBITDA AUS EIGENEN ANLAGEN GENERIERT¹

~29%
ERNEUERBARE ENERGIEN

610.000t
CO₂-EINSPARUNG/JAHR

#1

BEI ASSET-BASIERTEN ENERGIEDIENSTLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

93%
NON-COAL-ERZEUGUNG

~2.000
MITARBEITER
DAVON 545 INGENIEURE⁴

740+
SERVICEMITARBEITER IM EINSATZ

>40%
DES EBITDA AUSSERHALB VON DEUTSCHLAND ERWIRTSCHAFTET

GETEC-Standorte führend in europäischen Märkten

Deutschland	39
Italien	12
Schweiz	1
Niederlande	1
Luxemburg ⁵	1
Polen	1
Ungarn ⁵	1
Österreich	1
Rumänien	1

Anmerkungen:
Alle Zahlen inklusive der Gesellschaften in Italien.
1. Wirtschaftliches Eigentum, gewichtet nach adj. EBITDA.
2. Durchschnittliche Länge der neuen Verträge über alle Geschäftsmodelle hinweg (organisch, letzte 3 Jahre).
3. Bereinigt um einmalige Kosten, vorläufig.
4. FTEs, die in der Energiesystemtechnik tätig sind.
Stichtag der KPIs: 31. Dezember 2020.
5. Nur Anlagenstandorte.

ANDRÉ SOMMER ist nicht nur als Projektingenieur bei GETEC ein Teil des Teams. Der ehemalige deutsche Junioren-Vizemeister auf den Distanzen 5.000 und 10.000 Meter ist auch Mitglied der Laufmannschaft des Unternehmens, die seit Jahren regelmäßig den Magdeburger Firmenstaffellauf gewinnt.

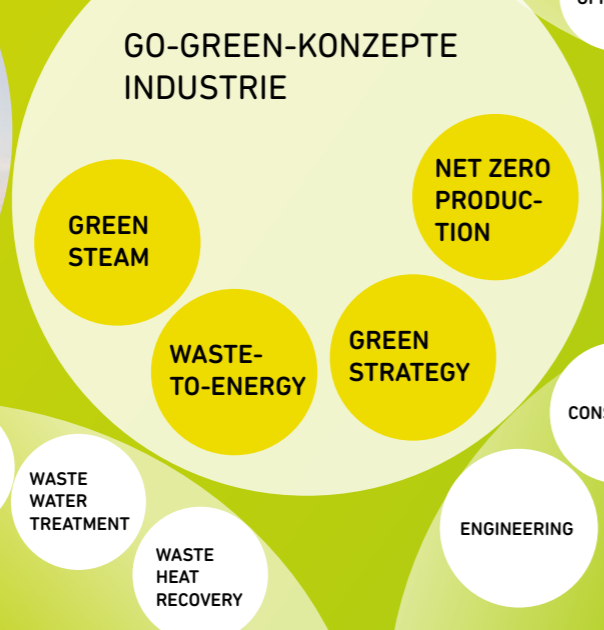
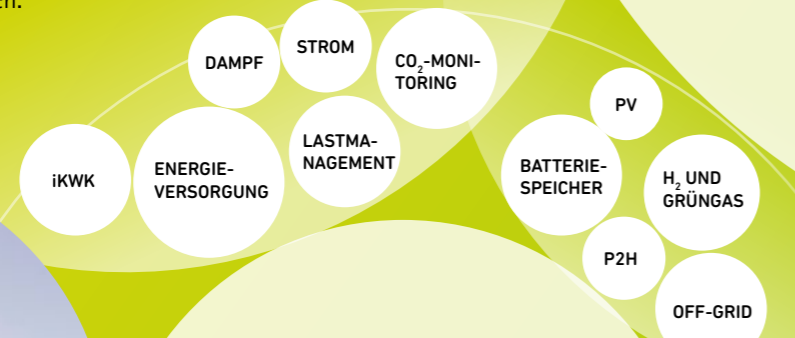
4x24/7
EUROPAWEITE SMART-CONTROL-CENTER FÜR UNSERE KUNDEN

~11.500
ANLAGEN MIT LEISTUNG >5,4 GWth

DAS MACHEN WIR

UNSERE LÖSUNGEN FÜR DIE INDUSTRIE

Ob Chemie- und Pharmaindustrie, Nahrungsmittel- oder Papierhersteller, Werkstoffindustrie oder Automotive: GETEC stellt für unterschiedlichste Industriebranchen genau die nachhaltige, smarte und effiziente Lösung bereit, die der Kunde exakt benötigt. Wir unterstützen unsere Industriekunden auf ihrem Weg zu einer Net Zero Production und haben dabei gleichzeitig deren Wirtschaftlichkeit und Versorgungssicherheit im Blick. Unsere Lösungskonzepte entwickeln wir in der Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette – ganz gleich ob in Single Client Sites mit einem Kunden oder in Multi Client Sites mit vielen Industriekunden wie in den GETEC-Parks in Muttenz und Emmen.



UNSERE LEISTUNGEN

Wir bieten unseren Kunden aus Industrie und Immobilienwirtschaft ein umfassendes Lösungspaket im Outsourcing-Ansatz. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette

realisieren wir im Energieliefer- oder Energieeinsparcontracting genau die wirtschaftliche und zugleich nachhaltige Energielösung, die der Kunde braucht.



Integriertes Energiecontrolling und Abrechnung

Ideenfindung und Planung von nachhaltigen Konzepten unter optimaler Nutzung der örtlichen Energiemarkt-Regulatorik

Transparenz bei Energiebeschaffung und -management, Brennstoff- und CO₂-Management

Genehmigungsverfahren, Beantragung von Fördermitteln und anschließende Emissionsberichterstattung

Datengesteuerte Wartung, Remote Interventions, KI-basierter, optimierter Service über unser 24/7-Smart-Control-Center

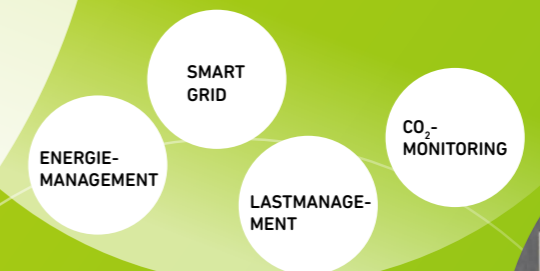
Realisierung, Konstruktion und Anlagenbau mit vollständiger Abdeckung der Internet-of-Things-Funktionalität

Betriebsführung auf Basis digitalisierter Prozesse und Systeme

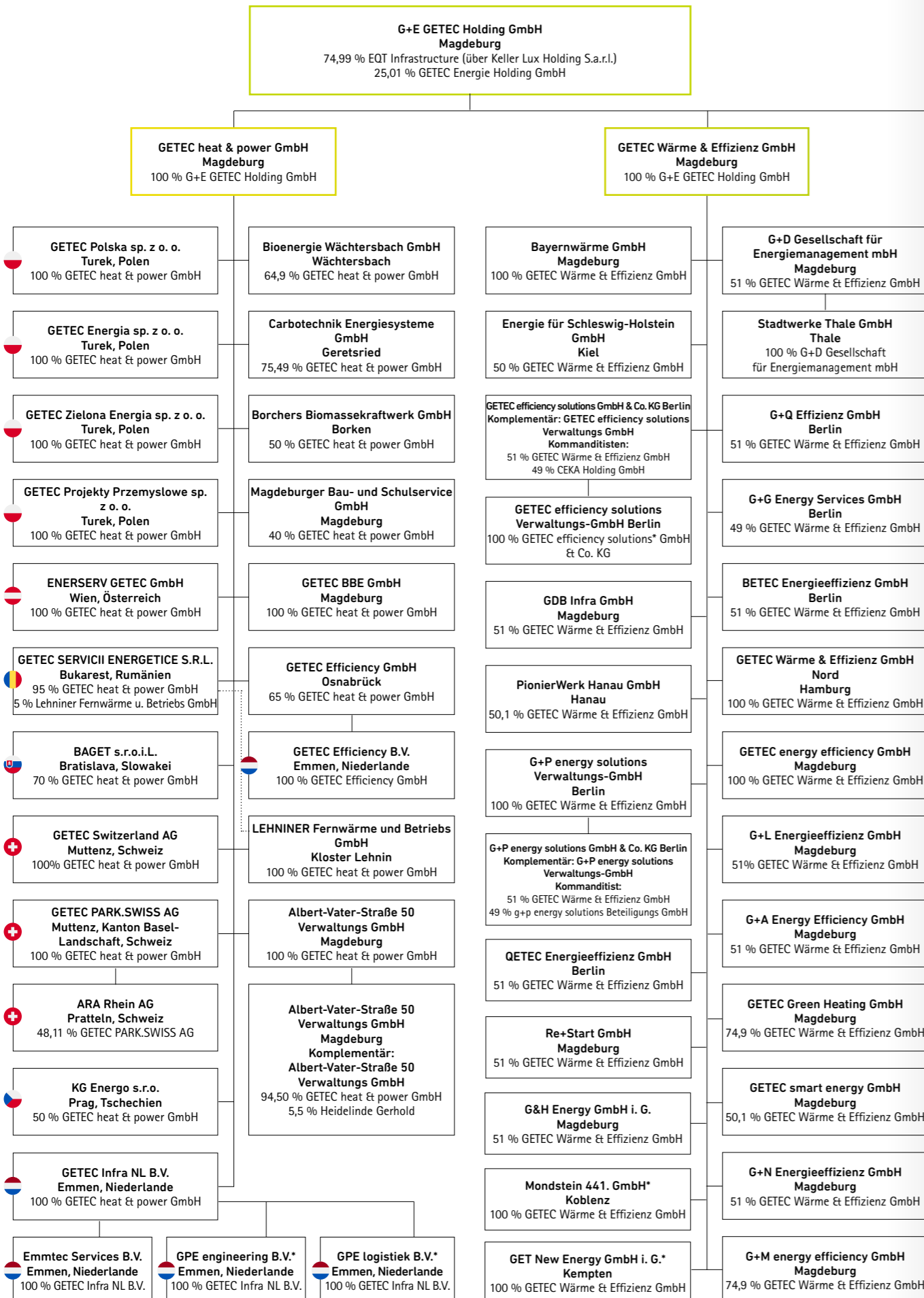
Finanzierung der Investition über die Vertragslaufzeit

UNSERE LÖSUNGEN FÜR DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT

Demografischer Wandel, bezahlbarer Wohnraum, klimaneutrale Versorgungskonzepte, E-Mobilität und Digitalisierung: Das sind nur einige der Herausforderungen, vor denen der Immobilien- und Gebäudesektor heute steht. Ganz gleich ob für private Wohnungswirtschaft, Gewerbe, Genossenschaft, Bauträger oder Kommune – wir entwickeln, finanzieren und realisieren ganzheitliche und grüne Lösungen für die Immobilienwirtschaft, etwa in smarten Quartieren oder im Joint-Venture-Modell. Wärme, Kälte, Strom, Arealnetze, CO₂-Monitoring, E-Mobility und die smarte Vernetzung aller Elemente – genau passend für die Bedürfnisse des Kunden und alles aus einer Hand. Mit uns als Outsourcing-Partner spart der Kunde Energiekosten, reduziert substanziell seinen CO₂-Footprint, genießt höchste Versorgungssicherheit und kann sich so auf das eigentliche Kerngeschäft konzentrieren.



Ausgehend von vier umfassend aufgestellten regionalen Plattformen ist GETEC in neun Ländern Europas aktiv.



GRI-STANDARD THEMA QUELLE

102-6 BELIEFERTE MÄRKTE

Geografische Orte, an denen Anlagen für unsere Kunden betrieben werden

Deutschland	Polen
Niederlande	Ungarn
Schweiz	Österreich
Italien	Rumänien
Luxemburg	

Belieferte Branchen/Art der Kunden

Industrie	Immobilienwirtschaft
~ 170 Anlagen versorgen ~ 200 Industriekunden aus folgenden Branchen:	~ 11.350 Anlagen versorgen Kunden aus folgenden Branchen der Immobilienwirtschaft:
Automotive	Wohnungswirtschaft
Chemie	Gewerbe
Agrarchemie	öffentliche/kommunale Gebäude
Spezialchemie	Fernwärme und Quartiere
Pharma	
Nahrungsmittel	
Papier	
Nah- und Fernwärme	
weitere Industrien	

102-7 GRÖSSE DER ORGANISATION

- Gesamtzahl der Mitarbeiter**
~ 2.000
- Gesamtzahl der Betriebe**
Anzahl Standorte: 56
Anzahl Firmen: 59
- Nettoumsatz**
~ 850 Mio. Euro im Jahr 2020
- Gesamtkapital unterteilt in Fremd- und Eigenkapital**
~ 1,675 Mrd. Euro Bilanzsumme
~ 1,040 Mrd. Euro Fremdkapital
~ 635 Mio. Euro Eigenkapital

GRI-STANDARD	THEMA	QUELLE
102-10	SIGNIFIKANTE ÄNDERUNGEN IN DER ORGANISATION UND IHRER LIEFERKETTE	

Die Darstellung unserer Finanzkennzahlen und sonstiger KPIs berücksichtigt, dass die Gesellschafter der G+E GETEC Holding im Jahr 2019 einen Mehrheitsanteil an der italienischen Antas S.p.A. (blauer Kasten im Organigramm) erworben haben und diese zum 31. Mai 2021 rechtlich und organisatorisch als regionale Plattform Italien in die GETEC Group integriert wurde. Um diese Veränderungen transparent zu machen, weisen wir in diesem Bericht alle relevanten Größen auf Basis „Ist 2020“ (exklusive Plattform Italien) sowie „Pro Forma 2020“ (inklusive Plattform Italien) aus. Beispiel: rund 690 Millionen Euro Umsatz 2020 (exklusive Plattform Italien) und rund 850 Millionen Euro Umsatz (inklusive Plattform Italien).



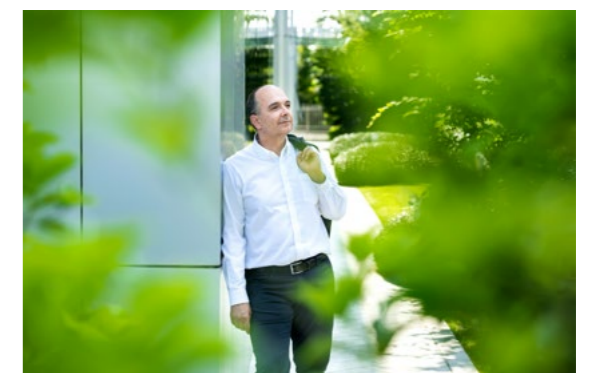
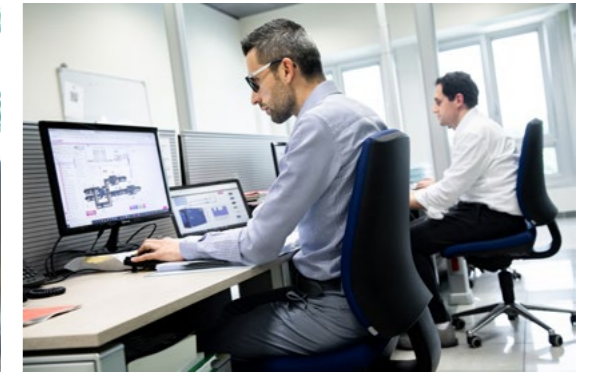
„WIR SIND STOLZ, TEIL DER GETEC-FAMILIE ZU SEIN UND GEMEINSAM INNOVATIVE ENERGIELÖSUNGEN ZUR ENERGIEWENDE ZU ENTWICKELN.“



G. PONTRELLI, CEO ANTAS S.P.A.

BENVENUTO NELLA SQUADRA, WILLKOMMEN IM TEAM: Seit Juni 2021 ist die Antas S.p.A., ein führender Anbieter von integrierten Energielösungen in Italien, in die GETEC Group integriert. Das Unternehmen plant, baut, besitzt und betreibt Energieanlagen im öffentlichen und privaten Immobilienbereich sowie im industriellen Sektor. Antas' Spektrum deckt die gesamte Bandbreite effizienter und nachhaltiger Energielösungen im Contracting ab. Das Unternehmen reduziert sowohl die Kosten als auch die CO₂-Emissionen seiner Kunden, indem es Anlagen modernisiert und digitalisiert. Antas betreibt über 5.000 Energieanlagen in Nord- und Mittelitalien und erwirtschaftet mit über 600 Mitarbeitern einen Umsatz von über 160 Millionen Euro. Der Neuzugang in der GETEC Group verfügt weiterhin über ein Smart-Control-Center (siehe auch in unserer Story im Environment-Teil) und besitzt wie die Kollegen in Magdeburg eine hohe Kompetenz im Bereich Inhouse-Engineering für nachhaltige Technologien.

Kurz nach der Integration besuchten wir mit unserem Fotografen unsere neuen Kollegen, um die Stimmung vor Ort einzufangen. Die Story, wie die Integration im praktischen Beispiel Compliance-Harmonisierung abgelaufen ist, finden Sie im Governance-Teil.



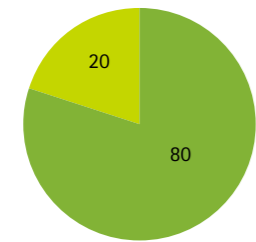
GRI-STANDARD **THEMA**
102-8 **INFORMATIONEN ZU ANGESTELLTEN UND SONSTIGEN MITARBEITERN**

Gesamtanzahl der Mitarbeiter:
~ 2.000 gesamt

Beschäftigungsverhältnisse (befristet/unbefristet):
Praktisch alle unsere Arbeitsverträge sind unbefristet.

Beschäftigungsverhältnis:
Der erhebliche Anteil der Aktivitäten der Organisation wird von Mitarbeitern durchgeführt, die Angestellte sind. Es gibt keine signifikante Saisonarbeit.

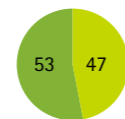
Mitarbeiter nach Geschlecht (GETEC Group):



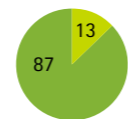
● Männlich in % ● Weiblich in %

Tätigkeitsfelder nach Geschlecht (Plattform Deutschland):

Je nach Tätigkeitsfeld ist das Verhältnis sehr unterschiedlich.



Administrative/kaufmännische/organisatorische Tätigkeiten



Ingenieurstätigkeiten/technische Tätigkeiten

● Divers in %

GETEC ist in neun Ländern Europas vertreten und international aufgestellt.

Wir beschäftigen Mitarbeitende aus folgenden Ländern:

Bosnien und Herzegowina	Polen
Bulgarien	Portugal
Dänemark und Färöer	Rumänien
Deutschland	Russische Föderation
Frankreich	Schweiz
Indien, einschließlich Sikkim und Goa	Serbien
Iran, Islamische Republik	Spanien
Italien	Syrien, Arabische Republik
Kolumbien	Tunesien
Kroatien	Türkei
Libanon	Ukraine
Niederlande	Vietnam
Österreich	Weißrussland (Belarus)

102-11 **VORSORGEPRINZIP**

Das Risikomanagement bei GETEC ist integraler Bestandteil der Geschäftsprozesse und bildet die Basis für wesentliche Unternehmensentscheidungen. Die konzerneinheitlichen Grundprinzipien und Kontrollstandards für die Risikobewertung wurden im Rahmen der ISO-9001-Zertifizierung festgelegt. Durch interne oder externe Audits werden sie regelmäßig den aktuellen Erfordernissen angepasst.

Ein Risikomanagementbericht dokumentiert systematisch und kontinuierlich identifizierte Risiken, beschreibt und bewertet die eingeleiteten Maßnahmen zur Risikohandhabung und dient dazu, Gefahren einzudämmen oder zumindest steuerbar zu gestalten.

Das unternehmensinterne Controlling bildet durch regelmäßige unterjährige Detailanalysen die Entwicklung auf Projektebene ab. Anhand dieser können wir Abweichungen vom Geschäftsplan erkennen, analysieren und geeignete Steuerungsmaßnahmen ergreifen.

Als ein weiteres wirkungsvolles Instrument zur Risikoerkennung und -minimierung für die Holding-Geschäftsführung und den Beirat fungiert das konzerneinheitliche Berichtswesen: Unterjährige Berichterstattungen zum GETEC-Konzern, zu den Segmenten Industrie und Immobilienwirtschaft sowie zu wesentlichen (Einzel-) Gesellschaften dienen der kontinuierlichen Überwachung des Geschäftsverlaufs.

Die Vorgaben zum Klimaschutz innerhalb der Europäischen Union und die dringend erforderliche Energiewende lassen mittelfristig die Nachfrage nach intelligenten, effizienten und individuell gestalteten Energieversorgungs-lösungen steigen. Gesetzgeberische Änderungen, die auf eine zunehmende Energieeffizienz in Verbindung mit intelligenten Lösungsverfahren abzielen, sehen wir als Anbieter von Energiedienstleistungen als Chance.

GRI-STANDARD **THEMA**
102-12 **EXTERNE INITIATIVEN**

102-13 **MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSEGRUPPEN**

Die vollständige Liste finden Sie im Anhang.



102-16 **WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN**

Als einer der führenden Contracting-Spezialisten in Europa bekennen wir uns klar zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den 17 Sustainability Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene eine nachhaltige Entwicklung voranbringen sollen. Mit unserem unternehmerischen Handeln haben wir den größten Einfluss auf die folgenden SDGs:

- SDG 7 – bezahlbare und saubere Energie
- SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur
- SDG 11 – nachhaltige Städte und Gemeinden (zum Beispiel durch die Quartiere der Zukunft)
- SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

Einen weiteren wichtigen Beitrag leisten wir außerdem zu diesen SDGs:

- SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 5 – Geschlechtergleichheit (verbunden mit SDG 10 – weniger Ungleichheiten)
- SDG 8 – menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Making a difference for generations to come

Die Energie- und Klimawende ist ein Jahrhundertprojekt. Es geht um nicht weniger als die Bewahrung der Lebensgrundlagen künftiger Generationen. Das ist die Verantwortung, der wir uns als Unternehmen stellen. Hier sehen wir uns als treibende Kraft, um die Energiewende zu ermöglichen und unsere Kunden auf ihrem Weg zu Net Zero zu unterstützen. Ein schonender Umgang mit Ressourcen, nachhaltige, effiziente und digitale Energielösungen sowie die gezielte Reduzierung von Treibhausgasemissionen für unsere Kunden – das sind unser Antrieb und unsere Mission. So machen wir einen Unterschied für die Generationen, die nach uns kommen.

Außerdem setzen wir uns für die Einhaltung von Umweltschutzstandards ein und beteiligen uns an der Korruptionsbekämpfung. Weiterführende Informationen zu unseren Standards und Verhaltensnormen finden sich im Kapitel „Compliance“.

GRI-STANDARD THEMA

NÄCHSTE STUFE (2021+): SOLIDE GRUNDLAGE FÜR DIE 5-JAHRES-WACHSTUMSVISION

1	GETEC ist der Partner für Dekarbonisierungslösungen mit einem kompletten Angebot für den künftigen Marktbedarf		GETEC ist ein Anbieter ganzheitlicher Energielösungen in den Bereichen (Energie-)Versorgung und Energieeinsparungen, der Kunden unterstützt, ihre CO ₂ -Ziele zu erreichen, und mit sauberen, innovativen Lösungen (häufig aus einer Hand) die Energiewende zur Klimaneutralität ermöglicht. Schon heute ist GETEC bereit für nahezu vollständige Klimaneutralität ¹ .
2	Förderung des Einsatzes neuer umweltfreundlicher Technologien – technologie- und herstellerunabhängig		GETEC ist bestens aufgestellt, um bewährte neue versorgungsseitige Technologien in Wachstumsbereichen wie erneuerbare Energien, P2X und Wasserstoff bei allen Endabnehmern umzusetzen. Wir verfügen wie kaum ein anderer Anbieter über etablierte Schnittstellen und Beziehungen zu allen wichtigen Herstellern von Anlagen und Systemen; dabei arbeiten wir in hohem Maße eigenständig und herstellerunabhängig.
3	GETEC agiert in einem attraktiven, robusten Marktumfeld mit günstigen politischen Rahmenbedingungen		Attraktiver Markt mit guten Wachstumsaussichten, angetrieben durch einen anhaltenden Outsourcing-Trend bei Energielösungen, der durch die zunehmende Komplexität und strengere Umweltvorschriften ausgelöst und durch den europäischen Green Deal und Klimaprojekte auf nationaler Ebene auch politisch unterstützt wird – hohe Resilienz gegenüber Konjunkturrückgängen aufgrund des Contracting-Marktmodells.
4	Unbestrittener Marktführer mit wachsender europaweiter Präsenz		GETEC ist klarer Marktführer in Deutschland mit einer zunehmenden Präsenz in Europa, die auf starken Wettbewerbsvorteilen in Form von einzigartigen Verkaufsvorteilen, Technologieführerschaft und regulatorischem Know-how basiert. Angrenzende geografische Märkte (z. B. Italien, Schweiz, Niederlande) wurden aus den starken Kapazitäten im deutschen Markt heraus erfolgreich erschlossen.
5	Ausgezeichnete Wachstumsaussichten durch mehrere Wachstumssäulen im Kerngeschäft und unsere M&A-Plattform		Konkrete mittelfristige Wachstumsaussichten durch gesicherten Auftragsbestand (und wachsende Märkte) und eine ideale Ausgangsposition, um ungenutzte Möglichkeiten auf der Nachfrageseite zu erschließen. Dynamische Expansion in attraktive EU-Märkte und erfolgreiche Weiterentwicklung anderer Unternehmen, wie die aufgebauten Plattformen und Ergebnisse in Italien, der Schweiz und den Niederlanden zeigen.
6	Wirtschaftliche und operative Exzellenz, die durch führende digitale Produkte und Dienstleistungen unterstützt wird		Überzeugende Erfolgsbilanz in Vertrieb und Projektrealisierung (Zeit/Budget), zu der voll umgesetzte digitale Prozesse (z. B. FSM-Lösung, Digitalisierung der Assets) beitragen. Zusätzlicher Vorteil als Innovationsführer der Branche mit internen digitalen Kompetenzen und erfolgreicher Einführung digitaler Produkte, die die nächste Wachstumswelle vorbereiten.

1. Das Erdgas- und Braunkohle-Portfolio kann bereits heute mit Bio-/synthetischem Gas oder Biomassestaub betrieben werden. Die Nutzung ist von politischen Anreizen abhängig, um diese teureren Kraftstoffe für Kunden attraktiv zu machen. Quelle: Analyse der BCG

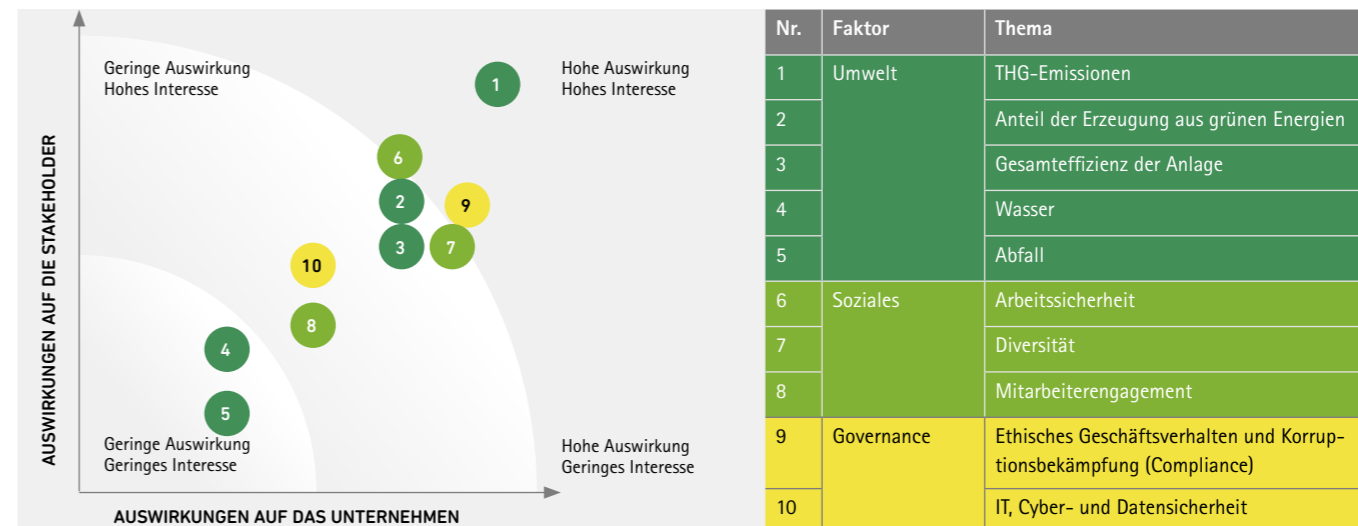
102-40	LISTE DER STAKEHOLDER-GRUPPEN
	Als Stakeholder haben wir jede Gruppe identifiziert, die ein Interesse an unserem Unternehmen hat. Zu unseren Stakeholdern (intern und extern) zählen wir unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Dienstleister, Investoren und Gesellschafter sowie Behörden, Verbände und NGOs.
102-41	TARIFVERTRÄGE
	Auf der Plattform Deutschland gibt es keine Tarifbeschäftigten. In der Schweiz haben 39 % der Arbeitnehmenden sogenannte Gesamtarbeitsverträge (GAV). 100 % der Angestellten der Plattform in den Niederlanden fallen unter kollektive Arbeitsverträge (Collectieve Arbeidsovereenkomst, CAO). Unsere italienischen Mitarbeiter stehen ebenfalls zu 100 % unter dem nationalen Kollektivvertrag (contratto collettivo nazionale di lavoro, CCNL).
102-42	ERMITTLUNG UND AUSWAHL DER STAKEHOLDER
	Bei der Identifizierung unserer Stakeholder haben wir in einem ersten Schritt die jeweiligen Anforderungen, Interessen und Erwartungen der Anspruchsgruppen an uns analysiert. In weiteren Schritten haben wir eine Einordnung der verschiedenen Anspruchsgruppen in Interne und Externe sowie eine Priorisierung der Externen vorgenommen. Die internen Anspruchsgruppen haben wir anschließend in kleinere Einheiten zusammengefasst. Die externen Stakeholder, die Ansprüche an uns herantragen – sei es durch Geschäftsbeziehungen oder gesetzliche Vorgaben –, haben wir möglichst präzise gegliedert und auf diese Weise ein umfassendes Bild unserer Stakeholder erhalten. Wir haben alle von uns identifizierten Anspruchsgruppen einbezogen und sehen deshalb deren Themen und Anliegen gut im Prozess abgebildet.
102-43	ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN
	Zu unseren Stakeholdern treten wir auf unterschiedliche Weise in Kontakt. Je nach Stakeholder-Gruppe bieten sich dafür verschiedene Dialogformen an. Die abgebildete Tabelle zeigt die Kommunikationsformate pro Stakeholder-Gruppe und die Informationen, die wir auf diesem Wege erhalten.

GRI-STANDARD THEMA

	STAKEHOLDER	DIALOGFORM	INFORMATION
Extern	Kunden	<ul style="list-style-type: none"> Einladungen zu Webinaren über spezifische Themen wie CO₂-Bepreisung, Klimapolitik und ihre Auswirkungen auf die Geschäftsmodelle von Kunden, regelmäßige Informationen über GETEC und regulatorische Änderungen Jährliche Kundentreffen Jährliche Kundenbefragungen 	<ul style="list-style-type: none"> Feedback zu Energiethemen, die aus Kundensicht relevant sind, z. B. grüne Energielösungen, effiziente Prozesse, regulatorische Aspekte Direktes Feedback zu einem breiten Themenspektrum, beispielsweise: Wie wird GETEC von Kunden wahrgenommen, wie wurden Kundenanforderungen umgesetzt, wie bewerten Kunden die Dienstleistungen von GETEC?
	Investoren (Banken und Versicherungen)	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßiger Kontakt mit Banken und Versicherungen auf oberster Führungsebene und über zuständige Fachabteilungen Jährliche Treffen mit Kreditgebern mit einer umfassenden Fragerunde und ausführliche Informationen über die Strategie und das Marktconcept von GETEC 	<ul style="list-style-type: none"> Austausch über Strategie und Geschäftsmodell, Feedback aus Sicht der Kapitalmärkte Informationen darüber, welche Anforderungen Banken und Versicherungen an GETEC im Hinblick auf nachhaltige Finanzierungen und ESG stellen
	Politik und Verbände, Behörden	<ul style="list-style-type: none"> Verbandsarbeit innerhalb der Mitgliedschaften Austausch auf politischer Ebene Fortlaufender Austausch 	<ul style="list-style-type: none"> Austausch zur Energiepolitik u. ä. Themen Gesetzesänderungen Marktentwicklungen Stellungnahmen zu spezifischen Energie- und Umweltthemen
	Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> Information von Dienstleistern Für beide Seiten vorteilhafte Zusammenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Informationen über geschäftliche Veränderungen, Innovationen
	Öffentlichkeit, NGOs	<ul style="list-style-type: none"> Mehrere Partnerschaften/Initiativen mit Städten (z. B. Hamburg), Stakeholdern der Branche (z. B. ZIA, DENEFF), Wissenschaft (z. B. Koalition für neue Energien, IQ Innovationspreis), Gesellschaft (z. B. Charta der Vielfalt, Alexander-Otto-Sportstiftung) 	<ul style="list-style-type: none"> Fortlaufender Austausch, Gespräche und Feedback zu relevanten Inhalten und Initiativen Austausch bei Projektentwicklungen
Intern	Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Intranet und Info-Mailings an Mitarbeiter, interner Newsletter Umfrage zum Mitarbeiterengagement Regelmäßige Besprechungen (abteilungsübergreifend und abteilungsintern) Jährlicher Dialog mit Mitarbeitern Betriebsrat 	<ul style="list-style-type: none"> Informationsaustausch zu Unternehmenszielen, -strategie und -kultur Austausch und Feedback zu Unternehmensthemen, Prozessen und Optimierung von Verfahren
	Gesellschafter, Beirat	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Besprechungen zur Abstimmung mit dem Gesellschafter Regelmäßige Beiratssitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> Strategische Abstimmung und transparente Information über die Steuerung von Chancen und Risiken Konsultation/Leistungsbeurteilung in allen Geschäftsbereichen

102-44 WICHTIGE THEMEN UND HERVORGEBRACHTE ANLIEGEN

Ausgangspunkt für den vorliegenden Bericht ist unsere Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2017, die wir in diesem Jahr überarbeitet haben. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind in der folgenden Matrix dargestellt. Die Achsen zeigen die Relevanz der Themen zum einen für unsere externen Stakeholder und zum anderen für uns als Unternehmen auf.



GRI-STANDARD	THEMA
102-46	VORGEHEN ZUR BESTIMMUNG DES BERICHTSINHALTS UND DER ABGRENZUNG DER THEMEN
	<p>Auf Grundlage der vorliegenden Wesentlichkeitsmatrix haben wir die Gewichtung der ermittelten Themen und Anliegen geprüft und erörtert. Für diesen Update-Prozess führten wir unternehmensinterne, standortübergreifende Diskussionen. Dabei kristallisierte sich heraus, dass zwei Themen durch unsere zunehmende Internationalisierung, durch gesellschaftliche Entwicklungen und Strategieentscheidungen an Bedeutung gewonnen haben: Compliance (Ethik und Anti-Korruption) und Diversity.</p> <p>Da wir für die Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts nicht nur die GRI-Standards hinzugezogen haben, sondern uns auch am Sustainability Accounting Standards Board (SASB) orientierten, schoben sich außerdem Datenschutzthemen als Stakeholder-Anforderung in den Vordergrund. Dies nahmen wir als Anlass, um unsere IT-Themen stärker zu fokussieren. Dabei haben wir IT Security – die Sicherheit unserer IT-Infrastruktur – als neues wesentliches Thema erkannt. Die Gewichtung innerhalb der Wesentlichkeitsmatrix werden wir im Laufe des Jahres 2021 bewerten, und zwar sowohl aus interner als auch externer Perspektive, sowie unsere vorhandenen Managementansätze ausdifferenzieren. Auf dieser Grundlage werden wir das Thema im Folgebericht ausreichend würdigen.</p> <p>Was die Prinzipien der Berichterstattung betrifft, so haben wir unsere Stakeholder ermittelt und eingebunden und gehen im Rahmen der gesetzten Themenschwerpunkte auf ihre Interessen ein. In dem vorliegenden Bericht stellen wir die Leistung von GETEC in einem breiteren Nachhaltigkeitskontext dar. Bei der Beschreibung unserer Managementansätze gehen wir weitestgehend ins Detail, um es unseren Stakeholdern zu ermöglichen, unsere Leistung im Berichtszeitraum zu beurteilen. Die im Bericht enthaltenen Informationen sind ausgewogen und verständlich beschrieben. Trotz des dynamischen Wachstums unseres Unternehmens, das mit vielen Veränderungen einhergeht, sorgen wir für eine Vergleichbarkeit der Kennzahlen und – beispielsweise bei nötigen Schätzungen – für eine hohe Zuverlässigkeit der Werte. Dazu gehört auch eine zeitnahe Veröffentlichung nach Ablauf des Berichtsjahres.</p>
102-47	LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN
	<p>In dem vorliegenden Bericht konzentrieren wir uns auf die folgenden vier wesentlichen Themen: Senkung der Treibhausgasemissionen (was die wesentlichen Themen Green Generation Share und Overall Plant Efficiency enthält), Arbeitssicherheit, Compliance (Ethik und Anti-Korruption) sowie Diversity.</p>

ÜBER DIESEN BERICHT

GRI-STANDARD	THEMA
102-48	NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN
102-49	ÄNDERUNGEN BEI DER BERICHTERSTATTUNG
	Neudarstellungen und Änderungen gegenüber vorherigen Berichtszeiträumen sind nicht zu berücksichtigen, da wir erstmalig berichten.
102-50	BERICHTSZEITRAUM
	Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2020.
102-51	DATUM DES LETZTEN BERICHTS
	Dies ist unser erster Nachhaltigkeitsbericht.
102-52	BERICHTSZYKLUS
	Zukünftig wollen wir jährlich einen solchen Bericht veröffentlichen.
102-53	ANSPRECHPARTNERIN BEI FRAGEN ZUM BERICHT
	<p>ANKE BORTFELDT Leiterin ESG & Quality GETEC Group G+E GETEC Holding GmbH Albert-Vater-Straße 50 39108 Magdeburg anke.bortfeldt@getec.de Telefon +49 (0)391.2568-100</p>
102-54	ERKLÄRUNG ZUR BERICHTERSTATTUNG IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN GRI-STANDARDS
	Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option „Kern“, erstellt.
102-56	EXTERNE PRÜFUNG
	Eine externe Prüfung dieses Berichts ist nicht geplant.

SO WOLLEN WIR SIE INFORMIEREN

ESG-BERICHTERSTATTUNG – UNSERE NEUE TRADITION

Nachhaltigkeit ist seit jeher in unserer Unternehmens-DNA verankert. Nachhaltigkeitsberichterstattung dagegen ist für uns neu – und aufregend wie unser Geschäft selbst. Doch wie gestaltet man den ersten Nachhaltigkeitsbericht, der viele, sehr diverse Stakeholder erreichen und überzeugen soll, idealerweise vom Kunden über die Mitarbeiter bis hin zu unseren Investoren?

Eine ausschließliche Orientierung am Berichtsstandard GRI greift für uns zu kurz. Denn Nachhaltigkeit wird bei uns nicht nur über Kennzahlen und Formalien transportiert. Genauso wichtig sind die handelnden Personen, ihre Einstellung und unsere ganz spezielle GETEC-Energie, die alle spüren, wenn sie uns persönlich kennenlernen.

Deswegen finden Sie im folgenden Bericht das Beste aus zwei Welten: erstens standardisierte Berichterstattung nach GRI und zweitens Berichte und Case Studies aus dem Unternehmen, Interviews mit Stakeholdern und Erklärgrafiken, die unser komplexes Geschäft greifbarer machen. Da diese beiden Perspektiven für uns schwer trennbar sind, haben wir die GRI-Anforderungen durch redaktionelle Beiträge thematisch verbunden. Wir wollen aber dabei die harten Fakten nicht verwässern. Das eine ist vom anderen optisch und textlich klar getrennt.

So finden Sie im Bereich Emissionen nicht nur Ergebnisse und Ziele zur CO₂-Reduktion, sondern auch Fotoreportagen, wie wir diese Ergebnisse konkret an den Standorten technisch, digital und auch menschlich erreichen. Im Diversity-Teil sehen Sie nicht nur Prozentzahlen des Frauenanteils, sondern auch die diversen Perspektiven unserer Mitarbeiter hierzu – denn Diversity ist für uns mehr als nur eine Quote. Das gilt bei uns auch für das Thema Governance, es geht um mehr als die Darstellung einer organisatorischen Struktur. Wie Governance bei uns gelebt wird, erzählt die Geschichte zweier Compliance-Spezialisten aus Deutschland und Italien, die unter Zeitdruck ihre Arbeits- und Fachkulturen harmonisierten.

NACHHALTIGKEIT WIRD NICHT NUR ÜBER KENNZAHLEN TRANSPORTIERT. GENAUSO WICHTIG SIND UNSERE HANDELNDEN PERSONEN UND IHRE EINSTELLUNG.

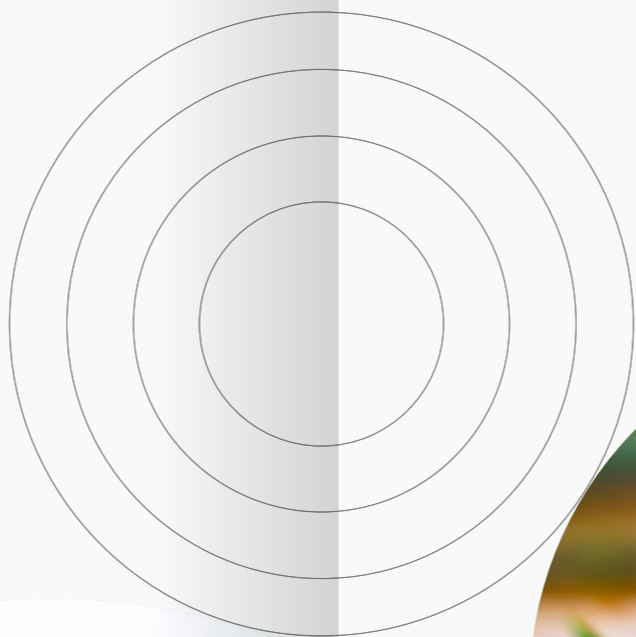
Wie eingangs gesagt: Dies ist unser erster Nachhaltigkeitsbericht. Aber sicher nicht unser letzter. Wir wollen, dass eine sachliche, aber spannende ESG-Berichterstattung für uns keine lästige Pflicht, sondern eine echte Tradition wird.

Wir wünschen Ihnen ein nachhaltiges Leseerlebnis. Und freuen uns über Ihr Feedback, wie Ihnen dieser Bericht gefällt und wie wir ihn in Zukunft vielleicht noch besser machen können.



ANKE BORTFELDT ist die Leiterin ESG & Quality der GETEC Group und verantwortet neben der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten unser integriertes Managementsystem.

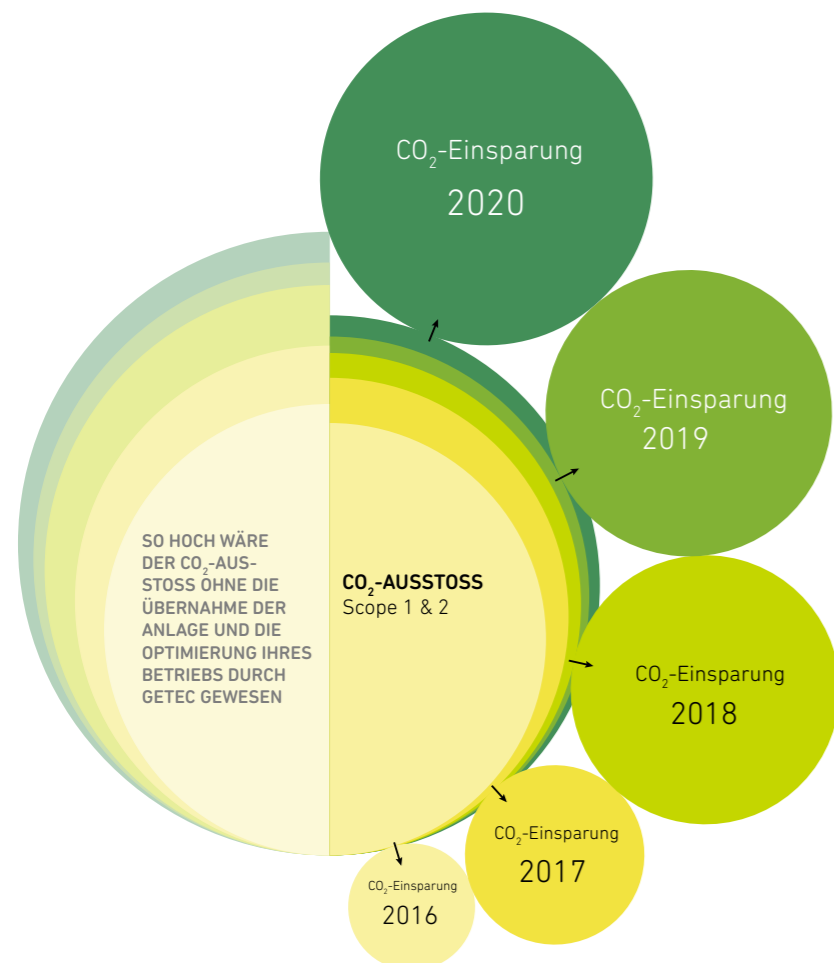
ENVIRON- MENT



ENERGY METRICS

FÜR UNSERE KUNDEN UND FOLGENDE GENERATIONEN: WIR SIND AUF DEM WEG ZU „ZERO EMISSIONS“.

Als Energiedienstleister und Contracting-Spezialist erwarten unsere Kunden und andere Stakeholder im ESG-Bereich von uns, dass wir die Energiewende mitgestalten. Im Fokus liegt dabei vor allem die Reduzierung der CO₂-Emissionen. Denn nur so bewahren wir die Lebensgrundlagen für die Zukunft. Wir sind Pionier und Wegbereiter der Energiewende. Bereits heute ist unser Erzeugungsanteil an erneuerbarer Wärme mit über 29 Prozent gut doppelt so hoch wie im Marktumfeld (~ 15 Prozent). Deshalb ist auch unser Commitment für die Zukunft ambitioniert: Wir wollen mit unserem Portfolio für unsere Kunden bereits 2045 Net Zero erreichen.

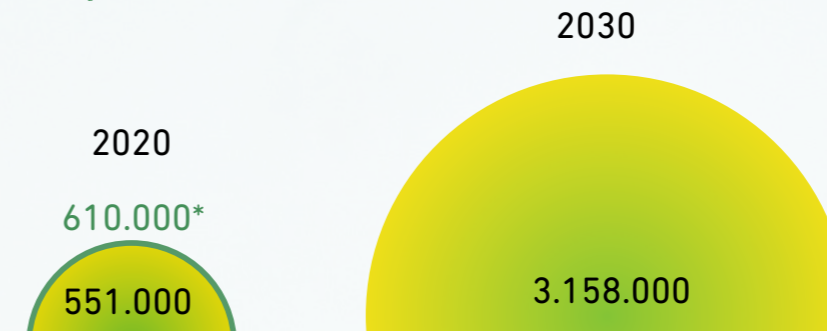


WIE WIR MIT MEHR ANLAGEN WENIGER CO₂ AUSSTOSSEN

Wir senken konsequent den CO₂-Ausstoß. Manchmal sieht man das aber nicht auf den ersten Blick. Wir übernehmen ständig Anlagen, die wir optimieren und effizienter machen. Oder wir errichten neue, gleich Multi-Fuel-fähige Anlagen auf höchstem technischen Standard. So werden wir mit unseren Kunden bereits 2045 Net Zero erreichen. Wie viel CO₂ wäre ausgestoßen worden, wenn wir die Anlagen nicht betreiben würden? Die Antwort: viel mehr.

UM SO VIEL CO₂ REDUZIEREN WIR IM VERGLEICH ZU EINER STANDARDLÖSUNG (SCOPE 1 & 2) – tCO₂e/a

* Gesamteinsparung CO₂ 2020 inkl. Scope 3.



MASSNAHMEN

- Nutzung regenerativer Energien
- H₂- und Multi-Fuel-ready-Konzepte
- Vernetzte Power-to-Heat-Systeme
- Ganzheitliche Energieeffizienz
- Waste-to-Energy
- Kreislaufwirtschaft

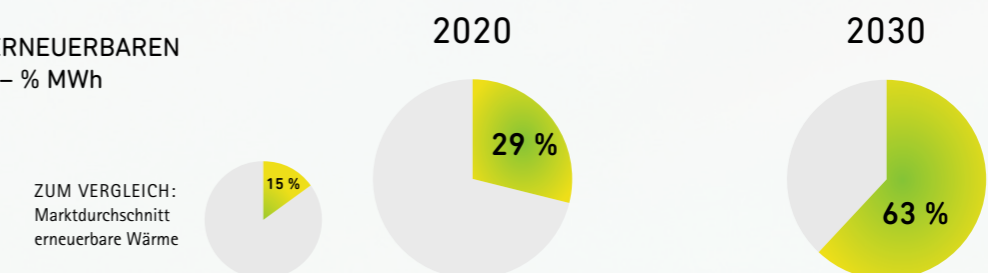
INTENSITÄT

VERHÄLTNISS DER GESAMTEN EMISSIONEN (SCOPE 1 & 2 IN gCO₂) ZUR ERZEUGTEN ENERGIE (WÄRME UND STROM IN kWh)



ANTEIL

DER ERZEUGTEN ERNEUERBAREN ENERGIE (MENGE) – % MWh



ANTEIL

DER ERZEUGTEN KOHLEFREIEN ENERGIE (KAPAZITÄT) – % MWh



REDUKTION VON TREIBHAUSGASEMISSIONEN

GRI 305: EMISSIONEN IN KOMBINATION MIT GRI 103

GRI-STANDARD	THEMA
103-1	ERLÄUTERUNG DES WESENTLICHEN THEMAS UND SEINER ABGRENZUNG
	<p>Ob Wärme, Kälte, Dampf, elektrischer Strom, Druckluft oder andere Medien – wir versorgen Industrie und Immobilienwirtschaft mit Energielösungen. Unsere Kernkompetenzen drehen sich um Energie und somit – aus der Nachhaltigkeitsperspektive – auch um Emissionen. Durch unsere Geschäftstätigkeit haben wir eine hohe direkte Auswirkung auf den Emissionsausstoß, da auf Kundenwunsch noch immer – wenn auch stetig weniger – teilweise fossile Energieträger zum Einsatz kommen. Je nach Strategie des Auftraggebers versuchen wir immer die optimale Lösung in der Abwägung zwischen Ökologie und Ökonomie zu finden. Für uns als Energiedienstleister ist die aktive Reduzierung von Treibhausgasen (THG) deshalb eine zentrale Herausforderung unseres Geschäftsmodells. Denn THG-Emissionen, allen voran Kohlendioxid (CO₂), tragen in hohem Maße zum Klimawandel bei.</p> <p>Durch das Klimaabkommen von Paris – eine Vereinbarung der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen in Nachfolge des Kyoto-Protokolls – sowie den von der Europäischen Union verabschiedeten Green Deal ist der Handlungsdruck auf alle Branchen gestiegen. Unsere Kunden fragen deshalb verstärkt smarte, effiziente und grüne Energielösungen nach – und unsere Aufgabe ist es, sie dabei zu unterstützen, ihren „Carbon Footprint“ zu verringern. Das Stichwort für uns lautet Dekarbonisierung: weg von fossilen Brennstoffen hin zu erneuerbaren Energien.</p> <p>Der European Green Deal bedeutet die Erreichung der Klimaneutralität für die Europäische Union im Jahr 2050. Der EU Green Deal mit etwa 50 Einzelmaßnahmen sieht in seinem Herzstück, dem europäischen Klimagesetz, bis 2030 zunächst eine Senkung der CO₂-Emissionen um 55 Prozent gegenüber dem Referenzwert von 1990 vor. Dazu werden sogenannte Sektorziele, also jährliche Minderungsziele, durch die Vorgabe von Jahresemissionsmengen zur Erreichung der nationalen Klimaschutzziele festgelegt.</p> <p>Darüber hinaus regelt das nationale Brennstoffemissionshandelsgesetz die Bepreisung von Emissionen sowie den Handel mit Zertifikaten für Emissionen. Die Nutzung fossiler Energieträger wie Gas, Benzin oder Öl ist ab 2021 mit einem jährlich steigenden CO₂-Preis belegt. Damit sollen die nationalen Klimaschutzziele und bis 2050 Treibhausgasneutralität erreicht werden.</p> <p>Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Ausgestaltung der sogenannten EU-Taxonomie. Die Verordnung legt den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition fest (Taxonomie). Mit dem Rechtsakt soll die Förderung privater Investitionen in nachhaltige Projekte erhöht und ein Beitrag zum European Green Deal geleistet werden. Die Verordnung verpflichtet Finanzmarktteilnehmer, zum Beispiel Investmentfonds, über den Anteil an ökologisch nachhaltigen Investitionen im Sinne der Verordnung in ihrem Portfolio zu berichten.</p> <p>Schon seit längerem geben große Investoren klare Vorgaben für die Zusammensetzung ihrer Portfolios. Zukunftsfähige Unternehmen entwickeln ESG-Strategien (Environment, Social, Governance), die mit klaren Maßnahmen und Zwischenzielen unterlegt sind. Dazu gehört auch eine Net Zero Roadmap mit einem klar umrissenen CO₂-Senkungsfahrplan für eigene (Scope 1) oder fremdverursachte Treibhausgase (Scope 2 und 3).</p>

„PARIS UND DER EU GREEN DEAL ZEIGEN KLAR DEN WEG ZU NET ZERO. GETEC IST PIONIER UND ENABLER FÜR KLIMANEUTRALE, GANZHEITLICHE UND SMARTE LÖSUNGEN IN IMMOBILIENWIRTSCHAFT UND INDUSTRIE.“



MICHAEL LOWAK
Segment CEO
Immobilienwirtschaft

GRI-STANDARD	THEMA
103-2	DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE
	<p>Da der EU Green Deal mit dem Ziel der Klimaneutralität bis 2050 sowie Sustainable Finance jeden Sektor und jede Branche von Grund auf verändern, brauchen unsere Kunden der Industrie und Immobilienwirtschaft jetzt ESG-Strategien, die klare CO₂-Senkungsfahrpläne enthalten. Dazu bedarf es einer Green Strategy, die mit für den Kunden passenden Green Solutions umgesetzt wird. GETEC verschreibt sich dem Ziel, für seine Kunden genau die nachhaltige und zugleich wirtschaftliche Energielösung umzusetzen, die sie brauchen – smart, grün, effizient. So unterstützen wir unsere Kunden auf ihrem Weg zur klimaneutralen Produktion und Versorgung. Unser Geschäftsmodell rückt den Green Deal der Europäischen Union mit dem Ziel der Klimaneutralität bis 2050 in den Mittelpunkt. Unser erklärtes Ziel ist es, unsere CO₂-Emissionen signifikant zu senken und unseren Kunden aus der Industrie und der Immobilienwirtschaft dabei zu helfen, grüner zu werden. Auf diese Weise entwickelt sich unser Unternehmen zunehmend zum Partner für erneuerbare Energien. GETEC ist seit seiner Gründung ein Treiber der Energiewende im Wärmesektor. Zum Beispiel ist bei GETEC mehr als 29 % Nutzung von erneuerbaren Energien üblich. Der Wärmemarkt-Durchschnitt liegt bei einem Anteil von etwa 15 %. Bei der Verteilung der Verantwortlichkeiten kommt unsere ESG-Governance-Struktur mit der Geschäftsführung an der Spitze, der ESG-Leitung und den einzelnen Fachabteilungen zum Tragen.</p> <p>Unser übergreifender Digitalisierungsansatz trägt der Tatsache Rechnung, dass die Energieversorgung der Zukunft grün, dezentral und volatil ist. Um Energieangebot und -nachfrage optimal aufeinander abzustimmen, müssen Energiesysteme intelligent und datenbasiert vernetzt sein. GETEC unterstützt seine Kunden durch eine effiziente Prozesssteuerung dabei, die Energieverbräuche, den CO₂-Ausstoß und die Kosten zu senken. Unsere intelligenten 24/7-Smart-Control-Center (SCC) maximieren die Verfügbarkeit von Energieanlagen und minimieren Interventionszyklen. Der Digitalisierungsansatz umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> · End-to-End-Energiemanagement <ul style="list-style-type: none"> - Energieerzeugung und Produktionspläne werden optimiert. - Anlagenmonitoring und smarte Optimierungsmethoden reduzieren den Brennstoffverbrauch. - Optimierte Stromerlöse am Markt durch intelligente Algorithmen (KI) · Versorgungsqualität <ul style="list-style-type: none"> - Durch Vorhersagen („Predictive“) verhindern wir Versorgungsausfälle. - Durch digitales Field-Service-Management führen wir Reparaturen schneller und effizienter durch. - Durch den hohen IoT-Grad unseres Portfolios können wir Anlagen auch durch Remote Interventions über das SCC optimieren. · Geschäftsprozessintegration <ul style="list-style-type: none"> - Integration kaufmännischer Prozesse (Bestellungen, Abrechnungen) in die Kundensysteme - Incident-Management direkt ins Portal beziehungsweise in die Prozesse des Kunden - Integration von Dienstleistern in unsere Systeme beschleunigt und optimiert den Gesamtprozess. · Digitale Dienstleistungen <ul style="list-style-type: none"> - Digitalisierung ermöglicht neue Lösungen, die sich am Bedarf des Kunden orientieren. - Steuerungs- und Monitoringmodelle schaffen Optimierungsmöglichkeiten bei Immobilienwirtschaft und Industriekunden.

SMART-CONTROL-CENTER – DIGITALES HERZSTÜCK

IM SMART-CONTROL-CENTER IN MAGDEBURG SCHLÄGT DAS HERZ DER REGIONALEN PLATTFORM DEUTSCHLAND. RUND 60 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER KÜMMERN SICH IM SCHICHTSYSTEM 24/7 UM DIE GETEC-ANLAGEN. OHNE DIESE GEBALLTE EXPERTISE KÖNNTE GETEC DAS WICHTIGSTE KUNDENVERSPRECHEN NICHT EINLÖSEN: EFFIZIENZ UND VERFÜGBARKEIT.

DIETER UHLEMANN, Leiter E/MSR Immobilien in der regionalen Plattform Deutschland, operiert am offenen Herzen das Serverzentrum in Magdeburg. Durch die Datenleitungen im Smart-Control-Center fließt der Rohstoff der Zukunft: Information.

Das Smart-Control-Center der regionalen Plattform Deutschland in Magdeburg hat einen enormen Datenhunger. Ein Gigabyte Daten kommt pro Tag an: Rund 30.000 Statusmeldungen aus den Anlagen, Temperaturmessungen, Fehlermeldungen, Durchflussmengen – aber auch Wetter- und Marktdaten sowie Verbrauchsvorhersagen. Aus unzähligen Quellen kommen Informationen, die in Echtzeit analysiert und priorisiert werden. Preisentwicklungen auf den Energiemärkten führen zu Kauf- und Verkaufsstrategien. Vorhersagen zur Bedarfsentwicklung beeinflussen die Mengen produzierter Energie und entscheiden darüber, ob ein Speicher ge- oder entladen wird. Predictive Maintenance (vorausschauende Wartung) erkennt Probleme in Anlagen, bevor Ausfallzeiten entstehen. So können die entsprechenden Services sofort beauftragt werden.

Das Smart-Control-Center in Magdeburg, von dem aus Anlagen in Deutschland, Österreich und Polen gesteuert werden, ist nicht das einzige, das GETEC betreibt. Weitere befinden sich an den regionalen Plattformen in der Schweiz, den Niederlanden und Italien.

„AUFGRUND VON LÄNDERSPEZIFISCHEN UNTERSCHIEDEN IM ENERGIEMARKT, BESONDERS IN DER REGULATORIK SOWIE IN DEN DIFFERENZIIERTEN GESCHÄFTSMODELLEN, IST ES SINNVOLL, REGIONALE SMART-CONTROL-CENTER ZU BETREIBEN UND DIESE ZU VERNETZEN.“

UDO LACKNER, GROUP COO

Die Vernetzung der Smart-Control-Center hat einen Vorteil: die Redundanz. Magdeburg kann übernehmen, wenn in den Niederlanden oder der Schweiz der unwahrscheinliche Ausfall eintreten würde.

Über alle Smart-Control-Center hinweg werden übergreifende Cluster ähnlicher Anlagentypen gebildet, beispielsweise Biomasseanlagen. So wird sichergestellt, dass an den Standorten nicht nebeneinander hergearbeitet wird und die Kolleginnen und Kollegen voneinander lernen können. Voraussetzung dafür ist, dass in allen Smart-Control-Centern von GETEC standardisierte Systeme installiert sind und alle Daten auf die gleiche Weise gesammelt und gespeichert werden.

„HARMONISIERUNG IST DER SCHLÜSSEL FÜR JEDE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN SMART-CONTROL-CENTERN. GEWACHSENE SYSTEME IN EINE EINHEITLICHE SYSTEM- UND DATENLANDSCHAFT ZU ÜBERFÜHREN, HAT EIN ENORMES POTENZIAL.“

RENO SCHRÖDER, LEITER E/MSR INDUSTRIE, PLATTFORM DEUTSCHLAND

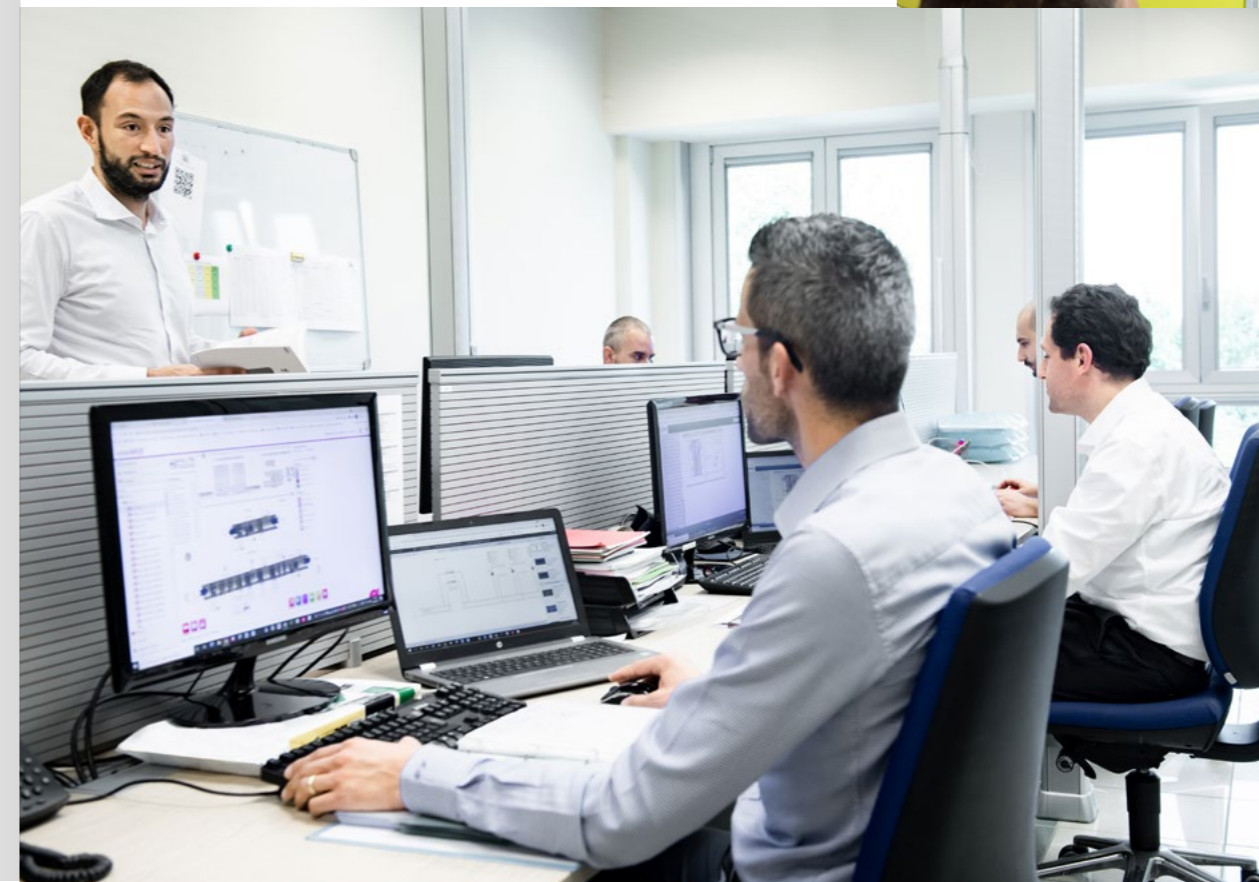
Vielschichtige Dateninfrastrukturen wie die von GETEC sind nicht nur komplex, sondern auch ein potenzielles Ziel von Hackerangriffen. Schröder: „Das Thema Cyber-Security ist ein wesentlicher Baustein im GETEC-Konzept. Ergebnisse auch aus Penetrations-tests mit externen Sicherheitsexperten fließen in die ständige Weiterentwicklung unserer Strategie zur Abwehr von Angriffen auf Anlagensteuerungen und Datenkommunikation ein. Unser Anspruch ist Cyber-Security auf Top-Niveau. Sicherheitslücken können wir einfach nicht gebrauchen.“ Das Smart-Control-Center ist ein unterstützendes System für Mitarbeiter, um zu jeder Zeit an jedem Ort die Anlagenperformance abrufen zu können. Die zentrale Datenbasis versorgt bereichsübergreifend alle mit einheitlichen Daten, auf deren Basis sie entscheiden können. Im Fall eines drohenden Anlagenstillstands sind oft wenige Minuten entscheidend. Das Smart-Control-Center signalisiert Unregelmäßigkeiten an der Anlage und gibt mit einer vorgeschalteten intelligenten Filterung alle notwendigen Informationen in Sekundenschnelle an die Mitarbeiter weiter, sodass Entscheidungen schnell und richtig getroffen werden können. Aber auch bei einem smarten Control-Center gilt: Systeme können nur so gut sein wie die Menschen, die sie bedienen, und die Informationen, mit denen sie gefüttert werden. Systeme und Regeln müssen gelernt und Neuerungen immer wieder vermittelt werden. Wenn es an einer Stelle hakt, wird geklärt, was nötig ist, um reibungslose Abläufe herzustellen. Das betrifft nicht nur die Mitarbeiter im Smart-Control-Center, sondern auch jene, die mit den Anlagen vor Ort arbeiten. Kommunikation zwischen Menschen ist also auch für die Digitalisierung der Schlüssel zu funktionierenden Prozessen. In den Smart-Control-Centern von GETEC zeigt sich, was digitales Energiemanagement und nachhaltige Energieerzeugung bedeuten: Sammeln granularer Daten, gut ausgebildete Mitarbeiter, klare Prozesse und stabile und sichere IT-Systeme. Digitalisierung ist für GETEC kein billiges Schlagwort, sondern gelebte Strategie – eine Herzensangelegenheit.



◀ **Überblick behalten**
Statusmeldungen werden automatisch priorisiert, sodass ein Operator schnell erkennen kann, ob nur eine kleine Abweichung eines Temperaturfühlers vorliegt oder eine Fehlermeldung den Betrieb einer Anlage gefährdet. Aus den Daten werden präventive Maßnahmen abgeleitet, um einen Anlagenausfall zu vermeiden oder möglichst minimal zu halten.

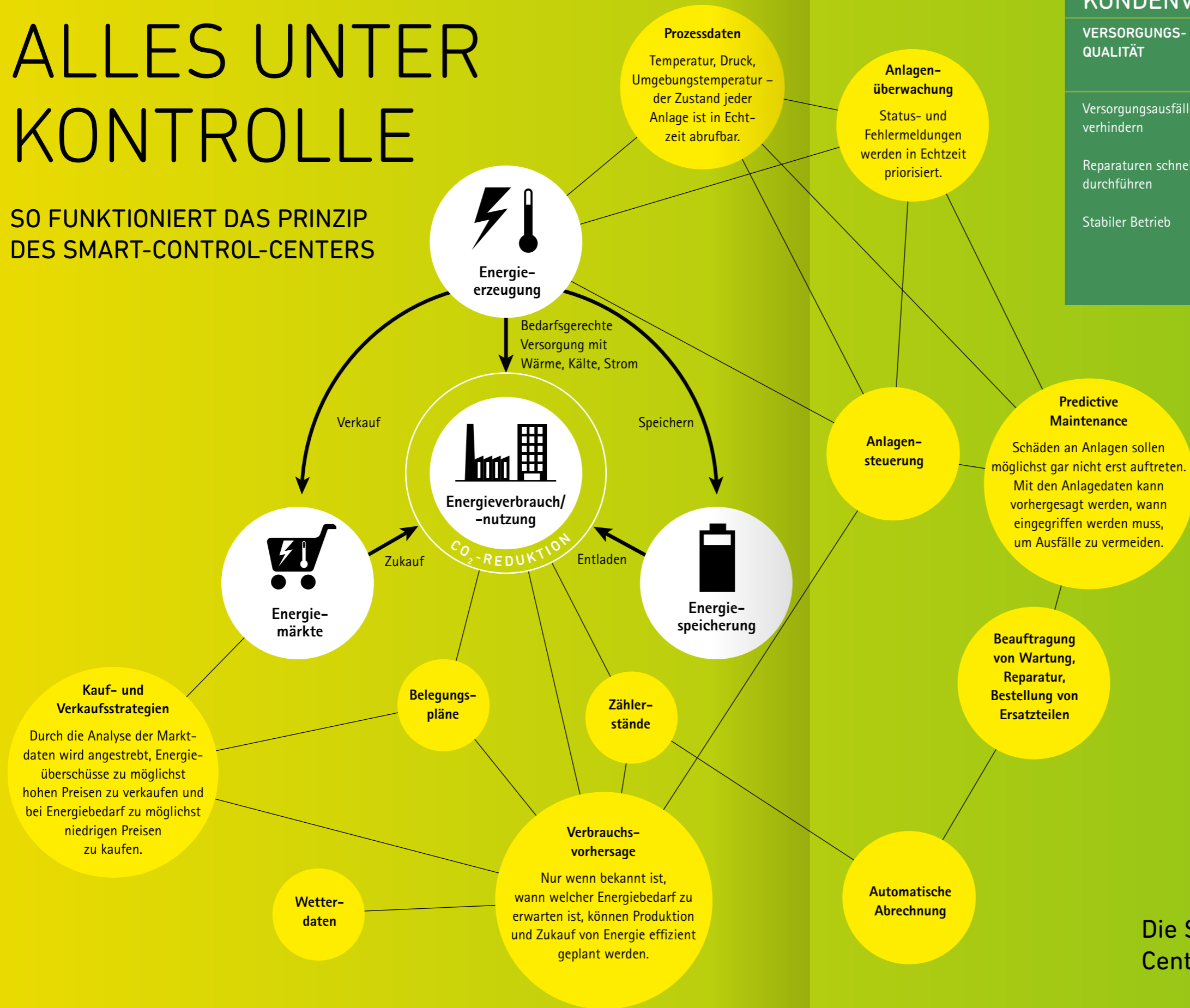
Smart-Control-Center mit weiterem Geschäftsschwerpunkt
Das SCC in Piacenza überwacht mehr als 90 % aller Energieanlagen von der Außentemperatur über das Gebäudenutzerverhalten bis zur optimalen Anlagensteuerung für minimalen Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß.

► **Spezialisierte Systeme brauchen kompetentes Personal**
Im Smart-Control-Center kommen Daten aus vielen unterschiedlichen Quellen zusammen. Die Kernkompetenz von GETEC-Mitarbeitern ist es, digitale Ökosysteme hersteller- und anlagenaltersunabhängig zu vernetzen, zu analysieren und Maßnahmen zur maximalen Effizienz zu treffen.



ALLES UNTER KONTROLLE

SO FUNKTIONIERT DAS PRINZIP DES SMART-CONTROL-CENTERS



KUNDENVORTEIL

VERSORGUNGS-QUALITÄT	END-TO-END-ENERGIE-MANAGEMENT	GESCHÄFTS-PROZESS-INTEGRATION	DIGITALE DIENST-LEISTUNGEN
Versorgungsausfälle verhindern	Energieerzeugung und -produktion werden optimiert	Kaufmännische Prozesse (Abrechnung, Angebote, Bestellungen ...)	Entwicklung am Bedarf des Kunden
Reparaturen schnell durchführen	Brennstoffverbrauch wird reduziert	Wartungen und Reparaturen beschleunigen	Intelligente Algorithmen auf Basis von Verbrauchs- und Anlagedaten
Stabiler Betrieb	Optimierte Stromerlöse am Markt		Benchmarking der Gebäude und Anlagen



Die Standorte der GETEC-Smart-Control-Center in den regionalen Plattformen

GRI-STANDARD THEMA

103-2 DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE (FORTSETZUNG)

Auf der operativen Ebene bieten wir zur Emissionssenkung verschiedene Lösungen an. Unsere einzelnen Maßnahmen haben wir zwar in Produktlinien zusammengefasst, letztlich bieten wir aber für jeden Kunden individuelle Lösungspakete.

Ein Auszug unserer Lösungen, um Emissionen zu senken:

- Green Steam (für Industriekunden-Single-Client-Sites)
- Green eHeating Et Fossil-to-Green (für Immobilienwirtschaft)
- Quartiere der Zukunft (für Immobilienwirtschaft)
- Multi Client Sites Industrie (für Industriekunden in Kompetenzclustern)
- Waste-to-Energy und Waste-to-Value

Lösung: Green Steam

Für Industrien, die ihre Energieversorgung mit fossilen Energieträgern sicherstellen, ist der Veränderungsdruck wegen des hohen CO₂-Ausstoßes besonders groß. Denn Produzenten, die bislang noch nicht im EU-Emissionshandel beteiligt waren, werden ab 2021 mit einem zusätzlichen CO₂-Preis belastet. Für diese Marktteilnehmer bietet GETEC seit 2020 seine Lösungen unter dem Oberbegriff Green Steam an. Prozessdampf ist ein in der Industrie gebräuchlicher Begriff für Wasserdampf, der als Wärmeträgermedium direkt in einem industriellen Prozess genutzt wird.

Bei unserem Green-Stream-Ansatz kombinieren wir verschiedene Technologien, um Emissionen zu senken – und unsere Kunden langfristig beim Übergang von der fossilen Versorgung zur Klimaneutralität zu begleiten. Bei Green Steam nehmen wir nicht nur Energiewertbetrachtungen vor, sondern loten alle Möglichkeiten aus, um den Energieverbrauch zu senken. Die noch benötigte Energie wird möglichst effizient eingesetzt.

Green Steam ermöglicht unseren industriellen Kunden den wirtschaftlichen Wechsel einer auf fossilen Energieträgern basierenden Energieerzeugung zu einer klimaneutralen Versorgung. Mit Green Steam unterstützen wir unsere Kunden auf dem Weg zur „Zero Impact Production“. Wir übernehmen die Projektierung, Finanzierung und Umstellung auf eine klimaneutrale Versorgung – sei es auf Grundlage von Biomasse, Grüngas, der energetischen Nutzung von Wasserstoff oder anderer klimaneutraler Lösungen. Weitere innovative Technologien wie Power-to-X (Speicherung beziehungsweise anderweitige Nutzung von Stromüberschüssen in Zeiten eines Überangebots an erneuerbaren Energien), Photovoltaik (Umwandlung von Sonnenlicht in elektrische Energie) oder die Nutzung von Wasserstoff können über Green Steam in die Versorgungskonzepte integriert werden.

Das Umstellungskonzept schneiden wir auf den Kundenbedarf zu und berechnen es. Der Green-Stream-Ansatz optimiert Effizienz, Fördermitteleinsatz, Brennstoff- und Anlagenkonzept. Durch eine Erneuerung oder Errichtung der Energieversorgung mittels Green Steam erreichen unsere Kunden eine signifikante CO₂-Reduktion im Vergleich zu einer fossilen Standardlösung. Im Ergebnis gelingt unseren Kunden so der sofortige, schnelle und unkomplizierte Wechsel vom fossilen ins klimaneutrale Zeitalter. Unsere Industriepartner reduzieren so substantiell ihren CO₂-Footprint.

Ein Referenzprojekt ist die Papierfabrik Pfeleiderer Spezialpapiere, die uns mit der Errichtung einer neuen, klimaneutralen Energieversorgung für ihren Standort in Teisnach beauftragte. Ab Sommer 2022 wird das gesamte Werk mit Wärme aus einem modernen Biomasse-Heizwerk versorgt. Damit werden künftig über 27.000 Tonnen CO₂ jährlich eingespart und es wird nahezu klimaneutral Dampf für die Produktion erzeugt.

Zweites Beispiel für eine unserer individuellen Kundenlösungen ist die Sondergasverwertung bei unserem Projektpartner Haltermann Carless Deutschland aus Speyer. Wir stellten die Energieversorgung des Chemieunternehmens auf eine neue Basis, indem wir das in Lagertanks entstehende klimaschädliche Ventgas zur Energieerzeugung nutzen. Herzstück dafür ist eine Thermalölanlage – kombiniert mit einem Multi-Fuel-Dampfkessel: Mit modernster Brenntechnologie wird das vorher ungenutzte und abgepackelte Ventgas in den Verbrennungsprozess der Thermalölanlage integriert. Das Ventgas wird zur Wärmeerzeugung für die Produktion genutzt und sorgt damit für eine signifikante Senkung des Brennstoffverbrauchs bei Haltermann Carless. Vor Inbetriebnahme der neuen Anlagenkonfiguration wurde das Sondergas über eine Heizöl-Fackel mit jährlich 60.000 Litern Heizöl als Stützflamme einfach entsorgt. Dies verursachte einen Ausstoß von 172 Tonnen CO₂ pro Jahr, das nun eingespart wird. Darüber hinaus ersetzt das Ventgas circa 2 MW Erdgas bei einer Laufzeit der Anlage von rund 8.200 Vollbenutzungsstunden pro Jahr (16.400 MWh/a). Die CO₂-Einsparung durch die thermische Ventgasnutzung – und damit der Erdgasersatz – beläuft sich auf 3.280 Tonnen CO₂ jährlich. Über die Vertragslaufzeit von 15 Jahren werden so über 50.000 Tonnen CO₂ eingespart.

GRI-STANDARD THEMA

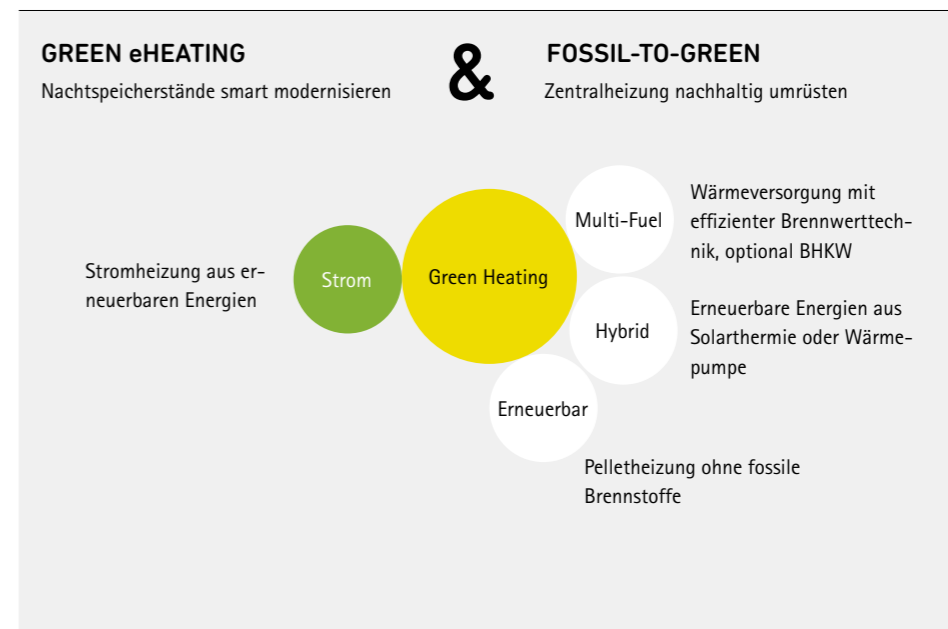
Lösung: Green Heating

Alle Lösungen für den Gebäude- und Wohnungsbestand, die Immobilienunternehmen auf ihrem Weg zu Net Zero unterstützen, fassen wir seit 2020 unter Green Heating zusammen. Damit tragen wir zur CO₂-Reduzierung im Immobilienbestand bei. Wir ermöglichen unseren Kunden – unabhängig von ihrer bestehenden Heizungsanlage – eine individuelle Wärmeversorgung, mit der Gebäudeeigentümer die gesetzlich festgeschriebene Emissionsreduzierung mittel- und langfristig erfüllen. Unsere zwei angebotenen Produktmodule sind Fossil-to-Green und Green eHeating.

Das Produktmodul Fossil-to-Green beinhaltet verschiedene Modelle zur Ablösung von Ölheizungen und zur Modernisierung von Zentralheizungen. Neben Basislösungen wie moderner Brennwerttechnik gehören zunehmend regenerative Angebote wie Pelletheizungen, Wärmepumpen als einfache Power-to-Heat-Lösung sowie Solarthermie zum ergänzenden Angebot. Auch der Einsatz von Wasserstoff ist eine Option (Stichwort: H₂-ready). Schrittweise soll so der CO₂-Ausstoß immer weiter verringert werden. Letztlich verfolgen wir einen Multi-Fuel-Ansatz, an den die Immobilienwirtschaft andocken kann. Sind Häuser beispielsweise ans Gasnetz angeschlossen, kann die vorhandene Struktur statt mit Erdgas auch mit Grüngas genutzt werden.

Den größten Emittenten von CO₂ stellen im Gebäudebestand aber nach wie vor die vorhandenen Ölheizungen dar. Handlungsdruck entsteht hier durch die CO₂-Bepreisung. Beim Austausch dieser Heizungen profitieren Immobilienbesitzer von attraktiven Zuschüssen zur energetischen Sanierung – wir übernehmen sämtliche Antrags- und Abstimmungsverfahren und steuern den Sanierungsprozess von fristgerechter Planung bis hin zum Betrieb einer klimafreundlichen Wärmeversorgung.

Mit dem Produktmodul Green eHeating bieten wir eine wirtschaftliche und nachhaltige Lösung, um veraltete Nachtspeicherheizungen zu ersetzen. Heutzutage versorgen in Deutschland mehr als fünf Millionen Speicherheizungen über 1,4 Millionen Haushalte mit Wärme. Von diesen elektrischen Heizgeräten ist fast die Hälfte in Wohnungen installiert, die Wohnungsunternehmen gehören. Das Durchschnittsalter dieser Speicherheizungen liegt bei über 20 Jahren, was zu einem geringen Wirkungsgrad, kontinuierlich steigenden Energiekosten und sinkendem Komfort für Mieter führt. Ein Gerätetausch bietet aus energiewirtschaftlicher Sicht zusätzliche Möglichkeiten: Die Summe aller installierten Speicherheizungen in Deutschland könnte 15 TWh Speicherkapazität jährlich umfassen, falls man sie zu virtuellen Kraftwerken zusammenfasst. Das setzt neue, digital angebundene und regelbare Speicherheizsysteme voraus. Wird nachts beispielsweise Strom aus Windkraft produziert, kann dieser dezentral gespeichert werden. Die Vernetzung folgt dem Prinzip „Internet of Things“ (IoT). Dafür arbeiten wir mit einem Partnerunternehmen zusammen, das eine IoT-Plattform betreibt. Dank der Vernetzung der Speicherheizungen werden die Energieflüsse optimiert. Über die intelligente Steuerungsplattform lässt sich wetter- und bedarfsbasiert Strom beziehen – zu wind- und sonnenstarken Zeiten auch regenerativ erzeugter Grünstrom. Dadurch lassen sich signifikante CO₂-Einsparungen von bis zu fünf Tonnen CO₂ pro Jahr und Wohnung realisieren. Ein erstes Referenzprojekt realisieren wir mit dem bayerischen Wohnungsunternehmen Dawonia.



GRI-STANDARD THEMA
103-2 DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE (FORTSETZUNG)

Lösung: Quartiere der Zukunft

Liegt im Gebäudebestand der Schlüssel zum Gelingen der Klimawende mit Blick auf die Erfüllung der 2030-Klimaziele, so ist es der Neubau, dem der längerfristige Fokus bis 2050 gelten muss. Der heutige Neubau ist der Altbau der Zukunft. Was wir heute richtig machen, müssen wir später nicht aufwendig korrigieren und nachbessern.

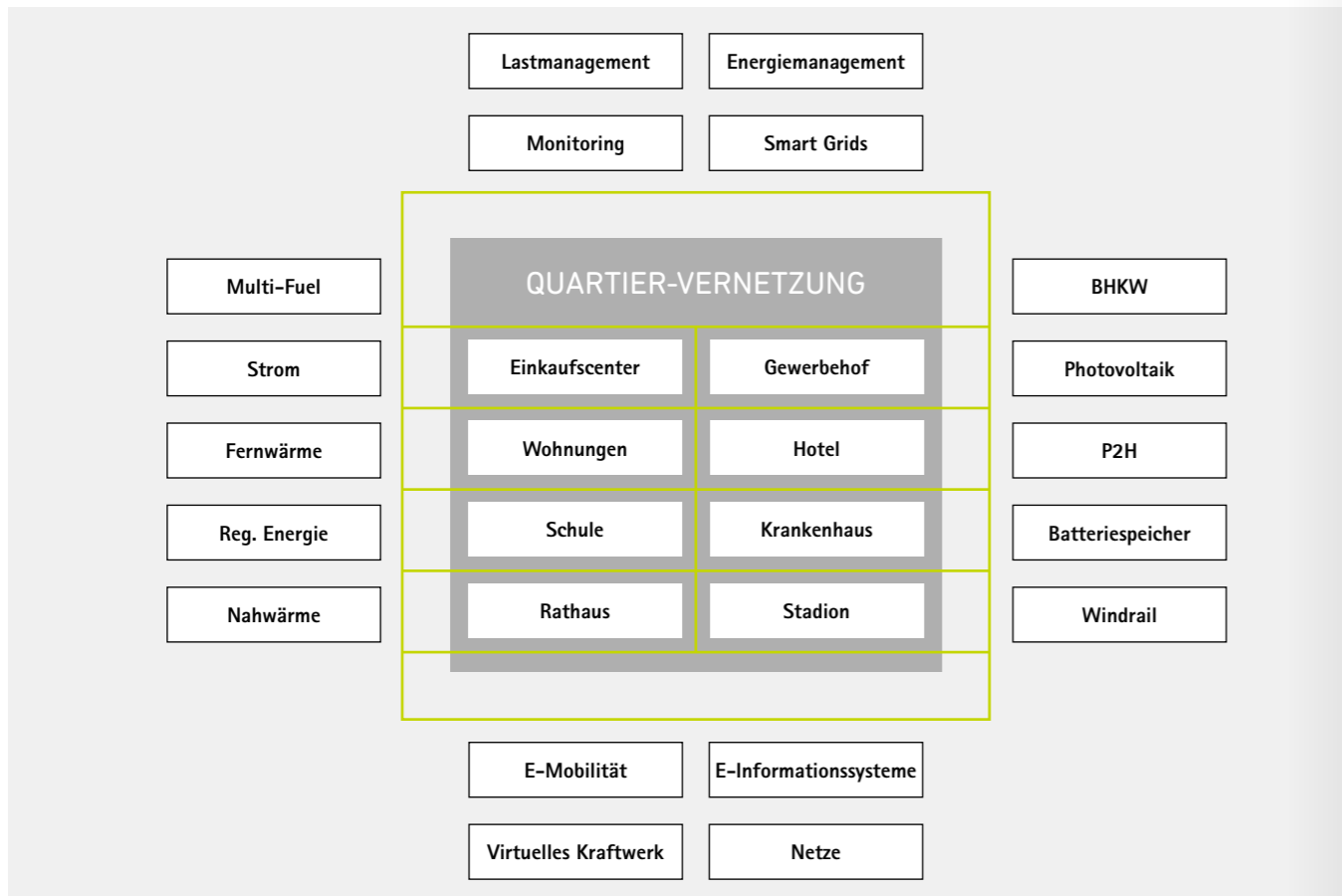
Unser Blick gilt den modernen Quartieren. Demografischer Wandel, bezahlbarer Wohnraum, E-Mobilität und Digitalisierung lauten hier die Stichworte. Nach unserer Schätzung werden im Jahr 2050 rund 80 % der Menschen in Europa in großen Städten oder Metropolregionen leben.

Was die Neugestaltung von Wohnvierteln betrifft, so sind ganzheitliche Ansätze gefragt. Dazu müssen Immobilien- und Energiebranche stärker zusammenwachsen. Wir entwickeln umfassende Konzepte für die infrastrukturelle Versorgung kompletter Quartiere – für Genossenschaften, private Wohnungswirtschaft, Bauträger, Stadtwerke oder Kommunen. Auch hier bildet die CO₂-Reduzierung eine entscheidende Säule. Es geht um die infrastrukturelle Versorgung eines Viertels mit Wärme, Kälte, Strom, smarten Anwendungen, Arealnetzen, CO₂-Monitoring, E-Mobility, Telekommunikation und Breitband.

In modernen Quartieren, die Alt- und Neubau kombinieren, bündeln wir die Interessen des gesamten Wertschöpfungsnetzes – durch automatisierte Sektorkopplung mit dezentralen und effizienten Energielösungen, vollständiger Datentransparenz und zugleich smarten Anwendungen und E-Mobility.

Energetische Quartiersentwicklung bedeutet für GETEC, alle Maßnahmen zur Energieeffizienzsteigerung vom einzelnen Objekt auf ein ganzes Quartier zu übertragen. Dazu gehören:

- Medienbeschaffung und Versorgung (Wärme, Kälte, Strom)
- Energieerzeugung/-bereitstellung
- Synergieeffekte durch intelligente Vernetzung (Smart City)
- Optimierung der Betriebsführung durch zum Beispiel Lastmanagement
- Infrastruktur (E-Mobilität)
- Integration intelligenter Speicherlösungen



GRI-STANDARD THEMA

Im Vergleich zu einer klassischen Energieversorgung erzielen solche Quartiere der Zukunft hohe CO₂-Einsparpotenziale. Das Projektgebiet Fischbeker Reethen der IBA Hamburg in Deutschland wird nach seiner Fertigstellung dank unseres Quartierskonzepts über 95 % CO₂ einsparen. Kalkuliert wird mit einem Energieverbrauch von 13.500 MWh jährlich. Statt einem jährlichen CO₂-Ausstoß von 2.550 Tonnen bei einer herkömmlichen Lösung bleibt das Wohnquartier bei unter 110 Tonnen (5–8 g/kWh) jährlich.

Qualitäten der Wärme- und Kälteversorgung

	Classic GEG-Mindeststandard		Quartiere der Zukunft Klimaneutral-ready		Klimaneutral
	Benchmark	KWK	iKWK	KfW 55 EE	Erneuerbar
Anteil KWK		75 %	55 %	35 %	Anteilig mit Biomethan oder grünem Wasserstoff
Anteil erneuerbare Energien	15 %	0 %	30 %	55 %	100 %
Anteil Kessel	85 %	25 %	15 %	10 %	
Einsparung CO ₂	–	35 %	40 % ▶	50 % ▶	100 %
Erzeugung	Solarthermie Brennwertkessel	BHKW Brennwertkessel Optional PV	BHKW Multi-Fuel Wärmepumpe Pelletkessel Optional PV		Wärmepumpe PV zwingend erforderl. BHKW Multi-Fuel (mit Biomethan oder künftig Wasserstoff)



100 % FÜR FISCHBEKER REETHEN

DIESES SMARTE QUARTIER ZEIGT, DASS KLIMASCHUTZ UND WIRTSCHAFTLICHKEIT KEIN WIDERSPRUCH SIND

In unmittelbarer Nachbarschaft zum Naturschutzgebiet Moorgürtel entwickelt die IBA Hamburg in den nächsten Jahren ein neues Wohn- und Arbeitsquartier. Die Fischbeker Reethen im Südwesten der Hansestadt sollen ein lebendiger, urbaner und grüner Lebensraum werden, in dem naturverbundenes Wohnen und innovative Arbeitswelten nebeneinander möglich sind. Das rund 70 Hektar große Quartier soll als „walkable City“ mit reduziertem Autoverkehr erschlossen werden und damit ein gutes Netzwerk für Radfahrer und Fußgänger bieten. Bei der Gebietsentwicklung stehen Wohn- und Gewerbenutzungen in etwa gleichwertig nebeneinander. Nördlich sehen die Pläne eine „Gründerstraße“ vor, an der entlang neue Mischformen von Gewerbe und Wohnen möglich werden. Für die Gewerbeflächen entlang der Bahnlinie sind unter anderem wissens- und forschungsintensives Gewerbe sowie Handwerk vorgesehen. Insgesamt wird es in den Fischbeker Reethen rund 2.200 neue Wohneinheiten geben. Rund die Hälfte aller Wohneinheiten soll öffentlich gefördert oder im preisgedämpften Mietwohnungsbau entstehen. Im Sinne des Klimaschutzes und der Einsparung von Energie sollen in den Fischbeker Reethen die Potenziale für ein umweltverträgliches, nachhaltiges Bauen und Wohnen und eine ressourcenschonende Energieversorgung genutzt werden. Das Konzept für die nachhaltige Energieversorgung des Neubaugebiets Fischbeker Reethen stammt vom GETEC-Team. Zur Sicherstellung einer nachhaltigen und gleichzeitig bezahlbaren Versorgung des Quartiers wurden in der Ausschreibung entsprechende Mindestanforderungen gestellt. Die Wärmeversorgung aller Haushalte im Quartier mit einer Wärmemenge

von über 14.000 MWh/a sollte klimaschonend sein, bezahlbar bleiben und die Anwohner geringstmöglich belasten. Das vorliegende Konzept bietet noch einmal deutlich bessere Werte hinsichtlich Nachhaltigkeit und Bezahlbarkeit als die bereits ambitionierten Mindestanforderungen der Ausschreibung. Dementsprechend zufrieden ist Umweltsenator Jens Kerstan: „Die Ausschreibung der Wärmeversorgung für die Fischbeker Reethen hat uns gezeigt, dass die Energiewirtschaft in der Lage ist, eine innovative und klimafreundliche Energieversorgung zu wirtschaftlichen Preisen umzusetzen. Es ist die Rolle der Politik, entsprechende Anforderungen zu stellen. Es ist eine gute Nachricht, dass Klimaschutz und Wirtschaftlichkeit auch an dieser Stelle zusammenpassen.“

FISCHBEKER REETHEN IN ZAHLEN

- 2.200 Wohneinheiten auf 70 ha
- Wärmemenge über 14.000 MWh/a
- 100 % erneuerbare Energien
- Wärmemischpreis 80 €/MWh
- CO₂-Kennziffer 8 g/kWh

Die GETEC-Lösung ist ein Mix aus verschiedenen regenerativen Erzeugungsarten. Dazu gehören Geothermie, Solarthermie und zwei mit Biomethan versorgte Blockheizkraftwerke. Zusätzlich ist im Konzept eine weitere Versorgung über eine Power-to-Heat-Anlage, also elektrisch erzeugte Wärme, geplant. Karen Pein, Geschäftsführerin IBA Hamburg, zieht als Kundin ihr Resümee: „In unseren Quartieren ermöglichen wir nicht nur attraktives und bezahlbares Wohnen, sondern schaffen auch innovative und zukunftsfähige Lösungen für die Stadt von morgen. Dazu gehört auch die Garantie für eine ressourcenschonende und klimafreundliche Wärmeversorgung.“



WEITERE QUARTIERE



PIONEER PARK, HANAU

1.600 Wohneinheiten auf 50 ha
Wärmemenge: 9.550 MWh/a
Energie: Multi-Fuel, Kraft-Wärme-Kopplung, Eisspeicher, Smarthome, E-Mobilität

Der Pioneer Park in Hanau ist das größte Wohnbauprojekt im Rhein-Main-Gebiet und setzt neue Maßstäbe bei der Entwicklung zukunftsweisender Versorgungs- und Mobilitätskonzepte. Das Quartier der Zukunft bietet eine Mischung aus Wohnhäusern, Wohnungen und Gewerbe.



THE METROPOLITAN PARK, BERLIN

420 Wohneinheiten auf 12 ha
Wärmemenge: 5.000 MWh/a
Energie: Multi-Fuel, Kraft-Wärme-Kopplung, Kühlung, Energiespeicher, Energienetz

Inmitten weitläufiger Grünanlagen werden in der Gartenstadt Staaken in Berlin elf denkmalgeschützte Gebäudekomplexe zu modernen Wohnresidenzen umgebaut. Zusätzlich sind sieben Abschnitte mit Neubauwohnungen geplant.

GRI-STANDARD THEMA

103-2 DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE (FORTSETZUNG)

Lösung: Multi Client Site in der Industrie (Beispiel GETEC-Parks)

Wichtige Standortfaktoren bei Industriekunden, um zu einer Zero Impact Production zu kommen, sind die Energieversorgung sowie alle ergänzenden Services inklusive Abwasserbehandlung und Waste-to-Energy. GETEC verfügt über spezifisches Know-how und langjährige Erfahrung im Energiedienstleistungsbereich. Zur Optimierung der Energieversorgung und zum Heben von Energieeffizienzpotenzialen ist es oft sinnvoll, für den Standort die bestehenden oder neu zu errichtenden Energieerzeugungsanlagen zu übernehmen und diese zu optimieren.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Generierung von Effizienzmaßnahmen für den Industriestandort zur Verbesserung der wirtschaftlichen und energetischen Situation der Unternehmen. Der Produktionsprozess des Kunden wird auf Energieeinsparpotenziale untersucht und diese werden analysiert, gebündelt und gehoben. Dafür bringt GETEC Erfahrungen aus der Rückgewinnung von Wärme, besonders der Wärmetransformation, mit ein. So kann für die im Industriepark ansässigen Unternehmen ein maßgeschneidertes, ganzheitliches Energiekonzept entwickelt werden, das gleichzeitig wirtschaftlich und umweltschonend ist.

Diese ganzheitlichen Ansätze verfolgt GETEC bei allen Industriekunden und ganz besonders an den Multi Client Sites, wie beispielsweise in Emmen und Muttenz. Zusätzlich werden Themen der Kreislaufwirtschaft einbezogen. Im Waste-to-Value-Ansatz verfolgt GETEC dabei das Ziel, gebrauchte beziehungsweise verbrauchte Rohstoffe wieder aufzubereiten und in den nutzbaren Kreislauf zurückzuführen oder nicht mehr recycelbare Reststoffe einer thermischen Verwertung zuzuführen.

Eines unserer Leuchtturmprojekte im Rahmen unserer Go-Green-Strategie ist die Multi Client Site GETEC PARK.EMMEN. Hier wollen wir mit hochinnovativen Technologien die klimaneutrale Versorgung unserer Kunden vorantreiben. Für die Multi Client Site wollen wir den Anteil fossiler Brennstoffe in den nächsten zehn Jahren um 50 Prozent reduzieren. Unser langfristiges Ziel ist es, diesen Standort klimaneutral zu machen. Und dieses Ziel verfolgen wir auch für alle anderen Kunden bei über 11.500 Anlagen.

2021 wird deshalb dort eine der größten Dach-Photovoltaik-Anlagen der Niederlande mit 21.000 Solarpanels fertiggestellt. Der auf diese Weise erzeugte Strom entspricht dem Jahresverbrauch von 2.700 Haushalten. Parallel plant der GETEC PARK.EMMEN die Projektbeteiligung am Bau von Wasserstoff-Elektrolyseuren, die künftig eine schrittweise Erhöhung der Beimischung von grünem Wasserstoff in die dortige Energieerzeugung denkbar machen.

Im Jahr 2045 möchten wir unsere Energiedienstleistungen CO₂-neutral anbieten. Als Zwischenschritt haben wir für Scope 1 und 2 Zielmarken festgelegt, die wir bis 2030 erreichen wollen (siehe Emissions-Metrics).

MEHR ENERGIE FÜR BENELUX

IN EMMEN, NIEDERLANDE, BEFINDET SICH EINE DER GRÖSSTEN MULTI CLIENT SITES VON GETEC. DER HEUTIGE GETEC PARK.EMMEN WURDE 2016 MIT DEM ZIEL ÜBERNOMMEN, IHN ZUR REGIONALEN BENELUX-PLATTFORM AUSZUBAUEN UND SO FÜR SEINE INDUSTRIE- UND IMMOBILIENKUNDEN NACHHALTIGERE ENERGIELÖSUNGEN ANZUBIETEN.



HENDRIK VAN DER PLOEG, Ingenieur für Energietechnik,
führt die Geschäfte im GETEC PARK.EMMEN

NACHHALTIGKEIT GROSS GEDACHT

Die Idee der Nachhaltigkeit wurde vor allem durch kleinere Initiativen wie das biologische Fairtrade-Café an der Ecke bekannt. Doch Klimaschutz braucht auch skalierbare Lösungen in größerer Dimension. Ein Beispiel dafür ist die Multi Client Site Emmen. Das ungefähr 115 Hektar große Areal war ursprünglich ein klassischer Industriepark. GETEC übernahm den Park mit dem Ziel, eine regionale Plattform für Benelux auf Basis des enormen Engineering- und Verfahrens-Know-hows zu etablieren. Mit den nachhaltigen Technologien wird die Umweltfreundlichkeit des ehemaligen Industrieparks deutlich erhöht und damit werden die Kunden der Site auf ihrem Weg zur Klimaneutralität unterstützt. Die lokale Kompetenz wird wie bei allen GETEC-Plattformen international genutzt. Wer hier ökologische Beschaulichkeit erwartet, wird enttäuscht. Es sind weiterhin Industrieanlagen, Rohre oder Stahl, die das Gebiet dominieren. Die Nachhaltigkeit von Emmen ist für den Laien nicht sichtbar, denn sie liegt in der Energiebilanz

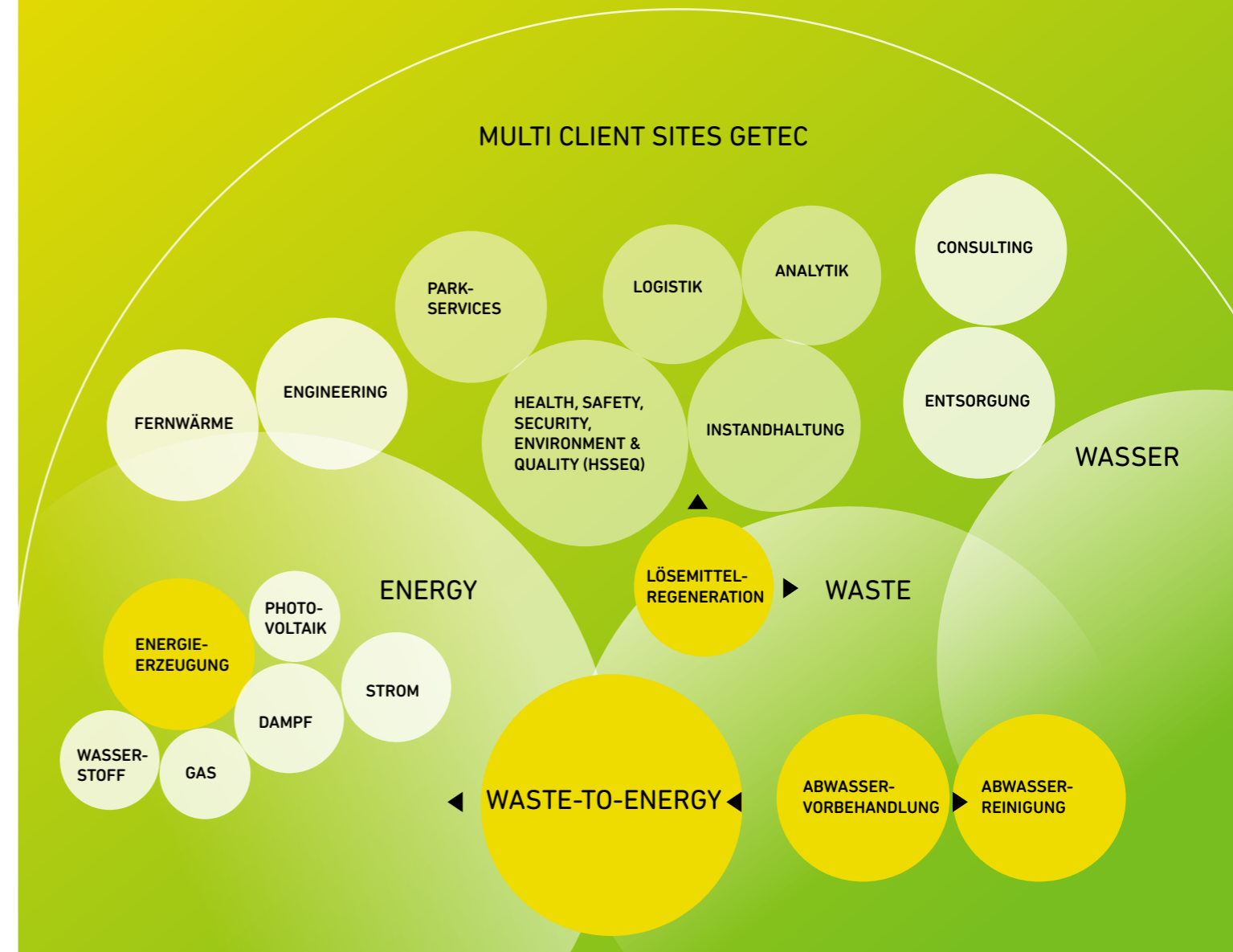
der Anlage: Der enorme Energiebedarf des Parks wird durch Erdgas und einen 60-MW-Anschluss an das öffentliche Netz gedeckt. Zur weiteren Dekarbonisierung sind die Kraftwerke auf Multi-Fuel-Betrieb umgerüstet und so auf den Einsatz von Wasserstoff und Biogas vorbereitet. Die Anlagen sind somit schon heute bereit für Net Zero. Doch nicht nur die Industrie wird versorgt. Die Restwärmanlage enthält auch genügend Energie, um einen Teil der Stadt Emmen mit Wärme zu versorgen. Doch einen Hingucker für interessierte Laien hat auch die Multi Client Site: die 8,2-MW-Photovoltaik-Anlage, die 2021 auf den Dächern des Parks installiert wird. Sie wird bei Fertigstellung mit 21.000 Solarpanels die größte in den Niederlanden sein.

Nachhaltige Energieerzeugung direkt vor Ort: GETEC liefert Dampf und Strom aus zwei eigenen Wärmekraftanlagen und Wasser aus eigenem Brunnen



SO FUNKTIONIERT NACHHALTIGKEIT

MULTI CLIENT SITES – DAS SYSTEM IM ÜBERBLICK



Das Ziel von Emmen ist das der gesamten GETEC Group: die Kunden auf ihrem Weg zu einer klimaneutralen Produktion und Energieversorgung zu unterstützen. Dafür bietet GETEC verschiedene klimaneutrale Lösungskonzepte wie Waste-to-Value oder Green Steam an. Es gibt viele interessante Ansätze und Technologien – die Lösungen von GETEC sind so individuell wie die Kunden, die in Emmen vor allem aus der Industrie und der Spezialchemie mit Fokus auf der Polymerverarbeitung kommen.

ENVIRONMENT

Die Multi Client Site Emmen soll aber über das direkte Umfeld hinaus wirksam werden. Es gibt konkrete Investitionspläne. Mit den drei nördlichen Provinzen Groningen, Friesland und Drenthe sowie verschiedenen großen Unternehmen sollen die Anlagen zur Herstellung und zum Transport von grünem Wasserstoff genutzt werden. Für den Bau von Wasserstoff-Elektrolyseuren bestehen schon entsprechende Pläne. Dazu wurde das GZI-next-Konsortium gegründet, an dem GETEC beteiligt ist. Für die Energieversorgung des Parks ist hier beispielsweise eine sukzessive Erhöhung der Beimischung von Wasserstoff in die Energieerzeugung des Industrieparks vorgesehen. Die Ziele der Unternehmung sind nicht nur vage Visionen, sondern werden konkret formuliert:

„WIR WOLLEN LANGFRISTIG DIE MCS EMMEN KLIMANEUTRAL MACHEN. IN DEN KOMMENDEN ZEHN JAHREN WOLLEN WIR DIE FOSSIL ERZEUGTE WÄRME UND DEN STROM UM DIE HÄLFTE REDUZIEREN.“



UDO LACKNER, GROUP COO

Die gut 200 Mitarbeiter kommen größtenteils aus der Region. Sie organisieren, gefördert von dem Unternehmen, verschiedene Aktivitäten, von denen die Stadt wie ihre Umgebung profitieren. Der Park stellt wie jedes Jahr sechs Praktikumsplätze für Schüler des Berufsbildungszentrums PRO Emmen zur Verfügung. Durch die Kombination von Ausbildung und Berufserfahrung haben diese Lehrlinge bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Außerdem bietet der Standort Emmen Praktika und Abschlussprojekte für Studenten diverser Studiengänge auf verschiedenen Niveaus. Darüber hinaus organisieren die Mitarbeiter jedes Jahr einen Arbeitstag, an dem sie Arbeiten bei Organisationen im Bereich der geistigen und/oder körperlichen Gesundheitsversorgung übernehmen: zum Beispiel Garten- oder Terrassenarbeiten oder einen Ausflug zum Fußballspiel des FC Emmen. Das Unternehmen in Emmen hat sich der Nachhaltigkeit verpflichtet – mit Technologie und Herz.



▲ GETEC-Mitarbeiter vor einem Gas- und Dampfturbinen-Kraftwerk: Die Gasturbinen dieser Anlage haben eine Kapazität von 28 MWel, die Dampfturbinen weitere 4 MWel beziehungsweise 6 MWel. Die gesamte Anlage hat eine thermische Kapazität von 91 MWth.

◀ Zu Emmen gehört auch ein Logistikzentrum mit über 100.000 m² großen Lagerhallen. Die Lagerung erfolgt am Boden, in Regalen oder in Shuttle-Systemen. Für umweltgefährdende Stoffe gibt es ein spezielles Chemielager, wo nach den Anforderungen der Richtlinie PGS 15 gearbeitet wird.

▲ Das Labor der MCS Emmen ist ein unabhängiger Informationsanbieter. Die Spezialisten vor Ort liefern analytische Daten und einzigartiges Expertenwissen beispielsweise auf dem Gebiet der Biopolymere, Monomere und Chemikalien: 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche und innerhalb von zwei Stunden.

DIE MULTI CLIENT SITE EMMEN SCHAFFT ENERGIE FÜR MEHR – UND DAS NACHHALTIG.



GRI-STANDARD THEMA

103-3 BEURTEILUNG DES MANAGEMENTANSATZES

Die zahlreichen wirtschaftlichen wie grünen Lösungsangebote von GETEC werden zunehmend durch Kunden nachgefragt. Die Bereitschaft, in nachhaltige Technologien zu investieren, steigt. Wir erwarten, dass sich dies schon im Laufe des Jahres 2021 noch weiter verstärken wird. Der Druck auf industrielle Kunden durch Sustainable Finance und die EU-Taxonomie ist spürbar. Vor allem auch bei den Mittelständlern wird durch die CO₂-Bepreisung ein Umdenken einsetzen.

Unser Controlling im Managementansatz basiert zum einen auf dem CO₂-Tracking (Scope 1 und 2). Weiterhin werden Mitarbeitende auch auf den Vertrieb CO₂-freier Technologien incentiviert.

Angabe 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

2020 betrug das Bruttovolumen unserer direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent 1.287.075 tCO₂e (inklusive des italienischen Standorts) und 1.129.750 tCO₂e (ohne Italien). In die Berechnung fließt im Wesentlichen die Reduzierung von CO₂ ein, vereinzelt die Vermeidung oder Vernichtung weiterer Sondergase wie Lachgas oder Ventgas.

Angabe 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Was Scope 2 betrifft, also das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen, so lag dieses im Berichtszeitraum bei 189.127 tCO₂e (inklusive Italien) und 159.308 tCO₂e (ohne Italien).

Angabe 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Für das Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) verzeichneten wir 2020 852.010 tCO₂e (inklusive Italien) und 821.645 tCO₂e (ohne Italien).

Weitere Angaben zu GRI 305: siehe Seiten 30/31.



BIO TRIFFT MASSE

2018 trat GETEC mit einem innovativen KWK-Projekt für Clariant in den rumänischen Markt ein. Die von GETEC entworfene kohlenstoffneutrale Biomasse-Anlage, die kurz vor der Fertigstellung ist, wird die Zellulose-Bioethanol-Anlage der Firma Clariant in Podari (Rumänien) versorgen. Das Kraftwerk von GETEC wird nicht nur sauber produzieren, sondern auch eine revolutionäre Technologie nutzen, die Lignin – ein Restprodukt von Clariants Ethanolprozess – in kohlenstoffneutrale Energie umwandelt. Das neue Heizkraftwerk bringt auch lokal Vorteile: neu geschaffene Arbeitsplätze entlang der Lieferkette für die Menschen im Kreis Dolj, eine sauberere Umwelt und eine langfristige Partnerschaft zwischen Unternehmen und Gemeinde.

DAS ZIEL IST NICHT NUR SAUBERE ENERGIE, SONDERN AUCH, DASS DIE MENSCHEN VOR ORT ENERGIE ANDERS WAHRNEHMEN, WEIL SIE SPÜREN, DASS IHRE ERZEUGUNG GLEICHZEITIG EFFIZIENT UND NACHHALTIG SEIN KANN.

DER AUFTRAG

Clariant stellt in seinem Werk im rumänischen Podari nach der sunliquid®-Technologie Bioethanol aus Weizenstroh her. Dampf und Strom für das gesamte Werk kommen von dem neuen GETEC-Biomasse-Heizkraftwerk.

DIE INNOVATION

Die Anlage nutzt ein revolutionäres Verfahren: Lignin, ein Reststoff aus dem chemischen Clariant-Prozess, wird für die Herstellung von Dampf und Strom weiterverwertet. Für dieses Konzept gewannen Clariant und GETEC den Publikumspreis des Energy Efficiency Award der Deutschen Energie-Agentur (Dena).

**134.600 t
CO₂/a**

SPART DIE ANLAGE IM VERGLEICH ZU EINER STANDARD-ENERGIEVERSORGUNG AUS ERDGAS

121 MW

INSTALLIERTE THERMISCHE LEISTUNG UND ZUSÄTZLICH

9 MW

ELEKTRISCHE LEISTUNG

CLARIANT PRODUZIERT BIOKRAFTSTOFF. DIE ENERGIE DAFÜR GEWINNT GETEC AUS BIOMASSE.

ENERGY EFFICIENCY AWARD
by dena

DAS VERFAHREN

Die Energie wird durch Verbrennung von Lignin erzeugt. Dazu wird der Reststoff in einem Kessel in der Schwebe gehalten. Durch das Wirbeln vom Boden in den oberen Bereich des Kessels kann das Material bei gleichmäßiger und optimaler Oberfläche abbrennen.

DIE ENERGIE

Der dadurch entstandene Dampf wird zur Bioethanolherstellung genutzt und zusätzlich in einer anderen Druckstufe in Strom für das Werk umgewandelt.

DER START

Spatenstich war im Jahr 2018. Im Oktober 2020 begann die Installation der großen und komplexen Wasseraufbereitungsanlage, gefolgt von den Vorbereitungen für den Beginn der Arbeiten an der Dampfversorgungsanlage. Die Bauarbeiten werden 2021 abgeschlossen sein.



MEHR ENERGIE FÜR DIE SCHWEIZ

GETEC HAT IN EUROPA MEHRE-
RE REGIONALE PLATTFORMEN.
DIE PLATTFORM SCHWEIZ BE-
FINDET SICH BEI DER MULTI
CLIENT SITE IN MUTTENZ BEI
BASEL. DORT WURDEN DAFÜR
ZWEI EHEMALIGE INDUSTRIE-
STANDORTE VON CLARIANT
UND NOVARTIS ZU EINER
GROSSEN PLATTFORM
ZUSAMMENGEFÜHRT.



GETEC übernahm zwei Industrieparks in MuttENZ, die vorher von Clariant und Novartis betrieben wurden, und baute sie zu einem modernen Standort zur Versorgung vieler Top-Kunden aus Chemie- und Pharmaindustrie und zu einer regionalen Plattform für die Schweiz aus. Der GETEC-Park bei Basel bündelt auf 50 Hektar alle Infrastrukturdienstleistungen, Angebote und Kompetenzen der vormals getrennten Industrieparks zu einem umfassenden Produktions- und Kompetenzzentrum für die Life-Science- und Chemieindustrie. Mit seiner exzellenten Anbindung an Straße, Wasser und Schiene sowie seiner zentralen Lage in Europa bietet der Park ein optimales Umfeld für internationale Unternehmen, die in Forschung, Entwicklung und Produktion aktiv sind. Die Vielzahl bereits ansässiger multinationaler Konzerne macht den Park zu einem wertvollen Verbundstandort. Das lokale Know-how in Engineering- und Verfahrensprozessen wird international von Kunden und der GETEC Group genutzt.



Clariant-COO **DR. HANS BOHNEN** und der Geschäftsführer der regionalen Plattform Schweiz, **DR. GUIDO ZIMMERMANN**, nutzen die Pause während unseres Interviews in MuttENZ zu einem Arbeitsspaziergang

DR. HANS BOHNEN IM INTERVIEW

JENSEITS DER BEKANNTEN ALLGEMEINPLÄTZE – WAS BEDEUTET NACHHALTIGKEIT FÜR SIE ALS COO VON CLARIANT?

Bei Clariant haben wir schon früh die Wichtigkeit und kommerzielle Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Spezialchemie-Industrie erkannt, und dies bestätigt sich spätestens jetzt. Der europäische Green Deal, die Rückkehr der USA zum Pariser Klimaabkommen und die Verpflichtung Chinas, bis 2060 kohlenstoffneutral zu sein, werden einen Innovations-schub auslösen, der für Unternehmen wie uns sowohl eine Herausforderung als auch eine große Chance darstellt. Wir müssen neue differenzierte Produkte und Dienstleistungen entwickeln, die unseren Kunden bei der Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit helfen. Dies erfordert eine starke Fokussierung auf Innovation, aber auch auf Nachhaltigkeit in den Lieferketten und operative Exzellenz. Clariant ist hierfür sehr gut aufgestellt: Unsere Tenside basieren zunehmend auf Biomaterialien oder auf biologisch nachwachsenden Rohstoffen. Unsere Katalysatoren verbessern nicht nur die Erträge unserer Kunden, sondern senken auch deren CO₂-Fußabdruck. Und mithilfe unserer sunliquid®-Technologie werden landwirtschaftliche Reststoffe in klimaneutrale Biokraftstoffe umgewandelt.

Auch uns selbst haben wir neue ambitionierte Ziele zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen gesteckt, die deutlich über unsere bisherigen Ziele hinausgehen. Bis 2030 wollen wir die direkt in unseren Anlagen erzeugten (Scope 1) und die indirekt durch zugekaufte Energie verursachten (Scope 2) Treibhausgasemissionen um 40 Prozent reduzieren sowie die indirekten Emissionen aus zugekauften Waren und Dienstleistungen (Scope 3) um 14 Prozent senken. Aber unsere eigenen Emissionsziele sind nur die eine Seite der Medaille. Es geht nicht nur darum, unseren eigenen Fußabdruck zu verkleinern. Viel wichtiger ist, dass wir den Fußabdruck unserer Kunden reduzieren. Darin liegt unsere wahre Stärke.

WELCHE STRATEGISCHE BEDEUTUNG NIMMT DABEI IHRE BIOETHANOL-PRODUKTION IM RUMÄNISCHEN PODARI EIN?

Um die im Pariser Klimaabkommen festgelegten Ziele zu erreichen, müssen die Treibhausgasemissionen drastisch gesenkt werden. Dabei spielt der Transportsektor, der für mehr als 25 Prozent der weltweiten CO₂-Emissionen verantwortlich ist, eine erhebliche Rolle.

Allein in Europa wird davon ausgegangen, dass sich aus den bestehenden politischen Vorgaben ein jährlicher Bedarf von etwa fünf bis zehn Millionen Tonnen fortschrittlicher Bio-

kraftstoffe bis 2030 ergibt, was eine erhebliche Ausweitung der derzeitigen Produktionskapazitäten erfordert. Mit unserer sunliquid®-Technologie können wir in unserem neuen Werk in Podari jährlich bis zu 50.000 Tonnen Zellulose-Ethanol aus mehr als 250.000 Tonnen Getreidestroh herstellen. Dieser Biokraftstoff der zweiten Generation, der konventionellen Kraftstoffen beispielsweise als E10 beige-mischt werden kann, zeichnet sich durch eine erstklassige Klimabilanz aus. Eine sunliquid®-Anlage in der Größenordnung von Podari kann helfen, jährlich circa 120.000 Tonnen CO₂ einzusparen, was den Emissionen von etwa 35.000 Autos entspricht. E10 (10 % Ethanolgehalt) ist bereits heute in vielen europäischen Ländern erhältlich.

WARUM HABEN SIE SICH DAFÜR ENTSCHEIDEN, DASS GETEC SIE IN PODARI MIT ENERGIE VERSORGT?

Zunächst einmal ist GETEC ein sehr zuverlässiger Partner. Nachhaltigkeit in der Betriebstätigkeit gewinnt für uns zunehmend an Bedeutung. Wir setzen immer stärker auf nachhaltige Produktion als treibenden Faktor für Kosteneinsparungen. Ziel hierbei sind nicht nur Ertragssteigerung und Emissionsreduktion, sondern ebenso Energieeinsparungen. Bereits in unserer Demonstrationsanlage in Straubing konnten wir zeigen, dass der sunliquid®-Prozess energieautark abläuft. Und so lag es nahe, auch für unsere erste Bioethanol-Anlage im industriellen Maßstab eine effiziente Energielösung zu suchen.

Beim sunliquid®-Verfahren wird aus dem landwirtschaftlichen Reststoff Getreidestroh Bioethanol gewonnen. GETEC nutzt den aus der Produktion anfallenden Reststoff Lignin, um daraus Energie zu erzeugen und somit das gesamte Werk in Podari mit Wärme und Strom zu versorgen. Hier profitieren wir davon, dass GETEC ein führender Technologie-Anbieter auf diesem Gebiet ist. Diese Zero Impact Production ist sehr nachhaltig, effizient und innovativ. Dafür wurden unsere beiden Unternehmen gemeinsam mit dem Den Energy Efficiency Award ausgezeichnet.

GIBT ES NOCH WEITERE BEISPIELE FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN CLARIANT UND GETEC?

Zum Ende des Jahres 2018 hat GETEC die Infrapark Baselland AG im schweizerischen Muttenz, eine damals 100-prozentige Tochter von Clariant, übernommen. Seither sind wir mit einem Produktionsbetrieb unserer Geschäftseinheit Additives sowie weiteren Clariant-Gesellschaften Mieter in dem Chemie- und Life-Science-Park, der jetzt unter GETEC PARK.SWISS AG firmiert. Für unseren Additivbetrieb beziehen wir neben Energie und anderen Produktionsmitteln auch Leistungen wie Abwasser- oder Abfallentsorgung, Qualitätskontrolle, Logistik oder Engineering. Zudem erbringt GETEC für die ansässigen Firmen Serviceleistungen wie werksärztlichen Dienst, Bewachung, Feuerwehr und Personalverpflegung. Die



Zusammenarbeit mit dem Betreiber erleben wir als konstruktiv und zukunftsgerichtet. GETEC hat bereits Investitionen in den weiteren Ausbau der Automatisierung und Digitalisierung im Industriepark angekündigt, und wir werden ebenso weiterhin in unseren Additivbetrieb investieren.

CLARIANT UND GETEC WURDEN ETWA ZUR GLEICHEN ZEIT GEGRÜNDET: CLARIANT ALS AUSGRÜNDUNG EINES KONZERNS, GETEC ALS GRÜNDUNG EINES UNTERNEHMERS. WAS KANN MAN VON DER WEITEREN ZUSAMMENARBEIT ERWARTEN?

Lieferanten und Partnerunternehmen sind für die Wertschöpfung bei Clariant entscheidend und wirken sich erheblich auf die gesamte Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens aus. Deswegen vertrauen wir gerne auf Partner wie GETEC, die es sich – ebenso wie Clariant – zum Ziel gesetzt haben, ihre Kunden mit innovativen Lösungen bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.

Dr. Hans Bohnen, Executive Vice President und Chief Operating Officer (COO), gehört seit 2018 der Geschäftsleitung von Clariant an. In seine Verantwortung fallen die Geschäftseinheiten Industrial & Consumer Specialties, Catalysts und die Business Line Biofuels & Derivatives, die Einkaufsorganisation, Group Operational Excellence sowie die Regionen Nord- und Lateinamerika.

Hans Bohnen wurde 1966 in Moers geboren. Nach dem Studium der Chemie an der Universität Duisburg-Essen promovierte er an der Universität Tübingen und erlangte einen MBA an der Aston Business School Birmingham. Zwischen 1995 und 2006 hatte er verschiedene Positionen in der Forschung und Entwicklung, im Business Development sowie im Bereich Operations bei Hoechst AG, Celanese AG und SGL Group inne. Von 2007 bis 2009 war er in der strategischen Managementberatung bei Booz Allen & Hamilton tätig. Im Jahr 2010 wechselte er als Leiter der Geschäftseinheit Masterbatches zu Clariant, wo er 2015 zum Leiter der Clariant Global Business Services berufen wurde und die Shared-Service-Organisation des Unternehmens aufbaute. Seit Beginn der Corona-Pandemie verantwortet Hans Bohnen das globale Emergency-Management des Unternehmens.

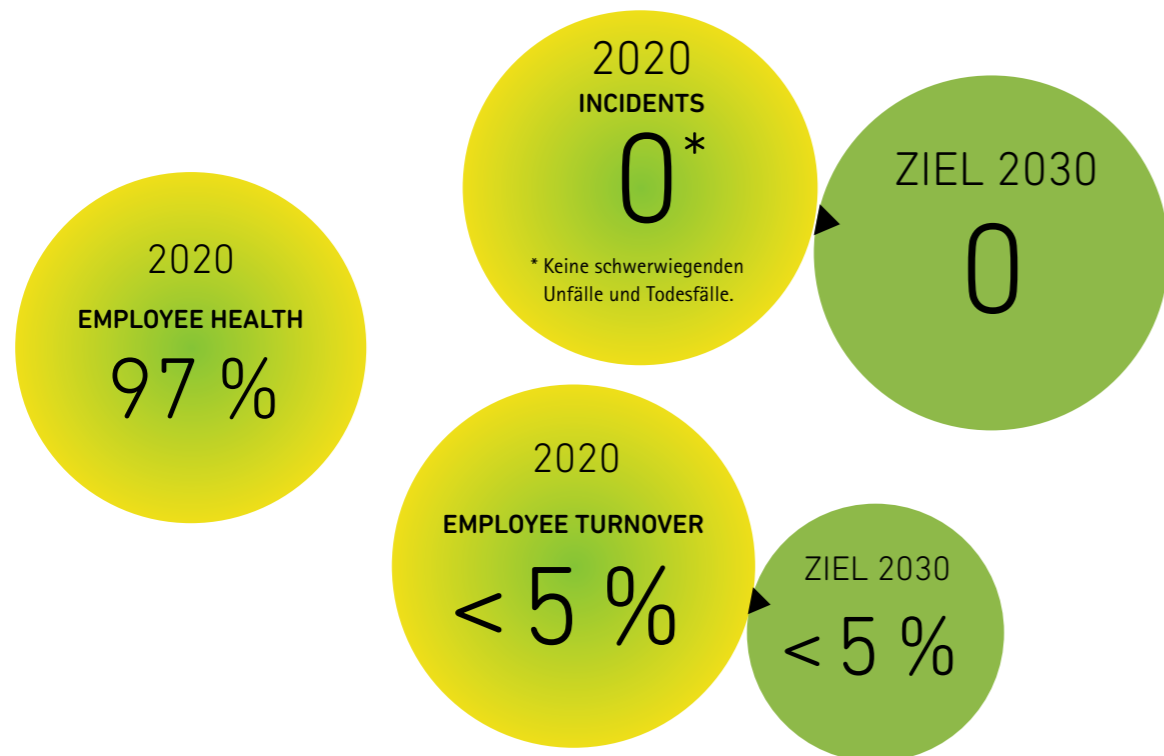


SOCIAL

SAFETY & DIVERSITY METRICS

DIE ENERGIEWIRTSCHAFT IST EHER EINE TRADITIONELLE BRANCHE. WIR WOLLEN ABER MIT UNSEREM UNTERNEHMEN VORREITER WERDEN.

Sicherheitsbewusstsein und Unfallprävention haben in der Industrie eine lange Tradition. Dieser Tradition fühlen wir uns verpflichtet. Auch soziales Engagement der Mitarbeiter ist üblich. Neuer dagegen ist im Alltag der Ingenieure und Industriearbeiter die Idee der Vielfalt. Wir sehen durch die Förderung von Vielfalt sowohl im organisatorisch-kaufmännischen als auch im technischen Bereich einzigartige Chancen und große Potenziale.



EREIGNISHÄUFIGKEIT TOTAL RECORDABLE INJURY RATE (TRIR)	2020 5,96	2030 10 %	JÄHRLICHE VERBESSERUNG	MASSNAHMEN 360°-Safety-Culture Regelmäßige Schulungen Kontinuierliche Optimierung von Prozessabläufen
UNFALLHÄUFIGKEIT LOST TIME INJURY RATE (LTIR)	2020 3,14	2030 10 %	JÄHRLICHE VERBESSERUNG	Safety Moments und Stand-up-Meetings Root-Cause-Analysen bei Unfällen Auswertung von Beinahe-Unfällen Etablierung plattformübergreifender Work-Safety-Meetings zur Förderung des Austauschs
PARTNER WORK SAFETY (LTI* UND FATALITIES)	2020 0,00	2030 0,00		
* Keine schwerwiegenden Unfälle.				
QUOTE FRAUEN/DIVERSE GESAMT	2020 20,3 %	2030 25 %		MASSNAHMEN Vereinbarkeit von Familie und Beruf Kooperation mit Hochschulen (duals Studium) Internationales Frauennetzwerk geplant
QUOTE FRAUEN/DIVERSE MANAGEMENT	2020 8,4 %	2030 25 %		Mobiles Arbeiten für mehr Flexibilität Trainees und Stipendien Girls' & Boys' Days

GRI-STANDARD	THEMA
405	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT (IN KOMBINATION MIT GRI 103)
103-1	ERLÄUTERUNG DES WESENTLICHEN THEMAS UND SEINER ABGRENZUNG
	Drei strategisch relevante Aspekte machen Diversity zu einem wesentlichen Thema bei GETEC.
	<p>1. GETEC ist ein serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen, seine Mitarbeiter arbeiten „nah am Menschen“ – und somit am Querschnitt der Gesellschaft. Diese Gesellschaft ist über Landesgrenzen hinweg „bunt“. Um auch weiterhin erfolgreich sein zu können, eine hohe Kundenzufriedenheit zu erreichen, engagierte Mitarbeitende zu finden und zu binden, will GETEC den vielfältigen Aspekten der Diversität Rechnung tragen und ihre Chancen für sich nutzen. Deswegen achtet GETEC sowohl im Rekrutierungsprozess als auch bei überfachlichen internen Weiterbildungsprogrammen auf das Vorhandensein beziehungsweise die Schärfung sozialer Intelligenz und ethnologischer Kompetenz. Beides entwickelt sich durch unterschiedliche berufliche Erfahrungen und durch die Biografie – sprich vielfältige persönliche Erfahrungen – im Kontext unterschiedlicher Diversitätsmerkmale.</p> <p>2. Unterschiedlichste Studien und wissenschaftliche Artikel zu der Arbeitsorganisation erfolgreicher Unternehmen zeigen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Diversität von Teams und Unternehmenserfolg besteht. Die McKinsey-Studie „Why Diversity Matters“ aus dem Jahr 2015 beispielsweise zeigte eine Korrelation zwischen Diversität und Geschäftserfolg weltweit in allen untersuchten Ländern. Bei Unternehmen mit besonders ausgeprägter ethnischer Vielfalt steigt laut Studie die Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein, um 33 %. Dieser Zusammenhang wird unter anderem damit begründet, dass Herausforderungen am besten gelöst werden, wenn viele unterschiedliche Perspektiven in Betracht gezogen werden. Ebenso eröffnen unterschiedlichstes Wissen und vielfältige Erfahrungen mehr Innovationschancen. Darum ist es für Unternehmen wichtig, dass Teams sich aus Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Merkmalen zusammensetzen und eine Kultur von Meinungsvielfalt, Vertrauen, Mut und Verlässlichkeit gepflegt wird. Dieses Potenzial will GETEC nicht nur durch die gelebten Führungsgrundsätze, sondern auch durch seine internationale Ausrichtung nutzen.</p> <p>3. Genauso muss sich GETEC dem Fach- und Führungskräftemangel stellen. Der Einsatz von Mitarbeitenden mit der richtigen Qualifikation und Kompetenz auf den richtigen Positionen ist – auch angesichts des Wachstumskurses des Unternehmens und der Internationalisierungsstrategie – die größte Herausforderung. Zugleich bietet sich durch Diversität sowohl in der internen Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei externer Rekrutierung eine große Chance, qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit breitem Background für GETEC zu gewinnen und zu entwickeln. Diskreditierung und Diskriminierung jeglicher Art wird bei GETEC ausgeschlossen. Vielmehr will GETEC die notwendige gesellschaftliche Entwicklung durch Stärkung von Minderheiten nachhaltig unterstützen sowie eine Organisationskultur prägen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung getragen wird.</p> <p>Dies unterstreicht GETEC nicht zuletzt auch durch Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt – Diversity in der Arbeitswelt“ unter dem Motto „Diversity als Chance“.</p> <p>Bei der Umsetzung der Diversity-Strategie spielt der steigende Frauenanteil in den sogenannten MINT-Studienfächern eine entscheidende Rolle. In der regionalen Plattform Deutschland liegt dieser etwa nur bei circa einem Drittel, ist also aus internationaler Sicht vergleichsweise niedrig; die Zahl der Studienanfängerinnen in diesen Fächern hat sich im vergangenen Jahrzehnt aber ungefähr verdoppelt. In dem für uns besonders interessanten Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik stieg der Frauenanteil zwischen 2008 und 2019 beispielsweise von 18,8 % auf 23,7 % (Quelle: Heise.de).</p> <p>Die Personalstrategie zielt darauf ab, dass GETEC als Arbeitgeber in jeder Hinsicht eine so große Strahlkraft entwickelt, dass wir möglichst viele Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Führungskräfte mit den unterschiedlichsten interkulturellen Erfahrungen, ethnologischen Kompetenzen und sozialen Intelligenzen anziehen. Dafür setzen wir auf folgende drei Hebel:</p>

GRI-STANDARD	THEMA
	<p>Arbeitgeberattraktivität: Unsere Hauptstandorte an den vier regionalen Plattformen liegen gut erreichbar und zentral – im Zentrum der europäischen Energiewende. Neben der Plattform Deutschland (Magdeburg) sind dies die regionalen Plattformen in den Niederlanden (Emmen), der Schweiz (Muttens bei Basel) und Italien (Piacenza bei Mailand). Als Energiedienstleister ist unsere Kernkompetenz die Reduktion von Treibhausgasen. Der Klimawandel, der von vielen gesellschaftlichen Gruppen als das entscheidende Thema der kommenden Jahrzehnte angesehen wird, erfordert technische Lösungen, die wir entwickeln und anwenden. Wer bei uns tätig ist, trägt einen entscheidenden Anteil zur Energiewende bei.</p> <p>Internationalisierung: GETEC hat sich innerhalb weniger Jahre von einer regional geprägten Firma zu einem europaweit tätigen Unternehmen entwickelt. Internationalisierung und Wachstum haben unsere interkulturellen Kompetenzen gefördert und gestärkt. Bei der Zusammenarbeit von internationalen Teams mit Kunden aus vielen Ländern ist es entscheidend, eine gemeinsame „Sprache“ zu finden. Unsere Erfahrung zeigt, dass unsere divers zusammengesetzten Teams eigene kreative Problemlösungen finden und uns als Unternehmen produktiver machen. Mit dem Erfolg von GETEC geht Hand in Hand, dass uns immer mehr internationale Projekte anvertraut werden. Diesen Schwung wollen wir nutzen, um weit über die Grenzen Deutschlands hinaus als Arbeitgeber attraktiv zu sein.</p> <p>Individuelle Arbeitsorganisation: Unter Diversity verstehen wir die Gesamtheit ethnischer und sozialer Kompetenzen, begründet auf unterschiedlicher Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Glaubenszugehörigkeit und Sozialisierung – unabhängig von äußeren Merkmalen. Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz bedeutet für uns, allen Menschen, die bei uns arbeiten, möglichst große Freiheitsgrade zu ermöglichen. Kern unserer Diversity-Policy ist es daher, unternehmensintern optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich jeder und jede Einzelne nach individuellen Fähigkeiten, Talenten und Wünschen entfalten kann. Chancengleichheit bedeutet für uns in dieser Hinsicht auch größtmögliche Individualität. Ziel bei der Auswahl der Mitarbeiter ist nicht nur Exzellenz, sondern auch Vielfalt. Dafür wollen wir Offenheit als gelebte Unternehmenskultur pflegen. Gleichzeitig aber binden wir unsere Mitarbeitenden so ein, dass sie sich unserem Unternehmen auch tiefgreifend verbunden fühlen können.</p> <p>Durch diese dreifache Hebelwirkung wollen wir Zugang zu einer größeren und vielfältigeren Gruppe potenzieller Mitarbeitender erhalten. Wir sind zutiefst davon überzeugt, dass dies den abteilungsübergreifenden Teamgeist fördern, unser Unternehmen bereichern und unsere weitere wirtschaftliche Entwicklung beflügeln wird.</p>
103-2	DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE
	<p>Um das Thema Diversität in Zukunft messbar und inhaltlich zielführend zu steuern, hat der Group-HR-Bereich im Austausch mit dem Group-ESG-Board eine „Roadmap ESG“ mit konkreten Zielen entwickelt. Sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Managementebene wollen wir im Jahr 2030 gruppenweit einen Frauenanteil von 25 % erreicht haben.</p> <p>Die Sensibilisierung und Unterweisung unserer Mitarbeitenden zur „Charta der Vielfalt“ möchten wir bis zum Jahresende 2021 zu 100 % abgeschlossen haben. In den nächsten Jahren wollen wir verschiedene Aktivitäten im Rahmen der „Charta der Vielfalt“ umsetzen. Die Charta unterstützt die Grundhaltung, dass in unserem Unternehmen Chancengleichheit herrscht. Diskriminierungsvorfälle können über die Compliance-Hotline „SpeakUp“ gemeldet werden. In den regionalen Plattformen Niederlande, Schweiz und Italien gelten natürlich vergleichbare Grundsätze und Philosophien, die analog umgesetzt werden.</p> <p>Weiterhin streben wir Zertifizierungen an, um GETEC als Arbeitgeber besser sichtbar zu machen. Für die regionale Plattform in Deutschland möchten wir uns von „berufundfamilie“ auditieren lassen, um zu dokumentieren, dass unsere Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst ausgerichtet ist. Außerdem nehmen wir plattformübergreifend die Great-Place-to-Work-Zertifizierung in den Blick. Dieses Gütesiegel basiert auf einer repräsentativen und anonymen Mitarbeiterbefragung nach dem weltweiten Standard „Great Place to Work“ und bildet die Basis für ein authentisches und wirksames Employer Branding. Beide Zertifizierungen wollen wir bis spätestens 2024 erhalten haben.</p> <p>Im Jahr 2021 werden wir uns intensiv zu unserer Inklusions- und Diversitätsvision beraten, um anschließend eine Inklusions- und Diversitätskampagne zu entwickeln. Der dazu nötige Prozess von der Analyse über die Durchführung bis hin zur Evaluation wird sich bis ins Jahr 2023 ziehen. 2021 nimmt die Arbeitsgruppe Diversität, die nach oben genannten Grundsätzen zusammengestellt sein und eine gemeinsame Sprache nutzen wird, ihre Arbeit auf.</p>

GRI-STANDARD THEMA

Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Freizeit

In allen regionalen Plattformen von GETEC gibt es Flexibilitätsinstrumente etwa in Arbeitsweise oder Arbeitszeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Sowohl die regionalen Plattformen Italien und Schweiz als auch die Plattform Deutschland bieten flexible Arbeitszeiten an. Bei der Plattform Niederlande sind die Arbeitszeitmodelle produktionsabhängig festgelegt. Am Beispiel der Plattform Deutschland sollen kurz wesentliche Inhalte der seit 2020 existierenden Rahmenbetriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit skizziert werden. Soweit arbeitsorganisatorisch möglich, erhalten die Arbeitnehmenden dadurch mehr zeitliche Flexibilität und eine verbesserte Möglichkeit zum Zeitausgleich – die teamorientierte Abstimmung der individuellen Arbeitszeit vorausgesetzt. Bei den dadurch eingeräumten Gestaltungsspielräumen setzen wir auf ein hohes Maß an Verantwortung aller Beteiligten. Die Vereinbarung wird von dem Grundgedanken getragen, dass zwischen Führungskräften und ihren Teammitgliedern ein enger Dialog besteht.

Gemäß dieser Vereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit zwischen 6 und 20 Uhr abgeleistet werden. Durch Arbeitszeitkonten können Arbeitszeiten saldiert und auf Folgemonate übertragen werden. Bestehende Zeitguthaben werden grundsätzlich mit Freizeitausgleich – sprich für Erholungsphasen – eingebracht. Unsere flexible Arbeitszeitregelung fördert die Selbstverwirklichung unserer Mitarbeitenden bezüglich ihrer Work-Life-Balance. Außerdem haben wir Sonderurlaubstage für diverse Anlässe eingeführt (Hochzeit, Geburt und so weiter); die Gleichstellung haben wir auch für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften abgebildet.

Unsere Sozialpartner sind mit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit unter die Top Ten im Auswahlprozess guter Betriebsratsarbeit im Jahr 2020 beim „Deutschen Betriebsräte-Preis“ gekommen. Das ist der Beweis, dass das konstruktive und wohlwollende Miteinander von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung, wie es bei GETEC gepflegt wird, den Grundstein für Erfolgsgeschichten legen kann.

Mehr Flexibilität durch „mobiles Arbeiten“

Ein weiteres wichtiges Flexibilitätsinstrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft das „mobile Arbeiten“. In allen vier regionalen Plattformen wird mobiles Arbeiten angeboten, wo dies aufgrund der Aufgabe und Tätigkeit möglich ist. Verstärkt wurde dieser Ansatz natürlich noch durch die Corona-Pandemie, mit dem Nebeneffekt, dass die Balance zwischen Beruf und Privatleben noch stärker eigenverantwortlich von den Mitarbeitern gesteuert wird. An der regionalen Plattform Deutschland etwa begann dazu im Berichtsjahr 2020 die Verhandlung mit dem Betriebsrat über die Ausgestaltung des „mobilen Arbeitens“; im März 2021 führte dies zu einer Betriebsvereinbarung. Damit ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden auch nach der Pandemie mehr Flexibilität. Dank der Digitalisierung von Arbeitsprozessen bauen wir die virtuelle Führung aus, stärken Vertrauen und steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Beim mobilen Arbeiten sind unsere Mitarbeiter nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz beschränkt. Beispielsweise können so auch Reisezeiten effizienter genutzt werden. Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist freiwillig. In Deutschland ist es aufgrund gesetzlicher Regelungen auf maximal acht Tage innerhalb eines Kalendermonats begrenzt, an der regionalen Plattform Schweiz besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit eines mobilen Arbeitstages je Woche.

Voraussetzungen für mobiles Arbeiten sind: Die Tätigkeit ist dafür grundsätzlich geeignet, der betriebliche Nutzen und die Wirtschaftlichkeit für das Unternehmen sowie der betriebliche Ablauf sind sichergestellt, die Teilnahme an Team-, Abteilungs- oder Projektmeetings ist garantiert, es besteht ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen. Ausgenommen vom mobilen Arbeiten sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebes oder der betrieblichen Arbeitsstätte zu erbringen sind. Hierzu gehören unter anderem: Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten sowie Kundenbesuche.

Kindergarten auf dem Firmengelände

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich zu unterstützen, gibt es etwa am Standort der regionalen Plattform Deutschland in Magdeburg seit 2014 auf dem Gelände hinter dem Firmengebäude eine betriebsnahe Kita. Träger des Kindergartens ist die Johanniter-Unfall-Hilfe e. V., 39 Krippen- und 44 Kindergartenkinder finden dort Platz. Das Haus ist ebenerdig und barrierefrei. Auf insgesamt 925 m² Fläche befinden sich Gruppenräume, Schlaf- und Sanitäräume sowie ein Kreativraum. Das Außengelände umfasst circa 5.000 m² mit Rasenflächen, Sandkästen, einem Sinnespfad, Klettergerüsten, Schaukeln, Trampolin und Hochbeeten zum Anbau von Gemüse, Blumen und Kräutern.

GRI-STANDARD THEMA

Kooperation mit Bildungseinrichtungen

GETEC kooperiert an nahezu allen regionalen Plattformen mit verschiedenen Bildungseinrichtungen. Ein prägnantes Beispiel zur Förderung von Integration und Diversität ist die regionale Plattform Deutschland. Hier kooperiert GETEC mit der Bildungseinrichtung DAA, um ihren Auszubildenden unterstützenden Nachhilfe- oder Sprachunterricht zukommen zu lassen – beispielsweise Azubis mit Migrationshintergrund. Gefördert wird dies von der Agentur für Arbeit (deutsches Amt für Arbeitsvermittlung/-förderung). Die Erfahrung zeigt, dass der Ausbildungsverlauf dadurch sowohl in der Persönlichkeitsentwicklung als auch bezüglich der Noten positiv unterstützt wird.

Derzeit profitieren zwar erst wenige unserer Lehrlinge – beispielsweise aus Syrien oder der Ukraine – von diesem Zusatzangebot. Für die Zukunft planen wir aber in sehr viel größerem Umfang, Auszubildende mit internationalem Background einzustellen, um genügend Fachkräfte ausbilden zu können.

Hier setzen wir als GETEC etwa an der Plattform Deutschland alle Hebel in Bewegung, um über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz – gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (Dachverband deutscher Wirtschaftsunternehmen) – unsere Ausbildungsplätze mit motivierten, engagierten und qualifizierten jungen Menschen aus aller Welt zu besetzen.

Entscheidend für eine Einstellung ist, dass wir im Bewerbungsprozess neben einem ehrlichen Interesse für den angestrebten Beruf auch Engagement, Lernbereitschaft und Teamgeist erkennen. Bei nötigen Formalitäten, beispielsweise Aufenthaltsgenehmigungen, lassen wir uns durch die IHK Magdeburg beraten und begleiten. Darüber hinaus bieten wir unternehmensintern eine intensive Ausbildungsbetreuung an, um junge Menschen in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren. Basis dafür ist die offene und konstruktive Unternehmensphilosophie der GETEC Group.

Trainee-Programm und duales Studium

Durch eine strategische Nachwuchsentwicklung möchten wir Fach- und Führungskräfte langfristig an GETEC binden. Dazu bieten wir an der regionalen Plattform Deutschland einerseits ein Trainee-Programm für Hochschulabsolventen an und andererseits ein duales Studium für Studierende. Im Zentrum beider Programme steht jeweils die Übertragung von firmenspezifischem Fachwissen. Durch eine intensive Kennenlernphase können wir die Stärken und Schwächen der Menschen, die sich für diese Programme bewerben, analysieren und damit einschätzen, ob sie gut zu unserem Unternehmen passen.

Kernidee des **Trainee-Programms** ist, dass die Teilnehmenden – die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen – durch Arbeitsplatzrotation und stetige Weiterbildungsmaßnahmen praxisnah zu vielseitig einsetzbaren Nachwuchskräften ausgebildet werden. Die Trainees lernen, abteilungsübergreifend zu denken und zu handeln, und wenden das Erlernte nach Abschluss des Programms unternehmensintern als Team- beziehungsweise Projektleitende oder Experten an. Wir unterscheiden zwischen dem **klassischen Trainee-Programm für Führungskräfte** und dem **Fachtrainee-Programm für Experten**. Die angehenden Führungskräfte erfahren dabei eine möglichst breite und ergebnisoffene Ausbildung – von der Arbeitsplatzrotation in verschiedenen Bereichen über „Learning on the Job“ bis zu „Training off the Job“. Das Training für zukünftige Experten konzentriert sich hingegen auf eine Arbeitsplatzrotation nur in relevanten Fachbereichen für den entsprechenden Schwerpunkt, die Weiterbildung in dem bestimmten Fachgebiet und die angestrebten Spezialisierungen. Der Einsatzbereich steht von Beginn an fest.

Das duale Studium unterscheidet sich von klassischen Studiengängen durch einen höheren Praxisbezug. **Dual Studierende** absolvieren ihr Hochschulstudium mit fest integrierten Praxiseinsätzen bei GETEC. So werden sie bereits in die Unternehmensstruktur eingegliedert und können nach ihrem Abschluss direkt bei GETEC einsteigen. Für das duale Studium kooperieren wir mit verschiedenen Hochschulen. Im Jahr 2020 schlossen wir beispielsweise einen Kooperationsvertrag mit der Hochschule Magdeburg-Stendal für den Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaftslehre. Die Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg wurde bis 2019 intensiv gefördert – insbesondere das Angebot von Seminaren zum Thema Contracting sowie Stipendien. Pandemiebedingt gab es hier 2020 einen Stillstand, Gespräche für die weitere Ausrichtung folgen im Jahr 2021.

Zukünftige Kooperationen sind europaweit in Abstimmung und werden ab 2022 umgesetzt. Auch die regionale Plattform Italien und die Plattform Niederlande pflegen Kooperationen zu Hochschulen. Die Plattform Niederlande pflegt hierzu engste Beziehungen zur Universität für angewandte Wissenschaften NHL Stenden und zur Universität Drenthe.

Sowohl unsere Trainees als auch die dual Studierenden erfahren innerhalb unseres Unternehmens eine intensive Betreuung – durch Paten, Mentoren, Führungskräfte und die Ansprechpersonen der HR-Abteilung.

GRI-STANDARD	THEMA
	<p>Pate oder Patin sind soziale Partner, die beim Onboarding und bei der Integration in das neue Arbeitsumfeld unterstützen. Sie beantworten Fragen im Tagesgeschäft und helfen den Trainees oder dual Studierenden bei dem Aufbau sozialer Kontakte. Erfahrene Fach- und Führungskräfte dienen als Mentoren: Sie fördern die fachliche und persönliche Entwicklung und unterstützen im Aufbau eines unternehmensinternen Netzwerks. Eine Führungskraft fungiert meist als fester Ansprechpartner. Sie gibt klare Zielvorgaben in der jeweiligen Abteilung und ist auch für die Persönlichkeitsanalyse der Kandidaten zuständig. In Zusammenarbeit mit HR und dem Mentor werden regelmäßige Feedback-Gespräche geführt. Die HR-Abteilung spricht Einsatzpläne, Weiterbildungsmaßnahmen und Übernahmeoptionen ab und pflegt darüber hinaus eine enge Zusammenarbeit mit der betreuenden Führungskraft.</p> <p>Langfristig planen wir, den Anteil an Trainees, dual Studierenden und Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft auf 5 % zu steigern.</p>
	<p>Fachlaufbahn: Expertenwissen nutzen</p> <p>Mit dem unternehmensinternen Konzept der Fachlaufbahn möchten wir einerseits Fachkräfte halten, indem wir ihnen konkrete Karriereperspektiven bieten. Andererseits wollen wir so eine maximale Heterogenität der Segmente und Skills innerhalb unseres Unternehmens erzielen. Mit konkreten Fachlaufbahnkonzepten arbeiten die regionalen Plattformen Schweiz und Deutschland, in Italien sind solche Konzepte zukünftig geplant.</p> <p>Bei der Fachlaufbahn in der regionalen Plattform Deutschland nehmen wir die Mitarbeitergruppe der Ingenieurinnen und Ingenieure in den Blick, die wir gezielt als Fachexperten entwickeln möchten. Dabei bieten wir ein agiles Laufbahnkonzept, das eine Gleichgewichtung horizontaler, vertikaler und diagonalen Entwicklungswege vorsieht.</p> <p>Mit der Fachlaufbahn möchten wir folgende Ziele erreichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Langfristige Sicherung von Expertenwissen und Kompetenzen auf allen Unternehmensebenen · Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für Experten · Erhöhter Wissenstransfer und gezielte Positionierung von erfolgreichem Wissen an den richtigen Stellen im Unternehmen · Zielgruppen- und bedarfsgerechte Qualifizierung, Professionalisierung und Potenzialentwicklung aller Experten · Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und der erfolgskritischen Funktionen · Steigerung der unternehmensweiten Transparenz von Experten und Expertise · Mobilität und Durchlässigkeit der Karriereentwicklungen innerhalb der Expertenlaufbahn und der Führungslaufbahn · Langfristige Weiterentwicklung der unternehmensinternen Karrierekultur <p>Als Erfolgsfaktoren für das Fachlaufbahnkonzept haben wir beispielsweise definiert: Die Expertenposition muss innerhalb des Unternehmens verankert sein – durch gelebte Wertschätzung, Aufnahme von Impulsen durch Expertenwissen, Zugang von Experten zu strategierelevanten Informationen und ihre Einbindung in Projekte und strategische Entscheidungen. Wichtig ist die Sichtbarkeit der Experten durch Vorträge, Fachbeiträge, Vernetzung sowie Projektaufträge aus dem Top-Management zur Vorbereitung strategischer Entscheidungen. Das Aufgabenspektrum ist anspruchsvoll: Die Experten stehen als Ansprechperson bei Fragen zu Fachdisziplin und Mentoring zur Verfügung, sie pflegen ihr Wissen und geben es weiter, sie moderieren Arbeitsgruppen. Sie verstehen sich als Treiber für Innovationen und Standardisierungen.</p> <p>Das Expertentum innerhalb unseres Unternehmens wollen wir langfristig schärfen. Entscheidend ist, dass sich die persönlichen Ziele in den Fachlaufbahn-Aufgaben widerspiegeln. Diese reichen von der strategischen Beratung des Managements über das Training für interne Schulungen bis hin zum Coaching von Nachwuchskräften.</p> <p>Im Jahr 2020 befanden sich in der regionalen Plattform Deutschland 24 Expertinnen und Experten in der Fachlaufbahn (2019: 28).</p>
	<p>Stipendienprogramm: Nachwuchs gewinnen</p> <p>Bis einschließlich zum Jahr 2019 vergab GETEC in der regionalen Plattform Deutschland Stipendien an insgesamt 22 Studierende von Fächern wie Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Elektrotechnik oder Mathematik. Darunter waren sowohl Bachelor- als auch Masterstudiengänge. Im Jahr 2020 förderte GETEC pandemiebedingt keine Stipendiaten, da diese üblicherweise eine Vor-Ort-Betreuung genießen und sie auch Praxissemester im Unternehmen absolvieren. Ziel ist es, das Stipendienprogramm neu aufzulegen.</p>

GRI-STANDARD	THEMA
	<p>Ein Unternehmensstipendium bietet uns die Gelegenheit, Studierende finanziell zu unterstützen, sie durch Praktika und Projektarbeiten für unser Unternehmen zu begeistern und so qualitative Nachwuchssicherung zu betreiben. Weitere Vorteile für uns sind: Die Entscheidung über die Auswahl der Stipendiaten liegt bei uns. Wir sparen Zeit und Geld bei der Suche nach Nachwuchskräften, indem wir passende Studierende durch Praktika, Abschlussarbeiten und so weiter an uns binden. Die betreffende Universität gibt uns die Möglichkeit, unser Unternehmen bei universitätsöffentlichen Veranstaltungen vorzustellen. Für GETEC ist dies eine Chance, sein Image zu verbessern und seinen Bekanntheitsgrad zu steigern.</p>
	<p>Kooperationen und Initiativen</p> <p>Darüber hinaus kooperiert GETEC an der regionalen Plattform in Deutschland mit den Magdeburger Verkehrsbetrieben als überbetrieblichem Ausbildungspartner. Es gibt Ausbildungsmodulare für Elektroniker und Mechatroniker. Die Lehrgangsinhalte reichen von Grundlagen der Elektrotechnik über Elektronik-Messtechnik, Steuerschaltungen und Regelungstechnik bis hin zu Antriebstechnik und Netzsystemen. Weiterhin bahnten wir im Jahr 2020 eine Kooperation mit dem Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Magdeburg an. Dessen überbetriebliche Lehrunterweisungen sind neuer Bestandteil unserer Ausbildungsverträge für Elektroniker und Anlagenmechaniker. Damit sich Frauen besser innerhalb unseres Unternehmens austauschen können, planen wir im Jahr 2020, ein internes internationales Frauennetzwerk aufzubauen. Pandemiebedingt hat sich der Startschuss für den Aufbau verzögert und in das Jahr 2021 verschoben.</p> <p>Um mehr Mädchen und Jungen für eine Berufstätigkeit bei GETEC zu begeistern, boten unsere deutschen Bürostandorte in Osnabrück, Hamburg, Berlin und Magdeburg bereits vereinzelt Girls' & Boys' Days im kaufmännischen Bereich an. Diese wurden rege genutzt. Die regionale Plattform Niederlande setzt zusätzlich ein besonderes Zeichen für Vielfalt und hisst an einem Aktionstag im Jahr die Regenbogen-Flagge.</p>
	<p>Vorschulkinder an Technik heranführen</p> <p>Seit 2017 haben wir mit der Kita am Standort Magdeburg der regionalen Plattform Deutschland ein Programm eingeführt, um die Kinder auf einfache Weise mit dem Beruf ihrer Eltern vertraut zu machen. Entweder kommt ein Ingenieur oder eine Ingenieurin in die Kindertagesstätte und berichtet den Kindern von diesem Beruf – oder die Kita kommt zu den Ingenieuren, wie es 2019 der Fall war: Dabei besichtigten Vorschulkinder die Modell-Dampfmaschine sowie den Leitstand und erfuhren viele weitere interessante Informationen über GETEC. So führen wir schon frühzeitig „unsere“ Kinder an Technik und Energiethemen heran. 2020 gab es eine pandemiebedingte Pause.</p>

103-3	BEURTEILUNG DES MANAGEMENTANSATZES
	<p>Unsere Diversity-Strategie haben wir im Berichtszeitraum präzisiert und Schritte zu ihrer Umsetzung eingeleitet. Wir erwarten, dass wir im Laufe der Jahre 2021 bis 2023 beurteilen können, wo unser Managementansatz die gewünschten Ergebnisse einführt und an welcher Stelle wir nachsteuern müssen.</p> <p>Grundsätzlich gilt jedoch, dass GETEC vor allem in den kaufmännischen Bereichen einen ausgeprägten Frauenanteil aufweist. In den dort gesuchten Profilen und Berufen sind ausreichend Frauen am Arbeitsmarkt vorhanden. Dies ist für uns der Beweis, dass GETEC den Arbeitsmarkt „geschlechterlos“ betrachtet. Letztlich ist GETEC als Ingenieurunternehmen davon abhängig, dass Frauen auch die entsprechenden Studiengänge – Maschinenbau oder Verfahrenstechnik – wählen. Aus diesem Grund setzt unsere Einstellungspolitik bereits früher an und wir kooperieren mit Schulen und Hochschulen.</p>

405-1	DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN
	<p>Im Jahr 2020 waren auf Ebene der Führungskräfte 8 % Frauen tätig, ihr Anteil bei den Mitarbeitenden lag bei 20 %. Die Kategorie „Divers“ konnte im Berichtszeitraum aufgrund datenschutzrechtlicher Vorschriften nicht erfasst werden. Von unseren Angestellten sind rund 25 % unter 35 Jahre alt, ein Drittel ist zwischen 36 und 50 Jahre alt und circa 43 % sind älter als 50 Jahre. Letzteres trifft auch auf die Mitglieder des Kontrollgremiums (Beirat) zu, dessen Frauenquote bei 0 % liegt. Die Behindertenquote von GETEC lag im Berichtszeitraum bei circa 2 %. Nimmt man nur die deutschen Standorte in den Blick, so haben wir in den kaufmännischen Funktionen der Ressorts CEO und CFO – Basis ist eine kaufmännische Ausbildung oder ein betriebswirtschaftliches Studium – einen Frauenanteil von 50 %. Dies macht sich auch in den Managementfunktionen bemerkbar: Im Bereich Finanzen (Abteilung Rechnungswesen & Finanzbuchhaltung oder kaufmännischer Kundenservice) sind teilweise mehr als 60 % der Managementfunktionen durch Frauen besetzt.</p>

SO SEHEN WIR DIVERSITY

Die Mischung von Teams mit unterschiedlichen Charakteren und Persönlichkeiten aus verschiedenen Ländern, mit verschiedenen religiösen Hintergründen, unterschiedlichem Lebensalter, unterschiedlicher sexueller Orientierung mit individuellen Einstellungen ist eine Bereicherung für Unternehmen. Mit dieser Überzeugung prägt die Geschäftsführung mit Torsten Bard als Leiter Personal & Organisation der GETEC Group die personelle Entwicklung des Unternehmens. „Wenn wir bunter und aus ganz unterschiedlichen Perspektiven auf die Welt blicken, werden wir noch bessere Ergebnisse erzielen“, sagt Bard. „Denn das Leben ist nun einmal bunt.“ Diversity möchte die Unternehmensleitung zu einem wichtigen Bestandteil der Arbeitgebermarke GETEC machen.

Diversity ist für Torsten Bard aber weit mehr als eine Unternehmensstrategie, es ist ein gesellschaftliches Thema, das in den öffentlichen Diskussionen heute seinen Platz gefunden hat. Mittelfristig, so hofft Bard, wird Buntheit und Vielfalt aber in der Gesellschaft zur Selbstverständlichkeit werden. Und dazu will GETEC seinen aktiven Beitrag leisten. „Meine Vision ist, dass wir bald die Diskussionen um Diversity nicht mehr brauchen, weil bunt für uns normal ist, weil wir mit der Vielfalt ganz selbstverständlich leben.“ Dies entspricht dem Commitment der Geschäftsführung.

Doch heute ist es in der Gesellschaft leider noch nicht so weit und Torsten Bard thematisiert Diversity auch in seinem beruflichen Alltag. Er sieht GETEC dabei auf einem guten Weg. Es sind insbesondere zwei Faktoren, die Vielfalt in der Unternehmensgruppe beschleunigen. Zunächst nennt Torsten Bard die fortschreitende Internationalisierung der GETEC Group. Das Unternehmen expandiert und nimmt längst auch Wachstumschancen jenseits der Landesgrenzen wahr. Torsten Bard drückt das in Zahlen aus: „Im Jahr 2016 haben wir noch nahezu 100 % des Ergebnisses in Deutschland erwirtschaftet, mittlerweile kommt schon nahezu die Hälfte des Geschäfts aus Ländern außerhalb von Deutschland.“ Da ist es nur logisch, dass auch die Belegschaft internationaler und vielfältiger wird.

Der zweite Faktor ist der Fachkräftemangel. Als Energiedienstleister, der sich als Möglichmacher und Gestalter der Energiewende einen Namen gemacht hat, sucht GETEC die besten Kräfte, mit denen die intelligentesten Lösungen für

einen effizienten Energieeinsatz und verringerte CO₂-Emissionen gefunden werden. Und die jeweils besten Bewerber haben heute oft auch einen internationalen Hintergrund. In dem von Ingenieuren getriebenen Unternehmen werden auch immer mehr Frauen in Bereiche integriert, die früher klar von Männern dominiert waren. Auch auf die Mischung von jungen und erfahrenen Kräften achtet Torsten Bard sehr genau.

**„JE DIFFERENZIERTER
DIE MENSCHEN IN EINEM
TEAM SOZIALISIERT SIND,
DESTO ZIELGERICHTETER
GEHEN SIE AN NEUE
THEMENSTELLUNGEN HERAN.“**

„Seit einigen Jahren führen wir GETEC sehr intensiv unter ESG-Gesichtspunkten. Diese Ziele erreichen wir mit Teams, die breiter und mit vielfältigeren Sichtweisen nach Lösungsmöglichkeiten suchen, sehr viel besser“, erklärt Torsten Bard. ESG steht für Environment, Social und Governance – also Umwelt, gesellschaftliches Engagement und nachhaltige Unternehmensführung. Bard ist es wichtig, sich auf diese Ziele zu fokussieren. Ihm ist aufgefallen: „Je differenzierter die Menschen in einem Team sozialisiert sind, desto zielgerichteter gehen sie an neue Themenstellungen heran.“ Er will keine Unternehmenspolitik, in der nur Häkchen hinter einzelnen Themen gemacht werden. Das gilt bei Diversity ganz besonders. „Ich will bei einer Neueinstellung nicht sagen: Schön, jetzt habe ich eine Nationalität mehr im Unternehmen oder auch diesen Jahrgang an einem Standort untergebracht oder mal eine andere Hautfarbe in einem Unternehmensbereich. Ich will solche äußerlichen Merkmale gar nicht sehen, sondern nur darauf blicken, was Bewerber mit ihrer individuellen Vielfalt und ihrem Know-how in unsere Unternehmen einbringen können. Dann erreichen wir die bestmögliche Diversität.“ Vielfalt ist aber kein Selbstläufer, sondern besteht aus vielen bewussten Entscheidungen. Das Ziel: die Besten UND die Vielfalt zu finden.

TORSTEN BARD ist Leiter Personal & Organisation der GETEC Group. Seiner Ansicht nach ist das Thema Diversity im Moment sehr vom Schubladendenken geprägt. Er ist überzeugt davon, dass die Generation seiner Tochter wesentlich individueller und entspannter ihre kulturelle Vielfalt leben kann.



DIVERSE PERSPEKTIVEN

WIE WIRD DIVERSITY BEI GETEC GELEBT? FÜNF PERSPEKTIVEN AUS DEM ARBEITSALLTAG.

Vielfalt – das ist für Faranak Yazdani Diversity. Sie beobachtet, dass die Gesellschaft immer heterogener wird und die Arbeitswelt sich in einem Wandel befindet. Diversity braucht ihrer Ansicht nach eine Verankerung in der Unternehmensstrategie, so wie sie es bei GETEC auch vorgefunden hat. Als junge Frau mit Migrationshintergrund, die in der eher von Männern dominierten IT-Welt arbeitet, habe sie schon im Recruiting-Prozess sowie bei der Einstellung gespürt, dass Diversity bei GETEC ernst genommen wird. Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Kulturunterschiede sind gewollt, um von unterschiedlichen Sichtweisen im Unternehmen zu profitieren, meint sie. Menschen mit Migrationshintergrund haben ihrer Ansicht nach wichtige Potenziale für das Unternehmen, weil sie es verstehen, sich zwischen verschiedenen Kulturen zu bewegen, oft mehrere Sprachen sprechen und sehr flexibel sind. Die damit einhergehenden Vorteile beim Lösen von Problemen machten GETEC krisenresistenter und wettbewerbsfähiger.

FARANAK YAZDANI (33) ist seit 2019 als IT-Business-Analystin bei GETEC tätig. Im September 2014 kam sie aus dem Iran nach Magdeburg, um ein Masterstudium in Wirtschaftsinformatik zu absolvieren.

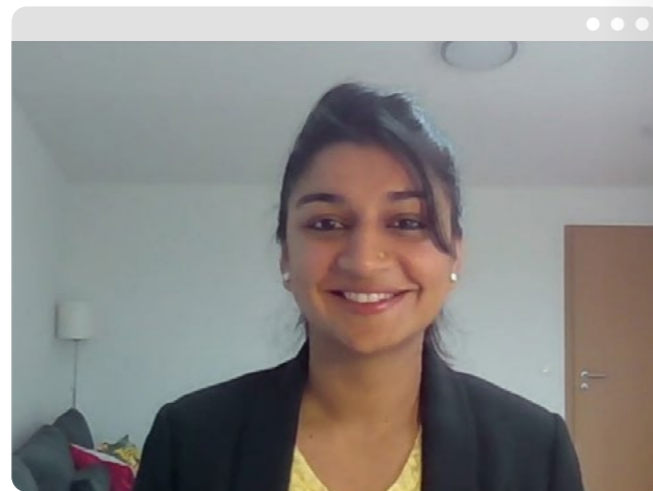




„VORURTEILE SOLLEN WEITERHIN KEINEN PLATZ BEI GETEC HABEN, DAMIT WIR KEINE TALENTE ÜBERSEHEN.“

Als Führungskraft ist Choukri Nouili wichtig, die besten Leute für seinen Unternehmensbereich zu finden. Wenn er Mitarbeiter einstellt, beurteilt er die Fähigkeiten, die zum Unternehmenserfolg beitragen – und er achtet auf die Mischung. Die Fotos in den Bewerbungen sieht er sich meist erst nach seiner Bewertung an. Vor allem achtet er auf den Lebenslauf. Die richtige Mischung im Team hilft massiv und prägt das ganze Team, meint er. Bei GETEC ist die Vielfalt nach seiner Einschätzung größer als bei den Energieunternehmen, die er zuvor kennengelernt hatte. Die Führungsetage stelle zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund ein. Das hat ihn beeindruckt. Man habe sich in seinem Fall nicht von seinem Namen abschrecken lassen. Vorurteile sollen weiterhin keinen Platz bei GETEC haben, damit Talente nicht übersehen werden. Denn er weiß: Wer den Namen Choukri Nouili hört, denkt ja auch nicht sofort an einen Rheinländer.

CHOUKRI NOUILI (46) ist Führungskraft bei GETEC. Seine Eltern sind aus Tunesien eingewandert. Im Juli 2019 kam der Diplom-Kaufmann nach Magdeburg, um das Controlling der GETEC Group zu leiten.



Der Traum von Gargi Purnapatre war immer, Know-how für die Energiewende aufzubauen. Bei GETEC hat sie die Möglichkeit bekommen, die Energiewende aktiv zu gestalten und voranzubringen. Als sehr gut ausgebildete, hochflexible junge Frau mit multikulturellem Hintergrund hat sie sich gegen ein großes Bewerberumfeld bei GETEC durchgesetzt. Sie selbst fühlt sich als ein „Gesicht der Diversity“ bei GETEC. Diversity liegt ihr sehr am Herzen. Jeder Mensch sollte unabhängig von seiner Sprache, seiner Hautfarbe, seiner Herkunft und seines Geschlechts als Persönlichkeit anerkannt und wertgeschätzt werden. Ihr multikultureller Hintergrund wird von den Kollegen bei GETEC als Bereicherung empfunden. Die Wertschätzung spürt sie immer wieder vor allem dann, wenn sie von Kollegen um ihre Meinung gefragt wird.

GARGI PURNAPATRE (29) ist in Indien geboren und aufgewachsen. Sie hat in Indien Maschinenbau studiert und danach hat sie an der TU Berlin den Master in Energie- und Verfahrenstechnik erfolgreich abgeschlossen. Seit Sommer 2020 arbeitet sie als Energy Consultant bei GETEC.



„IN DER ENERGIEBRANCHE TRIFFT MAN ÜBERWIEGEND AUF MÄNNER UND DER ANTEIL DER MENSCHEN MIT MIGRATIONS Hintergrund IST GERING.“

Diversity heißt für Gergina Stefanova, alle Menschen gleich zu behandeln – unabhängig vom Geschlecht, von der Hautfarbe, Herkunft oder Religion. Die Energiebranche hält sie für eher konservativ. Überwiegend treffe man auf Männer, der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund sei gering. Ihren Arbeitgeber GETEC sieht sie in dieser Hinsicht deutlich positiver. Es gebe buntere Teams. Gerade im Vertrieb und in der Projektentwicklung würden überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Dennoch gebe es im Unternehmen noch Luft nach oben. Das Management nehme Diversity aber sehr wichtig und kümmere sich um weitere Fortschritte. Insbesondere spüre sie die fortschreitende Internationalisierung in der Gruppe. Daher ist sie sicher: Die Reise hin zu mehr Vielfalt ist noch nicht zu Ende.

GERGINA STEFANOVA (40) lebt seit 2001 in Deutschland. Die gebürtige Bulgarin studierte in Mannheim Jura. Im Januar 2016 begann sie, für GETEC zu arbeiten. Heute ist sie Leiterin des Key Account Managements in Berlin.



Diversity hat Sami Galabi erst in Deutschland kennengelernt. In Syrien hatte er nur zu Kurden und Arabern Kontakt. Bei GETEC findet er es sehr spannend, sich mit Kolleginnen und Kollegen aus ganz unterschiedlichen Ländern austauschen zu können – so zum Beispiel mit einem weiteren Azubi in seiner Abteilung, der aus der Ukraine kommt. Er spürt, dass sein Arbeitgeber immer internationaler wird. Bei IT-Problemen wenden sich auch GETEC-Mitarbeiter aus Polen, Rumänien oder Italien an ihn. Nachdem er sich in den vergangenen Jahren auf die Verbesserung seiner Deutschkenntnisse konzentriert hat, ist jetzt auch wieder sein Englisch häufiger gefragt.

SAMI GALABI (27) kam 2015 aus Syrien nach Deutschland. Der Kurde machte in seinem Heimatland das Abitur. Bei GETEC absolviert er eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration.

ARBEITSSICHERHEIT

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ IN KOMBINATION MIT GRI 103

GRI-STANDARD	THEMA
103-1	<p>ERLÄUTERUNG DES WESENTLICHEN THEMAS UND SEINER ABGRENZUNG</p> <p>Viele unserer Mitarbeitenden sind im Rahmen von Wartungs- und Servicearbeiten oder bei der Errichtung unserer Energielösungen an Anlagen oder auf Baustellen tätig. Dort sind sie den üblichen branchentypischen Risiken ausgesetzt. Der Schutz unserer Mitarbeitenden steht für uns als GETEC daher an erster Stelle. Wir wollen allen Menschen, die für uns arbeiten, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bieten – und sie ausreichend schulen, damit sie sich vorausschauend und sicher darin bewegen. Arbeitssicherheit inklusive Gesundheitsschutz haben wir deshalb als wesentliches Thema identifiziert.</p> <p>Unser Ziel ist es, Unfälle zu vermeiden. Dabei setzen wir auf den von uns entwickelten 360°-Safety-Culture-Ansatz. Der Ansatz umfasst neun Prinzipien – von zügiger Aufklärung über die Etablierung von Sicherheitsstandards bis hin zu umfangreichen Schulungen und Trainings. Denn Unfälle können schwere Auswirkungen auf GETEC haben, sowohl in ökonomischer als auch in sozialer Hinsicht. Bei der Beauftragung von Fremdfirmen fühlen wir uns genauso für die Arbeitsplatzsicherheit verantwortlich. Auch aus Kundenanforderungen ergeben sich Arbeitssicherheitsthemen, die wir im Rahmen unseres Arbeitsmanagementsystemansatzes bedienen.</p> <p>Darüber hinaus sind gut ausgebildete, motivierte und gesunde Mitarbeiter das höchste Gut bei GETEC und die Grundlage unseres Erfolgs. Neben sehr guten Arbeitsbedingungen, einer flexiblen Arbeitsorganisation und einer Personalentwicklung schreiben wir selbstverständlich auch den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden groß.</p>
103-2	<p>DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE in Kombination mit weiteren GRI-403-Anforderungen</p>
403-1	<p>MANAGEMENTSYSTEM FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ</p> <p>Unser Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt für die gesamte GETEC Group. Es entspricht den geltenden Arbeitsschutzgesetzen der jeweiligen Länder. In Deutschland kommt beispielsweise auch die DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) zum Tragen.</p> <p>Neben der 360° Safety Culture, unserer HSSE Group Policy sowie unserer Strategie und Zielsetzung umfasst unser Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz HSSE folgende Elemente: zahlreiche Verfahrens- und Betriebsanweisungen, die einen sicheren Umgang an den Anlagen gewährleisten sollen, dokumentierte Schulungen und Unterweisungen, eine Unfall- und Ereigniserfassung verbunden mit Root-Cause-Analysen (Ursachenforschung) sowie der Ableitung von Maßnahmen zur fortlaufenden Verbesserung des Arbeitsumfelds und des eigenverantwortlichen Verhaltens, Gefahrstoff-Management, anlagen- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsmanagement und das Management von Subunternehmen.</p> <p>Darüber hinaus stellen wir unseren Mitarbeitenden qualitativ und sicherheitstechnisch hochwertige Arbeitsschutzkleidung über die Firma Engelbert Strauss zur Verfügung, mit der wir einen Rahmenvertrag abgeschlossen haben. Den sachgerechten Umgang mit der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) regelt eine Betriebsanweisung. Ergänzende DGUV-Hinweise sind zu beachten.</p> <p>Alles im Blick – 360° Safety Culture</p> <p>Begleitend zu unserem HSSE-Managementsystem pflegen wir in unserem Unternehmen eine 360° Safety Culture. Diese gilt für alle Mitarbeitenden der GETEC Group und umfasst folgende Prinzipien:</p>



Beispiele für die gelebte Sicherheitskultur sind unsere sogenannten „Safety Moments“, die den ersten Agenda-Punkt unternehmensinterner Meetings darstellen: Sollte sich ein Unfall ereignet haben, wird dieser thematisiert. Oder es gibt kurze Reminder, zum Beispiel zum Thema „SOS: Sauberkeit + Ordnung = Sicherheit“. Neu eingeführt haben wir die monatlich stattfindenden Stand-up-Meetings im operativen Bereich. Hier werden beispielhaft identifizierte unsichere Zustände sowie Beinahe-Unfälle besprochen, um somit auf mögliche Risikoquellen hinzuweisen.

Um diese Prinzipien im Arbeitsalltag stärker zu verankern, haben wir beispielsweise im Feedback-Bogen für das jährliche Mitarbeitergespräch das Leistungsmerkmal „Arbeitssicherheit“ aufgenommen.

Sowohl unsere „360° Safety Culture“, unsere HSSE Policy als auch das HSSE-Managementsystem (beziehungsweise die entsprechenden Managementsysteme in unseren regionalen Plattformen) gelten für alle Mitarbeiter der GETEC Group. Unterschiede zwischen den einzelnen Gesellschaften gab es im Berichtszeitraum hinsichtlich der ISO-45001-Zertifizierung. Zum Teil ist unser Managementsystem bereits nach diesem Standard zertifiziert, weitere Teile werden künftig folgen. Unsere Standorte in den Niederlanden und in Italien besitzen ebenfalls die ISO-45001-Zertifizierung. Unsere Standorte in Muttenz und Emmen haben aufgrund erhöhter Sicherheitsanforderungen in der chemischen Industrie bereits hohe Standards implementiert und entwickeln diese stetig weiter.

- Im Jahr 2020 waren folgende Unternehmen/Standorte gemäß ISO 45001:2018 zertifiziert:
- GETEC Contracting GmbH (100-prozentige Tochtergesellschaft der G+E GETEC Holding GmbH) für die Standorte Osnabrück, Kiel, Neubiberg
 - GETEC PARK.EMMEN (Niederlande): Zertifizierung für den Bereich Logistik
 - Antas (Italien) für die Standorte Gragnano Trebbiense, Casalecchio di Reno, Genova, Gragnano

Mittelfristiges Ziel ist es, die ISO-45001-Zertifizierung für weitere Gesellschaften zu erlangen. Kurzfristiges Ziel ist die Zertifizierung der G+E GETEC Holding GmbH. Im Juni 2021 wurde das Zertifizierungsaudit erfolgreich durchgeführt.

GRI-STANDARD	THEMA
403-2	GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG, RISIKOBEWERTUNG UND UNTERSUCHUNG VON VORFÄLLEN
	<p>Unabhängig von der gesetzlichen Meldepflicht verfügt GETEC über ein Meldesystem bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie zur Meldung von Beinahe-Unfällen. Es gibt eine detaillierte Verfahrensanweisung, die für alle Mitarbeiter der GETEC Group gilt und das Unfallmeldesystem detailliert beschreibt. Ziel ist es, eine standardisierte und einheitliche Meldekette beim Eintritt von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen, Beinahe-Unfällen sowie unsicheren Zuständen zu gewährleisten. Weiterhin dient dieses Vorgehen der unverzüglichen Information der Leitung beim Eintritt der vorgestellten Ereignisse und der Einleitung standardisierter Maßnahmen.</p> <p>Darüber hinaus erstellt der zuständige Fachbereich eine Unfallursachenanalyse (Root Cause Analysis, RCA) sowie eine sicherheitstechnische Bewertung, um Wiederholungsunfälle auszuschließen. Dabei bestimmen die Beteiligten durch gezielte Warum-Fragen die Ursache für einen Fehler oder ein Problem. Die Ursachenanalyse dient dazu, nicht nur Symptome, sondern auch die eigentliche Ursache zu beseitigen, um ähnliche Probleme in der Zukunft zu vermeiden. Dazu verwenden wir die 5W-Methode: Der Name rührt daher, dass erfahrungsgemäß bereits die fünfte Warum-Frage zur eigentlichen Ursache (Root Cause) führt. Dabei ist die Anzahl der Nachfragen nicht auf fünf begrenzt. Es sollte stattdessen so oft gefragt werden, bis die Ursache eindeutig identifiziert und nicht mehr weiter aufteilbar ist.</p> <p>Die Root-Cause-Analyse dient der Erfassung und Auswertung der einzelnen Vorgänge, der Ermittlung vorbeugender Maßnahmen zur Vermeidung von Wiederholungsunfällen und somit zur kontinuierlichen Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Für die anschließende Aktualisierung beispielsweise der Verfahrensanweisungen sowie weiterer Verbesserungsmaßnahmen ist der jeweilige Bereich HSSE der betroffenen regionalen Plattform zuständig. Die Führungskräfte sind über die Führungskaskade für die Umsetzung und Einhaltung der Verfahrensanweisung verantwortlich.</p> <p>Prozessanweisung Arbeitsschutz Jedes Ereignis im Sinne dieser Verfahrensanweisung – beispielsweise jeder Unfall mit medizinischer Behandlung (Medical Treatment Case, MTC), Arbeitsunfall mit Ausfallzeit, Wegeunfall, Beinahe-Unfall sowie mögliche unsichere Zustände – ist sofort dem direkten Vorgesetzten zu melden. Dieser informiert unverzüglich den jeweiligen Bereich HSSE der regionalen Plattform; dafür gibt es festgelegte Ablaufschemata mit einzelnen Prozessschritten für jegliche Meldung. Die zentrale Unfallstatistik wird ebenfalls durch den Bereich HSSE der regionalen Plattform geführt. Die Unfallzahlen werden mit der am häufigsten international verwendeten Arbeitssicherheitskennzahl (LTIR – Lost Time Injury Rate) kumulativ, aber auch bezogen auf eine Million Arbeitsstunden abgebildet.</p>
403-3	ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE
	<p>Im Berichtsjahr gab es bei GETEC in der regionalen Plattform Deutschland verschiedene dezentrale arbeitsmedizinische Dienste, beispielsweise die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, die Prüfungsgesellschaft DEKRA sowie verschiedene Arztpraxen an ausgewählten Standorten. Um die arbeitsmedizinischen Dienste und die betriebsärztliche Betreuung einheitlich zu organisieren und besser koordinieren zu können, planen wir, diese im Laufe der Jahre 2021 und 2022 über die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH zu zentralisieren. So wollen wir einerseits fachliche Transparenz schaffen und andererseits ein standortunabhängiges und flexibles arbeitsmedizinisches Angebot etablieren. Die regionalen Plattformen Schweiz und Niederlande verfügen über arbeitsmedizinische Dienste am jeweiligen Standort. In unserer regionalen Plattform Italien haben wir einen Arbeitsmediziner mit einer Koordinationsfunktion. Zusätzlich gibt es weitere externe Arbeitsmediziner, die im gesamten italienischen Gebiet verteilt tätig sind.</p>
403-4	MITARBEITERBETEILIGUNG, KONSULTATION UND KOMMUNIKATION ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
	<p>GETEC hat in allen regionalen Plattformen verschiedene Safety Committees implementiert. In Deutschland ist dies etwa der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Dieser hat die Aufgabe, bei Anliegen der Arbeitssicherheit, der Anlagensicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der Prävention zu beraten, Maßnahmen zu besprechen und Entscheidungen vorzubereiten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen und berichtet anschließend an die Geschäftsführung von GETEC. Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus der Leitung HSSE (inklusive der regionalen Plattformen), dem Betriebsrat, Sicherheitsfachkräften, (technischen) Führungskräften aus diversen Fachbereichen sowie dem Betriebsarzt zusammen. Ähnlich beziehungsweise analog wird das in den weiteren regionalen Plattformen mit den jeweiligen Safety Committees gehandhabt.</p>



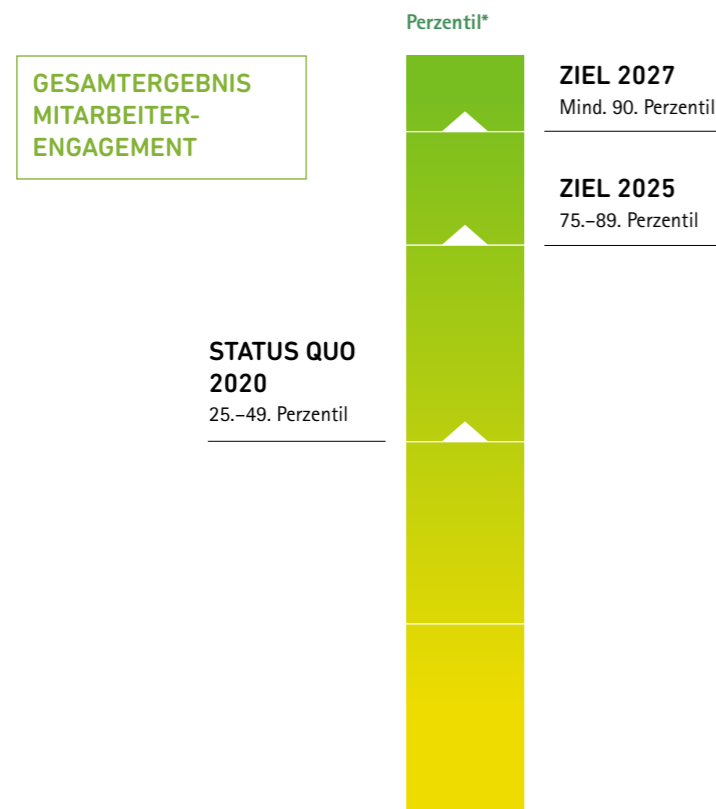
GINIE MULDER, Teamleiterin Logistics, steht zwischen Verpackungen im Lager der Multi Client Site Emmen und kontrolliert die Aluminium-Behälter, bevor sie mit Kundenmaterial befüllt werden.

GRI-STANDARD	THEMA
	<p>Unsere Mitarbeitenden beteiligen wir wie folgt an der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:</p> <ul style="list-style-type: none"> · In unserem Intranet stellen wir alle nötigen Informationen zur Verfügung. Dort finden sich neben der 360° Safety Culture und der HSSE Policy die Verfahrens- und Betriebsanweisungen, detaillierte Formulare zur Anlagensicherheit und zur Gefährdungsbeurteilung. · Wir führen sogenannte Rückkehrgespräche: Kehrt ein Mitarbeiter nach einem Arbeitsunfall und erfolgter Genesung an seinen Arbeitsplatz zurück, führt die Führungskraft mit ihm ein Rückkehrgespräch. Ziel ist es, zur Vermeidung von ähnlichen Unfällen geeignete Maßnahmen festzustellen und festzulegen. Dabei ist die Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters von unschätzbarem Wert. Dieses Gespräch wird dokumentiert. <p>Die Covid-19-Pandemie erforderte ab dem Jahr 2020 ergänzende Prozesse und Strukturen, um die Corona-Krise zu managen. Dazu richteten wir einen Corona-Krisenstab ein, der im Berichtszeitraum regelmäßig mindestens wöchentlich tagte. Er sammelte Informationen über die Lage im Unternehmen, bei unseren Mitarbeitenden und aus dem politisch-regulatorischen Umfeld, bewertete sie und leitete daraus geeignete unternehmensinterne Maßnahmen ab. Der Krisenstab steuerte die Umsetzung der Maßnahmen und überprüfte ihre Wirksamkeit. 2021 setzt er seine Arbeit fort; er besteht aus Mitgliedern der Geschäftsführung und aus Spezialisten der Bereiche Kommunikation, HSSE und HR. Über verschiedene betriebliche HSSE-Anweisungen legte der Stab Maßnahmen zum Gesundheitsschutz von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern fest und aktualisierte sie fortlaufend. Dazu gehörten die AHA-Formel (Abstand, Hygiene, Alltagsmaske) und L-Regeln (Lüftung), Raumkonzepte, Temperaturmessungen, neue Besucherregelungen, Einführung des mobilen Arbeitens, Einschränkung von Reisetätigkeiten, virtuelle Treffen per Videokonferenzen, Testangebote für Mitarbeitende und vieles mehr. Unsere Mitarbeiter informierten sich über das betriebsinterne Intranet regelmäßig über die neuesten Gesundheitsschutzmaßnahmen und wurden per Video-Podcasts der Geschäftsführung und des Krisenstabsleiters auf den neuesten Stand gebracht. Durch das frühzeitige Ergreifen der richtigen Maßnahmen, die regelmäßige Kommunikation und die konsequente Steuerung der Konzepte hat GETEC das Corona-Jahr 2020 erfolgreich gemanagt.</p>
403-5	<p>MITARBEITERSCHULUNGEN ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ</p> <p>Fortlaufende Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen stützen unser System zu Arbeitssicherheit und Gesundheit. Wir nutzen dazu das Online-Schulungssystem SAM, das verschiedene Sicherheitsschulungen umfasst, die entweder als jährliche Pflichtschulungen oder als zusätzliche Unterweisungen absolviert werden. Sowohl technische Mitarbeiter als auch das Büropersonal müssen in bestimmte Themen eingewiesen werden. Die Zuweisung der Schulungen liegt in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft. Je nach Tätigkeitsprofil gibt es verschiedene zu erarbeitende Schulungspakete. Die Schulungen für das Büropersonal reichen vom Brandschutz über Erste-Hilfe-Maßnahmen bis hin zu den Gefährdungen durch elektrischen Strom. Für die technischen Mitarbeitenden umfasst das Paket zusätzliche Schulungen von der persönlichen Schutzausrüstung und der Instandhaltung von Anlagen und Maschinen über den sicheren Umgang mit Werkzeugen, heißen Medien und Gefahrstoffen bis hin zum Gebrauch von Leitern und Tritten.</p> <p>Geplante Schulungsintensität: Ø 25 Schulungen pro Mitarbeiter im Jahr Ø Gesamtschulungsdauer 2020 je Mitarbeiter: 6,25 Stunden Ø 19 Sicherheitsschulungen pro Mitarbeiter: 4,75 Stunden 6 Schulungen zu anderen Fachthemen: 1,5 Stunden</p>
403-6	<p>FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER MITARBEITER</p> <p>Darüber hinaus bietet GETEC seinen Mitarbeitern ergonomische Büromöbel von höchstem Standard. Für die regionale Plattform Deutschland haben wir an den Standorten Berlin und Hamburg Bürokonzepte verwirklicht, die Rückzugsinseln für persönliche Gespräche bieten. In allen regionalen Unternehmen finden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen gemäß den lokalen HSSE-Standards statt, um die Büros weiter zu optimieren, Maßnahmen festzulegen und stufenweise umzusetzen. In Deutschland begleitet hier auch der 2019 gegründete Betriebsrat.</p>

GRI-STANDARD	THEMA
	<p>Seit Jahren gibt es am Standort Magdeburg eine Laufgruppe, die für die Teilnahme an Wettkämpfen trainiert, bei denen man sich mit anderen Unternehmen misst (beispielsweise der Magdeburger Firmenstaffellauf). An diesem Format nehmen Laufgruppen standortübergreifend teil – das Event ist also nicht nur gesundheitsfördernd, sondern auch teambildend. Während der Covid-Pandemie 2020 und 2021 findet dieser Lauf virtuell statt. Die Läufer sind durch eine App miteinander verbunden. Dieses neue Format ermöglicht auch international, dass noch mehr Mitarbeiter über die gesamte Gruppe hinweg für den Laufsport motiviert werden. Davon profitiert nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter, sondern der Teamgeist wird auch über Grenzen hinweg gestärkt.</p> <p>Unsere Ziele, um die Mitarbeitergesundheit weiter zu fördern, sind: Präventionsmaßnahmen (Workshops, Gesundheitstage), Kooperationen mit Fitnessstudios sowie Betriebssportangebote. Zudem wollen wir mittelfristig ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement aufbauen mit Fokus auf: Kommunikation, Führungskräfte- und Change-Management. Eine strukturierte Analyse soll zunächst den Bedarf an Gesundheitsmanagement offenlegen. Maßnahmen der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung sollen den Fokus auf Führungskräfte, Rahmenbedingungen und Arbeitsschutz richten.</p>
403-7	<p>VERMEIDUNG UND MINIMIERUNG VON DIREKT MIT GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN VERBUNDENEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSSICHERHEIT UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ</p> <p>Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie in ihren Unternehmen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen. Die Lieferanten sollen eine hohe Qualität in ihren Geschäftsprozessen sicherstellen; dies beinhaltet allem voran Arbeitsschutz und Gesundheit. In unserem neu entwickelten Supplier Code of Conduct, den drei Viertel unserer Top-Lieferanten im Jahr 2020 bereits anerkannt haben, legen wir folgende Anforderungen fest: Unsere Geschäftspartner halten die Grundlagen und anwendbaren Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ein. Sie sorgen für angemessene Kontrollen, sichere Arbeitsabläufe, vorbeugende Instandhaltungen und die erforderlichen technischen Schutzmaßnahmen, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu minimieren und ein sicheres Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter und Dritte am Arbeitsplatz auf Basis der jeweils geltenden örtlichen Gesetze zu gewährleisten. In unsere Dienstleistungsverträge haben wir den Passus der Unfallmeldung an GETEC aufgenommen.</p> <p>Zusammenarbeit mit Subunternehmen Werden Mitarbeiter mehrerer Unternehmen oder selbstständige Einzelunternehmer an einem Arbeitsplatz tätig, haben die Beteiligten gemäß § 13 BetrSichV (Betriebssicherheitsverordnung)/§ 6 DGVV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention – hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zusammenzuarbeiten. Insbesondere haben sie, soweit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, einen Koordinator zu bestimmen, der die Arbeiten aufeinander abstimmt. Dieser muss über festgelegte Qualifikationen verfügen und ist zur Abwehr besonderer Gefahren mit entsprechender Weisungsbefugnis auszustatten. Teilweise kommt auch die Baustellenverordnung (BaustellV) zum Tragen. Diese Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber regelt GETEC über eine Betriebsanweisung, einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan und einen Abfragebogen für den Koordinator.</p>
103-3	<p>BEURTEILUNG DES MANAGEMENTANSATZES</p> <p>Nach Unfällen, Beinahe-Unfällen und unsicheren Zuständen erfolgt eine Ursachenanalyse (siehe oben). Anschließend werden neue Maßnahmen zur Unfallverhütung festgelegt. Der Fachbereich verantwortet die Umsetzung der Maßnahmen. Fachbereich und Abteilung HSSE überprüfen gemeinsam die Umsetzung und bewerten die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen.</p> <p>Die Unfallrate bei GETEC ist seit drei Jahren in Folge stetig gesunken. Wir liegen hier deutlich unter sämtlichen Erfahrungs- und Durchschnittswerten in unserer Branche und arbeiten ständig weiter am Ziel, die Unfallrate so niedrig wie möglich zu halten.</p>
403-9	<p>ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN</p> <p>Die Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (ein Tag und mehr) pro eine Million Arbeitsstunden – Lost Time Injury Rate, LTIR – lag im Berichtszeitraum bei 3,14. Todesfälle gab es keine. Weiterhin erfassen wir die Ereignishäufigkeitsrate Total Recordable Incident Rate (TRIR), die 2020 bei 5,96 pro eine Million Arbeitsstunden lag. Diese Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen umfasst beispielsweise auch medizinische Behandlungen sowie Unfälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit.</p>

WIE ENGAGIERT SIND UNSERE MITARBEITER?

ZUSAMMENGEFASSTE ERGEBNISSE DER UMFRAGE ZUM MITARBEITER-ENGAGEMENT UND WIE WIR UNS VERBESSERN WOLLEN



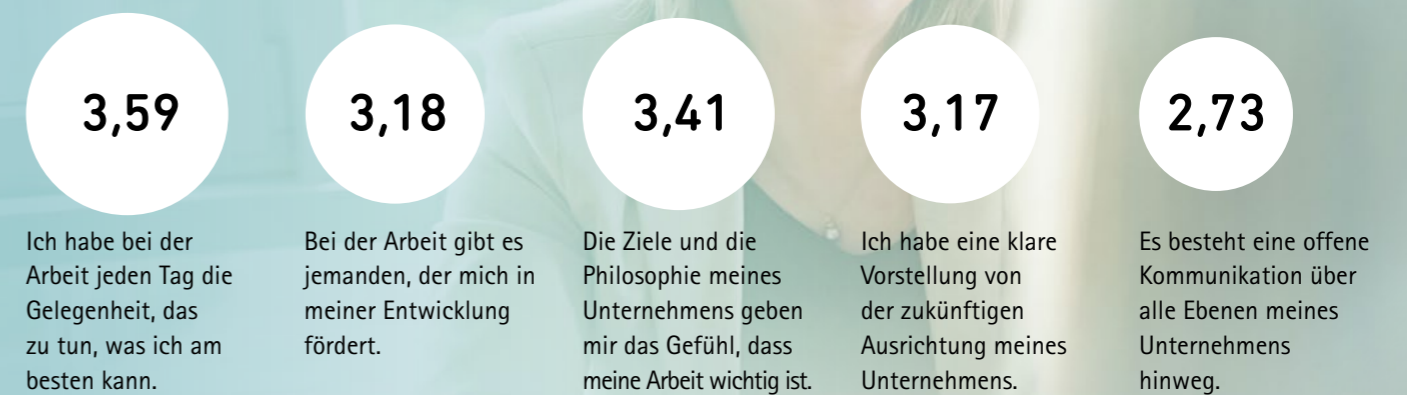
* **ERKLÄRUNG PERZENTIL:** Das 25. Perzentil zeigt, dass 75 % der Arbeitsgruppen über diesem Ergebnis liegen. Je höher das Perzentil, desto stärker ist das Element im Vergleich mit der Datenbank. Der Perzentilrang wird als Bezugswert verwendet, anhand dessen die Ergebnisse Ihres Teams im Vergleich mit anderen Teams ermittelt werden können.

** **ERKLÄRUNG PUNKTE:** Es können bis zu fünf Punkte vergeben werden. Ob diese Punktzahl stark oder schwach ist, hängt nicht von der absoluten Höhe der Punktzahl ab, sondern davon, wie vergleichbare Arbeitsgruppen dieselbe Frage beantworten. Basis für die Vergleichsgruppe ist die Datenbank von Gallup.

STÄRKEN** Ergebnisse im 25.-49. Perzentil



SCHWÄCHEN** Ergebnisse 25. Perzentil



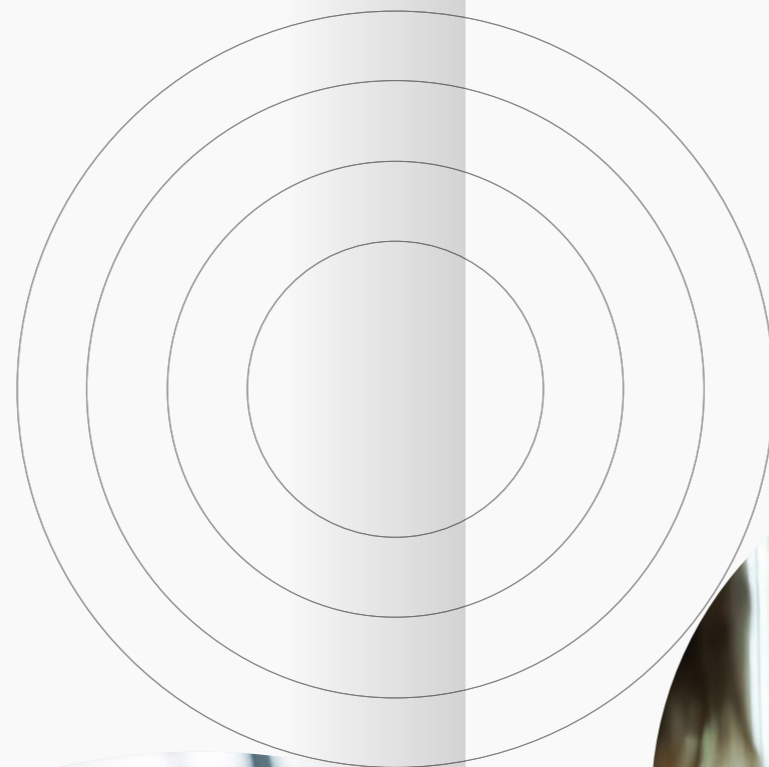
WIE NUTZEN WIR DIE ERGEBNISSE, UM UNS ZU VERBESSERN?

- Teams erhalten die Ergebnisse in einem Informationsmeeting
- Teams diskutieren die Ergebnisse mit einem Vorgesetzten und bei Bedarf mit einem Businesspartner der Personalabteilung (HR)
- Teams analysieren die Ergebnisse ohne Vorgesetzten und präsentieren ihm ihre Schlussfolgerungen, das kann auch anonym über eine Vertrauensperson erfolgen
- Mitarbeiter wählen die für sie drei relevantesten Handlungsfelder und definieren Maßnahmen
- Fachkraft oder Vertrauensperson moderiert einen Folgetermin, diskutiert die Handlungsfelder und Maßnahmen, prüft die Machbarkeit und stellt sicher, dass der Fortschritt regelmäßig besprochen wird
- Erstellung eines Maßnahmenplans für Geschäftsführung und HR
- Monitoring der Umsetzung



FLORIAN KLITSCH, Leiter Project Management Office GETEC Group, holt sein Kind von der GETEC-Kita ab. Auch seine Partnerin arbeitet bei GETEC. Dass sich die betriebseigene Kita direkt neben der Zentrale in Magdeburg befindet, ist für alle drei sehr praktisch. Die Einrichtung wurde 2014 eröffnet und seitdem von der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. betrieben. Auf insgesamt 925 m² Innenfläche und 5.000 m² Außengelände befinden sich neben den üblichen Räumlichkeiten ein Kreativraum, ein Sinnespfad, ein Trampolin, Hochbeete zum Anbau von Gemüse, Blumen und Kräutern – und viel Platz für 39 Krippenzwerg, 44 Kindergartenkinder und ein Bienenvolk.

GOVERN- NANCE



COMPLIANCE METRICS

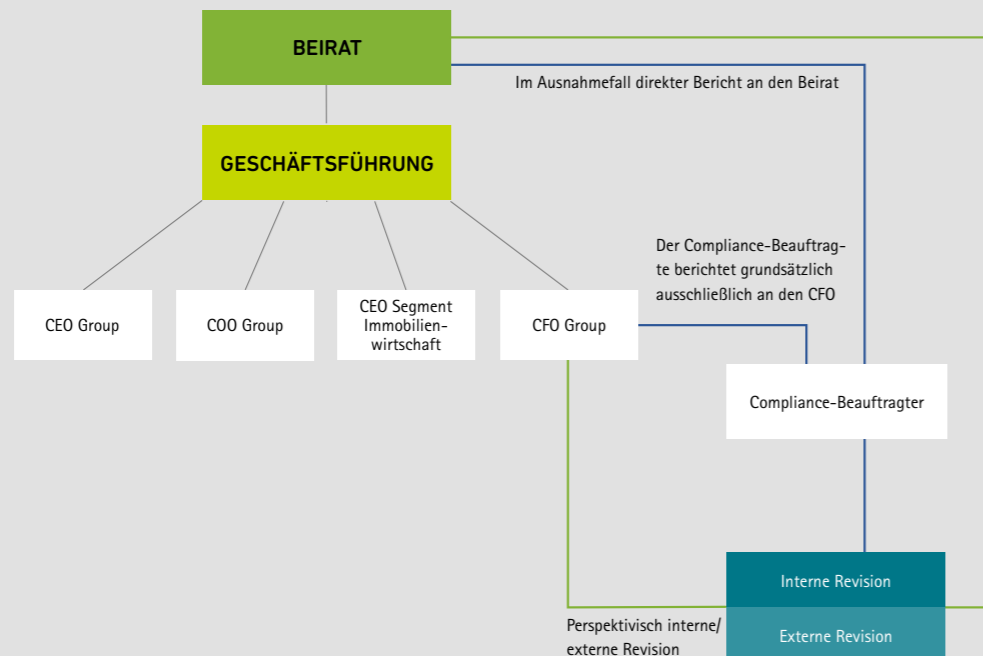
EINE UNTERNEHMENSFÜHRUNG IST IMMER NUR SO GUT WIE DIE HANDELNDEN PERSONEN – UND DIE UNTERSTÜTZUNG DURCH IMPLEMENTIERTE SYSTEME

Ein Unternehmen kann nur so gut sein, wie es geführt wird. Während früher Führung immer nur an Personen geknüpft wurde, werden jetzt auch verstärkt Prozesse so gestaltet, dass die Organisation auch unabhängig von einzelnen Personen geführt werden kann. Implementierung von ESG-/Compliance-Systemen, die Vermittlung der Regeln und natürlich auch handelnde Personen spielen beim Erfolg der modernen Unternehmensführung eine zentrale Rolle.

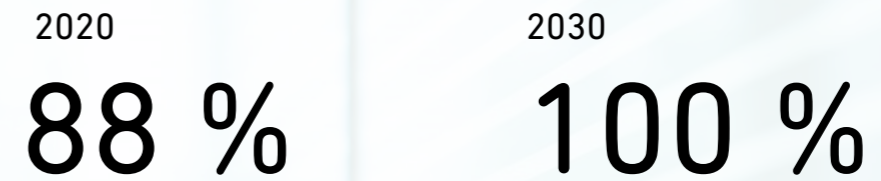


GETEC-Group-Compliance-Organisation

102-18 FÜHRUNGSSTRUKTUR



GESCHULTE MITARBEITER (CODE OF CONDUCT)



MASSNAHMEN

- Fokussierung einer starken Compliance-Kultur
- Schulungs- und Prüfungsplan
- Jährliche Bestätigung der Einhaltung des Code of Conduct

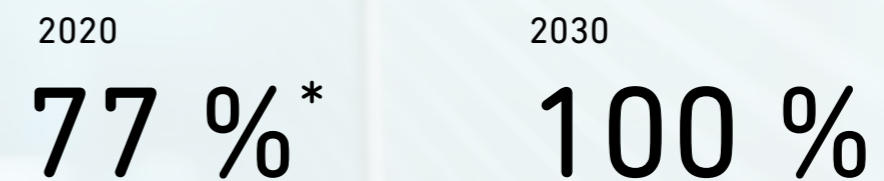
BESCHAFFUNGSVOLUMEN IN LÄNDERN MIT CPI <60 PUNKTE



MASSNAHMEN

- Risikobewertung von Ländern und Branchen
- Leitlinie für nachhaltige Beschaffung
- Mindestanforderungen an Beschaffungsvorgänge

LIEFERANTEN, DIE DEN SUPPLIER CODE OF CONDUCT VON GETEC ANERKENNEN



* Hauptlieferanten.

MASSNAHMEN

- Anerkennung des Supplier Code of Conduct bei Vertragsschluss
- Nachweis der Supplier-Code-of-Conduct-Einhaltung
- Klares Reglement bei Nichteinhaltung

COMPLIANCE (ETHIK/ANTI-KORRUPTION) & UMWELTCOMPLIANCE

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

GRI 307: UMWELTCOMPLIANCE IN KOMBINATION MIT GRI 103

GRI-STANDARD	THEMA
103-1	<p>ERLÄUTERUNG DES WESENTLICHEN THEMAS UND SEINER ABGRENZUNG</p> <p>Unser Geschäftserfolg beruht signifikant auf unserer Reputation am Markt. Neben unserem eigenen Anspruch und unserem Selbstverständnis, dass wir uns an Regeln halten, könnte durch die Nichteinhaltung gesetzlicher, vertraglicher oder auch interner Vorgaben sowie ethischer Standards der Ruf unserer Firma leiden. Abgesehen von strafrechtlichen oder zivilrechtlichen Folgen kann ein Fehlverhalten daher auch dazu führen, dass Aufträge durch Kunden nicht erteilt oder zurückgezogen werden, wir von Ausschreibungen ausgeschlossen werden oder unsere Unterauftragnehmer nicht mehr mit uns zusammenarbeiten.</p> <p>Ethisch einwandfreies Verhalten ist für GETEC eine Selbstverständlichkeit. So wie wir erwarten, dass sich unsere Geschäftspartner und Stakeholder ethisch und moralisch einwandfrei verhalten, legen wir diesen Maßstab auch an uns selbst an. Es ist unsere Überzeugung, dass alle Beteiligten, aber auch schutzbedürftige Personen davon profitieren, wenn ethische Standards im Geschäftsleben eingehalten werden. Zu einem ethisch einwandfreien Verhalten gehört selbstverständlich auch, dass Korruption weder geduldet noch gefördert, sondern stets verhindert wird.</p> <p>Sowohl die Einhaltung ethischer Standards als auch die Verhinderung von Korruption sind für die geschäftliche Entwicklung eines Unternehmens wie GETEC von großer Bedeutung. Unabhängig von den Ansprüchen, die wir an uns selbst stellen, gefährden Verstöße gegen diese Grundlagen unsere weitere Entwicklung. Sei es, weil Unternehmensvermögen abgezogen oder aber das Unternehmen den oben bereits genannten Nachteilen ausgesetzt wird. Weiterhin können wir nicht akzeptieren, dass durch Korruption der faire Wettbewerb ausgehebelt wird.</p> <p>Bereits jetzt müssen wir bei der Teilnahme an vielen Ausschreibungen im privaten oder öffentlichen Raum Erklärungen über die Einhaltung ethischer Standards im Geschäftsleben abgeben. Entsprechend achtet GETEC sehr darauf, dass es nicht zu Verstößen kommt, und schult regelmäßig sowohl Führungskräfte als auch Belegschaft. Werden mögliche Verstöße erkannt oder gemeldet, werden sie von unserer Compliance-Organisation untersucht. Stellt sich dabei heraus, dass tatsächlich ein Verstoß vorliegt, werden die erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um einen etwaigen Schaden auszugleichen und Wiederholungen zu verhindern. Im Extremfall kann dies auch dazu führen, dass Kündigungen ausgesprochen werden.</p> <p>Die Compliance-Vorgaben gelten für alle konsolidierten Gesellschaften der GETEC Group. Eine Besonderheit gilt für unsere Beteiligung in Italien. Die Anteile an diesen Gesellschaften wurden erst Mitte 2021 in die GETEC Group eingebracht. Im Zuge der Integration werden die dort bereits bestehenden Compliance-Vorgaben, die grundsätzlich mit denen der GETEC Group vergleichbar sind, mit den Standardregelungen der Gruppe harmonisiert.</p> <p>Unsere gesellschaftliche Verantwortung sehen wir aber nicht allein auf unser Unternehmen beschränkt. Als einer der führenden Energiedienstleister und Contracting-Spezialisten für Industrie und Immobilienwirtschaft in Europa übernehmen wir auch Verantwortung für unsere Kunden und Geschäftspartner. Zum einen navigieren wir sie durch eine immer komplexer werdende Energiewelt und bieten ihnen Know-how für smarte, effiziente und grüne Energielösungen. Zum anderen unterstützen wir unsere Partnerfirmen auch in anderen Nachhaltigkeitsbelangen – beispielsweise beim Thema Compliance. Mit unserem Supplier Code of Conduct setzen wir unser Verständnis für faires Handeln und regelkonformes Verhalten in unserer Lieferkette direkt bei unseren Lieferanten an. Verstöße seitens unserer Zulieferer würden immer auch auf GETEC zurückfallen. Die soziale Bewertung der Zulieferer haben wir im Jahr 2020 gestartet, der Prozess der Einbeziehung von Firmen in unsere soziale Bewertung ist noch nicht abgeschlossen.</p> <p>Auch Umweltcompliance spielt für ein Unternehmen aus unserer Branche eine entscheidende Rolle. Die Einhaltung umweltrelevanter rechtlicher Vorgaben ist für uns wesentlich und selbstverständlich. Andernfalls drohen Bußgelder, Sanktionen, eine negative Reputation und etwaige Schäden an der Umwelt. Eine funktionierende Umweltcompliance ist Voraussetzung für unser Geschäftsmodell. Sie gilt für alle Standorte und Plattformen. Verantwortlich dafür zeichnen die Fachbereiche Realisierung, Genehmigung und Umweltschutz sowie Betrieb und Service.</p>

103-2

DER MANAGEMENTANSATZ UND SEINE BESTANDTEILE

Compliance-Managementsystem

GETEC hat ein Compliance-Managementsystem für die gesamte Gruppe implementiert.

Die wesentlichen Eckpunkte sehen wie folgt aus:

Etablierung einer eigenständigen und unabhängigen Compliance-Organisation. Die Unabhängigkeit der Organisation wird durch eine direkte Berichtslinie an den Vorsitzenden des Beirats der Unternehmensgruppe sichergestellt. Weiterhin ist die Compliance-Organisation berechtigt, alle aus ihrer Sicht erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, umzusetzen und direkt auf andere Organisationseinheiten zuzugreifen.

Weiterer Eckpunkt ist die interne Organisationsstruktur der Compliance-Abteilung. Diese hat sich ein internes Regelwerk gegeben, das folgende Struktur aufweist:

1. Organisation und Aufgabenbeschreibung Compliance-Organisation
2. Übersicht compliancerelevanter Tätigkeitsfelder
3. Berichtswesen zum Compliance-Management
4. Abfrage von Compliance-Erklärungen
5. Prozess zur Prüfung von Compliance-Vorgängen
6. Checkliste für Termine und regelmäßige Abfragen
7. Schulungsplan für Compliance
8. Prüfungsplan für Compliance

Compliancerelevante Tätigkeitsfelder

Als compliancerelevante Tätigkeitsfelder werden solche Tätigkeitsfelder der GETEC Group definiert, die einem erhöhten Risiko unterliegen, dass es in diesen Bereichen zu Compliance-Verstößen kommt. Jeder als compliancerelevant identifizierte Tätigkeitsbereich wird einer Risikokategorie zugeordnet (gering, mittel, hoch). Entsprechend den Risikokategorien werden der Geschäftsführung der GETEC Group Prüfungsschwerpunkte im Rahmen des jährlichen Prüfungsplans vorgeschlagen. Die Liste der compliancerelevanten Tätigkeitsfelder nebst Risikokategorien ist im ersten Quartal eines Kalenderjahres auf Aktualität zu prüfen und bei Bedarf anzupassen.

Im Industriesegment reichen compliancerelevante Tätigkeiten von der Beauftragung von Dienstleistungen über die Teilnahme an Veranstaltungen und den Schutz von Betriebsgeheimnissen bis hin zum Wettbewerbsrecht. Im Immobiliensegment ist beispielsweise der Einsatz von Vermittlern und Beratern sensibel. Im Bereich Operations haben unter anderem Beschaffung und Emissionsschutz/Genehmigungen ein mittleres Compliance-Risiko. In die Risikokategorie „hoch“ in den Zentralbereichen fallen der Einkauf (Vermeidung von Korruption) und Buchhaltung/Rechnungswesen/Treasury (Kontrolle Zahlungseingänge, Rechnungskontrolle, Zahlungsfreigaben). Beim Energiemanagement betrifft Compliance vornehmlich die Beschaffung; beim Auslandsgeschäft geht es um die Risikobetrachtung der einzelnen Länder.

Ziel des Managementsystems ist, Compliance-Verstöße in der gesamten Gruppe zu vermeiden, aber auch eine Compliance-Kultur zu etablieren, die über das Unternehmen hinausreicht. Das heißt, sowohl GETEC-Mitarbeiter als auch Externe sollen proaktiv zu Vorgängen berichten können. Nur so kann die Compliance-Kultur übergreifend verankert und können Verstöße verhindert werden.

GRI-STANDARD **THEMA****Compliance-Organisation**

Die Compliance-Organisation der GETEC Group besteht aus dem Compliance-Beauftragten, der Compliance-Assistenz und dem CFO, an den der Compliance-Beauftragte berichtet. Im Ausnahmefall berichtet der Compliance-Beauftragte an den Vorsitzenden des Beirats der GETEC Group, der nur in diesem Fall zur Compliance-Organisation gezählt wird.

Aufgabe der Organisation ist die Unterstützung der Geschäftsführung der GETEC Group bei der Sicherstellung der Einhaltung einschlägiger externer und interner Regelwerke (Governance) durch die GETEC Group und ihre Mitarbeiter. Dies umfasst folgende Kernaufgaben:

- Erstellung von Vorschlägen zur Neuregelung oder Aktualisierung interner Regelwerke mit compliancerelevanten Inhalten
- Erstellung einer Übersicht der besonders compliancegefährdeten Bereiche der GETEC Group
- Erstellung von Compliance-Prüfungsplänen und Durchführung von einzelfallunabhängigen Compliance-Prüfungen nach Freigabe der Geschäftsführung der GETEC Group
- Information und Schulung der Unternehmensgruppe über compliancerelevante Aspekte
- Führung eines Compliance-Berichtswesens
- Anlassbezogene Untersuchung von Compliance-Vorgängen

Zu den Aufgaben der Compliance-Organisation gehören ausdrücklich nicht Themen der Compliance in Steuerangelegenheiten.

Die Compliance-Organisation wird nach eigenem Ermessen tätig und organisiert die von ihr wahrzunehmenden Aufgaben eigenständig. Es liegt in ihrem Ermessen, ob sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe externe Ressourcen nutzt. Relevante Tätigkeitsentscheidungen hierzu werden vom Compliance-Beauftragten im Regelfall in Abstimmung mit dem CFO getroffen.

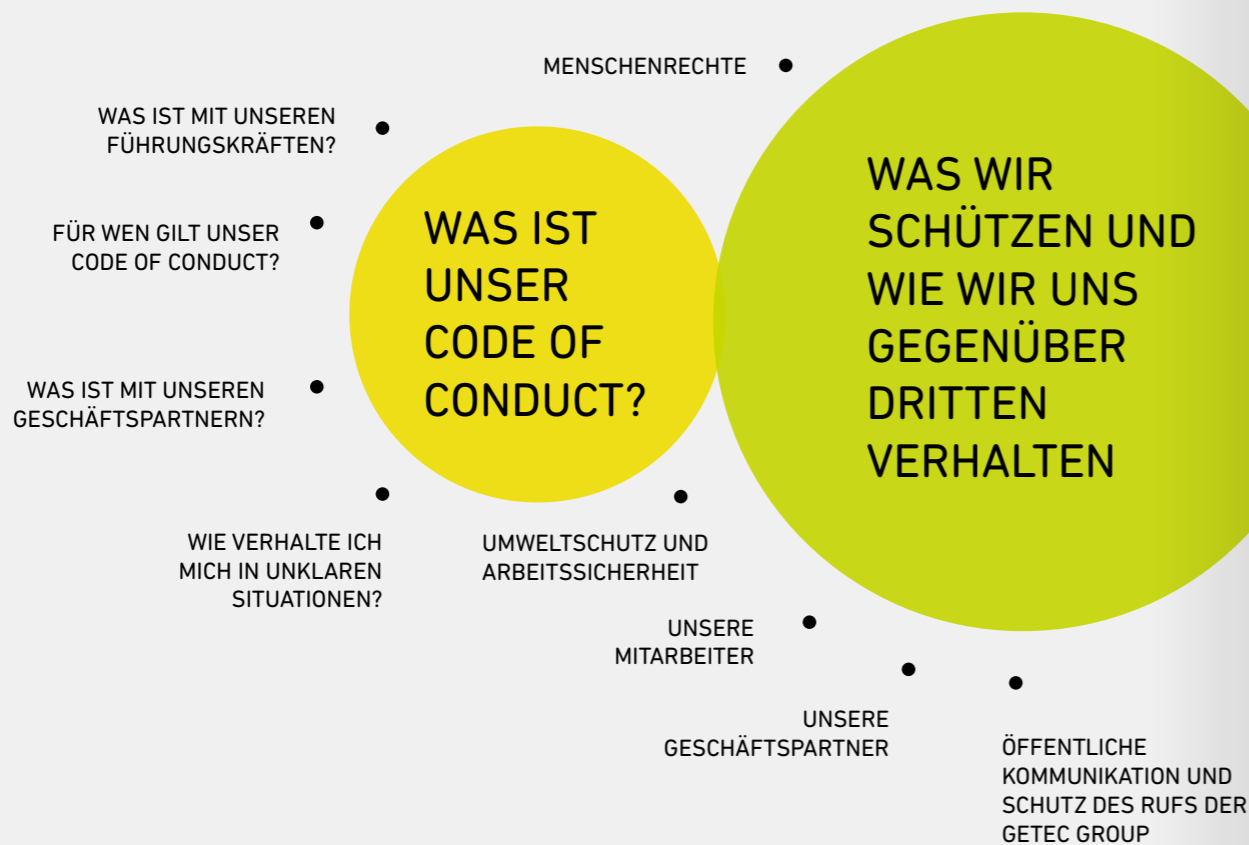


SILVIO FAVA, Leiter der italienischen Rechtsabteilung und Compliance-Beauftragter der regionalen Plattform Italien in seinem Büro in Piacenza

UNSER CODE OF CONDUCT IM ÜBERBLICK

Regeltreue ist unerlässlich und für uns eine Selbstverständlichkeit. In unserem Code of Conduct sind alle Grundregeln unseres Handelns zusammengefasst. Darin geben wir ein Versprechen an uns selbst und an alle Menschen und Einrichtungen, mit denen wir zu tun haben, dass wir ethisch und moralisch einwandfrei und im Einklang mit den für uns geltenden Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften handeln.

Unser Code of Conduct gilt ohne Ausnahmen für alle Angestellten und Organe von GETEC. Er gibt vor, was von jedem Einzelnen bei GETEC erwartet wird, und unterstützt uns bei einer verantwortungsbewussten und respektvollen Arbeitsweise. Alle sind verpflichtet, sich mit dem Code of Conduct vertraut zu machen und bei Bedarf Rücksprache mit den jeweiligen Vorgesetzten zu halten. Darüber hinaus bestätigen alle Führungskräfte der obersten drei Führungsebenen einmal jährlich auch formell, dass sie entsprechend unserem Code of Conduct gehandelt haben. Jeder soll sich so verhalten, dass seine Arbeit stets sicher und ethisch einwandfrei ist sowie mit den gültigen Gesetzen und Vorschriften, den Anforderungen von GETEC, den Werten, Verhaltensweisen und unseren Zielen übereinstimmt.



Unseren kompletten Code of Conduct können Sie hier downloaden

DOWNLOAD

UNSER SUPPLIER CODE OF CONDUCT IM ÜBERBLICK

Unsere freiwilligen Verhaltensregeln, die wir in unserem Code of Conduct verankert haben, gehen über die strikte Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen hinaus. Wir verstehen diese Regeln als Chance, um positiv auf die gesamte Wertschöpfungskette Einfluss zu nehmen, und als Grundlage einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Deswegen erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, diese ebenfalls anzuerkennen und danach zu handeln.

Darum richtet sich unser Supplier Code of Conduct (nachfolgend: SCoC) an unsere Dienstleister, Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer und Berater.

GETEC erwartet von seinen Geschäftspartnern, diesen SCoC anzuerkennen und hiernach zu handeln. Um dies zu erreichen, geben unsere Geschäftspartner den vorliegenden Verhaltenskodex auch an ihre Mitarbeiter und, soweit möglich, auch an ihre Berater und Auftragnehmer weiter und bewirken seine Befolgung.



Unseren kompletten Supplier Code of Conduct können Sie hier downloaden

DOWNLOAD

GRI-STANDARD THEMA

Dieser SCoC ist notwendiger Bestandteil unserer Geschäftsbeziehungen und ist von unseren Geschäftspartnern bei Vertragsschluss ausdrücklich anzuerkennen, sofern diese nicht bereits eigene adäquate Regelwerke haben. Sollte ein Geschäftspartner einen Teil dieses SCoC nicht einhalten, erwarten wir, dass jener Geschäftspartner unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergreift, um die Einhaltung des SCoC sicherzustellen. Wir behalten uns vor, Verträge mit solchen Geschäftspartnern, die im Rahmen einer Prüfung (Audits, Bewertungen) nicht nachweisen können, dass sie diesen SCoC einhalten, zu kündigen.

Der SCoC wurde 2020 ausgerollt. Die Anerkennung des SCoC durch Lieferanten erfolgte im Berichtsjahr schrittweise und wird fortgesetzt. Gestartet wurde 2020 mit unseren Top-Lieferanten: 77 % von ihnen hatten 2020 den SCoC bereits anerkannt. Unser Ziel ist es, dass zügig die Anerkennung durch alle Lieferanten erfolgt.

Die Beschaffung von Materialien und Leistungen erfolgt unter der Einhaltung sämtlicher Gesetze, Verordnungen und unternehmensinternen Richtlinien. Um unserer Verantwortung beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen gerecht zu werden, haben wir an der regionalen Plattform Deutschland eine Leitlinie für nachhaltige Beschaffung erstellt. Solange sich die geplante zentrale Einkaufsabteilung noch im Aufbau befindet, dient der Leitfaden für den Bereich Technischer Einkauf; ausgenommen ist die Beschaffung von Energie und Brennstoffen. Die Leitlinie ist für alle unsere Mitarbeiter verpflichtend und dient zur Orientierung, bei der Beschaffung auf Nachhaltigkeit zu achten. Zusätzlich gibt es die Anweisung „Mindestanforderungen an Beschaffungsvorgänge“. Diese umfasst beispielsweise Vorgaben zu Ausschreibungen, Verhandlungen mit Auftragnehmern, Vergaben, Lieferantenfregabe, Vertragsanforderungen und Dokumentationen.

Darüber hinaus bewertet GETEC länder- und branchenspezifische Risiken. Die Länder- und Branchen-Risikobewertung erlaubt die Identifizierung und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken in den Ländern, in denen die Direktlieferanten ihres Unternehmens ihren Hauptsitz haben beziehungsweise im Rahmen von Lieferantenaudits Subunternehmen aus diesen Ländern betraut sind. Ziel der Analyse ist es herauszufinden, ob GETEC Rohstoffe oder Materialien aus einer Region beziehungsweise einer Branche bezieht, in der die Einhaltung von Sozial- und Umweltmindeststandards nicht oder nur teilweise sichergestellt ist. Länder- und Branchenrisiken bewerten wir anhand des Corruption Perception Index (CPI) von Transparency International, der das Korruptionsrisiko beziffert.

Umweltcompliance

Der respektvolle Umgang mit der Umwelt zählt zu unserer Unternehmensphilosophie und ist in unserem operativen Handeln tief verankert. Unser Ziel ist es, dass wir möglichst wenig Unfälle verursachen, schwerwiegende Unfälle komplett verhindern, Gesundheitsgefährdungen vermeiden und keine Umweltschäden verursachen.

Hier ein Auszug umweltrechtlicher Themen inklusive der dazugehörigen Gesetze:

- Immissionsschutz: Überwachung für immissionsschutzrechtlich genehmigungsbedürftige Bestandsanlagen, Anlagen gemäß 44. BImSchV (Bundes-Immissionsschutzverordnung) sowie Anlagen gemäß 42. BImSchV
- Erstellung immissionsschutzrechtlicher Genehmigungsverfahren, Überwachungspläne und Emissionsberichte
- Meldeverpflichtungen, zum Beispiel EEG-Umlage, EEG-Eigenversorgung, Energiestatistiken
- Erstellung und Abgabe der Emissionserklärung nach 11. BImSchV
- Antragsstellung und Verfahrensbegleitung für erforderliche Änderungen von immissionsschutzrechtlich genehmigungsbedürftigen Bestandsanlagen
- Durchführung von Genehmigungsverfahren sowie Erstellung von Antragsunterlagen (Antrag auf Neugenehmigung gemäß § 4 BImSchG, Antrag auf Änderungsgenehmigung gemäß § 16 BImSchG)

Eine funktionierende Umweltcompliance erwarten wir auch von unseren Partnerfirmen. Wir verlangen von ihnen, dass sie folgende Maßgaben erfüllen:

- Alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften werden eingehalten.
- Die Entwicklung und Herstellung ihrer Produkte sowie deren Transport, Lagerung, Verwendung und Entsorgung erfolgt sicher und umweltverträglich.
- Umwelt, Leben und Gesundheit sind vor Gefahren, die von ihren Herstellungsprozessen und Produkten ausgehen können, geschützt.
- Sie arbeiten ressourcenschonend, damit ihre Abfallmengen ebenso wie Emissionen in Luft, Wasser und Boden angemessen wiederverwertet und/oder reduziert werden, um die Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen und Biodiversität, Klimawandel und Wasserknappheit zu begrenzen.

GRI-STANDARD THEMA

Hinweisgebersystem „SpeakUp“

Unser Hinweisgebersystem SpeakUp, das es seit 2019 an der regionalen Plattform Deutschland gibt, ist ein wichtiger Baustein unseres Compliance-Management-Systems. Eine Anleitung erläutert ausführlich dessen Funktionsweise für unsere Mitarbeitenden. Deren Anonymität ist gewährleistet, da das Meldesystem durch eine externe Firma betrieben wird. Sämtliche Meldungen – egal ob telefonisch oder elektronisch – erfolgen dadurch vollständig anonym. Meldungen über compliancerelevante Vorgänge sollten vorrangig – wie bislang auch – den jeweiligen Vorgesetzten oder aber dem Bereich Recht und Compliance mitgeteilt werden. SpeakUp soll diese bewährten Meldewege nicht ersetzen, sondern lediglich um eine letzte Option für besonders sensible Vorgänge ergänzen.



Es gibt einen umfangreichen Sanktionskatalog der GETEC Group, der bei Compliance-Verstößen zur Anwendung kommt. Der Katalog definiert die Regelsanktionen bei Compliance-Verstößen innerhalb und außerhalb der GETEC Group. Er reicht von Ermahnungen über Abmahnungen bis hin zur Kündigung (für Mitarbeiter) beziehungsweise Auslistung (für Kunden). Es gilt aber in jedem Fall die Grundregel, dass eine Sanktion immer im Verhältnis zu dem jeweiligen Verstoß stehen muss. Verantwortlich sind die jeweiligen Compliance-Beauftragten an den regionalen Plattformen. Darüber hinaus liegt es im Ermessen der Geschäftsführung der GETEC Group, wie im Einzelfall auf einen Compliance-Verstoß zu reagieren ist, der durch den Sanktionskatalog nicht abgedeckt ist.

WELCHE VERANTWORTUNG TRAGEN LIEFERANTEN?



DAS UNTERNEHMEN VISSMANN TRÄGT IHREN NAMEN. TRAGEN SIE DAMIT EINE BESONDERE VERANTWORTUNG BEIM THEMA „ETHISCHES HANDELN“?

Nachhaltigkeit ist die Grundlage all unseres Handelns. Unser Purpose lautet: „Wir schaffen Lebensräume für zukünftige Generationen.“ Dieses Leitbild füllen alle 12.700 Mitglieder der weltweiten großen Viessmann-Familie jeden Tag aufs Neue mit Leben, und jeder Einzelne übernimmt Verantwortung. Wie sehr verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen

verankert ist, hat auch die Corona-Pandemie eindrucksvoll gezeigt. Wir haben einen unglaublichen Teamspirit, viel Pragmatismus und Unternehmertum bei unseren Familienmitgliedern erleben dürfen. Gleichzeitig haben wir unsere gesellschaftliche Verantwortung in der Krise noch einmal auf ein neues Level gehoben, indem wir Desinfektionsmittel, Masken, mobile Beatmungsgeräte und Luftreinigungslösungen selbst hergestellt und für diejenigen bereitgestellt haben, die am stärksten unter der Pandemie leiden.

SIE SIND NICHT NUR EINER DER WICHTIGSTEN SUPPLIER VON GETEC. SIE VERBINDET AUCH EINE KOOPERATIONSPARTNERSCHAFT. WAS HAT SIE DAZU BEWOGEN?

GETEC und Viessmann gehören nicht nur zu den führenden Anbietern in ihrem jeweiligen Geschäftsfeld, also Contracting beziehungsweise Anlagentechnik, sondern sie teilen auch die gleiche Mission, intelligente und nachhaltige Energielösungen bereitzustellen, die exakt zu den einzelnen Bedürfnissen ihrer Nutzer passen. Damit versetzen wir jeden in die Lage, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

„WIR SCHAFFEN LEBENS-RÄUME FÜR ZUKÜNFTIGE GENERATIONEN.“

SIE GELTEN BEI VISSMANN ALS „MANN DER ZUKUNFTSTHEMEN“. GEBEN SIE UNS BITTE EINEN KLEINEN AUSBlick, WAS SICH AUS IHRER PERSPEKTIVE IN DER NÄCHSTEN ZEIT BEI LIEFERANTENAUSWAHL, ZUSAMMENARBEIT UND LIEFERKETTEN VERÄNDERN WIRD.

Wer die Zukunft mitgestalten will, muss schon frühzeitig die Weichen dafür stellen. Das haben wir bei Viessmann getan – auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Unsere gesamte Wertschöpfungskette basiert auf dem Prinzip der Nachhaltigkeit, und unsere Partner wenden die gleichen Prinzipien an. Wir alle fühlen uns in der Pflicht gegenüber den kommenden Generationen und sind uns einig, dass es uns nur im Schulterschluss gelingen wird, unsere Erde als lebenswerten Planeten zu erhalten.

Maximilian Viessmann ist Co-CEO der Viessmann Group. 2018 übernahm der Sohn von Prof. Martin Viessmann gemeinsam mit Joachim Janssen die Führung des Unternehmens. Der Wirtschaftsingenieur und Unternehmensberater ist seit 2015 aktiv im Unternehmen tätig. Neben der digitalen und kulturellen Transformation der Gruppe treibt Maximilian Viessmann die Weiterentwicklung des Heizungs- und Klimageschäfts voran. Durch die Werte „verantwortlich“, „teamorientiert“ und „unternehmerisch“ bringt das Familienunternehmen zum Ausdruck, dass die Menschen im Vordergrund stehen, und investiert kontinuierlich in die Weiterentwicklung und Diversität der 12.700 Mitglieder großen Viessmann-Familie.

GRI-STANDARD	THEMA
102-9	LIEFERKETTE
	<p>Im Berichtsjahr 2020 beschafften die meisten Unternehmensbereiche der GETEC Group eigenständig die von ihnen benötigten Materialien, Waren, Komponenten oder Dienstleistungen. Mittelfristig wird die Deckung aller größeren Bedarfe durch den zentralen technischen Einkauf koordiniert; dies erarbeiten wir im Jahr 2021 in einem Strategieprojekt.</p>
	<p>Die GETEC Group bezieht Waren und Dienstleistungen aus den Branchen Energie und Umwelt, Metall und Elektronik, Chemie und Rohstoffe, aus der Baubranche sowie aus dem Dienstleistungssektor. Die Einkäufe sind in 15 Warengruppen zusammengefasst, wobei die einzelnen Lieferfirmen mehrere Warengruppen bedienen. Sie reichen von Komponenten für die Wärme- und Kälteerzeugung, Kraft- und Stromerzeugung über Dampf- und Kondensat-Systeme, Brennstoffversorgung, Mess- und Steuerungstechnik bis hin zu Bautechnik, Wartungs- und Instandhaltungsdienstleistungen, Montage und Facility Management. Unter die Kategorie „Sonstige“ entfallen Labor- und Prüfdienstleistungen, Logistik und Verpackungen sowie Reisen und Fuhrpark.</p>
	<p>Einen wichtigen Teil unserer Lieferkette betrifft das Projektgeschäft, das oft ein kundespezifisches Einzelgeschäft ist. Für ein Großprojekt beauftragen wir rund 100 Lieferanten und Dienstleistungsunternehmen. Diese beliefern uns beispielsweise mit allen Komponenten, die wir für eine Energieanlage benötigen – von der Pumpe für 100 Euro bis hin zur Kesselanlage für 20 Millionen Euro. Nach der Anlagenfertigstellung arbeiten wir oft über viele Jahre mit spezialisierten Serviceunternehmen für Komponenten zusammen. Diese gelebten Partnerschaften ermöglichen uns, großen Einfluss auf die ESG-Entwicklung derjenigen Serviceunternehmen zu nehmen.</p>
	<p>Für die regionale Plattform Deutschland summierte sich das im Jahr 2020 auf circa 4.800 Lieferanten und Ausgaben im dreistelligen Millionenbereich in Euro. Rund 20 % davon sind jährliche Ausgaben für den laufenden Betrieb bereits installierter Anlagen: Unsere etwa 170 Anlagen im industriellen Bereich und die rund 11.500 von uns betriebenen Heiz- oder Kälteanlagen für die Immobilienwirtschaft lassen wir häufig von Fremdfirmen warten und instand setzen.</p>
	<p>Die meisten unserer Lieferanten – und zwar über 5.800 – haben ihren Sitz in Deutschland. Danach folgen Österreich, Polen, die Niederlande, Rumänien, Luxemburg, Großbritannien (Lieferantenanzahl im niedrigen zweistelligen Bereich) sowie verschiedene weitere Länder.</p>
	<p>Anhand unseres rumänischen Großprojekts – einer Energieerzeugungsanlage für Clariant – lässt sich unsere Lieferkette beispielhaft veranschaulichen: Von den Investitionskosten in Höhe von über 50 Millionen Euro entfielen etwa 15 % auf den Hoch- und Tiefbau vor Ort sowie die Baustellenperipherie. Für die zu installierende Kesselanlage wurden Komponenten aus ganz Europa geliefert – der Stahlbau kam zum Beispiel aus der Türkei. Die Einzelkomponenten wurden zur Baustelle in Rumänien geliefert und dort zusammengesetzt.</p>
	<p>Für die Beschaffung der Primärenergieträger in der regionalen Plattform Deutschland der GETEC Group ist die GETEC Energy Management GmbH, auch Kompetenzzentrum „Energiewirtschaft und Energiemarkt“ genannt, für alle Vertriebseinheiten der Gruppe zuständig. Die für unser Energiemanagement beauftragten Lieferanten und Dienstleister kommen ausschließlich aus Deutschland: Circa 35 von ihnen wurden im Berichtsjahr direkt für die GETEC Energy Management GmbH tätig, rund 300 für weitere Unternehmen der GETEC Group (hauptsächlich Biomasse-Lieferanten). Im Jahr 2020 leisteten wir an Lieferanten und Dienstleister des Bereichs Energiemanagement Zahlungen von weit über 100 Millionen Euro. Zu diesen zählen erstens Primärenergie-lieferanten für Erdgas, Biomethan, Strom und Heizöl, zweitens Produzenten – beispielsweise Forstwirtschaftsbetriebe – für Biomasse (Holzhackschnitzel, Landschaftspflegematerial) oder Braunkohlestaub und drittens Dienstleister für Marktinformationen, Abrechnung oder IT. Für die regionalen Plattformen der GETEC Group in den Niederlanden, der Schweiz und in Italien gelten grundsätzlich ähnliche Verfahrensweisen und Standards.</p>
	<p>Die Multi Client Site GETEC PARK.SWISS in Muttenz hat im Jahr 2020 bei ihren mehr als 1.000 Lieferanten und Dienstleistern Waren und Dienstleistungen im höheren zweistelligen Millionenbereich in Euro eingekauft. Sie sind folgenden Branchen zuzuordnen: Chemikalien, Dienstleistungen, Energie und Flüssigkeiten, Verpackung, Dienstleistungen für Baustellen und Instandhaltung sowie technische Ausrüstungen. Eingekauft wurden unter anderem Mess- und Regeltechnik, Batterien, Anlagen, Baubedarf, Chemikalien, elektrische Bauteile, Dichtungen, Kraftstoffe und Gase, Kühlflüssigkeit, Filtertechnik, Hard- und Software, Pumpen und Rohre. An Dienstleistungen nahm die Multi Client Site Muttenz beispielsweise in Anspruch: Analyse, Inspektion, Eichung, Bau- und Anlagenplanung, IT-Dienstleistungen. Der Sitz der zuliefernden Unternehmen liegt in der Schweiz, in Österreich, Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Israel, Italien, den Niederlanden und Schweden.</p>

Die Multi Client Site GETEC PARK.EMMEN beschaffte im Jahr 2020 folgende Waren und Dienstleistungen: mechanische Bauteile wie Ventile oder Lager, IT und Automatisierung, elektrische Ausrüstung und Messinstrumente, Labormaterialien und -geräte, Tests und Inspektionen, Transportmittel und Kraftstoffe, Chemikalien und Verpackungsmaterial. Die Anzahl der Vertragslieferanten (einschließlich Dienstleistern) betrug im Berichtsjahr über 560. Für die eingekauften Waren und Dienstleistungen wendete die Multi Client Site Emmen im Berichtsjahr Summen im unteren zweistelligen Millionenbereich in Euro auf. Der überwiegende Anteil der Lieferfirmen hat ihren Sitz in den Niederlanden, die anderen kommen aus Deutschland, Belgien, den USA, Irland und der Schweiz.

Die regionale Plattform Italien bezog im Jahr 2020 Waren und Dienstleistungen von rund 1.000 aktiven Lieferanten, und zwar im höheren zweistelligen Millionenbereich in Euro. Davon machten den größten Anteil (über 40 %) Vertragsdienstleistungen aus, ein Drittel entfiel auf Gas und chemische Produkte und 17 % entfielen auf Werkstoffe. Den Rest beanspruchten Produktkategorien wie Beratung, allgemeine Dienstleistungen, IT und Telekommunikation.

„DAS ZIEL IST **BEST PRACTICE** AUF BEIDEN SEITEN“

EIN ITALIENISCHES UNTERNEHMEN WIRD IN DIE GETEC GROUP INTEGRIERT. ABER WIE BRINGT MAN DIE ZWEI KULTUREN ZUSAMMEN? DIE COMPLIANCE-BEAUFTRAGTEN SEBASTIAN ISENBERG UND SILVIO FAVA IM INTERVIEW.

Mit der Übernahme und Integration der italienischen Antas S.p.A. in die GETEC Group steht auch eine Harmonisierung der Compliance-Systeme beider künftiger Partner an. Im Interview erklären die beiden Compliance-Beauftragten von GETEC und Antas, Sebastian Isenberg und Silvio Fava, wie sie die zwei unterschiedlichen Compliance-Kulturen zusammenführen wollen.



SEBASTIAN ISENBERG in Magdeburg



SILVIO FAVA in Piacenza

HERR ISENBERG, WELCHE VORTEILE ERGEBEN SICH BEIM ZUSAMMENSCHLUSS VON GETEC UND ANTAS IN BEZUG AUF DIE COMPLIANCE DER BEIDEN PARTNER? WIE SEHEN SIE DAS AUS GETEC-SICHT?

SEBASTIAN ISENBERG: Wir profitieren beide von einem Wissenstransfer. Da die Unternehmen aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen stammen und damit bis zu einem gewissen Maß auch die Compliance jeweils anders strukturiert haben, können wir viel voneinander lernen. Dazu gehören unter anderem Maßnahmen, mit denen wir beide unsere Compliance-Einheiten noch effektiver gestalten, indem wir das Beste aus beiden Welten zusammenbringen. Wir legen darum gerade unsere aktuellen Compliance-Regeln nebeneinander und vergleichen: Wo sind Lücken, die wir füllen sollten, und welche Punkte sollten wir jeweils übernehmen? Das Ziel ist Best Practice auf beiden Seiten.

HERR FAVA, WELCHE PUNKTE SIND BEI DIESEM LERN-PROZESS AUF ANTAS-SEITE BEDEUTSAM?

SILVIO FAVA: Wir haben eine funktionierende Compliance, aber natürlich können wir noch viel von der Compliance-Struktur bei GETEC lernen. Dazu gehört zum Beispiel die Regelung, dass jedes einzelne Mitglied des Managements jährlich eine eigene Compliance-Erklärung abgibt. Ein solches Verfahren für Führungskräfte kannten wir bislang nicht. Wir arbeiten daran, es auch bei uns zu implementieren.

HERR ISENBERG, WAS HAT SIE BESONDERS BEEIN-DRUCKT, ALS SIE SICH MIT DEM ITALIENISCHEN RECHT BESCHÄFTIGT HABEN?

ISENBERG: Ein sehr interessanter Punkt ist das italienische Compliance-Gesetz 231 vom 8. Juni 2001, das besondere Anforderungen an die Compliance stellt. Es gibt dem Unternehmen einen Rahmen vor, und wenn dieses sich strikt nur in diesem Rahmen bewegt, dann ist es vergleichsweise gut geschützt, falls es doch mal zu einem Vorfall kommt. Dafür sorgen unter anderem das in dem Gesetz geforderte Organisations- und Managementmodell – Modello Organizzativo e Gestionale, kurz MOG – sowie das weitgehend unabhängige Beratungs- und Aufsichtsgremium Organismo di Vigilanza, ODV. Auch wenn der rechtliche Rahmen hierzulande natürlich ein anderer ist, denken wir nun darüber nach, ob es sinnvoll ist, vergleichbare organisatorische Strukturen bei GETEC in Deutschland freiwillig ebenfalls zu implementieren.

WO SEHEN SIE BEIDE DIE GRÖSSTEN UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN UNTERNEHMEN IN BEZUG AUF COMPLIANCE?

ISENBERG: Zu Jahresbeginn 2021 haben wir gemeinsam mit einer Präsentation vor dem Beirat die aktuellen Fälle vorgestellt, bei denen die Compliance-Organisationen aktiv

geworden waren. Und dabei zeigte sich, dass es auf der deutschen Seite eine größere Zahl an Fällen gegeben hat. Das liegt natürlich auch an dem Umstand, dass die GETEC Group größer ist und erheblich mehr Menschen beschäftigt als Antas.

FAVA: Die Compliance-Kulturen bei beiden Partnern sind unterschiedlich. Ein Grund dafür ist sicher auch die unterschiedliche Vorgeschichte in Bezug auf die Eigentümerstruktur. Antas war bis 2019 ein familiengeführtes Unternehmen. Das hatte unter anderem zur Folge, dass es bis zu meiner Ernennung in jenem Jahr noch gar keinen Compliance-Manager bei Antas gab. Um den Anforderungen von Gesetz 231 zu entsprechen, folgte das Unternehmen natürlich dem Modello Organizzativo e Gestionale und hatte einen Organismo di Vigilanza eingesetzt, also ein entsprechendes Kontrollgremium. Das heißt, wir sind jetzt schon einen großen Schritt weiter. Aber das reicht uns noch nicht.

ISENBERG: Einen ähnlichen Umbau der Eigentümerschaft hatten wir bei GETEC 2017. Wir wissen darum sehr gut, dass ein damit verbundener Kulturwandel Zeit braucht. Außerdem ist es essenziell, dass das Top-Management hinter dem Wandel steht. Und das tut es – auf beiden Seiten.

AN WELCHER STELLE IST COMPLIANCE BEI IHNEN JEWEILS AUFGEHÄNGT? ALSO AN WEN BERICHTEN SIE?

ISENBERG: Bei GETEC kommt Compliance eine besondere Rolle zu. Ich berichte als General Counsel direkt an den CFO und über ihn auch an den CEO. Auf der anderen Seite berichte ich als Compliance Officer ebenfalls an den CFO, dann aber auch an den Beiratsvorsitzenden. Bei relevanten Vorfällen habe ich direkten Zugang zu ihm.

FAVA: In Italien berichtet der Compliance Officer an den CEO. Aber bei Fällen, in die die Unternehmensleitung von Antas involvierte wäre, würde ich direkt an den CEO der GETEC Group, Thomas Wagner, berichten.

WO SEHEN SIE BEI DER INTEGRATION DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN?

ISENBERG: Wir stehen noch am Beginn eines Kennenlernprozesses. Aber schon jetzt lässt sich erkennen, dass die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen in beiden Ländern eine wesentliche Herausforderung darstellen. Zumal das ein Faktor ist, auf den wir bei der Integration keinen Einfluss haben.



SEBASTIAN ISENBERG ist seit 2010 Leiter Recht der GETEC Group und dort seit 2018 auch Compliance-Beauftragter.

SILVIO FAVA ist seit 2019 der Compliance-Beauftragte von Antas sowie Leiter der Rechtsabteilung.

FAVA: Wir stehen bei Antas wegen der erwähnten Vorgeschichte jetzt vor der Aufgabe, die Compliance-Kultur noch stärker zu etablieren. Dies erfordert einen längeren Prozess, den wir gerade mit Nachdruck anschieben. Die Mitglieder unseres jetzigen Managements bringen dafür ihre Erfahrung aus großen Konzernen in den Prozess mit ein.

WIE SIEHT DER WEITERE FAHRPLAN FÜR DIE INTEGRATION AUS?

ISENBERG: Beide Unternehmen haben gut funktionierende Compliance-Systeme. Ich sehe darum keinen Bedarf für Hektik. Aber wir gehen optimistisch davon aus, dass wir die Compliance bereits im dritten Quartal 2021 harmonisiert haben können.

GRI-STANDARD	THEMA
103-3	BEURTEILUNG DES MANAGEMENTANSATZES
	<p>Unser Compliance-Management hat sich in den letzten Jahren als wirksam erwiesen, unsere Compliance-Organisation beurteilt den Managementansatz positiv. Es liegen keine Erkenntnisse vor, die eine grundlegende Anpassung des Managementansatzes erforderlich machen. Vielmehr kommt es regelmäßig zu Erweiterungen oder Ergänzungen – beispielsweise erfolgte die Konkretisierung unseres unternehmensinternen Code of Conduct zu einem Supplier Code of Conduct bei GETEC. Im Rahmen der Möglichkeiten einer mittelständischen Unternehmensgruppe wird dem Thema eine hohe Aufmerksamkeit durch das Management gegeben; die Compliance-Organisation ist so aufgebaut, dass sie ihre Aktivitäten wie Mitarbeiterschulungen, Ermittlung und Aufklärung von Compliance-Fällen sowie kontinuierliche Verbesserungen selbstständig durchführen kann.</p> <p>Ein besonderes Verfahren zur Bewertung des Managementansatzes besteht nicht. Grundsätzlich prüft der mit Industrie- und Managementexperten besetzte Beirat der Unternehmensgruppe, teilweise wird der Managementansatz auch von der Compliance-Organisation des Hauptgesellschafters EQT geprüft; die Compliance-Organisation prüft zudem selbst ihre Prozesse und ihr Regelwerk turnusmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor. Die etablierte Compliance-Organisation wurde im Rahmen der EcoVadis-Evaluierung betrachtet und erhielt nur wenige Optimierungshinweise. Insgesamt erreichte das Unternehmen bei der Evaluierung eine Silbermedaille.</p>
419-1 & 307-1	NICHTEINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN IM SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEREICH BEZIEHUNGSWEISE NICHTEINHALTUNG VON UMWELTSCHUTZGESETZEN UND -VERORDNUNGEN
	<p>Im Berichtszeitraum sind keine Fälle der Nichteinhaltung, weder von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich noch von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen, bekannt geworden, in denen das Unternehmen mit Bußgeldern oder behördlichen Sanktionen belegt wurde.</p>

„COMPLIANCE IST FÜR UNS EINE SELBST-VERSTÄNDLICHKEIT UND ZUGLEICH UNSERE WICHTIGSTE WÄHRUNG, DIE DIREKT AUF DAS KONTO VERTRAUEN UND VERLÄSSLICHKEIT EINZAHLT. WIR GEBEN DAMIT EIN KLARES BEKENNTNIS AN ALL UNSERE STAKEHOLDER, DASS SIE IN GETEC EINEN INTEGREN PARTNER HABEN, DER SICH AN REGELN HÄLT UND FAIR SPIELT – IMMER.“



HEIKO LAUBHEIMER
Group CFO

WARUM GETEC, HERR WOSTE?



SEIT 2017 SIND SIE IM BEIRAT VON GETEC. WAS HAT SIE DAMALS AN DER AUFGABE GEREIZT?

Ich habe einen klassischen Energiehintergrund. Das Geschäft mit Strom, Wasser, Gas, Wärme und die gesellschaftliche Verantwortung, die dieses Business mit sich bringt, faszinieren mich. Während früher Energie aber schwerpunktmäßig ein Versorgungs-, Preis- und Technik-Thema war, wandelt sich die Branche in den letzten Jahren – manchmal nicht immer ganz freiwillig – zum Gestalter des Klimaschutzes. Als ich mich 2015 persönlich neu orientiert habe, wollte ich diesen hochspannenden Bereich weiterhin aktiv mitgestalten. Die Frage

war, wo setze ich an? Der Energiemarkt wird von wenigen großen und vielen mittleren Unternehmen getrieben. Ich habe mich in beiden engagiert. Die mittelständischen Unternehmen wie GETEC sind aus meiner Sicht ein Treiber der Zukunft. Sie sind schneller, agiler und innovativer, weil sie zum Beispiel eine schlankere Struktur haben. Was die Nachhaltigkeit angeht, haben sie auch kein schwieriges Erbe, mit dem sie ständig konfrontiert werden. Deswegen können sie freier und mutiger vorgehen. GETEC war 2017 für mich ein Rohdiamant. So ein Unternehmen mit Rat und Tat zum Funkeln zu bringen, das hat mich gereizt.

WIE IST SEITDEM DAS THEMA ESG VORANGEKOMMEN, SIND SIE ZUFRIEDEN?

Wenn ich zufrieden wäre, hieße das ja, dass ich keinen Verbesserungsbedarf sehe. Wir stehen mit der Nachhaltigkeit erst am Anfang. Womit ich bei GETEC als Beirat mit ESG-Perspektive aber zufrieden bin, ist die zentrale Stellung des Themas Nachhaltigkeit in der Organisation. Es wird nicht nur geredet, sondern auch umgesetzt. Natürlich ist GETEC als technikgetriebenes Unternehmen in den Kategorien Emissionen, Arbeitssicherheit und umweltfreundliche Technik besonders stark. Auch das Thema Compliance wurde ernsthaft behandelt. Bei Diversity stehen dagegen noch einige Hausaufgaben an, aber das ist bei einem Unternehmen, in dem viele Ingenieure arbeiten, eher die Regel. Aber das Wichtigste ist: Der Wille, alle ESG-Bereiche aktiv zu gestalten, ist da!

**„SPANNEND IST FÜR
MICH DIE ÖKONOMISCH
SINNVOLLE KOMBINATION
VIELER EINZELLÖSUNGEN
ZU EINEM EFFIZIENTEN
SYSTEM, DAS INTERNATIONAL
FUNKTIONIERT.“**

WAS KÖNNEN WIR IN DEN NÄCHSTEN JAHREN VON GETEC ERWARTEN?

Ich darf als Beirat hier natürlich nicht alles preisgeben, was ich weiß. Aber eines kann man von GETEC in den nächsten Jahren auf jeden Fall erwarten: Wachstum. Aber das hier ist ja kein Finanzbericht. Deswegen sage ich präziser: nachhaltiges Wachstum. Wir werden die Umsetzung neuer umweltfreundlicher Techniken sehen, zum Beispiel im Bereich Stromproduktion, Wärmeversorgung und Waste-to-Value. Aber das eigentlich Spannende ist für mich die ökonomisch sinnvolle Kombination vieler Einzellösungen zu einem effizienten System, das international funktioniert. Ich sehe GETEC in diesem Feld als Vorreiter. Ich erwarte, dass wir in diesem Markt Standards setzen werden.

Ewald Woste ist Beirat der G+E GETEC Holding GmbH. Herrn Wostes Karrierestationen waren unter anderem Vorsitzender des Vorstands der Mainova AG, Vorsitzender des Vorstands der Thüga Aktiengesellschaft und Präsident des BDEW Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. Seit 2015 ist er als Unternehmensberater als Senior Advisor für EQT tätig. Zudem ist er Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten in Deutschland und Österreich.

Aufgrund seiner vielfältigen Tätigkeiten im Energiesektor ist er sehr erfahren im Umgang mit politischen Einflüssen in einem regulierten Geschäftsumfeld und verfügt auch über besondere Kenntnisse in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) und der darauf aufbauenden Nachhaltigkeitsperformance von Unternehmen.

AUSBLICK

DIESE PROJEKTE SIND IM AUFBAU. WIR WERDEN IM NÄCHSTEN JAHR DARÜBER BERICHTEN.

Digitalisierung EFFIZIENZVORSPRUNG DURCH KI

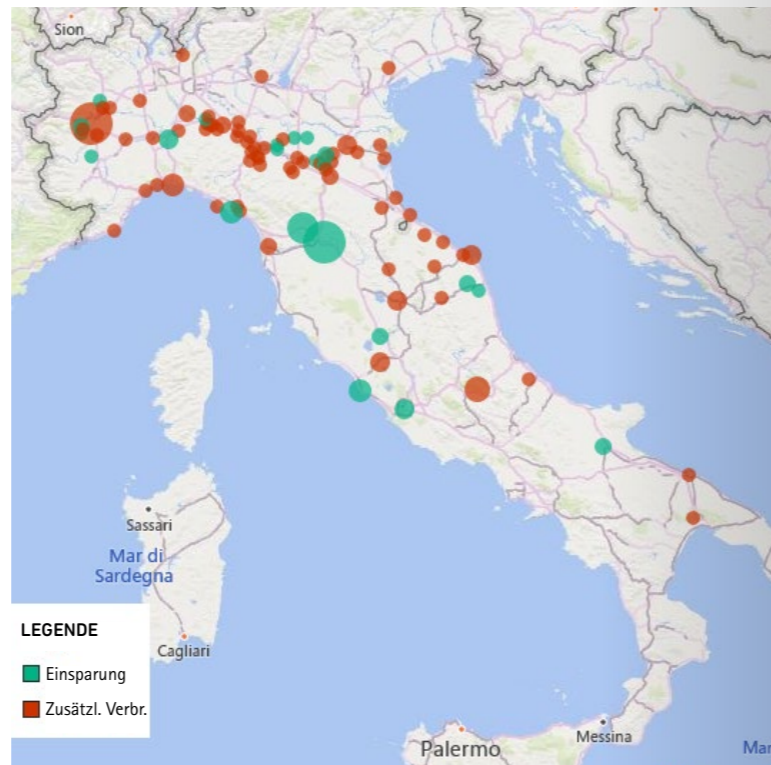
Die regionale Plattform von GETEC in Italien hat ein weitverteiltes Portfolio mit über 3.000 Gebäuden in Nord- und Mittelitalien zu managen. Die verschiedenen Gebäude und Energieerzeugungsanlagen zeichnen sich durch einen sehr unterschiedlichen Verbrauch aus. Energie ist hier der wichtigste Kostenpunkt – und zugleich der variabelste.

Natürlich versorgt die Plattform in Italien ihre Kunden auch mit Energie, aber der Anspruch ist ein anderer. Wir verkaufen Dienstleistungen und allem voran Energieeinsparung und Effizienz. Aber wie gelingt es nun, das weitverzweigte Portfolio an Anlagen noch effizienter zu machen für die Kunden und noch CO₂-freundlicher für die Umwelt? Hier kommen Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) ins Spiel.

Die regionale Plattform in Italien steuert und überwacht 91 Prozent der Energieanlagen in den Gebäuden über ein Smart-Control-Center. Ebenso viele Anlagen und Gebäude werden im neuen KI-Projekt parallel mit einem Building Management System (BMS) und weiteren Steuerungssystemen ausgestattet, also einem Automationssystem zur Steuerung, Überwachung und Visualisierung von Gebäudefunktionen.

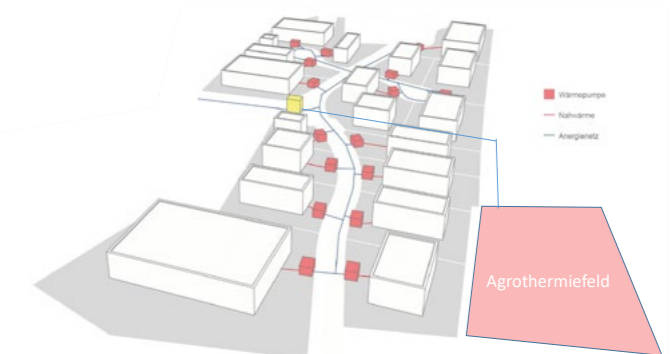
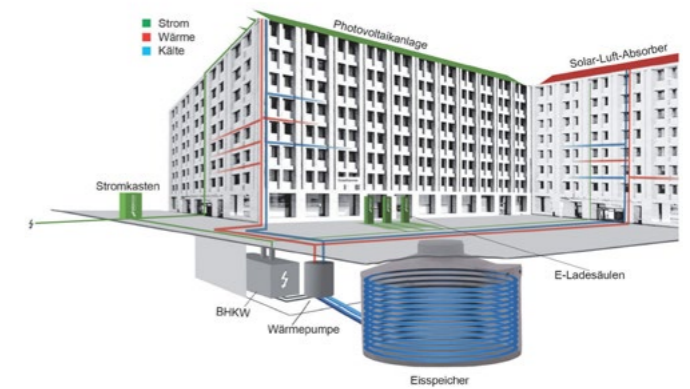
Der Clou der neuen Lösung liegt nun darin, dass Smart-Control-Center und Steuerungssysteme über ein integratives System namens Veroenergy miteinander gekoppelt werden. Veroenergy kommuniziert sowohl mit BMS- als auch mit Überwachungssystemen, was uns die Möglichkeit der Analyse, des Benchmarkings und der Trendauswertung mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung erschließt.

Die Ergebnisse sind überzeugend: Die durchschnittliche Energieeinsparung, die in den letzten Jahren erreicht wurde, beträgt 15 Prozent, wovon fünf Prozent auf die Requalifizierung der Anlagen und zehn Prozent auf die Digitalisierung und den Überwachungs- und Steuerungsprozess zurückzuführen sind. Das bedeutet, dass zwei Drittel unserer Energieeinsparungsergebnisse mit dem integrierten System Veroenergy erreicht werden können. Die in Bezug auf die Energieeinsparung erzielten Ergebnisse bedeuten auch eine enorme Reduzierung von NO_x, CO und CO₂. Das zeigt, dass die Digitalisierung ein echter Enabler für die Reduzierung von Kosten und Emissionen ist und einen wesentlichen Beitrag zum Net Zero für unsere Kunden leistet.



Immobilienwirtschaft HANSAPARK NÜRNBERG MIT EISSPEICHER

Der Bau eines wegweisenden GETEC-Energiekonzepts hat begonnen: ein Eisspeicher im Quartier „Hansapark Nürnberg“. Die Grundidee: Die Bedarfe für Wärme und Kühlung werden miteinander kombiniert und durch ein innovatives Steuerungssystem geregelt. Dadurch wird nachhaltige Energie gewonnen. Herzstück ist ein unterirdischer Eisspeicher zum Heizen und Kühlen: Sonnen- und Umgebungswärme werden in den mit Wasser gefüllten Speicher geleitet. Eine Wärmepumpe entzieht die gespeicherte Wärme, die wiederum der Beheizung der angrenzenden Gebäudekomplexe dient. Durch den Wärmeentzug sinkt die Temperatur im Speicher zugleich auf den Gefrierpunkt. Die anschließend beim Gefrieren des Wassers frei werdende Kristallisationsenergie in Form von Wärme wird ebenfalls genutzt. Pro Kilogramm Wasser sind das über 90 Wattstunden. Der Eisspeicher im Quartier mit seinen 300 Kubikmetern Wasservolumen kann also rein durch den einmaligen Gefriervorgang des Wassers die gleiche Energiemenge liefern, die bei der Verbrennung von circa 2.900 Litern Heizöl entsteht. Allerdings ist Heizöl keine regenerierbare Ressource – ganz im Gegensatz zum Wasser im Eisspeicher. Das im Wärmepumpen-Heizbetrieb erzeugte Eis im Eisspeicher wird wiederum im Sommer zur Klimatisierung der Gebäude verwendet – und zwar ohne zusätzlichen Energieaufwand.



Immobilienwirtschaft KLIMANEUTRALER GWERBEPARK BLURADO IN RADOLFZELL

GETEC wird Investor und Betreiber des ersten Gewerbegebiets in Deutschland, das zu 100 Prozent aus regenerativen Energien unter anderem aus Agrothermie versorgt wird. Ermöglicht wird der vollständige Verzicht auf fossile Energieträger durch ein kaltes Nahwärmenetz, eine sogenannte Agrothermieanlage, sowie eine Stromerzeugung mittels Photovoltaikflächen, die zusätzlich zu der Versorgung der Wärmepumpen auch Teile des Stromverbrauchs in den Unternehmen abdecken. So können die Unternehmen auf eine CO₂-neutrale Versorgung mit Wärme und Strom zurückgreifen.

Bei der Energiegewinnung durch Agrothermie werden etwa zwei Meter unter der Erdoberfläche Erdwärmekollektoren in benachbarten Acker- und Wiesenflächen verlegt. Diese Kollektoren nutzen die Temperaturverhältnisse des Bodens und liefern den Gewerbebetrieben Wärme im Winter und über sogenannte Temperaturrückführung auch Kälte zur Gebäudeklimatisierung im Sommer. Die Photovoltaikanlage ergänzt die Energiegewinnung im Gewerbegebiet. Diese autonome Energieversorgung macht das Gewerbegebiet zu einem innovativen und bundesweit einzigartigen Projekt: einem sogenannten Clean Energy Park.

Industrie PFLEIDERER TEISNACH (BMW-REFERENZPROJEKT)

Die Papierfabrik Pfeleiderer Spezialpapiere hat GETEC mit der Planung und Errichtung einer neuen, klimaneutralen Energieversorgung für ihren Standort in Teisnach beauftragt. Künftig wird das gesamte Werk des Herstellers von Spezialpapieren mit Wärme aus einem modernen Biomasse-Heizwerk versorgt. Der Betrieb der neuen Energieversorgung soll ab Juli 2022 aufgenommen werden. Mit der Neuinvestition werden künftig über 27.000 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart und wird nahezu klimaneutral Dampf für die Produktion erzeugt. Das Vorzeigeprojekt wird über das GETEC-Green-Steam-Konzept realisiert. Damit geht Pfeleiderer Spezialpapiere einen weiteren großen Schritt hin zu einer klimaneutralen Produktion. Das Projekt wird auch als Referenzprojekt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie beworben.

ANHANG

VERBANDSARBEIT GETEC

AHK Polska	SBE
BBA-Akademie der Immobilienwirtschaft e. V.	Stadtmarketing „Pro Magdeburg“ e. V.
Bundesverband der Immobilienverwalter e. V. BVI	SWISSESCO
Bundesverband freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V. Niedersachsen/Bremen	VDIV Deutschland
Bundesverband für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik	VdW Verband der Wohnungsgenossenschaften Sachsen-Anhalt e. V.
Creditreform MD Harland KG	Verband der Immobilienverwalter Hessen e. V.
Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V. DENEFF	Verband der Thüringer Wohnungs- und Immobilienwirtschaft
Die Wohnungswirtschaft Deutschland, gdW	Verband der Wohnungswirtschaft Sachsen-Anhalt
ECSP	Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften e. V.
EHI Retail Institute e. V.	Verein IG-Holzwerk
eid Evangelischer Immobilienverband Deutschland	VIK – Verband der Industriellen Energie- und Kraftwirtschaft
Forum Contracting e. V.	VNW Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V.
Frauen in der Immobilienwirtschaft	Wenb
Grüner Wirtschaftsdialog e. V.	Westwinkel
Industrieclub Magdeburg e. V.	Wirtschaftskreis Mitte e. V.
ivh-Industrieverband Hamburg	Wirtschaftsrat 1. FC Union Berlin
NPAL	Wirtschaftsrat der CDU
NVDE	ZellCheming, Verein der Zellstoff- und Papier-Chemiker und -Ingenieure
Ondernemend ehem. VPB	Zentralverband Deutscher Milchwirtschaftler e. V.
Österreichischer Biomasseverband	ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.
Powerloop	ZNU – Zentrum für Nachhaltige Unternehmensentwicklung
Project 6-25	

EXTERNE INITIATIVEN

Name der Initiative	Kurze Beschreibung	Unterstützung seit	Ansprechpartner GETEC
Charta der Vielfalt	GETEC hat als Mitgliedsunternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Charta der Vielfalt bringt die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voran.	2021	Torsten Bard
Kampagne „Wir geben Leben Raum“ des ZIA	GETEC ist Mitglied der Taskforce Strukturwandel des ZIA und entwickelt die Kampagne mit. Die Kampagne „Wir geben Leben Raum“ zielt auf die großen Bereiche Gemeinschaft und Vielfalt, Wohnen, Klimaschutz und Arbeit und hat somit eine starke soziokulturelle Botschaft.	2021	Michael Lowak
DENEFF	Die Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V. ist ein branchenübergreifendes Netzwerk von Vorreiterunternehmen und Organisationen, die sich für eine ambitionierte und effektive Energieeffizienzpolitik einsetzen. Mit den richtigen politischen Rahmenbedingungen sollen die Energieeffizienz gesteigert und der Klimawandel gestoppt werden und somit eine lebenswerte Zukunft und ein wachsender Markt für Produkte und Dienstleistungen des Energieeffizienzsektors geschaffen werden.	2020	Michael Lowak

EXTERNE INITIATIVEN

Name der Initiative	Kurze Beschreibung	Unterstützung seit	Ansprechpartner GETEC
New Energy Coalition – Hydrogen Valley	GETEC ist Mitglied der New Energy Coalition, die in den nördlichen Niederlanden die Entwicklung einer voll funktionsfähigen grünen Wasserstoffkette voranbringt – ein sogenanntes Hydrogen Valley. Ein entsprechender Förderantrag der Nordniederlande für ein Hydrogen Valley ist vom Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking (FCH JU) der Europäischen Kommission genehmigt worden. Das sechsjährige Projekt – genannt HEAVENN – begann im Januar 2020.	2020	Hendrik van de Ploeg
ZNU	Unterstützung der „ZNU goes ZERO“-Partner auf dem Weg zu weniger CO ₂ -Emissionen bei Energiethemata.	2021	Torben Adelmund
ProQuartier Hamburg	Die ProQuartier wurde im Juli 2001 als Tochterunternehmen der SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg gegründet. Sie entwickelt Konzepte und Projekte für Stadtteile und Wohnungsbestände zur Verbesserung der Wohnqualität und -zufriedenheit. So organisiert ProQuartier auch Kulturveranstaltungen oder offene Sportangebote und unterstützt beim Beleben von Mieterraum, zum Beispiel bei der Umgestaltung von Spielplätzen.	2016	Florian Unger
Alexander-Otto-Sportstiftung	Die Alexander-Otto-Sportstiftung unterstützt Hamburger Sportler und Sportvereine, insbesondere die, die sozial schlechtergestellt sind, oder Jugendliche mit einem Handicap. Die Stiftung besitzt eine Eis- und Ballsportarena im Altonaer Volkspark, die GETEC unterstützt. GETEC engagiert sich zudem im Stiftungsrat der Alexander-Otto-Sportstiftung.	2019	Florian Unger
UmweltPartnerschaft Hamburg	Ziel der UmweltPartnerschaft Hamburg ist es, nachhaltiges und ressourceneffizientes Wirtschaften in Hamburger Unternehmen zu fördern. Die GWN ist aktiver UmweltPartner Hamburg, da sie durch die Errichtung nachhaltiger Kundenanlagen in freiwillige Umweltschutzleistungen und nachhaltiges Wirtschaften investiert.	2015	Florian Unger
IQ Innovationspreis	GETEC unterstützt seit Jahren bei der Auslobung des IQ Innovationspreises junge Wissenschaftler und innovative Start-up-Unternehmen.	2019	Christian FaBelt
Kunstverein ZINNOBER	GETEC unterstützt seit über 20 Jahren den Kunstverein ZINNOBER. Der Verein fördert die künstlerische Begabung junger Menschen mit Behinderungen.	2000	Christian FaBelt
ProM	ProM als Stadtmarketingverein der Stadt Magdeburg lässt die Elbstadt seit Jahren durch vielfältige Aktionen und Kampagnen im Licht der Öffentlichkeit erstrahlen und vermittelt durch sein Engagement ein Bild von Magdeburg als lebens- und lebenswerte Stadt. GETEC beteiligt sich aktiv an der Arbeit des Vereins.	2000	Christian FaBelt

GETEC-KPIs

Thema	31.12.2020	Ziel 2030	SASB
1. KPIs UMWELT/TECHNIK			
(a) GETEC Group			
Einsparung des CO ₂ e-Ausstoßes (Scope 1 & 2) – tCO ₂ e/a	551.000	3.158.000	110a.1
Einsparung des CO ₂ e-Ausstoßes (Scope 3) – tCO ₂ e/a	59.000	n. a.	110a.1
Gesamteinsparung des CO ₂ e-Ausstoßes – tCO ₂ e/a	610.000	n. a.	110a.1
Anteil der erzeugten kohlefreien Energie (Kapazität) – % MWth	92,7 %	100 %	
Anteil der erzeugten erneuerbaren Energie (Menge) – % MWth	29,0 %	63 %	
Angabe 305-4 Intensität der THG-Emissionen – Scope 1 & 2 – g CO ₂ /kWh	219	89	
CO ₂ -Ausstoß (Scope 1) (direkte Emissionen) – tCO ₂ e/a	1.287.075	2.329.000	110a.1
CO ₂ -Ausstoß (Scope 2) (indirekte Emissionen) – tCO ₂ e/a	189.127	327.000	110a.1
CO ₂ -Ausstoß (Scope 3) (indirekte Emissionen) – tCO ₂ e/a	852.010	n. a.	110a.1
(b) GETEC Group ohne Plattform Italien			
Einsparung des CO ₂ e-Ausstoßes (Scope 1 & 2) – tCO ₂ e/a	511.000	*	110a.1
Einsparung des CO ₂ e-Ausstoßes (Scope 3) – tCO ₂ e/a	59.000	*	110a.1
Gesamteinsparung des CO ₂ e-Ausstoßes – tCO ₂ e/a	570.000	*	110a.1
Anteil der erzeugten kohlefreien Energie (Kapazität) – % MWth	89,6 %	*	
Anteil der erzeugten erneuerbaren Energie (Menge) – % MWth	32,4 %	*	
Angabe 305-4 Intensität der THG-Emissionen – Scope 1 & 2 – g CO ₂ /kWh	219	*	
CO ₂ -Ausstoß (Scope 1) (direkte Emissionen) – tCO ₂ e/a	1.129.750	*	110a.1
CO ₂ -Ausstoß (Scope 2) (indirekte Emissionen) – tCO ₂ e/a	159.308	*	110a.1
CO ₂ -Ausstoß (Scope 3) (indirekte Emissionen) – tCO ₂ e/a	821.645	*	110a.1
2. KPIs SOZIALES			
(a) GETEC Group			
Mitarbeiter-Arbeitsschutz TRIR – Anzahl/1m. Std.	5,96	Keine schweren Vorfälle	320a.1
Mitarbeiter-Arbeitsschutz LTIR – Anzahl/1m. Std.	3,14	Keine schweren Vorfälle	320a.1
Tödliche Arbeitsunfälle von Mitarbeitern und Partnern – Anzahl	0,00	Keine tödlichen Unfälle	320a.1
Quote Frauen/Diverse Management – %	8,4 %	25 %	
Quote Frauen/Diverse Gesamt – %	20,3 %	25 %	
(b) GETEC Group ohne Plattform Italien			
Mitarbeiter-Arbeitsschutz TRIR – Anzahl/1m. Std.	5,32	*	320a.1
Mitarbeiter-Arbeitsschutz LTIR – Anzahl/1m. Std.	1,23	*	320a.1
Tödliche Arbeitsunfälle von Mitarbeitern und Partnern – Anzahl	0,00	*	320a.1
Quote Frauen/Diverse Management – %	11 %	*	
Quote Frauen/Diverse Gesamt – %	22 %	*	

GETEC-KPIs

Thema	31.12.2020	Ziel 2030	SASB
3. KPIs GOVERNANCE			
(a) GETEC Group			
Geschulte Mitarbeiter (Code of Conduct) – %	88 %	100 %	
Mitarbeiter-Compliance – relevante Vorfälle – Anzahl	2	0	
Lieferanten-Compliance – relevante Vorfälle – Anzahl	1	0	
Technische und Umwelt-Compliance von Energieanlagen – relevante Vorfälle – Anzahl	1	0	
Angabe 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen – Gesamtwert erheblicher Bußgelder – €	0	0	
Angabe 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich – Gesamtwert erheblicher Bußgelder – €	0	0	
Datensicherheit-Compliance-Vorfälle – relevante Vorfälle – Anzahl	0	0	550a.1
Beschaffungsvolumen in Ländern mit CPI < 60 Punkte	<1 %	<1 %	
Lieferanten, die den GETEC Supplier Code of Conduct anerkennen	77 %**	100 %	
(b) GETEC Group ohne Plattform Italien			
Geschulte Mitarbeiter (Code of Conduct) – %	100 %	*	
Mitarbeiter-Compliance – relevante Vorfälle – Anzahl	2	*	
Lieferanten-Compliance – relevante Vorfälle – Anzahl	1	*	
Technische und Umwelt-Compliance von Energieanlagen – relevante Vorfälle – Anzahl	0	*	
Angabe 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen – Gesamtwert erheblicher Bußgelder – €	0	*	
Angabe 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich – Gesamtwert erheblicher Bußgelder – €	0	*	
Datensicherheit-Compliance-Vorfälle – relevante Vorfälle – Anzahl	0	*	550a.1
Beschaffungsvolumen in Ländern mit CPI < 60 Punkte	<1 %	*	
Lieferanten, die den GETEC Supplier Code of Conduct anerkennen	77 %**	*	

* Ziele 2030 werden für die gesamte Group dargestellt.

** Hauptlieferanten.

Erläuterung zu SASB

Das Sustainability Accounting Standards Board (SASB) ist eine unabhängige standardgebende Organisation, die Unternehmen bei der Offenlegung von finanziell relevanten Themen in den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG) unterstützt. Unsere Angaben für 2020 beziehen sich auf den SASB-Standard „Electric Utilities & Power Generators“. Der Abgleich und der Ausbau mit weiteren SASB-Standards ist in Planung.

GRI-INDEX (ANGABE 102-55)

Standard	Aspekte	Angabe	Beschreibung	Seite
GRI 102: Allgemeine Angaben				
	Organisationsprofil	102-1	Name der Organisation	12
		102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	14/15
		102-3	Hauptsitz der Organisation	12
		102-4	Betriebsstätten	13
		102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	16/17
		102-6	Belieferte Märkte	17
		102-7	Größe der Organisation	17
		102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	20
		102-9	Lieferkette	102/103
		102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	18
		102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	20
		102-12	Externe Initiativen	21 + 114
		102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	21 + 114
	Strategie	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	8/9
	Ethik und Integrität	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	21
	Unternehmensführung	102-18	Führungsstruktur	12 + 88
	Einbindung von Stakeholdern	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	22
		102-41	Tarifverträge	22
		102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	22
		102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	22/23
		102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	23
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	24
		102-47	Liste der wesentlichen Themen	24
		102-48	Neudarstellung von Informationen	25
		102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	25
		102-50	Berichtszeitraum	25
		102-51	Datum des letzten Berichts	25
		102-52	Berichtszyklus	25
		102-53	Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht	25
		102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	25
		102-56	Externe Prüfung	25
GRI 305: Emissionen				
		103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	32
		103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	33, 40, 41, 42, 43, 46
		103-3	Beurteilung des Managementansatzes	52
		305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	52, 31
		305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	52, 31
		305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	52
		305-4	Intensität der THG-Emissionen	31

GRI-INDEX (ANGABE 102-55)

Standard	Aspekte	Angabe	Beschreibung	Seite
GRI 307: Umwelt-Compliance				
GRI 419: Sozioökonomische Compliance				
		103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	90
		103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	91-99
		103-3	Beurteilung des Managementansatzes	108
		307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	108
		419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	108
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
		103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	76
		103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	76
		103-3	Beurteilung des Managementansatzes	81
		403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	76
		403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	78
		403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	78
		403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78 + 80
		403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	80
		403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	80
		403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	81
		403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	81
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit				
		103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	64
		103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	65-69
		103-3	Beurteilung des Managementansatzes	69
		405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	69

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

G+E GETEC HOLDING GMBH

Albert-Vater-Straße 50
39108 Magdeburg

VERTRETEN DURCH:

Thomas P. Wagner (Group CEO)

VERANTWORTLICH FÜR DEN HERAUSGEBER:

Abt. Unternehmens- und Marketingkommunikation

WIR FREUEN UNS ÜBER IHR FEEDBACK.



Christian Faßelt
Leiter Marketing und Kommunikation
Telefon +49 (0)391.2568-392
christian.fasselt@GETEC.de

REDAKTION UND GESTALTUNG:

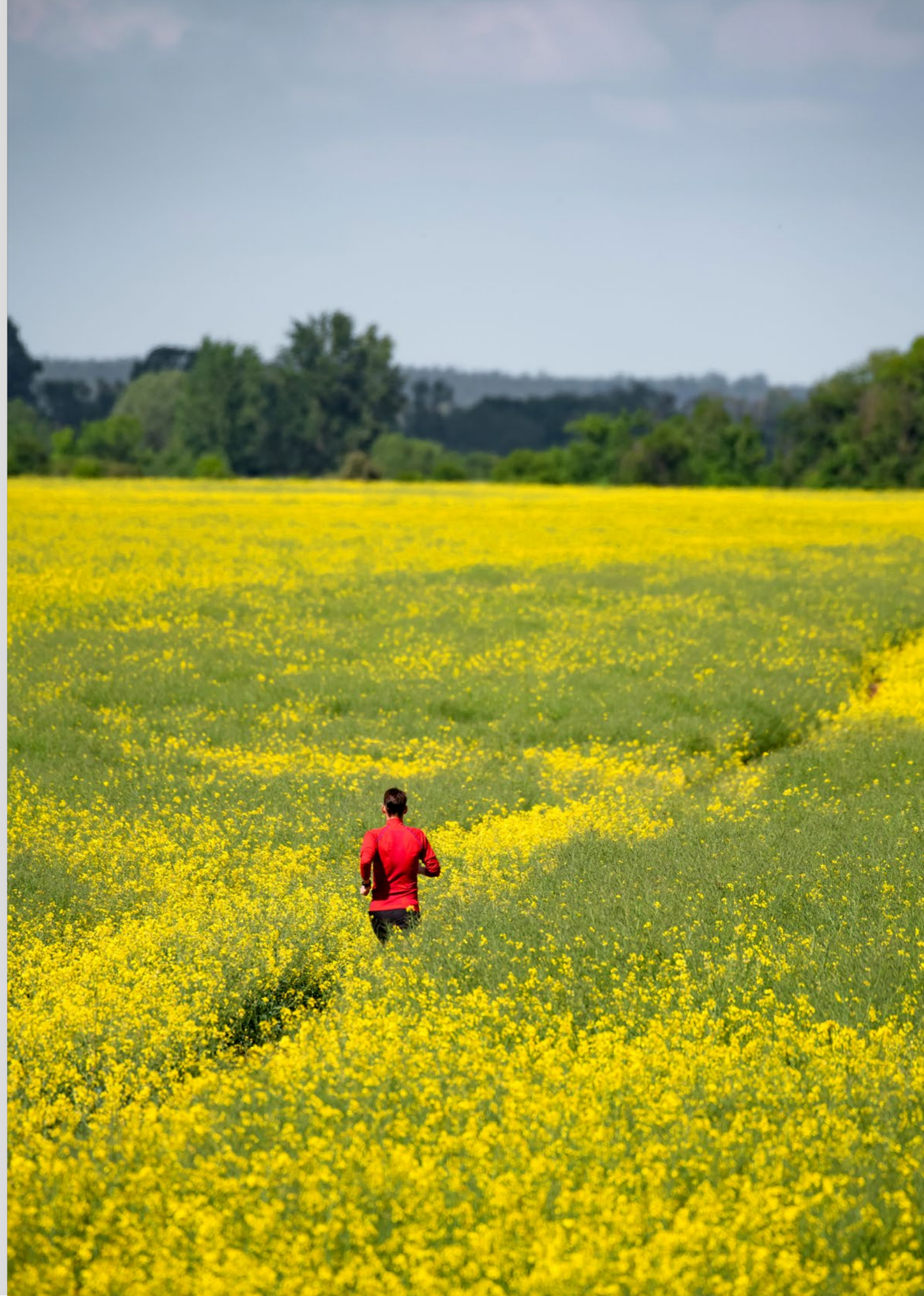
Content Refinery/vorm.berlin

FOTOS:

Benjamin Pritzkeleit für GETEC, Interview Woste (Imago), GETEC, Envato Elements, Fischbeker Reethen (IBA Hamburg), The Metropolitan Park Berlin (Prinz von Preußen Grundbesitz AG), Pioneer Park Hanau (Pionierwerk GmbH), Viessmann, Antas, Quartier Hansapark Nürnberg (Skapa Invest GmbH), Blurado (Wirtschaftsförderung der Stadt Radolfzell am Bodensee), Pfeleiderer Spezialpapiere

KONTAKT:

Telefon +49 (0)391.2568-100
Telefax +49 (0)391.2568-120
E-Mail info@GETEC.de





GETEC