



GETEC

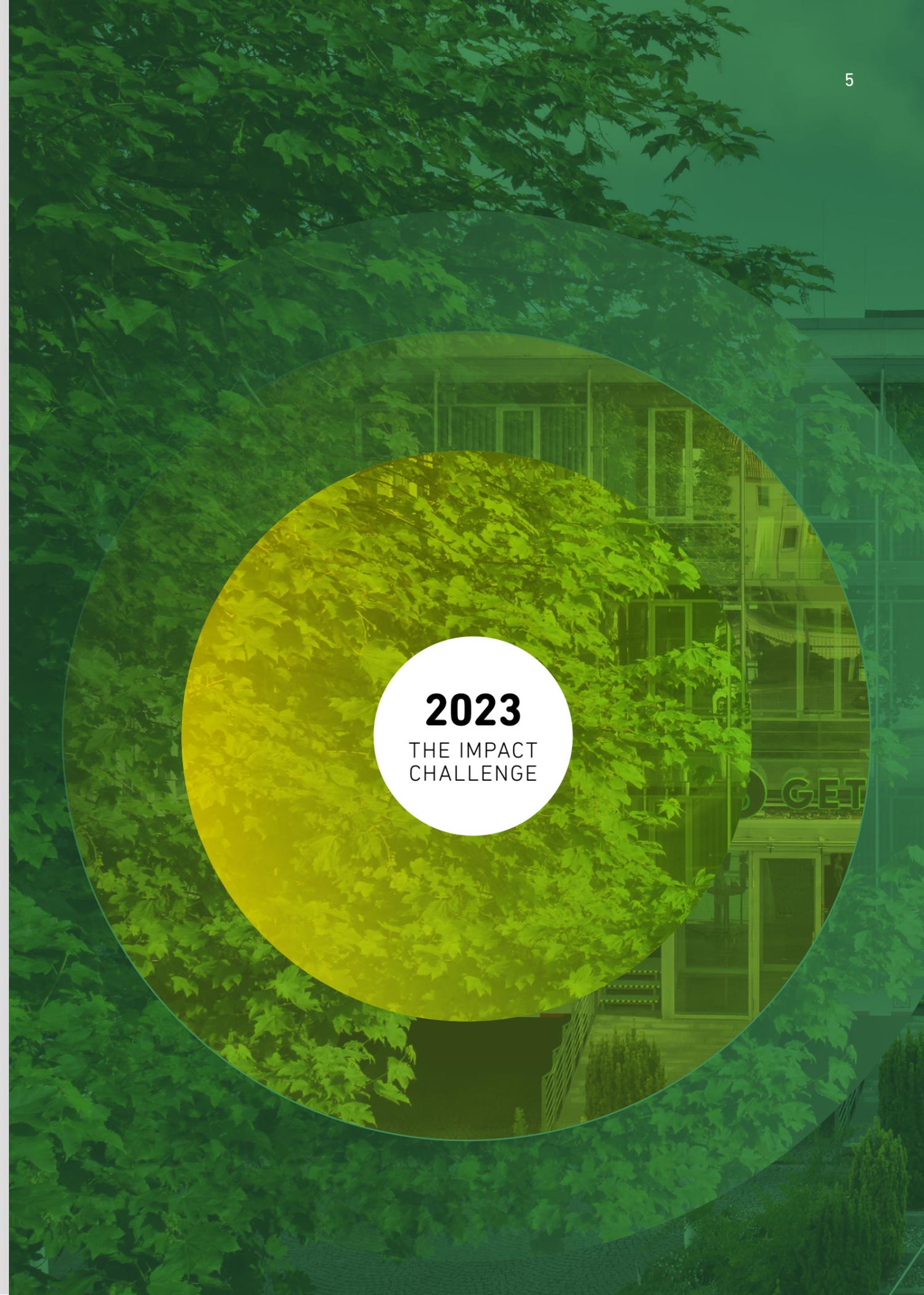
A large circular graphic with a green-to-yellow gradient background. Inside the circle, there are several overlapping images: a close-up of industrial pipes, a man in a dark suit and light shirt, a woman with red hair in a black top, and a worker in a yellow hard hat and safety vest. The text 'THE IMPACT CHALLENGE' is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center of the circle.

**THE IMPACT
CHALLENGE**

ESG-BERICHT DER
GETEC GROUP
G+E GETEC HOLDING GMBH
2023



INTERVIEW CEO PIERRE-ALAIN GRAF, GETEC	06
ESG STRATEGY	08
ALLGEMEINE ANGABEN	10
GRI – ALLGEMEINE ANGABEN	12–20
NACHHALTIGKEIT ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG	22
ENVIRONMENT	24
ENERGY METRICS	26
VIER WEGE IN RICHTUNG DEKARBONISIERUNG	28–33
GRI – ENVIRONMENT	34–41
ALLES KLAR! DIE CALLISTA-ABWASSERREINIGUNGSANLAGE	42
SOCIAL	44
SAFETY & DIVERSITY METRICS	46
ENGAGEMENT SURVEY 2023	48
CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT BEI GETEC	50–55
INTERVIEW MIT CHRO REGINA BERTRAM-PFISTER, GETEC	56
GRI – SOCIAL	58–67
DIE ENERGIEVERSORGER, SPORT BEI GETEC	68
GOVERNANCE	70
COMPLIANCE METRICS	72
REGULATORIK ALS CHANCE	74–79
GRI – GOVERNANCE	80–93
INTERVIEW MIT ROLAND GERTZ UND MICHAELA ROSTAM, GETEC	94
ANHANG	96
LISTE MITGLIEDSCHAFTEN	96
LISTE KPIs/SASB-INDEX	98
GRI-INDEX	100
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	102
IMPRESSUM	106



2023
THE IMPACT
CHALLENGE



WIE WÄCHST GETEC AN DEN HERAUSFORDERUNGEN?

„DER GETEC-WEG IST, RASCH UND PRAGMATISCH EINE LÖSUNG NACH DER ANDEREN ZU FINDEN UND DIESE IN DIE REALITÄT UMZUSETZEN.“

PIERRE-ALAIN GRAF, SIE SIND DIESES JAHR BEI GETEC ALS CEO ANGETRETEN UND KÖNNEN DEN STATUS QUO MIT EINEM FRISCHEN BLICK BETRACHTEN. WO STEHT DAS UNTERNEHMEN IN SACHEN NACHHALTIGKEIT?

Wir sind dieses Jahr in unseren Nachhaltigkeitsambitionen wieder ein großes Stück weitergekommen. Das sieht man zum Beispiel daran, dass wir inzwischen nicht nur nach einem, sondern nach verschiedenen Standards berichten. Wir konnten dafür die Erfassung der Daten verbessern. Auch im industriellen Bereich können wir mit guten Ergebnissen überzeugen: Die Intensität des CO₂-Ausstoßes ist niedriger als im letzten

PIERRE-ALAIN GRAF
Group CEO

Pierre-Alain Graf führt seit dem 15. März 2023 die GETEC Group als CEO. Vorher bekleidete er verschiedene Führungspositionen bei renommierten Unternehmen. Unter anderem war er über sieben Jahre CEO von Swissgrid, zuvor General Manager von Cisco Systems Schweiz und zuletzt Senior Vice President des Global Security Business von Hitachi ABB Powergrids.

Jahr. Wir gehen also unseren Weg als „Decarbonizer of Society“ konsequent weiter.

DAS DIESJÄHRIGE LEITMOTTO DES ESG-REPORTS LAUTET „IMPACT CHALLENGE“. ERKLÄREN SIE UNS BITTE, WAS DAS FÜR SIE HEISST ...

Da habe ich zwei Perspektiven. Aus der Vogelperspektive betrachtet, gab es ja traditionell die „grüne Welt“ und die „industrielle Welt“. Diese Welten haben nebeneinanderher gelebt. Durch die regulatorischen, aber auch die gesellschaftlichen Veränderungen, müssen diese Welten jetzt zusammenkommen. Jetzt merken plötzlich alle Akteure, dass das gar nicht so einfach ist. Ich kann die „grüne Welt“ nicht 100 % der „industriellen“ überstülpen. Umgekehrt gilt das übrigens genauso. Wenn wir die beiden Systeme harmonisieren wollen, brauchen wir also Zeit. Aus der Nahperspektive sehen wir diese Herausforderungen aktuell zum Beispiel bei den Brennstoffen. Hier bedarf es eines Wandels. Viele neue und nachhaltigere Brennstoffe wollen wir flächendeckend ersetzen – aber das geht nicht von heute auf morgen. Es ist verständlich, dass viele getrieben sind, grün zu werden. Auch unser klarer Auftrag bei GETEC – auch in der Mission für unsere Kunden – ist selbstverständlich, dass wir die Energiewende in unserem Einflussbereich möglichst schnell Realität werden lassen. Aber dafür brauchen wir unseren Realitätssinn und die Zeit für die Umsetzung. Wir müssen uns mit den neuesten Technologien und den neuesten Brennstoffen ausein-

andersetzen und diese erproben. Das tun wir auch: Im Wasserstoffbereich sind wir zum Beispiel sehr aktiv, um herauszufinden, welche Lösungen für unsere Industrieanlagen funktionieren. Zunehmend relevanter wird auch die Frage der Nutzung von Abwärme aus Industrieprozessen. Hier müssen wir Industrie auch in Richtung Immobilien und Quartiere denken. Das ist der GETEC-Weg: rasch und pragmatisch eine Lösung nach der anderen zu finden und umzusetzen.

UND WELCHE CHALLENGE BESCHÄFTIGT SIE JETZT GERADE?

Das ist erstens – wie schon erwähnt – die Entscheidung, welche Brennstoffe wir wann und wo einsetzen. Zweitens wollen wir dort, wo wir neue Anlagen bauen, effizientere und umweltfreundliche Technologien einsetzen. So können wir massiv CO₂, aber auch finanzielle Mittel einsparen. Die dritte Herausforderung ist es, in einer immer größeren Wertschöpfungskette zu denken. Ein Beispiel: Bei Immobilien sind wir für Wärme und Dampf zuständig. Aber macht es nicht auch Sinn, dass wir auch die Gebäudehülle mitdenken? Ist Verhinderung von Wärmeverbrauch nicht genauso smart wie effiziente Energieproduktion? Diese Challenge wollen wir jetzt konkret angehen und uns überlegen, wie wir das für unsere Kunden umsetzen können.

WELCHE CHALLENGES ERWARTEN SIE IN DEN NÄCHSTEN JAHREN?

Wir haben in der letzten Zeit die Schockwirkungen, die aus verschiedenen Megatrends wie politischer Ökologie, globaler Vernetzung, aber auch geopolitischen Krisen resultieren, gespürt. Ich denke, wir müssen uns auf weitere disruptive Marktentwicklungen einstellen. Leider sind solche Schocks in der Regel schwer vorherzusehen. Das heißt für uns – und das sehen unsere Industriekunden ähnlich –, dass wir uns autonomer organisieren müssen. So können wir diese Herausforderungen besser abfedern. Diese Autonomie kann ich unter anderem mit neuen, nachhaltigen Technologien herstellen. Außerdem stellen wir uns darauf ein, dass weiter „regulatorische Unruhe“ entstehen wird. Wenn sich die politische Agenda so stark verändert, ist das nicht immer angenehm. Ich gebe es ganz offen zu: Wir haben manchmal durch rasche politische Entscheidungen gelitten – organisatorisch und finanziell. Aber diese neue Realität müssen wir akzeptieren und pragmatisch damit umgehen. Allgemein gilt: Was gestern verrückt war, wird morgen schon normal sein. Natürlich auch im Positiven: Wir hoffen zum Beispiel, dass wir auch beim Wasserstoff bald einen Durchbruch erleben werden. Wir stellen uns also positiv auf verrückte Sachen ein, um die Trends zu erkennen und sie industriell umzusetzen. Das ist übrigens das, was GETEC kann und immer ausgemacht hat: Flexibilität für unsere Kunden.

ESG STRATEGY

E

UNSER COMMITMENT

STRATEGIE-STATEMENT

- Wir übernehmen Verantwortung in der Energiewende.
- Mit unserem technischen Know-how setzen wir uns fokussiert für die Treibhausgasreduktion ein.
- Wir fördern die nachhaltige Entwicklung der Energiebranche.
- Wir unterstützen die nachhaltige Entwicklung unserer Kunden in der Industrie- und Immobilienwirtschaft.

UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



S

STRATEGIE-STATEMENT

- Wir fördern Vielfalt, Inklusion und Integration.
- Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit sind für uns Erfolgsfaktoren.
- Wir legen großen Wert auf Weiterbildung und Chancengleichheit.
- Mitarbeitergesundheit und -sicherheit haben bei uns höchste Priorität.

UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



G

STRATEGIE-STATEMENT

- Wir setzen uns aktiv für eine ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Entwicklung ein.
- Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln.
- Wir kommunizieren transparent unsere Ziele und Fortschritte.
- Bei unseren Entscheidungen stehen die Auswirkungen auf künftige Generationen im Fokus („Future Impact Check“)

UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



UNSERE MASSNAHMEN

- Green Hydrogen
- Waste-to-Value
- Go-Green-Parks
- Electrification
- District Heating
- Smart Districts
- Green Heating
- Green Steam

- Diversity-, Equality- und Inclusion-Programme
- Employee Engagement
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bildungsinitiativen
- Equal Pay
- Stakeholder Engagement
- Gesundheits- und Sicherheitsprogramme

- CSRD Alignment
- Compliance-Management
- Risk-Management
- Transparente Berichterstattung
- Supply-Chain-Management

UNSERE ZIELE 2030

63 %
Greenshare

89 g
CO₂/kWh
Intensität

60 %
Total Gender
Parity

70 %
Internal
Fill Rate

Fully
Integrated
ESG Risk Ma-
nagement

2045

NET
ZERO
(Scope 1 & 2)

80 %
Total Gender
Parity

UNSERE VISION
WIR MACHEN EINEN
UNTERSCHIED FÜR KÜNFTIGE
GENERATIONEN UND SIND
VORREITER DER ENERGIE-
WENDE.

UNSERE MISSION
WIR SIND DER PARTNER
VON INDUSTRIE UND
IMMOBILIENWIRTSCHAFT
FÜR EFFIZIENTE, SMARTE
UND GRÜNE ENERGIE-
LÖSUNGEN.

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 rund 2.400 Mitarbeiter:innen an über 70 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 für smarte, effiziente und grüne Energielösungen. Denn Nachhaltigkeit, Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Schonung unserer Ressourcen sind seit jeher fest in unserer DNA verankert und Bestandteil der ESG-Strategie. So unterstützen wir unsere Kunden bei der Verbesserung ihres Carbon Footprints und haben dabei die Zukunft fest im Blick – und machen so einen Unterschied für die Generationen, die nach uns kommen.

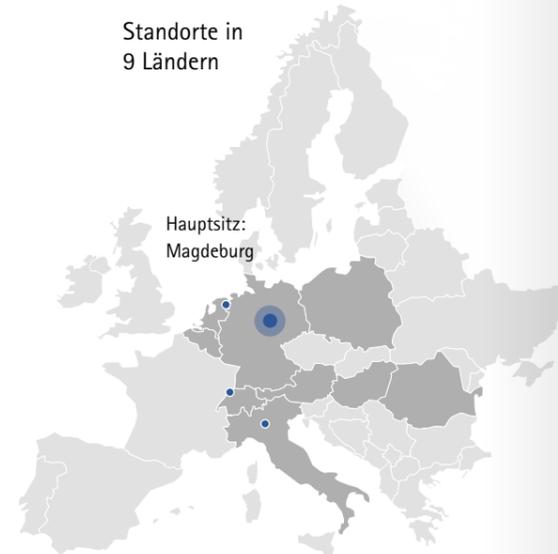
Gesellschafter

100 %
INFRASTRUCTURE
INVESTMENTS FUND (IIF)
Seit 4/2022

beraten durch
J.P. Morgan Asset
Management

**GETEC
GROUP**

Standorte in
9 Ländern



Segmente

INDUSTRIE

IMMOBILIEN-
WIRTSCHAFT

Regionale
Plattformen

DE

ITA

CH

NL

Group Executive Committee



Pierre-Alain Graf
Group CEO

Markus Hauck
Group CFO

Regina Bertram-Pfister
Group CHRO

Dr. Guido Zimmermann
Group CTO

Dr. Thomas Stephanblome
Group CSO und
Plattform CEO
Deutschland

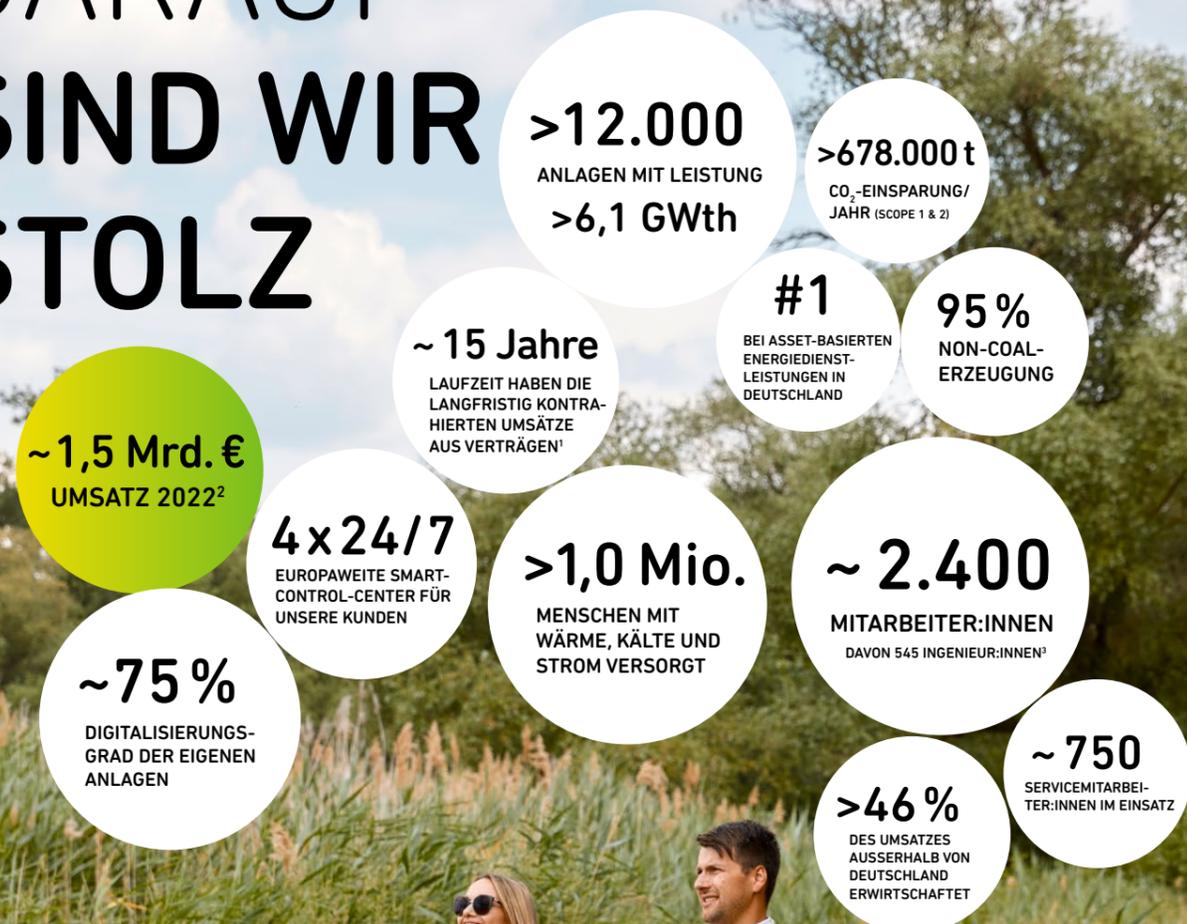
Giovanni Pontrelli
Plattform CEO
Italien

Urs Zimmerli
Plattform CEO
Schweiz

Martijn van der Zande
Plattform CEO
Niederlande

Thomas Schoepke
Group Head of
Business
Development

DARAUF SIND WIR STOLZ



GETEC-Standorte führend
in europäischen Märkten

Deutschland	39
Italien	24
Niederlande	2
Schweiz	1
Luxemburg ⁴	1
Polen	1
Ungarn ⁴	1
Österreich	1
Rumänien	1

Anmerkungen:
1. Durchschnittliche Länge der neuen Verträge über alle Geschäftsmodelle hinweg (organisch, letzte 3 Jahre).
2. Bereinigt um einmalige Kosten, vorläufig.
3. FTEs, die in der Energiesystemtechnik tätig sind.
4. Nur Anlagenstandorte.

DAS MACHEN WIR

UNSERE LEISTUNGEN

Wir bieten unseren Kunden aus Industrie und Immobilienwirtschaft ein umfassendes Energielösungspaket im Outsourcing-Ansatz. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette realisieren wir im Energieliefer- oder Energieeinsparcontracting genau die wirtschaftliche und zugleich nachhaltige Energielösung, die der Kunde braucht.



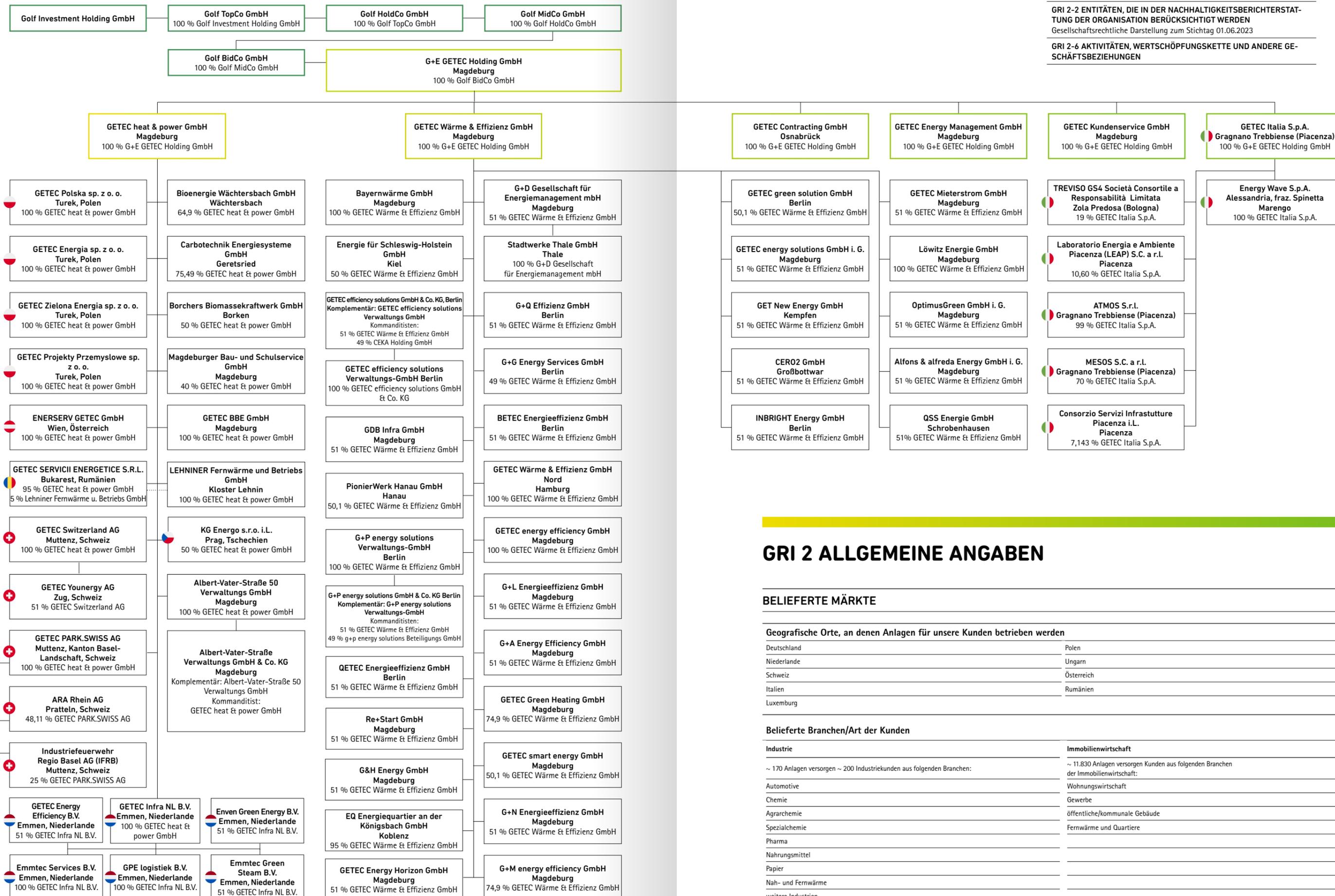
UNSERE LÖSUNGEN FÜR DIE IMMOBILIENWIRTSCHAFT

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.



UNSERE LÖSUNGEN FÜR DIE INDUSTRIE

Ob Chemie- und Pharmaindustrie, Nahrungsmittel- oder Papierhersteller, Werkstoffindustrie oder Automotivebereich: GETEC stellt für unterschiedlichste Industriebranchen genau die nachhaltige, smarte und effiziente Lösung bereit, die der Kunde 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.



GRI 2 ALLGEMEINE ANGABEN

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 ~ 170 Anlagen versorgen ~ 200 Industriekunden aus folgenden Branchen: Automotive Chemie Agrarchemie Spezialchemie Pharma Nahrungsmittel Papier Nah- und Fernwärme weitere Industrien	Immobilienwirtschaft ~ 11.830 Anlagen versorgen Kunden aus folgenden Branchen der Immobilienwirtschaft: Wohnungswirtschaft Gewerbe öffentliche/kommunale Gebäude Fernwärme und Quartiere
---	--

GRÖSSE DER ORGANISATION

1. Gesamtzahl der Betriebe

Anzahl Standorte: 71
Anzahl Firmen: 75

2. Nettoumsatz

1,504 Mrd. € im Jahr 2022

3. Gesamtkapital unterteilt in Fremd- und Eigenkapital

~ 2,482 Mrd. € Bilanzsumme
~ 1,941 Mrd. € Fremdkapital
~ 540 Mio. € Eigenkapital

GRI 2-7 ANGESTELLTE

GRI 2-8 MITARBEITER:INNEN, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND PLUS EIGENE KENNZAHLEN

GETEC ist ein internationales Unternehmen. Deswegen sind die Aktivitäten auf eine Reihe von geografischen Zentren verteilt, die wir als „regionale Plattformen“ bezeichnen. Die Plattformen übernehmen die Verantwortung für das Land, in dem sie sich befinden, sowie für einige benachbarte Länder. In den nun folgenden „Allgemeinen Angaben“ setzen wir – außer bei Angestellten und Mitarbeiter:innen – den Schwerpunkt auf die gemeinsa-

men Ergebnisse und KPIs. Später werden wir die ESG-Kennziffern verstärkt nach Plattformen aufschlüsseln, da diese ein jeweils individuelles Geschäft und eine eigene Kultur haben, die zu verschiedenen Maßnahmen und Ergebnissen führen. Beginnen wir mit den allgemeinen Kennzahlen unseres Unternehmens.

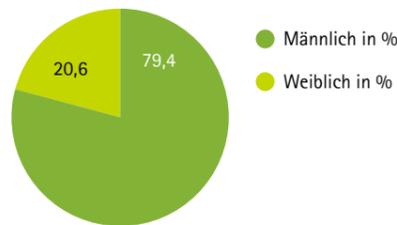
Gesamtanzahl Mitarbeiter:innen:

~ 2.400 gesamt
Beschäftigungsverhältnisse (befristet/unbefristet):
Nahezu alle unsere Arbeitsverträge sind unbefristet.

Beschäftigungsverhältnis:

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

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht (GETEC Group):



Anzahl	PF Deutschl.	PF Italien	PF Niederlande	PF Schweiz
Anzahl Angestellte	1.113	824	153	303
Weiblich	301	121	37	34
Männlich	812	703	116	269
Unbefristete Angestellte	1.113	781	146	300
Weiblich	301	110	37	32
Männlich	812	671	109	268
Angestellte Vollzeit	969	810	125	282
Weiblich	230	113	20	24
Männlich	739	697	105	258

GETEC ist in neun Ländern Europas vertreten und international aufgestellt.
Wir beschäftigen Mitarbeiter:innen 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) |

GRI 2-28 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

GETEC ist in vielen Verbänden aktiv und kommt hier auch verstärkt seiner Verantwortung als fachlicher Inputgeber und Vorreiter der Energiewende im politischen und regulatorischen Umfeld nach. Wir verstehen uns durch die Mitarbeit in Verbänden als Impulsgeber für innovative Lösungen und Geschäftsmodelle, um die Dekarbonisierung voranzubringen. Nachfolgend ein Auszug unserer Aktivitäten und Verbände. Die vollständige Liste finden Sie im Anhang auf Seite 96.



GRI 2-22 ANWENDUNGSKLÄRUNG ZUR STRATEGIE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Unsere ESG-Strategie erläutern wir ausführlich im [ESG-Bericht 2022, Seite 24/25](#). Dort gehen wir auch auf die zahlreichen Chancen und Risiken ein, die die Energiewende für unser Geschäftsmodell mit sich bringt.

GRI 2-23 VERPFLICHTUNGSKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN

Wir verweisen auf die für unsere wesentlichen Themen geltenden Richtlinien, Vereinbarungen und Anweisungen, die in den jeweiligen Kapiteln beschrieben sind. Unser verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln bemisst sich darüber hinaus an unserem Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs), auf die wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 27](#), eingehen.

GRI 2-29 ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

Die Liste unserer Anspruchsgruppen, ihre Identifizierung und der Ansatz zu ihrer Einbindung finden sich im [ESG-Bericht 2022, Seite 28/29](#).

**GRI 3-1 VERFAHREN ZUR BESTIMMUNG WESENTLICHER THEMEN
GRI 3-2 LISTE DER WESENTLICHER THEMEN**

Im Laufe des Jahres 2023 führen wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse gemäß GRI 3-1 durch. Im Zuge dessen werden wir die tatsächlichen und potenziellen negativen und positiven Auswirkungen unserer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte, bestimmen. Für den vorliegenden Bericht gilt noch das bisherige Verfahren. Dazu verweisen wir auf den [ESG-Bericht 2022, Seite 30/31](#), wo auch die Liste unserer wesentlichen Themen einsehbar ist.

GRI 2-3 BERICHTSZEITRAUM, BERICHTSHÄUFIGKEIT UND KONTAKTSTELLE

Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2022; wir berichten jährlich über Nachhaltigkeitsthemen. Das Datum der Veröffentlichung dieses Berichts ist der 15. September 2023.

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht:

Christian Faßelt
Leiter Marketing, Kommunikation & ESG Group

Liza Steudle
Leitung ESG Group

Benjamin Hilpert
ESG-Manager Group

G+E GETEC Holding GmbH
Albert-Vater-Straße 50
39108 Magdeburg
esg@GETEC.de

GRI 2-4 RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

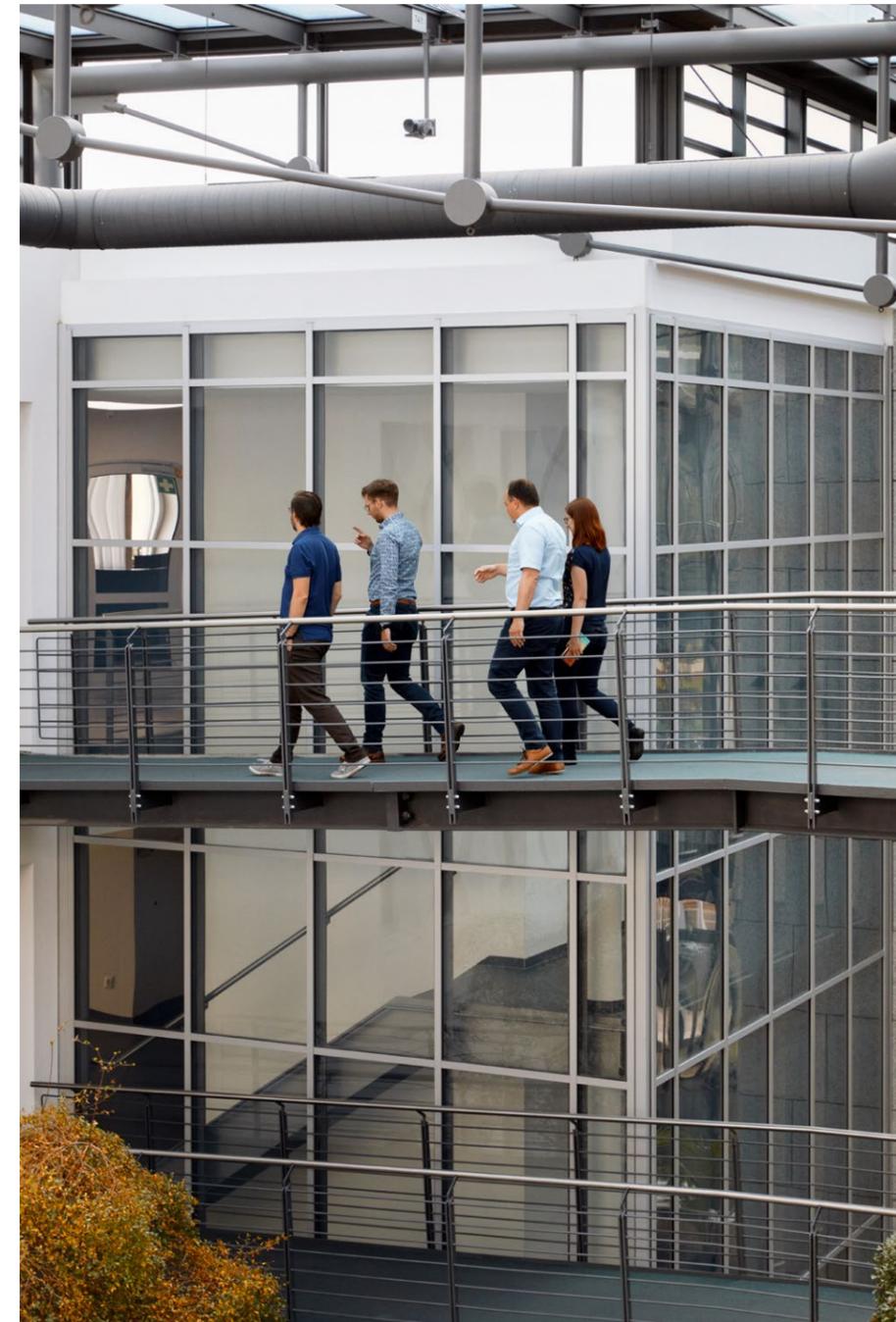
Im Vergleich zum Vorjahresbericht informieren wir zusätzlich über das Thema Wasser.

GRI 2-5 EXTERNE PRÜFUNG

Eine externe Prüfung dieses Berichts ist nicht geplant.

GRI 2-30 TARIFVERTRÄGE

An der deutschen Plattform gibt es keine Arbeitnehmenden, die unter einen Tarifvertrag fallen. In der Schweiz hatten 35,5 % der Beschäftigten im Jahr 2022 einen sogenannten Gesamtarbeitsvertrag (GAV). 89 % der Beschäftigten der Plattform in den Niederlanden sind durch Tarifverträge (Collectieve Arbeidsovereenkomst, CAO) abgedeckt. Unsere italienischen Mitarbeiter:innen fallen zu 100 % unter den nationalen Gesamtarbeitsvertrag (contratto collettivo nazionale di lavoro, CCNL).



V. l. n. r. **Christian FaBelt**, Leiter Marketing, Kommunikation & ESG Group, **Liza Steudle**, Leitung ESG Group, und **Benjamin Hilpert**, ESG-Manager Group

NACHHAL- TIGKEIT ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG



ESG-BERICHTERSTATTUNG ALS HERAUSFORDERUNG

„Nachhaltigkeit als Schlüssel zum Erfolg“: Dieses Motto treibt uns an. Wir haben eine klare Vision bezüglich der Nachhaltigkeit in der Energiebranche und für unseren Kunden aus Industrie und Immobilienwirtschaft. Unternehmen müssen sich selbst neu finden und aufstellen. Denn nicht nur die Nachhaltigkeitskommunikation verändert sich jedes Jahr weiter – von einer separaten Berichterstattung über Umwelt und Soziales hin zu einer integrierten Lageberichterstattung. Auch der Inhalt wird sich unabwendbar weiterentwickeln müssen.

Es ist ein positives Zeichen, dass sich unser ESG-Bereich weiter verstärkt und professionalisiert hat. Die regulatorischen Anforderungen unterstützen dies. Schließlich fordern sie mehr Prozesstiefe, eine transparente und prüfbare Kommunikation und Berichterstattung

sowie die intensive Auseinandersetzung mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens. So werden wir darin unterstützt, unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen noch deutlicher zu priorisieren und durch messbare Indikatoren zu steuern. Dazu wollen wir schneller werden, in interne Verbesserungen, aber auch in externe Opportunitäten investieren und einer klaren Linie in die Zukunft folgen. Wie reagieren wir als Unternehmen auf diese Herausforderungen? Zunächst haben wir dieses Jahr unser ESG-Team neu aufgestellt. Es vereint jetzt noch mehr Fachwissen, Peoplepower und Kommunikationskompetenz – ganz entscheidend bei zukünftigen Reportings und strategischen Maßnahmen. Doch eine Abteilung in einem 2.400-Mitarbeiter:innen-Unternehmen hätte wenig Durchschlagskraft, wenn es neben dem klaren Commitment des Vorstands keine motivierten Mitstreitenden gäbe, die genauso für das Thema Nachhaltigkeit brennen wie wir. Deshalb haben wir als zweiten Schwerpunkt unser internes Nachhaltigkeits- und Reportingnetzwerk international weiter ausgebaut.

Hilfreich war dabei, dass das Thema Nachhaltigkeit schon seit jeher Teil des Geschäftsmodells von GETEC war und wir intern deswegen auf viel Verständnis gestoßen sind. Einen Einblick in die Denkweise unserer Fachleute erhalten Sie übrigens in den Artikeln dieses Berichts: Zum Beispiel beantwortet das Einkaufsteam Fragen über den Umgang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (was für ein Wort!), Ingenieur:innen der Plattformen erzählen von ihren Dekarbonisierungsprojekten und die Human Resources legen ihre Philosophie zur Frauenförderung dar. Der dritte Schwerpunkt, und gleichzeitig einer der wichtigsten, ist das Eruiere von validen KPIs und das Aufsetzen funktionierender Berichtsprozesse, Stichwort Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Diese Regularien hat es in sich. Sie stellt die richtigen Fragen und GETEC muss nun die Antworten dazu finden. Das ist in einem international schnell gewachsenen Unternehmen eine Herausforderung, gleichzeitig aber auch eine große Chance, Prozesse und Strukturen so aufzubauen und anzupassen, dass sie unserem Ziel „Erfolg durch Nachhaltigkeit“ dienen.

Der Wille, nachhaltiger zu wirtschaften, ist dabei unser „Common Ground“ und der gemeinsame Antrieb. Mit den konkreten Fragen beschäftigen wir uns täglich. Sie können in diesem Bericht nachlesen, wie weit wir mit den Antworten bereits gekommen sind. Und Sie werden in den folgenden Jahren sehen, dass wir noch weiter kommen werden. Denn eines zeichnet unser Unternehmen aus: Wir stellen uns den Herausforderungen. Unsere Mission ist es, unsere Kunden auf ihrem Weg zu Net Zero zu unterstützen. Ein gutes Nachhaltigkeitsmanagement – für uns und für unsere Kunden – wird dafür entscheidend sein. Wir wollen auch in diesem Zukunftsfeld ganz vorne stehen.

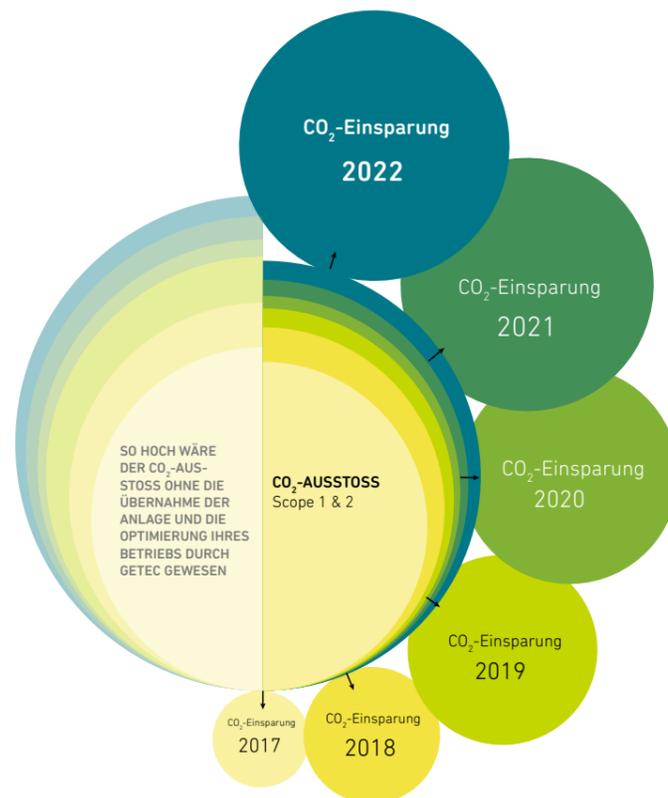
ENVIRON- MENT



ENERGY METRICS

DURCH FUEL SWITCH, EFFIZIENZ-LÖSUNGEN UND ELEKTRIFIZIERUNG VERBESSERN WIR KONSEQUENT DEN CARBON FOOTPRINT UNSERER KUNDEN

Das Jahr 2022 brachte durch den Konflikt in Europa viel Unsicherheit in den Energiemarkt. Eine drohende Gasmangellage und Preisverwerfungen bei allen Commoditys waren die Folge. Trotz des schwierigen Jahres konnte GETEC ihren Pfad der THG-Reduzierung für seine Kunden fortsetzen. Durch Effizienzlösungen, den Wechsel von Brennstoffen und mehr Elektrifizierung ist es gelungen, die Kernkennzahl der CO₂-Intensität weiter zu verbessern, von 203,6 Gramm CO₂ pro kWh Energieoutput auf 191,2 Gramm. Im Jahre 2030 sollen es nur noch 89 Gramm sein.



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

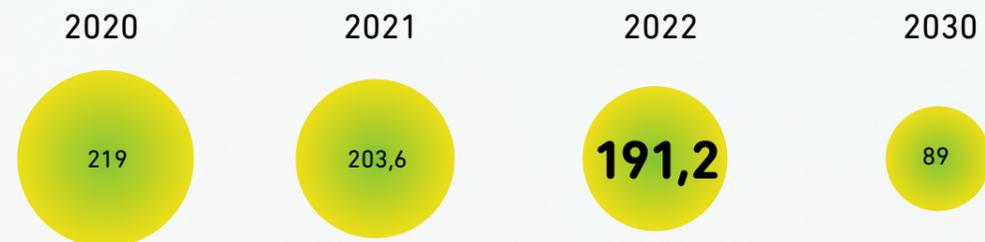


MASSNAHMEN

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

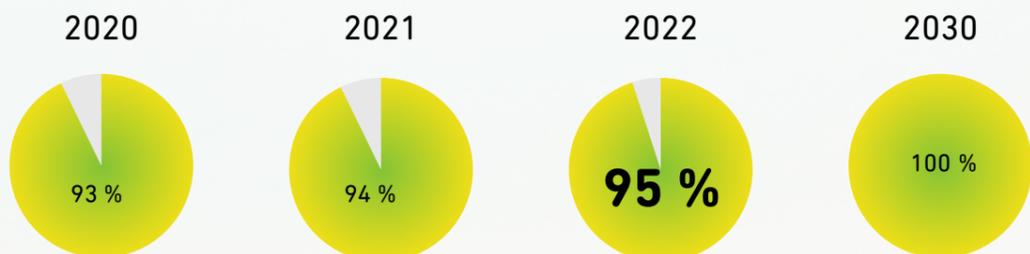
INTENSITÄT

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



ANTEIL

DER ERZEUGTEN KOHLEFREIEN ENERGIE (KAPAZITÄT) – % MWth



VIER WEGE IN RICHTUNG DEKARBONI- SIERUNG

ES GIBT NICHT DIE EINE LÖSUNG, UM CO₂-EMISSIONEN ZU REDUZIEREN. DIE ENERGIEWIRTSCHAFT MUSS VIELE WEGE BESCHREITEN, UM DIE NACHHALTIGKEITSZIELE ZU ERREICHEN. WIR ZEIGEN BEISPIELE, WIE WIR BEI GETEC DIE HERAUSFORDERUNG ANGEHEN.

Das GETEC-Kraftwerk in Rozzano – bald wird hier mit Wärmerückgewinnung noch nachhaltiger Energie erzeugt



1

WÄRMERÜCKGEWINNUNG IM KRAFTWERK IN ROZZANO

In Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen geht in der Regel ein Teil der erzeugten Wärme verloren und wird als Abwärme an die Umwelt abgegeben. Dies bedeutet nicht nur einen Energieverlust, sondern auch eine unnötige Belastung für die Umwelt.

Um dieses Problem in eine Lösung umzuwandeln, setzen wir bei der Modernisierung des Fernwärmesystems in Rozzano neben anderen Wärmequellen auf die Abwärmrückgewinnung aus KWK-Anlagen. Der Zeitpunkt ist ideal: Der italienische Standort in einem sozialen Brennpunkt vor den Toren Mailands wird derzeit umgebaut und mit innovativer Technologie aufgerüstet. Teile des Projekts sind die optimierte Nutzung der CHP-Anlage mit Nutzung der elektrischen Überschussleistung sowie die Nutzung (also Rückgewinnung) der Prozesswärme aus anderen Produktionsanlagen in der Nachbarschaft.

Zu diesem Zweck werden die Rohrleitungen des Fernwärmesetzes bis zu den Betrieben verlängert, in denen die Wärme durch lokale Wärmeaustausch- und Wasserpumpstationen in das Netz eingespeist wird, anstatt abgeleitet zu werden.

Auf diese Weise kann die mithilfe der Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erzeugte Energie – 1.200 kWe, 613 kWt (Dampf), 630 kWt (Heißwasser) – genutzt werden. Die im ersten Schritt realisierte CO₂-Reduktion wird mit der Anbindung und Bereitstellung der Überschusswärme für den Bezirk Rozzano zukünftig auf circa 905 tCO₂ pro Jahr gesteigert. Diese Einsparungen ermöglichen es, der sozial schwachen Bevölkerung von Rozzano niedrigere Wärmepreise anzubieten.

INNOVATIONSMIX FÜR RAUNHEIM

Die Bewohner:innen der Ringstraßensiedlung in Raunheim wurden mit jedem Jahr unzufriedener. Der Grund: Das Quartier wurde bereits in den 60er-Jahren gebaut und war technisch und optisch in die Jahre gekommen. 2001 wurde die Siedlung deshalb in das Programm „Soziale Stadt“ aufgenommen und bekam eine Quartiersmanagerin, die die Lebensqualität für die Bewohner:innen verbessern sollte. Eine der Maßnahmen des neuen Quartiersmanagements war die Verbesserung der Energieversorgung: effizient, nachhaltig, bezahlbar – so sollte der neue Energiemix sein. GETEC entwickelte ein modernes Konzept für die circa 1.500 Wohneinheiten (Wärmebedarf bis zu 24.000 MWh) und bekam den Auftrag. Im Februar 2022 wurden die Blockheizkraftwerke und das Power-to-Heat-Modul in Betrieb genommen. Der Start der Wärmepumpe im Jahr 2023 war gleichzeitig die Dauerbetriebnahme der gesamten IKWK-Anlage. Die Grundidee des innovativen Kraft-Wärme-Kopplungskonzepts: das bestehende Fernwärmenetz, genauer zwei Gaskessel (5,8 MW) und einen Pelletkessel (4 MW), mit nachhaltigerer Wärmeerzeugung auszustatten (siehe Grafik rechts). So kann die Wärme mit einem deutlich höheren Anteil regenerativer Energie erzeugt und zusätzlich noch Strom generiert werden. Dazu wurden zwei elektrische Blockheizkraftwerke (je 2,3 MW) installiert. Die Blockheizkraftwerke wandeln Gas in Wärme UND Strom. Die Abwärme wird zum Heizen in der Siedlung genutzt und der Strom wird ins Netz eingespeist und verkauft. Das zweite Modul ist eine Luft-Wasser-Wärmepumpe (1,9 MW). Sie benötigt Strom, geht damit aber durch ihr cleveres Funktionsprinzip sehr effizient um. Sie produziert

im besten Fall aus circa einem Kilowatt Strom drei bis vier Kilowatt Wärme. Die Wärme kann dann beispielsweise an heißen Sommertagen gespeichert werden und steht abends wieder zu Verfügung, wenn die Bewohner:innen das Warmwasser nutzen wollen. Da die Wärmepumpe besonders umweltfreundlich ist, schlägt sich die Nutzung positiv in der CO₂-Bilanz nieder. Die dritte Anlage ist das Power-to-Heat-Modul (1,6 MW). Dieser Wärmeerzeuger funktioniert im Prinzip wie ein elektrischer Durchlauferhitzer. Dieses Modul bietet die Möglichkeit, im Falle eines Überschusses im Stromnetz kurzfristig viel Wärme aus Strom zu erzeugen. Die Leistung ist nicht besonders effizient: Es generiert aus einem Kilowatt Strom ein Kilowatt Wärme. Dieses Modul einzubauen ist aber regulatorische Vorschrift, da man es zu jeder Zeit unter fast allen Umständen nutzen kann. Ergänzt wird das Konzept durch zwei Pufferspeicher (80 m³ / 250 m³). Der Pelletkessel aus dem alten Bestand ist inzwischen überflüssig und wurde abgebaut. Die verschiedenen Module haben alle ihr Vor- und Nachteile. Welche gewählt werden, hängt vom aktuellen Marktpreis der benötigten/verkauften Energie oder den klimatischen Umständen ab. Deswegen laufen die Anlagen nicht gleichzeitig, sondern je nach Bedarf im Wechsel. Die Steuerung läuft über einen Fahrplan, der in kurzen Zeiträumen die jeweiligen Energiebörsen abfragt. Es wird immer der Energieträger angesteuert, der zum jeweiligen Zeitpunkt der wirtschaftlichste ist. Dieser Prozess ist weitestgehend automatisiert und hat sich inzwischen vielfach bewährt. Die Anlage ist also in zwei Aspekten nachhaltig: ökologisch und wirtschaftlich. Mit Blick auf die 1.500 Bewohner:innen der Ringstraßensiedlung ist es für GETEC – wie auch für die Auftraggeber – wichtig, immer die richtige Balance zwischen sauber und bezahlbar zu halten. So kann die energetische Transformation auch mittelfristig gelingen. Denn Nachhaltigkeit bedeutet für die Einwohner:innen der Ringstraßensiedlung vor allem zwei Dinge: bezahlbare Preise und saubere Energie.

„WIR HATTEN SEHR POSITIVE RESONANZ VON DEN ANWOHNER:INNEN“



Tim Aschmann,
Projektleiter Realisierung Sonderprojekte, hat das Projekt geplant und bis zur Übergabe begleitet.

WAS WAREN DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN DES PROJEKTS RAUNHEIM?

Eine der größten Herausforderungen war, dass wir das Heizkraftwerk nicht auf der grünen Wiese gebaut, sondern aus dem Bestand weiterentwickelt haben. Des Weiteren die Einbindung der unterschiedlichen Wärmeerzeuger mit ihren jeweiligen Anforderungen.

AUF WAS SIND SIE BEI DIESEM PROJEKT BESONDERS STOLZ?

Wir sind in der Lage, mit dieser innovativen Anlage neue Maßstäbe für die effiziente Nutzung von Wärme und Strom zu setzen.

WAS SAGEN DIE ANWOHNER:INNEN?

Von den direkten Anwohner:innen des Heizwerks hatten wir im Gespräch eine sehr positive Resonanz. Sie hatten großes Verständnis für Unannehmlichkeiten während der Bauphase. Die anderen Anwohner:innen haben den Umbau kaum bemerkt, weil die Wärmeversorgung ohne Unterbrechung weiterlief.

SO FUNKTIONIERT DER INNOVATIVE ENERGIEMIX VON RAUNHEIM

IKWK (INNOVATIVE KRAFT-WÄRME-KOPPLUNG)

Luft-Wasser-Wärmepumpe

Wandelt Außenluft unter anderem durch Wärmeentzug und anschließende Kompression in Wärme um.

Separater Pufferspeicher

Speichert die Wärme der Wärmepumpe bei Bedarf

Blockheizkraftwerk 1 + 2

Generieren aus Gas Wärme und Strom

Übergeordnete Steuerung

Durch individuelle Hard- und Software kann das Kraftwerk über ein Smart-Control-Center gesteuert werden. Das funktioniert in der Regel automatisch. So kann der Energiemix in Bezug auf Kosten und Nachhaltigkeit permanent in Echtzeit optimiert werden. Alle 15 Minuten werden die verschiedenen Energiepreise abgefragt, um immer die günstigste Erzeugungs- bzw. Verkaufsvariante zu wählen.



Power-to-Heat-Modul

Wandelt Strom in Wärme um

Pufferspeicher

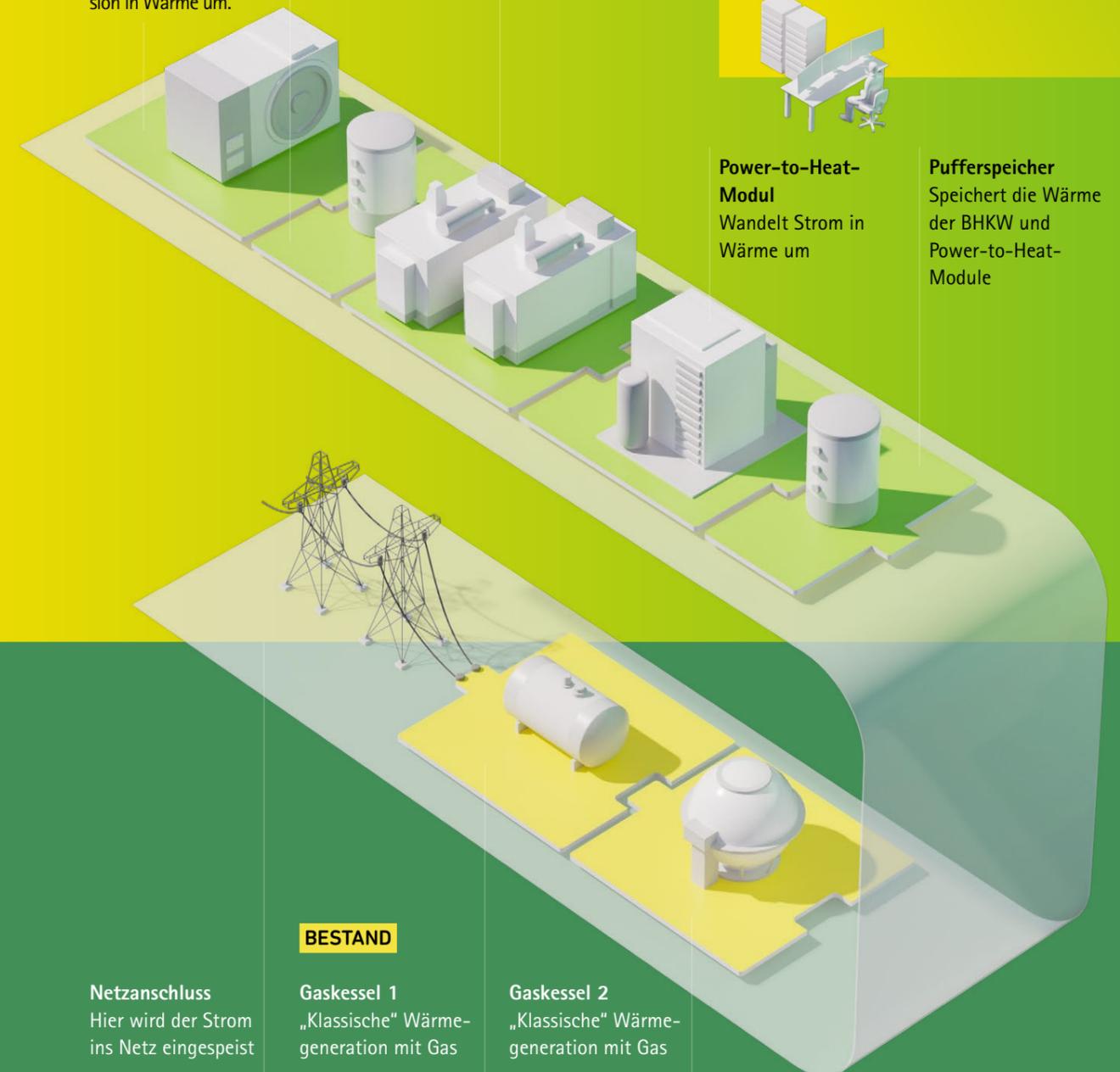
Speichert die Wärme der BHKW und Power-to-Heat-Module

Netzanschluss
Hier wird der Strom ins Netz eingespeist

BESTAND

Gaskessel 1
„Klassische“ Wärmeerzeugung mit Gas

Gaskessel 2
„Klassische“ Wärmeerzeugung mit Gas





Der Biomasseboiler in Emmen

3 DER BIOMASSE-BOILER IN EMMEN

Wo gesägt wird, fallen Späne – das weiß jeder. Dass man aus diesen Holzspänen Energie und Wärme gewinnen kann, wissen nur wenige. Zwei davon sind das niederländische BeGreen Refinery B.V. und die GETEC Plattform Niederlande. Die beiden Unternehmen sind eine innovative Kooperation eingegangen, um Kunden marktreife Biostaubanwendungen zur Wärmeversorgung anzubieten. Das gemeinsame Engagement ist nicht nur eine fachlich interessante Idee: Angesichts steigender Preise und abnehmender Versorgungssicherheit bei fossilen Energieträgern wie Gas stellt die innovative Technologie der gemahlenen „Biokohle“, so der Name des Biomasseprodukts, einen nachhaltigen Baustein im Brennstoffmix der Zukunft dar. Der Staub stammt aktuell aber meist aus fossilen Brennstoffen. Doch nach der Weiterentwicklung der Technik kann in den Kesseln von GETEC nun auch Staub von Biokohle aus Waldabfällen und anderen Brennstoffen auf Biomassebasis genutzt werden. Das Funktionsprinzip ist einfach: Die lokale Forstwirtschaft liefert Holzreste aus dem Umland. Die Holzspäne werden anschließend mit verschiedenen Verfahren durch Dampfexplosion behandelt. Bei der Behandlung wird die Faserstruktur des Holzes aufgebrochen und ein Teil der flüchtigen Bestandteile entfernt, wodurch sich der Kohlen-

stoffgehalt erhöht. Dann wird die holzige Biomasse zu „schwarzen Pellets“ gepresst. Diese Pellets weisen kohleähnliche Eigenschaften auf und haben – verglichen mit unbehandelter Biomasse – eine verbesserte Energiedichte sowie Mahlbarkeit und lassen sich besser transportieren bzw. lagern. Bei der Herstellung werden auch Biochemikalien wie Furfural, Methanol und Essigsäure gewonnen, die die Biomasse-Wertschöpfung auf ein noch höheres Level heben. Wenn die Pellets bereitstehen, werden sie anschließend gemahlen, in dem 2023 in Betrieb gegangenen Biomassekessel verbrannt und generieren so Energie. Bis zu 18 t/h bei 30 bar Dampfleistung kann die Staubverbrennungstechnologie im GETEC PARK.EMMEN produzieren. Aufgrund der Vielzahl von Vorteilen, die sich aus dem Einsatz von Biokohle ergeben, werden bereits weitere Standorte analysiert. Vor allem bestehende Anlagen mit Einschränkungen für andere grüne Konzepte (zum Beispiel Lagerungsbeschränkungen, Biomasseknappheit) stehen im Fokus der Umstellung auf das neue Verfahren. Aber auch für neue Anlagen könnte Biokohle ein leistungsstarker und nachhaltiger Brennstoff werden.

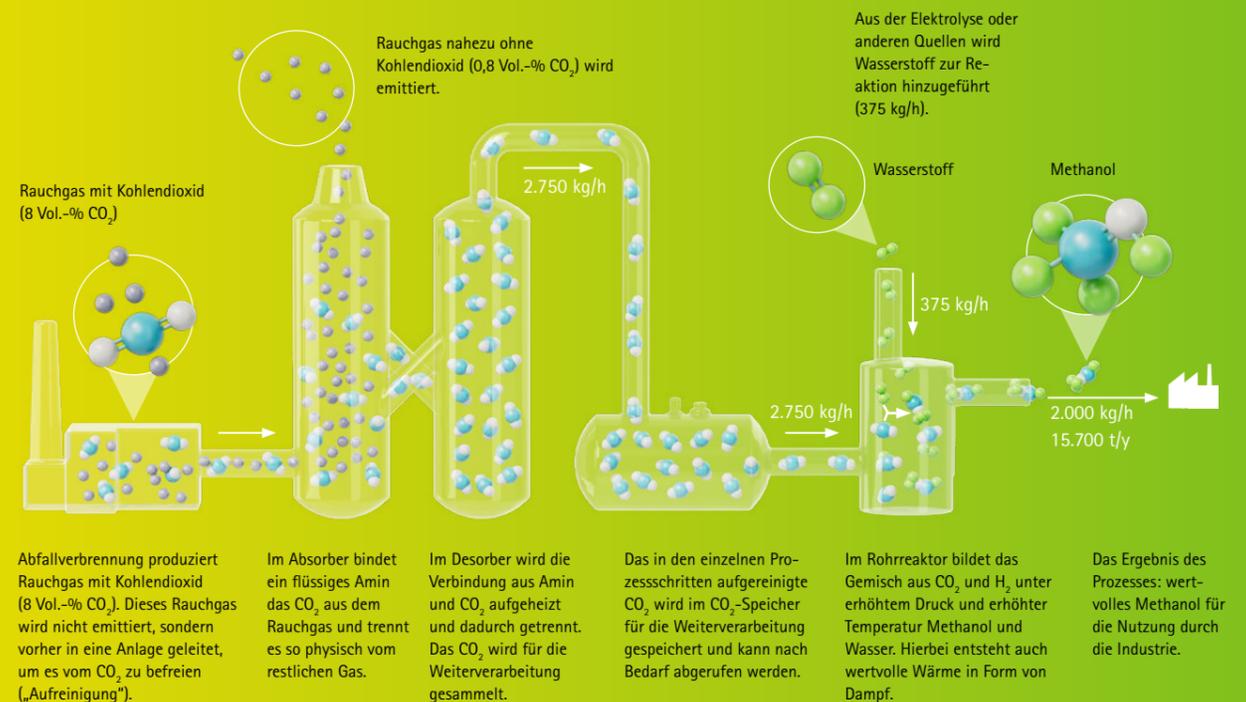
4 CARBON CAPTURE IN DER SCHWEIZ

Eine der größten Herausforderungen des Klimawandels ist der hohe Anteil von CO₂ in unserer atmosphärischen Luft. Deswegen steht die Reduktion der CO₂-Emissionen im Fokus des Klimaschutzes. Dafür gibt es innovative Verfahren, die als CCUS (Carbon Capture, Utilization and Storage) bezeichnet werden. Bei diesen Verfahren wird CO₂ entweder direkt aus der atmosphärischen Luft (Direct Air Capturing – DAC) oder aus höher konzentrierteren CO₂-Strömen (Point-Source Capture) entfernt und dann weiterverwertet oder permanent gelagert. An der GETEC Plattform Schweiz gibt es zu diesem wichtigen Thema Initiativen mit unterschiedlichen Ansätzen. Eines der interessantesten Projekte entstand aus der Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Hier entwickelt GETEC mit jungen Expert:innen eine eigene Lösung für die Kund:innen des Industrieparks. Die Initiative, die im Februar 2023 startete, ist nach intensiver Arbeit mit Masterstudent:innen weit fortgeschritten. Die Anfangsaufgabe war eine Plausibilitätsstudie für die CO₂-Abscheidung am Beispiel einer

kleineren Verbrennungsanlage (Point-Source Capture). Daraus entwickelte sich eine konkrete Lösung, die jetzt in die Umsetzungsprüfung geht: In einem Verfahren wird das CO₂ nicht nur abgeschieden und permanent gelagert, sondern auch zu einem vermarktbareren Stoff weiterverarbeitet. Das Ergebnis des Prozesses ist Methanol, das in der chemischen Industrie oder der Transportindustrie verwendet werden kann. Die Projektverantwortlichen haben sich für den Wertstrom mit dem Produkt Methanol entschieden. Einerseits, weil es schwierig ist, CO₂ aus einem Industriepark an die Nahrungsindustrie zu verkaufen. Andererseits übersteigen die gewonnenen CO₂-Mengen der „kleineren“ Verbrennungsanlage die restliche CO₂-Nachfrage der anderen Industrien. Das Ergebnis stellt alle Stakeholder zufrieden: sauberere Luft (Gesellschaft), neuer Wertstrom (GETEC) und niedriger CO₂-Wert (Kunden). „Unsere Kunden in der Schweiz finden das Thema Carbon Capture hochspannend, weil jeder weiß, dass es in ungefähr zehn Jahren strengere Regelungen zum CO₂-Ausstoß geben wird. Wir wollen deshalb in dieser Entwicklung ganz vorne dabei sein. Um das groß aufzuziehen, brauchen wir jetzt eine Demoanlage. Das gehen wir so schnell wie möglich an“, so Projektsponsor Arthur Gebhardt.

SO WIRD AUS CO₂ METHANOL

Die Anlage ALV 1 emittiert 24.000 Tonnen CO₂ pro Jahr. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz wird jetzt das Demonstrationsprojekt „Carbon Capture and Utilization“ gestartet, um das zu ändern. Die Werte in der schematischen Darstellung sind Schätzungen.



GRI 303: WASSER UND ABWASSER

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

Das Thema Wasser und Abwasser haben wir grundsätzlich als wesentlich identifiziert und stellen es an dieser Stelle erstmals dar. Eine Analyse aller Auswirkungen gemäß dem „GRI Standards Update 2021“ führen wir im Laufe des Jahres 2023 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse durch und berichten darüber in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

GETEC nutzt Wasser an allen vier Plattformen und den dazugehörigen Standorten. Die Wasserversorgung erfolgt grundsätzlich über die öffentliche Infrastruktur. Wir wollen – vor allem auch vor dem Hintergrund gehäufte Dürreperioden – verantwortungsvoll mit dieser Ressource umgehen. Dafür werden wir künftig vermehrt auch Management- und Kontrollsysteme etablieren, um sicherzustellen, dass das Wasser in Produktion und Prozessen eingespart wird. Ziel unseres Wassermanagements ist daher, die Quellen, aus denen wir Wasser beziehen oder in die wir unsere Abwässer einleiten, nicht unnötig zu belasten.

Wasser ist für GETEC ein „Arbeitsmedium“ und daher eine wichtige Ressource: Wasserdampf spielt in Form von Hochdruckdampf eine entscheidende Rolle bei der Versorgung von Industrieanwendungen mit Wärme. Er ist ein hervorragend geeignetes Medium, um effizient Energie zu transportieren. Erzeugt wird Wasserdampf in einer Dampfkesselanlage, sodass er anschließend für thermische Prozesse genutzt werden kann. Darüber hinaus kann mithilfe von Dampf effektiv mechanische Arbeit verrichtet und beispielsweise Strom mittels einer Turbine erzeugt werden.

GETEC versorgt Industrieunternehmen mit eben diesem Hochdruckdampf: Das Segment Industrie beispielsweise errichtet Anlagen nach eigener Planung und Genehmigung in Eigenregie, bietet Betrieb und Service. Die Dampfversorgung ist für Industrieunternehmen eine kostengünstige und effiziente Möglichkeit, Strom und Wärme zu erhalten.

GRI 3-3-C. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

Für die Plattform Deutschland gibt es das Managementhandbuch des Umweltmanagementsystems, in dem die Überwachung des Wasserverbrauchs geregelt ist. Für unsere schweizerische Plattform gilt das Wasserkataster der Schweiz mit verpflichtenden Meldungen des Wasserverbrauchs.

Unsere italienische Plattform entnimmt ausschließlich Wasser aus der öffentlichen Infrastruktur und muss daher keine Werte an die Behörden

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN

Für Industrieanlagen, die dem deutschen Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG) unterliegen, ist unsere Genehmigungs- und Umweltschutzabteilung an der Plattform Deutschland zuständig. Für die Datenerhebung des Wasserverbrauchs von GETEC wurden im ersten Schritt die Outflow-Mengen bestimmt. Im nächsten Schritt des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) werden diese Daten weiter verfeinert und detaillierter erhoben. Auch hier werden wir die Datengrundlage sukzessive optimieren und von Berechnungen mit Einzelmessungen auf stetige Messwerte präzisieren. Was die Wasserrückführung inklusive vorheriger Abwasseraufbereitung betrifft: An einigen Industriestandorten findet eine Kondensatrückführung statt. Da die Werte derzeit noch nicht im Detail bestimmt werden, ist die Wasserrückführung an dieser Stelle nicht separat beschrieben.

Oft wird der Dampf im Kreislauf geführt. Dabei entstehen an herkömmlichen Anlagen immer geringfügige Verluste, sodass Nachspeisemengen zum Tragen kommen. Bei manchen Industrieanlagen (beispielsweise in einer Papierfabrik) gibt es zudem offene Dampfsysteme, wo sich die Kreisläufe anders verhalten: Das Wasser dient hier gleichzeitig als Rohstoff, der in die Papierproduktion einfließt und vom jeweiligen Unternehmen verbraucht wird.

Bei unseren Lösungen für Chemie- und Pharmaindustrie, Nahrungsmittel- oder Papierunternehmen, Werkstoffindustrie oder Automotivebereich geht es aber auch um die Versorgung von Industrieanlagen mit Brauch-, Kühl- und Prozesswasser. Das ist der Fall sowohl in Single Client Sites mit einem einzigen Unternehmen oder in Multi Client Sites mit vielen Industriebetrieben wie in den GETEC-Parks in der Schweiz (Muttenz) und in den Niederlanden (Emmen).

Auch Kühlwasser für Produktionsprozesse führen wir größtenteils im Kreislauf. Je nach gesetzlichen Vorgaben und je nach Energiebilanz kühlen wir aber auch mit Frischwasser im Durchlauf, jedoch nur in Regionen mit hoher Verfügbarkeit von Süßwasser.

Darüber hinaus benötigt GETEC Wasser für die Wärmeversorgung im Immobilien- und Gebäudesektor. Bei diesen weitestgehend geschlossenen Wasserkreisläufen geht es hauptsächlich um Nachfüllmengen für Heizungsanlagen.

melden (das wäre nur bei Wasserverbräuchen aus Grundwasser oder Oberflächenwasser/Meerwasser der Fall). Bei der Wasserabgabe ist es ähnlich: Alles außer Haushalts-/Brauchwasser muss an die Behörden berichtet werden; unsere Plattform in Italien fällt aber unter „Domestic Water“ und ist deshalb von dieser Regelung ebenfalls nicht betroffen.

Für Industrieanlagen, die nicht unter das BImSchG fallen, sondern im Bereich der schweizerischen oder niederländischen Plattform liegen, konnte der Wasserverbrauch (Gesamt-Outflow) bestimmt werden. Die Plattform Niederlande führt ihr komplettes Brauchwasser in eine eigene Wasseraufbereitungsanlage. Nach Aufbereitung wird das Wasser als reines Wasser wieder in Oberflächengewässer zurückgeführt. Die Plattform Schweiz bezieht ihr Wasser ebenfalls aus dem öffentlichen Netz der Gemeinde. Aufgrund regulatorischer Auflagen aber auch aus dem Grundwasser, um dessen Pegel unter einem bestimmten Mindestwert zu halten (Sicherheitsvorkehrung). Das Wasser wird ausschließlich als Kühlwasser in einem getrennten Kreislauf genutzt und unkontaminiert in Oberflächenwasser entlassen (Fluss).

Was die Abwasserreinigung und -rückführung betrifft, so verweisen wir für den GETEC PARK.SWISS auf das Kapitel „GRI 306 Abfall (und Abwasser als flüssiger Abfall)“.

Das Thema Wasserrückführung ist bei dem Heizwasser in der Immobilienwirtschaft zu vernachlässigen, da es in keinem relevanten Maß belastet ist.

Bereits erfolgte Wassereinsparmaßnahmen müssen in der Unternehmensgruppe noch dokumentiert werden, damit zukünftig darüber berichtet werden kann. GETEC betreibt keine Standorte in Gebieten mit Wasserstress.

GRI 3-3-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Derzeit werden Mengen des Water-Outflows der BImSchG-pflichtigen Anlagen erfasst und gemonitort. Außerdem überwachen wir die Mengen der Industrieparks der Plattformen Niederlande und Schweiz aufgrund rechtlicher Vorgaben. Alle rechtlichen Anforderungen werden dadurch vollends

abgedeckt. Die Daten werden im zentralen System erfasst und abgespeichert.

Die Indikatoren GRI 303-3, GRI 303-4 und GRI 303-5 können für das Jahr 2022 noch nicht plattformweit bis ins Detail bestimmt werden.

GRI 3-3-F. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Bei Projektneubauten gibt es die Verpflichtung, Kontakt zu Interessengruppen wie Gemeinden aufzunehmen.



GRI 305: EMISSIONEN

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

Unsere Kernkompetenz dreht sich um das Thema Energie, denn wir versorgen Industrie und Immobilienwirtschaft mit Wärme, Kälte, Dampf, elektrischem Strom, Druckluft und anderen Medien. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz: Oft bilden unsere Lösungen einen systemischen Verbund unterschiedlicher Technologien und Medien. Die Stoßrichtung unseres Unternehmens zielt zwar eindeutig auf eine CO₂-Reduktion ab, aber

trotzdem werden bei den meisten Lösungen noch Emissionen freigesetzt. **Die Abgrenzung dieses wesentlichen Themas erfolgt im ESG-Bericht 2022, Seite 38,** und zwar gemäß den bisher geltenden Anforderungen laut GRI 103-1. Eine Analyse der Auswirkungen nach dem „GRI Standards Update 2021“ erfolgt im Jahr 2023 im Zuge einer Wesentlichkeitsanalyse.

GRI 3-3-C. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

Es existieren zahlreiche Vorschriften und Richtlinien bei GETEC – von umweltrechtlichen Vorschriften über ein grundsätzliches Sparsamkeitsprinzip (schonender Einsatz von Ressourcen) bis hin zu unserem Bekenntnis zu Klimaschutz durch Dekarbonisierung, und zwar nicht nur unserer Anlagen,

sondern auch der Anlagen unserer Kunden. Die Grundlagen unserer Haltung und unserer Maßnahmen bildet dazu die HSE Policy der GETEC Group, die an allen Plattformen Anwendung findet.

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN

Unser Geschäftsmodell rückt den Green Deal der Europäischen Union mit dem Ziel Net Zero in den Mittelpunkt; dieses wollen wir schon bis 2045 erreicht haben. Unser Unternehmen unterstützt Industrie und Immobilienwirtschaft auf ihrem Weg zur klimaneutralen Produktion bzw. Versorgung. Unsere Maßnahmenpakete fassen wir in folgenden Produktlinien zusammen:

- Green Strategy (für Industrie und Immobilienwirtschaft)
- Green Steam (für Industrie-Single-Client-Sites)
- Green Heating/Fossil-to-Green (für Immobilienwirtschaft)
- Quartiere der Zukunft und District Heating (für Immobilienwirtschaft)
- Multi-Client-Sites-Industrie (für Industrieunternehmen in Kompetenzclustern)
- Waste-to-Energy und Waste-to-Value

Diese Lösungen haben wir im ESG-Bericht 2022, Seite 38 bis 43, ausführlich beschrieben.

Änderungen im Geschäftsjahr 2022

Aufgrund des Angriffskrieges gegen die Ukraine und der damit verbundenen Marktverzerrungen auf den Energiemärkten des europäischen Kontinents haben wir im Berichtsjahr 2022 begonnen, unsere Technologie-Roadmap an die neuen Marktanforderungen anzupassen: Im Immobilienbereich muss die Elektrifizierung der Anlagen schneller und deutlicher vorangebracht werden und im Industriebereich muss beispielsweise Wasserstoff rascher günstig verfügbar sein. GETEC ist hier in verschiedenen Projekten und tragfähigen Partnerschaften aktiv.

Unsere vier regionalen Plattformen haben teils eigene Maßnahmen ergriffen, um Emissionen zu senken. Diese haben wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 43 bis 44](#), dargestellt. Folgende Änderungen gab es im Berichtsjahr:

PLATTFORM DEUTSCHLAND		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Green Steam (klimaneutrale Energieversorgung)	Referenzprojekt in Teisnach, Deutschland. Errichtung einer klimaneutralen Energieversorgung für den Spezialpapierhersteller Pfeleiderer; Wärmeversorgung (Prozessdampf) aus einem modernen Biomasseheizwerk, mit dem jährlich 27.000 t CO ₂ -Emissionen vermieden werden. Die Anlage wurde 2023 erfolgreich umgestellt. Der Umbau soll bis Ende 2023 abgeschlossen sein.	2023
Nutzung von Spezialgasen (CO ₂ -Reduktion)	Referenzanlage in Gengenbach, Deutschland. Hier wird der CO ₂ -Ausstoß durch eine Umstellung der Anlagen von Kohlenstaub auf gezielt angebaute Biomasse jährlich um 19.000 t CO ₂ reduziert. Die Anlage soll Mitte 2023 ans Netz gehen. Die Realisierung läuft nach Plan.	Sommer 2023
Green eHeating (CO ₂ -Reduktion)	Die angestrebte CO ₂ -Reduktion wird noch mit weiteren Projekten verfolgt. Ein Beispiel ist die Zusammenarbeit mit der Projekta Grundinvest in Darmstadt, in deren Rahmen 122 Wohneinheiten zu 85 % mit erneuerbarer Energie aus PV-Anlagen und Wärmepumpen versorgt werden.	Erreicht

Green Strategy (Dekarbonisierungsplan)	Strategische Zusammenarbeit mit der Wankendorfer Baugenossenschaft: Entwicklung eines Maßnahmenpakets für Klimaneutralität bis 2045; Investitionsplan für einen Immobilienbestand von 8.300 eigenen Wohnungen auf Basis eines Dekarbonisierungspfads wurde erstellt und wird in dem Zeitraum umgesetzt.	In Umsetzung Ab 2023
Energiemanagement (Zertifizierung)	Zertifikat wurde Ende 2022 erneut erlangt	Erreicht
Energiemanagement (Entwicklung des Managementsystems nach ISO 50001)	Konsolidierung der neu eingerichteten Prozesse des Managementsystems 2023 Erweiterung des Kreises zertifizierter Unternehmen für 2024 geplant	2023 und 2024

PLATTFORM ITALIEN

District Heating (Energieeinsparung)	Übernahme der Fernwärmeversorgung der italienischen Stadt Rozzano, Modernisierung und Erneuerung von drei Kraftwerken zur effizienteren und sichereren Versorgung der Stadt	Erste Anlage renoviert und betriebsbereit (2022), zweite Anlage in Kürze in Betrieb (2023), dritte Anlage im Bau
Erneuerbare Energien (CO ₂ -Reduzierung/Energieeffizienz)	Erhöhung der installierten Gesamtleistung aus erneuerbaren Energiequellen, Verbesserung und Erweiterung der kommerziellen Angebote mit erneuerbaren Energien (zum Beispiel Photovoltaik)	Planung und Umsetzung 2023
Thermische Abfallrückgewinnung (CO ₂ -Reduktion/Energieeffizienz)	Verbesserung und Umsetzung der Vorschläge zur thermischen Abfallrückgewinnung, die anstelle fossiler Brennstoffe eingesetzt werden soll	Planung und Umsetzung 2023
Energiemanagement	Zertifizierung nach der italienischen Norm UNI CEI 11352:2014 (Anforderungen an Energiedienstleistungsunternehmen)	Erreicht

PLATTFORM NIEDERLANDE

Klimaneutrale Versorgung	Details dazu im letztjährigen Bericht; Neuerung: Bau eines Biomasse-Dampfkessels auf dem GETEC PARK. EMMEN	Begonnen 2022, Inbetriebnahme 2023
--------------------------	--	------------------------------------

PLATTFORM SCHWEIZ

Managementsystem (jährlich aktualisierte Ziele zur Verbesserung der Umweltleistung des Standorts)	Einführung und Zertifizierung des Managementsystems nach ISO 14001 Ziele: z. B. Programm zur Reduzierung des Dampfverlusts für den gesamten Standort. Systematische Analyse und Überprüfung des gesamten GETEC-Dampfversorgungsnetzes, um die durch schlechte Isolierung entstehenden Energieverluste an den Dampfkondensatoren zu verringern, und weitere Optimierungsmaßnahmen. Durch die umgesetzte Maßnahme im Kondensatnetz im Jahr 2022 konnte ein Dampfverlust von insgesamt 1.100 Tonnen Dampf vermieden werden, was zu einer Einsparung von 933 MWh Erdgas geführt hat. Weiter wurden verschiedene Pumpen älterer Generation durch neue und effiziente Pumpen ersetzt, die zu einer Stromersparung von 136 MWh/a geführt haben. Durch den Ersatz von Leuchtmitteln konnten weitere 11 MWh/a an Strom eingespart werden.	Erreicht
Recycling (Verbesserung der CO ₂ -Bilanz unserer Kunden und Erhöhung ihrer Wertschöpfung)	Waste-to-Value: Ge- und verbrauchte Rohmaterialien (gebrauchte Lösungsmittel) werden von GETEC recycelt und können von unseren Kunden wiederverwendet werden. Diese Lösungsmittel haben eine deutlich bessere CO ₂ -Bilanz als neue Lösungsmittel.	Erreicht
Energieeinsparung (Entwicklung von Effizienzmaßnahmen für einen Industriestandort, um die geschäftlichen und energetischen Rahmenbedingungen für die dort ansässigen Betriebe zu verbessern)	Der Produktionsprozess des Kunden wird auf Energieeinsparpotenziale untersucht. GETEC greift bei dieser Analyse auf ihre Erfahrung in der Wärmerückgewinnung und insbesondere der Wärmetransformation zurück. Dadurch können maßgeschneiderte wirtschaftliche und klimaschonende Energiekonzepte für die Unternehmen am Standort entwickelt werden.	Erreicht
Energiemanagement (CO ₂ -Reduktion)	Installation von PV-Dachanlagen an der Multi-Client-Site GETEC PARK.SWISS Erste PV-Anlage wurde Ende 2022 fertiggestellt. Weitere 1.050 Anlagen mit einer Nennleistung von 588 kWp werden 2023 installiert.	In Bau

GRI 3-3-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Es gibt eine konzernweite „Energy Data Initiative“, um kontinuierlich Informationen über die Leistung von Energieanlagen zu erhalten – mit dem Ziel, die Energieeffizienz der Anlagen zu verbessern. Rund 75 % der Anlagen waren im Berichtsjahr digitalisiert, womit größtenteils ihre Fernüberwachung ermöglicht wird. GETEC hat zudem ein CO₂-Emissionsmodell entwickelt, um das zukünftige Emissionsprofil des Konzerns auf Grundlage der Dekarbonisierungstechnologie-Roadmap prognostizieren zu können. Aufgrund der Entwicklungen auf den europäischen Energiemärkten wird dieses Emissionsmodell parallel zu den notwendigen Anpassungen der Technologie-Roadmap der Group ebenfalls nachjustiert. Weiterhin gibt es Systeme zur Berechnung der jährlichen Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Die Festlegung wissenschaftlich fundierter THG-Reduktionsziele wird angestrebt und ist weiterhin in Planung. Bei der Ermittlung der Scope-3-Emissionen streben wir an, jedes Jahr mehr harte Daten zur Bestimmung heranzuziehen und zunehmend auf Modellrechnungen zu verzichten. Die Scope-3-Emissionen bei unseren Kunden, also Emissionen bei Assets im Besitz unserer Kunden oder durch Reselling von Energie an unsere Kunden, konnten wir konkret bestimmen. Weitere Scope-3-relevante Emissionen etwa bei Materialien, Transportkosten und bei unseren Lieferanten ermittelten wir über Modellrechnung mittels eines Tools.

Zuliefernde Firmen werden wir zukünftig bei der Verringerung der Treibhausgasemissionen in die Pflicht nehmen. Dazu werden wir eine digitalisierte Datenbank in Form eines Supplier-Portals in unser Supplier-Management einbinden: Dieses neue System haben wir im Berichtsjahr konzeptionell eingeführt, um in einem Pilotprojekt neue Themen besser bearbeiten zu können. In den kommenden Jahren wollen wir das System auch – ergänzt durch eine App – zur Prozessverbesserung nutzen, um die Kernthemen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) bzw. des europäischen Supply Chain Acts anzugehen und Emissionstransparenz über die größten Lieferfirmen schaffen zu können.

Der entscheidende Maßstab, an dem GETEC sich hinsichtlich der Dekarbonisierung messen lässt, ist die Kennzahl „Intensität der THG-Emissionen“. Dieser KPI stellt das Verhältnis von THG-Emissionen gemessen in gCO₂ je kWh Energieoutput dar. Diese Messzahl ist maßgeblich, da es zum Geschäftsmodell von GETEC gehört, zunehmend mehr eigene Anlagen und Kundenanlagen zu betreiben; absolute Zahlen stellen aufgrund des Unternehmenswachstums nur unzureichende Aussagen dar. Im Berichtsjahr konnte bei dieser KPI eine weitere Verbesserung erreicht werden. Sie sank auf 191,2 gCO₂/kWh.

Folgende Kennzahlen werden – inklusive Vorjahresvergleich – in der KPI-Tabelle auf Seite 98 abgebildet:

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

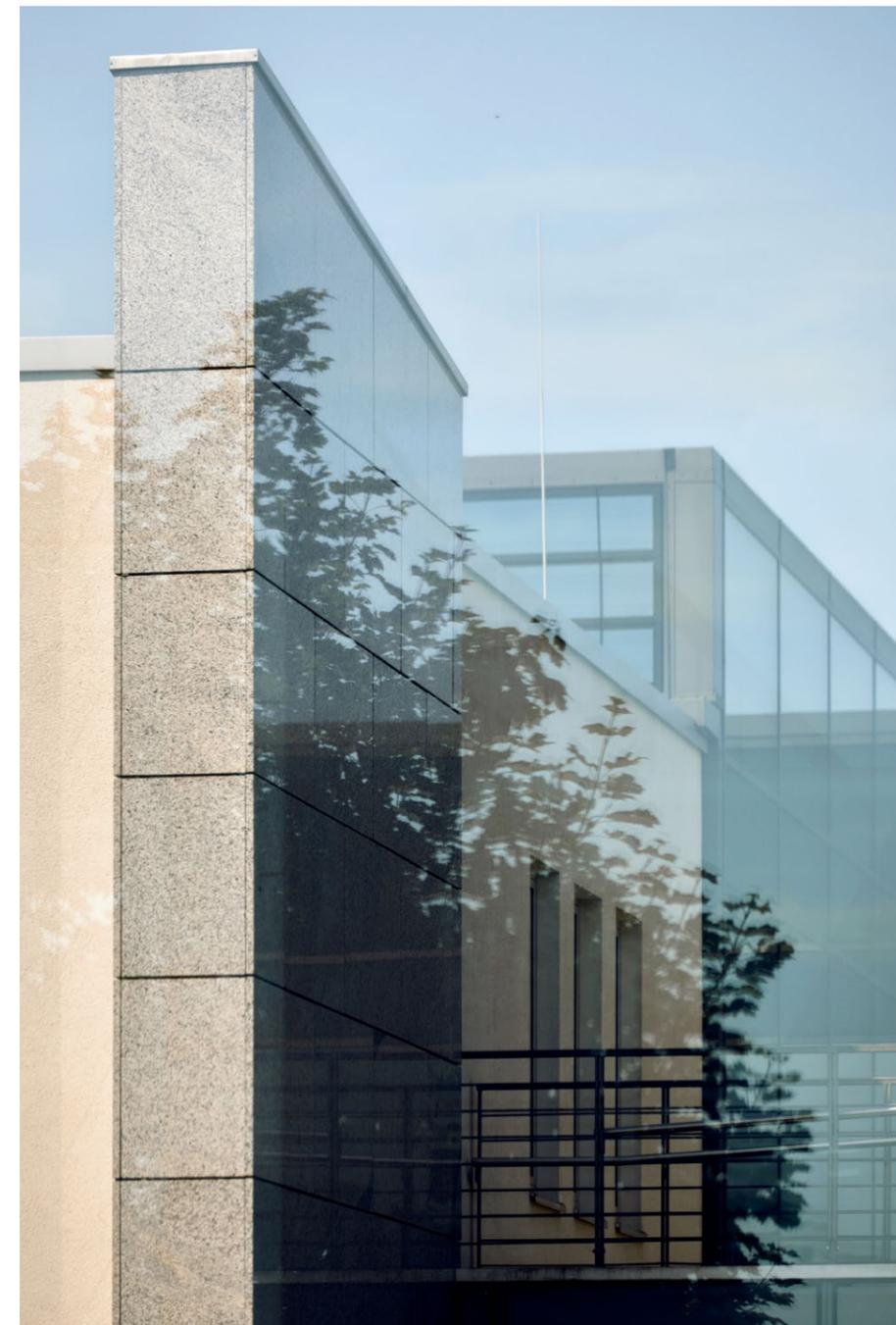
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen: Verhältnis der gesamten Emissionen (Scope 1 & 2 in gCO₂) zur erzeugten Energie (gCO₂/kWh)

GRI 3-3-F. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Die Frage der Dekarbonisierung beschäftigt nahezu alle unsere relevanten Stakeholder-Gruppen. Daher stehen wir mit unseren Kunden im ständigen Kontakt und geben Informationswebinare zu neuen regulatorischen Entwicklungen und Möglichkeiten der Dekarbonisierung. Auch für unsere Mitarbeiter:innen ist die Frage nach Sinn und Zweck (Purpose) des Unterneh-

mens zunehmend relevant. „Making a difference for generations to come“ ist daher unsere Mission, die unter anderem auf die Dekarbonisierung der Zukunft abzielt und Mitarbeiter:innen motivieren soll. Bei Projektneubauten gibt es zudem die Verpflichtung, Kontakt zu Interessengruppen wie Gemeinden aufzunehmen.



GRI 306: ABFALL UND ABWASSER ALS FLÜSSIGER ABFALL

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

Die GETEC Group beweist mit ihrer Plattform in der Schweiz, wie die vollständige Behandlung von problematischen industriellen Abfällen funktioniert – egal ob es sich um Abluft, Abwasser, um feste, flüssige oder gar gefährliche Abfälle handelt. Die Abfall- und Abwasserbehandlung ist dort

Teil des Geschäftsmodells und daher ein wesentliches Thema, das wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 64](#), erläutern und abgrenzen (gemäß GRI 103-1). Über die noch zu erstellende Analyse aller Auswirkungen laut „GRI Standards Update 2021“ werden wir im nächsten Bericht schreiben.

GRI 3-3-C. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

Am Standort GETEC PARK.SWISS regelt eine detaillierte **Prozessanweisung** mit klar definierten Verantwortlichkeiten die Abwasserentsorgung. Die Leitung Abwasserentsorgung hat für die verschiedenen Abwässer separate **Betriebsvorschriften** erstellt; Verantwortliche der Abwasservorbehandlungsanlage (AVORA) stellen eine sogenannte **Probeziehianweisung** bereit. Außerdem müssen wir mit jährlichen Umwelt-, Abfall- und Abwasserbe-

richten die Behörden umfassend über den gesamten Standort informieren. Grundsätzlich gilt die **EU-Chemikalienverordnung REACH** (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien): Die REACH-Analytik wenden wir bei der Laboranalyse der angelieferten Industrieabwässer an.

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN SOWIE GRI 306-1 UND GRI 306-2

Im [ESG-Bericht 2022, Seite 64 bis 66](#), beschreiben wir den Managementansatz bzw. das Geschäftsmodell der Abfall- und Abwasserbehandlung. Dabei gehen wir ausführlich auf die Prinzipien Waste-to-Value (Rohstoffgewinnung aus Abfall) und Waste-to-Energy (Energiegewinnung aus Abfall) ein.

CALLISTA wird das Abwasser sofort analysiert und direkt an das richtige Verfahren weitergeleitet. Abwasser, das nur leicht belastet ist, durchläuft deshalb weniger Prozessstufen als schwer belastetes. Letztlich müssen so weniger Chemikalien und Energie eingesetzt werden, außerdem sind die Transportwege kürzer. Das soll die an den Park angeschlossenen Unternehmen motivieren, ihre eigenen Prozesse nachhaltiger zu gestalten. Die neue Kläranlage dient zudem der Kreislaufwirtschaft: Das bei der Klärung freigesetzte Biogas wird am Standort direkt in den Verbrennungsanlagen zur Dampferzeugung genutzt; die Abwärme des Abwassers wird in Kombination mit Solarenergie für Wärmepumpen verwendet. Die Module der CALLISTA-Kläranlage sind auf den folgenden Seiten beschrieben.

Der GETEC PARK.SWISS entwickelt für eine verbesserte Abwasserklärung derzeit eine Pilotanlage, die Anfang 2024 fertiggestellt sein soll. Nach abgeschlossener Testphase und der offiziellen Genehmigung beginnt der Bau der Anlage namens CALLISTA, die 2027 in Betrieb gehen wird. Sie soll Abwasser ressourcenschonender reinigen als die bisherige Anlage. Bei



GRI 3-3-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Die zu entsorgenden Abfälle fallen überwiegend nicht bei GETEC an, sondern fast ausschließlich bei den Unternehmen aus der Chemie- und Life-Sciences-Branche, die an die Infrastruktur des Parks angebunden sind. Deshalb wird eine Berechnung aller von GRI erforderten Indikatoren erschwert (GRI 306-3 Angefallener Abfall, GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter

Abfall, GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall), die eine Verbesserung des Abfallmanagements dokumentieren würden. Die Beurteilung des Managementansatzes gemäß GRI 103-3 findet sich im [ESG-Bericht 2022, Seite 66/67](#).

Verbrennungsanlage Bau 851 (2021)

Die Brennstoffe, die der auf dem GETEC PARK.SWISS angesiedelten sogenannten Bau-851-Verbrennungsanlage zugeführt wurden, wurden ressourcenschonend zu mehr als 99 % mit Abfällen, davon 53 % Abfall-Lösungs-

mitteln, erbracht. Insgesamt wurden 0,2 % der Brennstoffmenge mittels Regelbrennstoffen wie Heizöl und Erdgas abgedeckt.

Plattform Schweiz	31.12.2021	31.12.2022
Abfallaufbereitung – t/Jahr	59.985	61.018
Rückgewinnung von Wertstoffen aus Abfällen (Lösungsmittel) – t/Jahr	6.660	6.600
Wasseraufbereitung – m³/a	171.181	175.954
Abscheidegrad von Schwermetallen – %	92	99

GRI 3-3-F. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Der GETEC PARK.SWISS ist im ständigen Austausch mit seinen Onsite-Kunden. Dazu dienen persönliche Gespräche, aber auch regelmäßige Umfragen zu ausgesuchten Nachhaltigkeitsthemen. Weiterhin ist der Austausch mit dem Kanton Basel-Landschaft unabdingbar, um auch die Interessen und

regulatorischen Anforderungen der Behörden abzubilden. Das neue Abwasserprojekt CALLISTA beispielsweise erfolgt in enger Abstimmung und Koordination mit dem Kanton.



ALLES KLAR!

DER GETEC PARK.SWISS HAT GROSSE PLÄNE FÜR EINE NEUE ABWASSERREINIGUNGSANLAGE. **ARTHUR GEBHARDT** IST EINER DER GEISTIGEN VÄTER DES PROJEKTS „CALLISTA“. ER ERKLÄRT, WIE DAS ABWASSER DES PARKS IN ZUKUNFT BEI GERINGEREM RESSOURCENEINSATZ SAUBER WIRD.

ERST EINMAL GRUNDSÄTZLICH: WORUM GEHT ES BEI DER ABWASSERREINIGUNG IM INDUSTRIELLEN BEREICH?

Bei chemischen und pharmazeutischen Prozessen sind häufig sogenannte „aktive Wirkstoffe“ im Spiel. Ein Beispiel: Manche Kunden im GETEC PARK.SWISS produzieren Fungizide. Diese Produkte enthalten Substanzen, die Pflanzen vor Pilzbefall schützen, indem sie das Wachstum von Pilzen hemmen. Bei der Reinigung der Produktionsmaschinen geraten Reste der Wirkstoffe ins Abwassersystem. Wenn diese nun unkontrolliert in die Natur gelangten, könnten sie Schaden anrichten. Um das zu verhindern, müssen wir das Wasser vor der Einleitung in den Rhein so reinigen, dass es für die Natur vollkommen unbedenklich ist. Dabei kommen strenge behördliche Grenzwerte zur Anwendung. Unser Ziel ist es, durch den bestmöglichen Prozess diese Grenzwerte immer einzuhalten und den höchsten Umweltschutz zu gewährleisten.

WAS MEINEN SIE MIT DEM „BESTMÖGLICHEN PROZESS“?

Im Vergleich zu kommunalen Abwasserströmen ist die Behandlung von Industrieabwässern um einiges komplexer. Abwasser der Industrie kann zum Beispiel Moleküle enthalten, die gezielt so aufgebaut sind, dass Bakterien sie nicht angreifen können. Weil Bakterien aber in der Abwasserreinigung eine wichtige Rolle spielen, müssen wir solche Stoffe zuerst aufspalten, damit die Bakterien sie erkennen und abbauen können. Dazu nutzen wir verschiedene industrielle Vorbehandlungsstufen. Bei nur einem Abwassertyp wäre das relativ einfach. Im GETEC PARK.SWISS müssen wir aber bis zu 19 verschiedene Abwassertypen verarbeiten. Bisher haben wir das mit einer chemischen Vorbehandlung und mit hohem Materialeinsatz geschafft. Durch die Realisierung der neuen Anlage CALLISTA werden wir Abwässer künftig wesentlich zielgerichteter behandeln können und folglich weniger Rohstoffe und Energie verbrauchen.

DAS HEISST, DIE ABWASSERREINIGUNG WIRD MIT CALLISTA NACHHALTIGER?

Ja, der Prozess wird umweltfreundlicher und auch wirtschaftlicher, denn wir können den Energie- und Chemikalieneinsatz wesentlich senken. Indem wir künftig das Abwasser schon in der jeweiligen Produktionsanlage analysieren, können wir es direkt an das optimale Verfahrensmittel weiterleiten (siehe Grafik). Konkret bedeutet das: weniger Chemikalien, geringerer Energieverbrauch, kürzere Transportwege. Ein gutes Beispiel ist die Ozonbehandlung: Heute müssen wir dafür Wasserstoffperoxid und Eisensulfat beschaffen, transportieren und lagern. CALLISTA wird stattdessen Sauerstoff und Strom verwenden, beides vor Ort und nach Bedarf produziert. Das ist eine nachhaltige Verbesserung. Ein weiterer Vorteil ist die Flexibilität: Wir können besser skalieren und auf Kundenwünsche eingehen. Abhängig davon, wie belastet das Abwasser ist, durchläuft es weniger oder mehr Prozessstufen. So können wir gemeinsam mit unseren Kunden Prozesse nachhaltig optimieren.

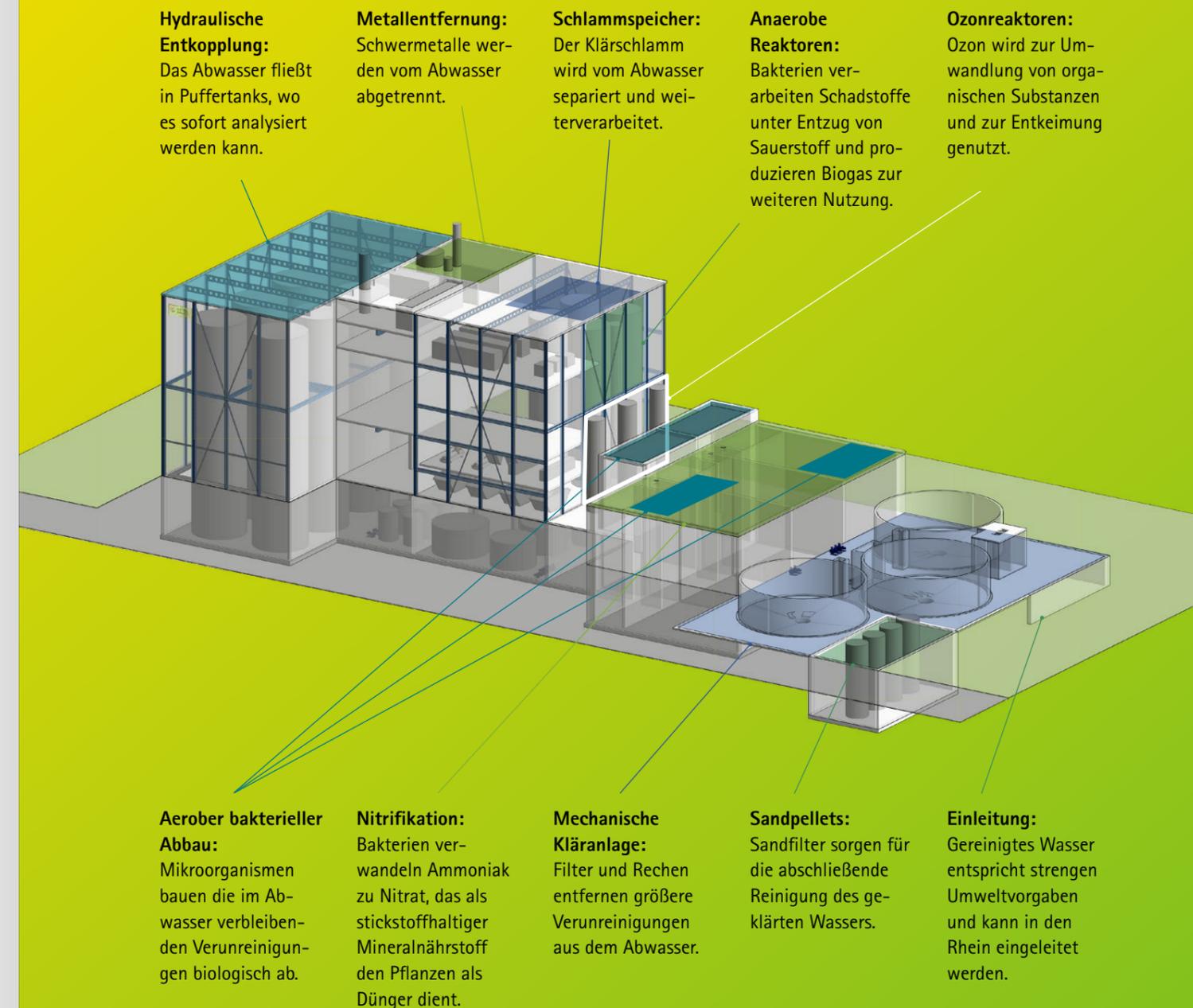
WIE PASST DIE ANLAGE IN DAS KONZEPT DER KREISLAUFWIRTSCHAFT?

CALLISTA wird zur Abfallvermeidung und Wiederverwendung im GETEC PARK.SWISS beitragen. Die neue Anaerobie-Prozessstufe illustriert dies sehr gut, denn dort entsteht Methan. Mit diesem Biogas als Brennstoff generieren wir CO₂-neutral sogenannten „grünen Dampf“, den unsere Kunden zum Heizen ihrer chemischen Prozesse verwenden können. Außerdem nutzen wir die Temperatur des Abwassers in Kombination mit Solarenergie, um in Wärmepumpen thermische Energie für den Park zu erzeugen.

WANN WIRD DAS PROJEKT UMGESETZT?

Bis Anfang 2024 wird eine Pilotanlage fertiggestellt, die wir anschließend testen. Nach einer Genehmigungsphase, in der wir eng mit den Bau- und Umweltschutzbehörden zusammenarbeiten, kann der Bau der Großanlage beginnen. Dieser sollte bis 2027 abgeschlossen sein. Sobald die erforderlichen Testläufe erfolgreich durchgeführt sind und die behördliche Genehmigung erteilt ist, können wir mit der Abwasserbehandlung starten.

DAS SIND DIE MODULE DER CALLISTA-ABWASSERREINIGUNGSANLAGE



Arthur Gebhardt, Head Site Development GETEC PARK.SWISS, entwickelte als Betriebsleiter der bisherigen Abwasseranlage AVORA das Projekt CALLISTA. Heute ist er Leiter der Standortentwicklung im GETEC PARK.SWISS und Projektsponsor von CALLISTA.

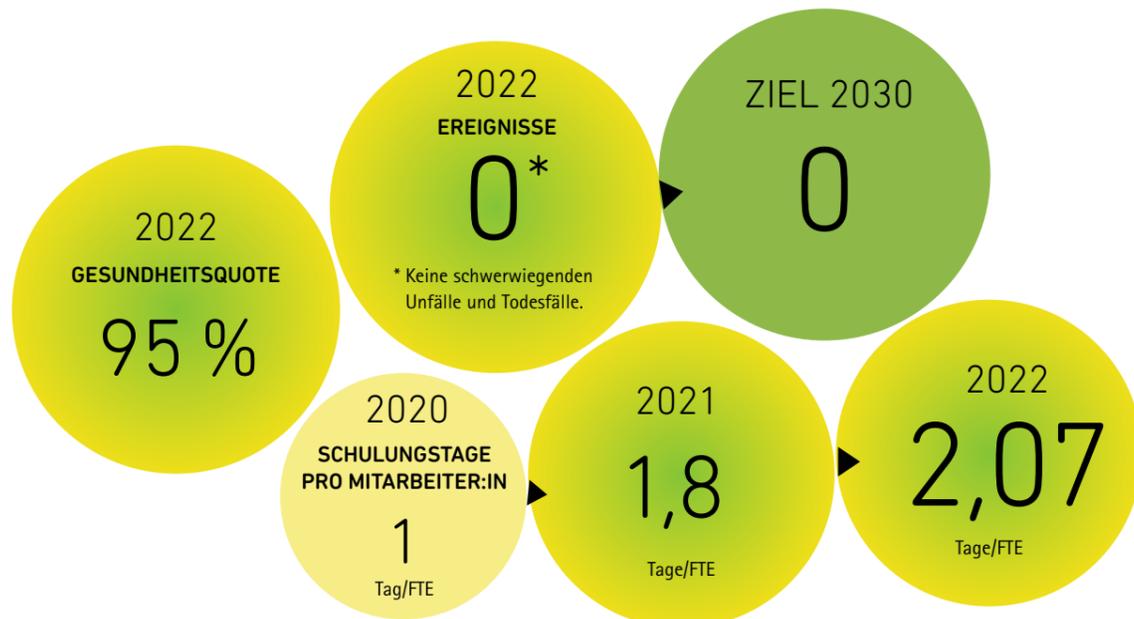
SOCIAL



SAFETY & DIVERSITY METRICS

WIR SIND STOLZ AUF UNSERE FORTSCHRITTE IM BEREICH SAFETY IM BERICHTSJAHR. DAS ZEIGT, DASS UNSERE MASSNAHMEN GREIFEN. IM BEREICH DIVERSITY DAGEGEN MÜSSEN WIR AUFHOLEN.

Wir sind bei GETEC überzeugt, dass Vielfalt uns als Unternehmen besser macht. Trotz gezielterer Ansprache beim Recruiting konnten wir nicht mehr Frauen für GETEC gewinnen. Hier wollen wir aufholen und fragen im nachfolgenden Artikel gezielt Frauen bei GETEC, wie wir uns verbessern können. Dabei wollen wir nicht mehr von Frauenquote sprechen, sondern unsere Sichtweise auch durch eine veränderte Kennzahl zum Ausdruck bringen. Mit der Geschlechterparität zeigen wir, welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch existieren. Sie zeigt das Verhältnis zwischen Frauen und Männern an. 100 % Geschlechterparität wäre bei jeweils 50 % Frauen und Männern erreicht. Unsere Maßnahmen zu einer verbesserten Safety-Awareness greifen dagegen. Nach einem Jahr häufiger Unfälle konnten wir uns im Jahr 2022 deutlich verbessern auf eine Lost Time Injury Rate (LTIR) von 4,1.



EREIGNISHÄUFIGKEIT TOTAL RECORDABLE INJURY RATE (TRIR)	2020 7,5	2021 9,2	2022 4,8	2030 10%	JÄHRLICHE VERBESSERUNG	MASSNAHMEN 360° Safety Culture Regelmäßige Schulungen Kontinuierliche Optimierung von Prozessabläufen
UNFALLHÄUFIGKEIT LOST TIME INJURY RATE (LTIR)	2020 3,14	2021 5,5	2022 4,1	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	2021 0	2022 0	2030 0		Roll-out Best-Practice-Beispiele von Plattformen wie „Hearts & Minds“-Programm Plattform Niederlande
GESCHLECHTERPARITÄT MANAGEMENT	2020 16,8%	2021 22,2%	2022 27,8 %	2030 60%		MASSNAHMEN Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Beispiel durch den GETEC Betriebskindergarten, Mobile-Office-Regelungen und flexible Arbeitszeit Kooperation mit Hochschulen (duales Studium) Trainees und Stipendien Girls' & Boys' Days
GESCHLECHTERPARITÄT GESAMT	2020 40,6%	2021 43,4%	2022 41,2 %	2030 60%		

* Keine schwerwiegenden Unfälle.

ENGAGEMENT SURVEY 2023

UNSERE JÄHRLICHE UMFRAGE ZUM MITARBEITERENGAGEMENT: ÜBERBLICK, ENTWICKLUNGEN & TO-DOS

HIGHLIGHTS IM ÜBERBLICK

BETEILIGUNG

Wie viele unserer Mitarbeiter:innen haben bei der Umfrage mitgemacht? (Durchschnitt GETEC Group)

2020	84 %
2021	85 %
2022	94 %

Steigerung zum Vorjahr

+9 %

ENGAGEMENT SCORE

Durchschnittliche Bewertung der Statements auf einer Skala von 1 (negativ) bis 5 (positiv).

2021	2022	2023
3,54	3,62	3,81

ENGAGEMENT INDEX

Prozentualer Anteil engagierter Mitarbeiter:innen, die sich in hohem Maße für ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz einsetzen und sich dafür begeistern.

Steigerung zu Vorjahr	+10 %	2022 28 %	2023 38 %
-----------------------	-------	-----------	-----------

DER SURVEY IST WIE EIN FIEBERTHERMOMETER. ER MISST NUR DEN MOMENT. ENTSCHEIDEND IST, WIE WIR FORTFAHREN. DA SETZEN WIR AUF DEN DIALOG MIT DEN MITARBEITER:INNEN UND WOLLEN GEMEINSAM DIE RICHTIGEN MASSNAHMEN ABLEITEN.



Julia Felischak
HR Business Partner

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE

- 1. Unsere Mitarbeiter:innen werden immer engagierter:** Anstieg des Prozentsatzes der engagierten Mitarbeiter:innen von 28 % auf 38 % (+10 %) bei gleichzeitiger Verringerung des Prozentsatzes der Mitarbeiter:innen, die aktiv unengagiert sind, von 19 % auf 14 % (-5 %). Auch die Beteiligung an der Umfrage ist stark gestiegen.
- 2. Wir haben Luft nach oben:** Die Ergebnisse liegen, vor allem bezogen auf internationale Gallup-Vergleichsgruppen, weiterhin durchschnittlich im Mittelfeld.
- 3. Unsere Arbeit an herausfordernden Themen zahlt sich aus:** sehr hohe Zufriedenheit bei den Fragen zur Vielfalt und Inklusion mit einer Gesamtbewertung von 4,27.
- 4. Es gibt viel zu tun:** Die Verteilung der Antworten zeigt häufig einen hohen Anteil an 4-Punkte-Antworten. Dies ist ein „Ja, aber“ und unsere Aufgabe ist es nun, das „Aber“ im anschließenden Engagement-Dialog herauszufinden und stattdessen die 5-Punkte-Antwort „Äußerst zufrieden“ zu erreichen.

IM DIALOG – WAS PASSIERT MIT DEN ERGEBNISSEN?



SCHRITT 1

Ergebnisse werden vom Management in einer Präsentation geteilt und erläutert. Alle Mitarbeiter:innen kennen den Engagement Survey 2023 und können die Ergebnisse einordnen.



SCHRITT 2

In individuellen Teammeetings ohne Vorgesetzte werden die wichtigsten drei Handlungsfelder für das jeweilige Team identifiziert und ein Folgemeeting wird vereinbart.



SCHRITT 3

Die Vorgesetzten legen in dem Folgetermin gemeinsam mit dem Team konkrete Maßnahmen in einem Aktionsplan fest. Dieser Plan wird mit Management und HR geteilt.



SCHRITT 4

Jetzt kennt das Management die geplanten Maßnahmen in seiner Einheit und kann den Vorgesetzten des Teams wertvolles Feedback geben.



SCHRITT 5

Damit Transparenz herrscht, werden die Aktionspläne im relevanten Management geteilt. Alle Aktionspläne werden im vierten Quartal zu einem globalen Aktionsplan zusammengeführt und umgesetzt.

CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT BEI GETEC

EIN BLICK AUF GETEC AUS MITARBEITERINNEN-PERSPEKTIVE

Noch immer bleibt die Zahl der GETEC-Mitarbeiterinnen auf dem durchschnittlichen Niveau in der Branche. Das wollen wir ändern. Wir wollten von Mitarbeiterinnen bei GETEC wissen, wie wir hier besser werden und mehr Frauen für GETEC begeistern können. Dazu haben wir uns mit vier Mitarbeiterinnen aus ganz unterschiedlichen Bereichen unterhalten. Herausgekommen sind ein offenes Gespräch und viele konkrete Impulse.



SIE ARBEITEN ALLE IN GANZ UNTERSCHIEDLICHEN BEREICHEN BEI GETEC. WIE WÜRDEN SIE DAS ARBEITEN BEI GETEC AUS IHRER PERSÖNLICHEN PERSPEKTIVE BESCHREIBEN? UND WAS HAT DAMALS GEHOLFEN, BEI GETEC ANZUKOMMEN?

[Jana Messmer] Ich habe zu Beginn einen Mentor bekommen, der sich in den ersten Monaten sehr viel Zeit für mich genommen hat. Das war enorm hilfreich, ich habe mich gleich sehr aufgehoben gefühlt. Und ich arbeite in einem jungen Team, was schön ist. Von Beginn an konnte ich immer alle nach Infos und Unterstützung fragen. An unserem Standort kennt man sich, ich habe ein Gesicht zum Management vor Augen, das gefällt mir gut. Vorher war ich in einem Großkonzern, da gab es viel weniger persönliche Begegnungen.

[Gargi Purnapatre] Für mich war das Ankommen anders. Ich habe mitten in der Pandemie bei GETEC angefangen in einer Rolle als Consultant, die es vorher so noch nicht gab. Das hatte den Nachteil, dass ich keine Vorbilder und wenig Orientierung für die Einarbeitung hatte. Aber auch bei mir waren trotzdem alle unfassbar nett und hilfsbereit. Und gleichzeitig habe ich diese besondere Situation auch als große Chance gesehen, mich selbst und die Rolle zu entwickeln.

[Jana Möllenkamp] Bei mir war die Einarbeitung auch super, irgendwie haben wir es trotz Corona geschafft, uns immer persönlich zu treffen. Ich finde aber auch, dass das nicht bei der Einarbeitung aufhört. Es sind immer alle sehr hilfsbereit, wir ziehen an einem Strang!

[Carina Wermter] Früher haben wir mehr von diesen persönlichen Kennenlernen gemacht, heute haben nicht mehr alle Kolleg:innen das Glück, sich persönlich zu kennen. Das wäre aber ein ganz konkretes Anliegen, das ich habe: Dass Teams und Abteilungen sich gegenseitig mal persönlich getroffen haben, als fester Bestandteil im Onboarding-Prozess, auch über das eigene Kernteam hinaus.

[G. P.] Das sehe ich auch so, beim Kennenlernen geht es ja auch um ein gemeinsames Verständnis – welches Team macht was? Wer hat welche Herausforderungen? Das hilft dann in der Zusammenarbeit.

IM ALLTÄGLICHEN MITEINANDER – WAS IST DENN EIGENTLICH „TYPISCH GETEC“?

[J. Me.] Der digitale Firmen-Staffellauf! Da lernt man viele Kolleg:innen kennen, das ist richtiges Teambuilding und macht Spaß.

[G. P.] Für mich ist es eine grundlegende Wertschätzung und das Vertrauen im Miteinander, das eigentlich immer da ist. Das heißt nicht, dass immer alles einfach ist – aber ich kenne es auch aus vorherigen Organisationen, wie es sich anfühlt, wenn diese Wertschätzung nicht da ist.

[J. Mö.] Ich finde auch die Teamevents wichtig, sich regelmäßig zu treffen, etwas Schönes miteinander zu unternehmen. Und ich finde, wir können sehr selbstbestimmt Ideen einbringen und Themen weiterentwickeln.

„MEHR DIGITALISIERUNG HILFT UNS NICHT NUR BEIM EFFIZIENTEN ARBEITEN, SONDERN AUCH, UM MEHR TRANSPARENZ UND GEGENSEITIGES VERSTÄNDNIS ZU ERREICHEN.“

Gargi Purnapatre
Energy Consultant

„WIR SOLLTEN NICHT ÜBERLEGEN, WIE SICH FRAUEN GEGEN MÄNNER BEHAUPTEN, SONDERN WIE WIR ALLE GUT MITEINANDER ARBEITEN UND UNS GEGENSEITIG STÄRKEN KÖNNEN.“

Jana Möllenkamp
Projektentwicklung Industrie, Verfahrenstechnik



[C. W.] Mir fällt bei „typisch GETEC“ vor allem das Stichwort Wachstum ein. Wir wachsen schnell, entwickeln uns weiter. Vielleicht ist nicht alles perfekt – aber auf jeden Fall spannend.

[G. P.] Ich wünsche mir bei GETEC manchmal mehr Bewegung in Richtung Digitalisierung – bzw. eigentlich insgesamt in Deutschland, nicht nur bei GETEC. Die Digitalisierung können wir dann ja nicht nur nutzen, um effizienter zu arbeiten, sondern auch, um mehr Transparenz und gegenseitiges Verständnis zu erreichen.

[C. W.] Das stimmt, Digitalisierung ist ein wichtiger Punkt. Oft ist es ein Kampf, die Kolleg:innen von ihren Excel-Tabellen wegzubekommen. Es wird, glaube ich, teilweise gar nicht verstanden, was alles digitalisiert und automatisiert werden kann.

[G. P.] Ich habe den Eindruck, dass viele einfach auch Angst vor zu viel Veränderung haben.

[J. Me.] Und dann ist es ja so, dass bei Veränderungen auch immer erst mal die Leistung etwas einbricht.

AN WELCHEN STELLEN IST GETEC DENN IN DER VERÄNDERUNG?

[C. W.] Es gibt immer mehrere Baustellen. Aktuell zum Beispiel die Darstellung der Kernprozesse. Und dann auch die zwei Welten Immobilie und Industrie, die bei uns aufeinandertreffen und von denen jede mit ganz eigenen Themen beschäftigt ist.

[G. P.] Auf der Meta-Ebene natürlich die Energiewende als sehr dynamisches Thema, durch das beispielsweise immer neue Ziele reinkommen. Und auf der Basis müssen wir uns fragen: Sind wir für diese Ziele eigentlich gut aufgestellt? Oder was brauchen wir noch, zum Beispiel an Strategie, Ressourcen oder Wissen?

WAS WÜNSCHT IHR EUCH VON GETEC ALS ARBEITGEBER?

[C. W.] Mir wäre es total wichtig, dass mehr Transparenz in die Gehälter gebracht wird.

[G. P.] Die Transparenz wäre ja auch wichtig, um als Arbeitgeber konkurrenzfähig zu sein.

[J. Mö.] Ich glaube, das Gehalt kann innerhalb der Organisation sehr unterschiedlich ausfallen. Vielleicht wären transparente Gehaltsstrukturen eine Option, um sich selbst einordnen zu können.

„WIR BRAUCHEN AUCH
EINE SPRACHE, DIE
GLEICHWERTIG AUF
ALLE MENSCHEN BEI
GETEC SCHAUT.“

Carina Wermter
Senior IT-Fachadministratorin

„ICH WÜNSCHE MIR
WIRKLICH DIVERSE
TEAMS MIT DIVERSEN
PERSPEKTIVEN, BEI
DENEN ES NICHT DARUM
GEHT, ZU SCHAUEN,
WOHER MAN KOMMT
ODER WIE MAN AUSSIEHT,
SONDERN WAS MAN
BEIZUTRAGEN HAT.“

Jana Messmer
Projektentwicklung Industrie, Elektrotechnik

[J. Me.] Auch ein Korridor für die Gehälter wäre schon eine hilfreiche Orientierung.

[G. P.] Auch in anderen Bereichen würden mir einheitliche Regelungen helfen – und bestimmt auch dem Miteinander in der Gesamtorganisation guttun. Zum Beispiel mit einheitlichen Homeoffice-Regelungen für alle. Das schafft dann auch wieder Transparenz.

[J. Me.] Noch ein Detail, das sich manchmal seltsam anfühlt: Große Standorte wie Magdeburg haben eine Kantine oder bekommen Besuch vom Eiswagen. Da wäre es eine nette Geste, ähnliche Angebote für die kleineren Standorte zu schaffen.

[J. Mö.] Ich bin gedanklich bei einem sehr grundsätzlichen Thema: der Kommunikation. Ich würde mir wirklich ein Trainingsangebot dazu wünschen, das uns in der internen und externen Kommunikation hilft. Und uns somit Zeit spart und Missverständnisse vermeidet oder zumindest reduziert.

[G. P.] Bei all der Veränderung fällt es mir oft schwer zu verstehen, was der Rahmen ist. Für ein Projekt oder auch eine Rolle. Den muss ich aber kennen, um innerhalb meines Rahmens zu gestalten und mich gleichzeitig abzugrenzen, wenn es zum Beispiel über meinen Arbeits- und Kompetenzbereich hinausgeht.

[J. Me.] Und noch eine Kleinigkeit: Richtige Projekt-Kick-offs, persönlich oder – gut moderiert – auch digital, würden ja genau dabei helfen. Damit sich alle mal sehen und gemeinsam die nächsten Schritte besprechen können.

WIE SCHAUT IHR DENN EIGENTLICH AUF DAS THEMA FRAUEN BEI GETEC?

[J. Me.] Bei uns im Bereich sind wir circa 20–25 % Frauen.

[J. Mö.] Das entspricht so ungefähr dem Durchschnitt an Frauen, den wir aus dem Studium kennen.

[G. P.] Im Leadership wird diese Quote aber nicht abgebildet.

[C. W.] Ich glaube, wir sind da – leider – noch sehr klassisch aufgestellt. In der Buchhaltung etc. gibt es viel mehr Kolleg:innen. Und Assistenz-Jobs werden auch oft von Frauen gemacht.

[J. Mö.] Was ich super fände, wäre, wenn es mehr Teilzeit-Führungskräfte oder Shared-Leadership-Modelle gäbe. Und zwar für Frauen und für Männer.

[J. Me.] Ich würde es schön finden, wenn es einfach ganz normal ist, als Frau mit männlichen Kollegen unterwegs

zu sein. Und ich wünsche mir wirklich diverse Teams mit diversen Perspektiven, bei denen es nicht darum geht, zu schauen, woher man kommt oder wie man aussieht, sondern was man beizutragen hat.

[G. P.] Absolut, ich will auch gar nicht immer als das „diverse Gesicht“ wahrgenommen werden, das sollte einfach ganz normal und selbstverständlich sein. Vielleicht muss auch dafür sensibilisiert werden, dass es auch „positive“ Diskriminierung gibt, die dann wenig hilfreich ist.

[J. Mö.] Eigentlich geht's doch darum, zu schauen, wie wir alle gut miteinander arbeiten können. Also nicht zu überlegen, wie sich Frauen gegen Männer behaupten, sondern sich einfach gegenseitig zu stärken.

[C. W.] Ich finde, wir brauchen auch eine Sprache, die gleichwertig auf alle Menschen bei GETEC schaut. Wie das aussieht, weiß ich noch nicht, aber mir fällt zum Beispiel auf, dass die Rolle „Assistenz“ schon manchmal mit „Kaffee kochen“ assoziiert wird.

[J. Mö.] Was ich positiv finde, ist, wie normal und akzeptiert meine Teilzeitstelle ist. Es gibt also nicht nur den formalen Rahmen, der das möglich macht, sondern auch die Kolleg:innen, die mitziehen. Es werden keine wichtigen Meetings in meine Abwesenheiten gelegt, man akzeptiert

die individuellen Arbeitszeiten gegenseitig und Teilzeitmodelle werden sowohl von weiblichen als auch männlichen Kolleg:innen aus verschiedensten Gründen gelebt und akzeptiert.

[G. P.] Ich glaube, sowohl beim Frauenthema als auch beim Thema Diversity müssen Organisationen früh anfangen und zum Beispiel schon zu Zeiten von Abitur und Studium auf die Menschen zugehen.

[J. Me.] Absolut, wenn man ein MINT-Fach studieren möchte, muss man wirklich früh anfangen, sich damit zu beschäftigen.

[J. Mö.] Es könnten zum Beispiel Mitarbeiterinnen von GETEC in Schulen oder auf Veranstaltungen zur Berufsorientierung gehen, um über den Arbeitsalltag bei GETEC zu berichten.

[G. P.] Das ist eine schöne Idee. Es braucht ja die Vorbilder und ganz konkreten Beispiele! Und das ermutigt dann auch wieder Frauen, in so eine Richtung ihren Berufsweg einzuschlagen.

„EINE ERFOLGREICHE HR-STRATEGIE BRAUCHT ZIELE UND KPIS“

EIN GESPRÄCH MIT REGINA BERTRAM-PFISTER, CHIEF HR OFFICER BEI GETEC

Regina Bertram-Pfister ist studierte Juristin und wechselte direkt von Ingersoll Rand, einem führenden US-amerikanischen Hersteller von Industrieprodukten, zu GETEC. Dort war sie als Head of HR für die DACH-Region zuständig und verantwortete als HR-Business-Partnerin für den Bereich Lifesciences die HR-Strategie weltweit.

SIE SIND JETZT SEIT MAI 2023 IM UNTERNEHMEN. WAS IST IHRE PERSÖNLICHE PERSPEKTIVE AUF DIE KULTUR BEI GETEC?

Ich sehe tolle Talente, viel Enthusiasmus und eine positive Atmosphäre. Das wird aktuell auch durch unseren hohen Engagement-Index gespiegelt. Was ich auch beobachte, sind ein kollegialer Umgang und eine sehr hohe Hilfsbereitschaft. Gleichzeitig gibt es sicher – wie in jeder Organisation – Unconscious Biases, also unbewusste Vorurteile. Es ist wichtig, dagegen eine Strategie zu entwickeln, die zu den individuellen Themen der Organisation passt. Das kann das Thema Gender betreffen, aber genauso beim Alter oder in den anderen Dimensionen von Diversität vorliegen. Diese ehrliche Selbstreflexion ist ganz entscheidend, um die Vorurteile anzugehen und ein vertrauensvolles Miteinander zu schaffen. Dafür gibt es auch wunderbare Trainings.

DIVERSITÄT UND UNTERSCHIEDLICHE PERSPEKTIVEN KÖNNEN JA AUCH ZU REIBUNG FÜHREN. WIE GELINGT EINE KULTUR, BEI DER VIELFALT ALS CHANCE GENUTZT WIRD?

Es geht auch hier darum, langfristige Ziele offen und transparent zu kommunizieren. Da müssen zum Beispiel HR und Kommunikation gut vernetzt arbeiten. Die Ziele müssen als Führungsthema in der Organisation gelebt werden – genau wie Offenheit für andere Meinungen und eine konstruktive Fehlerkultur. Veränderungen sind immer mit Anstrengung verbunden, es ist daher wichtig, die klassischen Fallen wie zum Beispiel das Rekrutieren von Personen mit einer hohen Selbstähnlichkeit zu umgehen. Einerseits durch kontinuierliche Selbstreflexion, aber auch systematisch, zum Beispiel durch entsprechend geschulte Mitarbeiter:innen aus der HR.

WELCHE MASSNAHMEN ZUR KULTURELLEN WEITERENTWICKLUNG BRAUCHT GETEC?

Neben den beschriebenen Vorhaben wie Führungskräfteprogrammen und Unconscious-Bias-Trainings für die gesamte Organisation laufen schon diverse gute Initiativen. Dazu gehören zum Beispiel die GETEC-Academys und der People and Culture Circle. Jetzt ist es wichtig, diese Maßnahmen zu verknüpfen und zu harmonisieren. Wir formieren uns als Gruppe neu und müssen für alle gemeinsame Nenner, Ziele und Werte definieren. Und vielleicht auch bei den KPIS noch kreativer denken.

WIE STEHEN SIE ZUR QUOTE „WEIBLICH/MÄNNLICH“?

Quoten sind für alle Organisationen wichtig, um Veränderungen herbeizuführen. Ich sage es mal ganz deutlich: Nur mit diversen Teams können wir wirklich Erfolg haben. Wir sollten also sehr datenfokussiert die Entwicklungen anschauen – im besten Fall tracken wir die Zahlen wöchentlich. Nur wenn es langfristige KPIS gibt, wird die notwendige Anstrengung gemacht – und dadurch eben auch der entsprechende Erfolg erzielt. Nebenbei: Auch hier sollten wir nicht bei einer Frauenquote stehenbleiben, sondern Diversität wirklich breit definieren. Neben den Quoten geht es natürlich darum, alle

auch wirklich gleich zu behandeln. Equal Pay spielt zum Beispiel eine wichtige Rolle auf diesem Weg.

AN WELCHEN WICHTIGEN KPIS SOLLTEN SICH DENN ORGANISATIONEN MESSEN LASSEN?

Die Internal Fill Rate (interne Besetzung) sollte bei 70 % liegen. Und dann muss der gesamte Employer Lifecycle (Arbeitgeber-Lebenszyklus) in relevanten KPIS angeschaut werden, vom Employer Branding bis zum Ruhestand. Das gilt auch für die Bindung junger Mitarbeiter:innen, die heutzutage essenziell ist. Wir sollten also überlegen, wie dem Bedürfnis nach Weiterentwicklung bei jungen Menschen begegnet werden kann – mit dem Ziel, die Fluktuationsrate gering zu halten. Im Bereich Diversity darf in Europa nicht alles getrackt werden, aber zumindest das Verhältnis weiblich/männlich sowie die Altersstruktur in der Organisation sollte man im Blick haben und entsprechende Ziele ableiten.

BRAUCHT ES EIGENTLICH GEZIELTE FRAUENFÖRDERUNG – ODER GERADE NICHT?

Ich finde, da gibt es tolle Potenziale. Ich habe zum Beispiel mit Frauennetzwerken für Trainings und Inspiration durch externe Business-Leader:innen gute Erfahrungen gemacht. So ein Netzwerk kann zu einem richtigen High Potential Incubator werden. Auch der Austausch unter Führungskräften und das gemeinsame Fördern von Talenten ist enorm wichtig und etwas, dem ich noch mehr Raum geben möchte. Die Grundfrage für Personen in Führungsrollen: Wie kann ich meine Mitarbeiter:innen einbinden, sichtbar machen und sie leuchten lassen? Das erfordert dann auch eine entsprechende Leadership-Kompetenz, die gelernt werden muss.

WAS KÖNNEN ORGANISATIONEN TUN, UM EINE SOLCHE LEADERSHIP-KOMPETENZ AUFZUBAUEN?

Ganz wichtig ist das Werteverständnis, das wird über den Corporate Purpose und die Corporate Values vermittelt und manifestiert sich im Miteinander. Beim Führungsstil bin ich zumindest für fortgeschrittene Führungskräfte sehr für einen situativen Führungsstil, der auf die Situation und Vielfalt der Teams und Individuen eingeht. Gutes Leadership ist also etwas, das sich fortlaufend weiterentwickeln muss.

WIE KANN DURCH KPIS NOCH MEHR MOMENTUM UND UNTERSTÜTZUNG FÜR HR-THEMEN IN DER ORGANISATION GEWONNEN WERDEN?

Da helfen erfahrungsgemäß Dashboards, die zum Beispiel den positiven Zusammenhang von Business Growth und Mitarbeiterengagement zeigen. Um alle in der Organisation mitzunehmen, braucht es auf jeden Fall einfache Zahlen. Bei GETEC können wir schon aus den Gallup Surveys ganz konkrete Infos ziehen, ein Dashboard bauen und miteinander teilen, um dieses Verständnis für die Zusammenhänge und das Ineinandergreifen in der Gesamtstrategie darzustellen.

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

Drei strategisch relevante Aspekte machen Diversity zu einem wesentlichen Thema in der GETEC Group inklusive ihrer vier Plattformen: Zum einen ist GETEC ein serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen, das oft „nah am Menschen“ agiert. Zweitens bieten sich durch Diversity zahlreiche Innovationschancen. Drittens will GETEC qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit breitem Background gewinnen und entwickeln. Die Eingrenzung

des Themas „Diversity und Chancengleichheit“ führen wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 72](#), aus. Die Darstellung folgt den bisher geltenden Anforderungen gemäß GRI 103-1. Eine Analyse aller Auswirkungen gemäß dem „GRI Standards Update 2021“ führen wir im Laufe des Jahres 2023 im Zusammenhang mit einer Wesentlichkeitsanalyse durch und berichten darüber in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

GRI 3-3-C. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

- Die GETEC Group ist Mitglied im [UN Global Compact](#).
- Die Group hat im Zuge einer DEI Policy (Diversity, Equity and Inclusion) ihre auf Diversity gerichteten Grundsätze definiert.
- Für den Dialogprozess mit unseren Mitarbeiter:innen entwickelten wir ein Handbuch für Führungskräfte sowie einen Gesprächsleitfaden als Formular.
- Die „Charta der Vielfalt“ gilt für die Plattform Deutschland; die Plattform Italien unterzeichnete die „italienische Charta der Vielfalt“.
- An der deutschen Plattform gibt es eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit mit mehr zeitlicher Flexibilität, eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten sowie eine Betriebsvereinbarung zum Homeoffice.
- An den anderen drei Plattformen (Italien, Niederlande, Schweiz) sind jeweils Homeoffice-Regelungen implementiert.

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN

Um Zugang zu einer größeren und vielfältigeren Gruppe potenzieller Arbeitskräfte zu erhalten, setzt GETEC bei ihrer Personalstrategie auf drei Hebel: Arbeitgeberattraktivität, Internationalisierung und individuelle Ar-

beitsorganisation. Diese sind inklusive des Managementansatzes im [ESG-Bericht 2022, Seite 72/73](#), beschrieben.

Im Geschäftsjahr neu verabschiedete Maßnahmen

Bis Ende 2023 wollen wir eine Inklusions- und Diversitätskampagne entwickelt und umgesetzt haben. Dazu haben wir im ersten Schritt im Zuge unseres „People and Culture“-Projekts einen Diversity Circle aufgelegt, wo das Unternehmen gezielt Anregungen und flexible Sichtweisen von angesprochenen Mitarbeiter:innen sammelt und umsetzt. Im Sinne der Mitgestaltung möchten wir aus der Mitte der Mitarbeiter:innen heraus das Unternehmen und sein Wirken weiter verbessern. Im jüngsten Engagement Survey haben wir erstmals zusätzlich gezielt Fragen nach Diversity, Equity und Inclusion gestellt. Mit hervorragenden Ergebnissen, wie die Darstellung auf Seite 48 zeigt.

Alle Führungskräfte von GETEC haben dieses Programm seit 2021 durchlaufen. Ziel war es, dass die Führungskräfte ihre Verantwortung und ihre Rolle als Führungskraft reflektieren und bewusst im Sinne der Mitarbeiter:innen einsetzen. Ein weiteres damit verbundenes Ziel ist die Stärkung von mitarbeiterorientierten Führungsskills, um das Mitarbeiterengagement zu steigern. Der Score des letzten Gallup Engagement Surveys hat gezeigt, dass durchaus erste positive Effekte messbar sind. Auch die Führungskräfte spiegeln, dass dieses Programm als sinnvoll und sehr hilfreich wahrgenommen wird.

Darüber hinaus ist der Aufbau eines internen Netzwerks mit Bezug zu einem externen Frauennetzwerk aus der Energiebranche sowie Inklusionsgruppen geplant.

Weiterhin haben wir im Berichtsjahr 2022 den Talentmanagementprozess in Deutschland überarbeitet und konnten bereits eine Verdopplung der durchschnittlichen Trainingstage erzielen. Unser Ziel sind die kontinuierliche Steigerung der Anzahl der Trainingstage und ein permanenter Ausbau der Abteilung Personalentwicklung. Zu diesem Zweck haben wir 2023 zwei Kolleginnen eingestellt, die sich ausschließlich um das Thema Personalentwicklung kümmern und hier bereits eine Roadmap mit der Gruppen- und Plattform-Geschäftsführung abgestimmt haben. Darüber hinaus haben wir die GETEC-Akademien aufgesetzt, um Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen abzuholen und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Das Ende 2021 aufgesetzte Führungskräfteprogramm, mit dessen Hilfe der Reifegrad der gesamten Organisation gesteigert werden soll, haben wir 2022 erfolgreich fortgesetzt. Schwerpunkte dabei sind Netzwerkbildung und vertikale Ausrichtung (Einbindung der Teams). Weitere Ziele sind die Weiterentwicklung des Mitarbeiter- und Führungsdialogs, die Talent- und Nachfolgeplanung, Nachwuchsförderungsprogramme, Karriere- und Laufbahnmodelle oder der Ausbau von Benefits für die Mitarbeiter:innen.

Um Diversity und Chancengleichheit zu fördern, haben unsere vier regionalen Plattformen teils eigene Maßnahmen ergriffen. Über diese berichten wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 74 bis 79](#). Folgende Änderungen bzw. Ergänzungen gab es im Berichtsjahr:

PLATTFORM DEUTSCHLAND		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Soziale Absicherung	Betriebliche Altersvorsorge (Details im letztjährigen Bericht) gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz	Abgeschlossen
Soziale Absicherung	Rahmenbedingungen für die Unterstützung von Mitarbeiter:innen in Härtefällen: 12/2022 wurde ein Tarifvertrag geschlossen, in dem Regelmäßigkeiten für die Berufsunfallversicherung sowie die Familienhilfe bei Tod von Mitarbeiter:innen und anderen Härtefällen festgelegt sind.	2022 abgeschlossen
Soziale Absicherung (Fokus: Anerkennung und Wertschätzung)	Regelmäßige zusätzliche Zahlungen für Firmenjubiläum, Geburt eines Kindes sowie Hochzeit von Mitarbeiter:innen	Tarifvertrag abgeschlossen 12/2022
Chancengleichheit	People and Culture Circle: Fertigstellung der konzeptionellen Arbeiten im Jahr 2022; aufgrund GETEC-interner Reorganisation vorrangig für den Start im Sommer 2023; Online-Schulungen noch nicht ausgerollt (Grund: Reorganisation)	2023
Chancengleichheit (diversitätsgerechte Sprache auf Stellenportal und in Stellenausschreibungen)	(Siehe Details im letztjährigen Bericht)	2022 umgesetzt
Diversity (Rekrutierung von Talenten)	Rekrutierung von Talenten mit unterschiedlichem Background; Stärkung der Sichtbarkeit von GETEC als vielfältigem Arbeitgeber; Teilnahme an Europas größter LGBTQ+-Karrieremesse Sticks & Stones in Berlin	Realisierung 07/2023
Zertifizierung	Audit „Beruf und Familie“	Muss neu priorisiert werden (Grund: Kapazität innerhalb HR)
Soziales	Überarbeitung des Onboarding-Kits (Details siehe letztjähriger Bericht); neu: Kooperation mit einer Behindertenwerkstatt	Einführung im Jahr 2023
Personalentwicklung	Sechsmonatiger Zertifizierungskurs zu Klima-, Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement für Mitarbeiter:innen, die Multiplikator:innen sind (Details dazu im letztjährigen Bericht)	Umgesetzt
Personalentwicklung	Weiterentwicklung fördern: Pilotprojekte auf LinkedIn Learning als E-Learning-Format, um Entwicklungsaktivitäten und selbstgesteuertes Lernen zu fördern und Personalentwicklungsmaßnahmen zu stärken	In der Umsetzung; Start des Pilotprojekts im Juni 2023; Roll-out im Sommer 2023
Work-Life-Balance	2022: Anpassung von Arbeitszeitmodellen (Details dazu im letztjährigen Bericht); neu: Betriebsvereinbarung, die es den meisten Mitarbeitergruppen bei GETEC ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten	Betriebsvereinbarung abgeschlossen: 12/2022
Betriebliches Gesundheitsmanagement & Benefits für das Personal	Steigerung des beruflichen Wohlbefindens von Mitarbeiter:innen: <ul style="list-style-type: none"> • Im Zuge einer aufgeschobenen Vergütung erhalten die Mitarbeiter:innen die Chance, bis zu zwei Service-Fahrräder pro Mitarbeiter:in zu leasen • Kooperation mit dem Dienstleister „JobRad GmbH“ • Zahlung der monatlichen Leasinggebühr und Inanspruchnahme einer Lohnumstellung 	Betriebsvereinbarung abgeschlossen und Prozess-Roll-out im Jahr 2023
Strategische Talententwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen zur Anwerbung und Bindung von Fachkräften (Details im letztjährigen Bericht) • 2023 wird ein Trainerentwicklungsplan erstellt (mit Zertifikaten) • Ramp-up-Plan in Arbeit, Fokus auf Auszubildende im industriellen und technischen Bereich (kaufmännisch und technisch) 	Intranet-Aufruf, um Anzahl interner Ausbilder:innen zu erhöhen: abgeschlossen
Strategische Talententwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Integration junger Menschen in Ausbildung und Beschäftigung (Details dazu im letztjährigen Bericht) • Davon noch nicht genutzt: Kooperation mit Ausbildungsinstitut OKS; Anmeldung beim Anbieter erfolgt 2023 • Überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden bereits über die Handelskammer oder das Unternehmen angeboten • 2023: 6 duale Studierende 	Im Ramp-up-Plan berücksichtigt

PLATTFORM DEUTSCHLAND (FORTSETZUNG)		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Strategische Talententwicklung	Fachkräfte gewinnen mithilfe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes	Im Ramp-up-Plan vorgesehen, weitere Verfolgung ab 2024 (2023 aufgrund von Personalwechsel nicht möglich)
Strategische Talententwicklung	Duales Studium inklusive intensiver Betreuung (mehr Details im letztjährigen Bericht)	Ab 2023 beschäftigen wir 4 dual Studierende in Berlin; 5 %-Ziel Auszubildendenanteil ist noch in der Angleichung.
Strategische Talententwicklung	Traineeprogramm für Hochschulabsolvent:innen (Details im letztjährigen Bericht) Fachtrainee-Programm für Expert:innen (Details im letztjährigen Bericht); Änderung/Ergänzung: Die Instrumente Jobrotation, Job Enrichment und Job Enlargement werden Kolleg:innen in einem anderen Kontext angeboten.	In Planung
Strategische Talententwicklung	Unternehmensinternes Konzept der Fachlaufbahn (Details im letztjährigen Bericht, Seite 77)	Konzeptdesign 2023, Roll-out 2024
Strategische Talententwicklung	Stipendienprogramm (Details im letztjährigen Bericht)	Vorgesehen ab 2024
Strategische Talententwicklung	Girls' & Boys' Days an deutschen Bürostandorten	Laufend

PLATTFORM ITALIEN		
Soziale Absicherung, betriebliche Altersvorsorge	Gegründet von GETEC ITALIA (Cometa, Previndai); Mitglieder: 13,9 % Standort Energy Wave (Fondo Fonte, Fondo Pastore); Mitglieder: 16,2 %	Fortlaufend
Soziales (Vielfalt und Inklusion)	Integriertes Managementsystem vorhanden; Zertifizierungen: SA 8000:2014 (soziale Verantwortung) sowie ISO 30415:2021 (Personalmanagement – Diversität und Inklusion)	Erreicht, ISO 30415 seit 9/2022; Zertifizierung für GETEC ITALIA; für Standort Energy Wave erhalten im April 2023
Diversität, Inklusion und soziale Verantwortung (Zertifizierung & Charta)	Stärkung von Diversität, Inklusion und sozialer Verantwortung durch Zertifizierung der Diversity & Inclusion Policies (ISO 30415:2021) sowie Unterzeichnung der Charta für Chancengleichheit und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz	2022 (Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 11/2022)
Gleichstellung	Bereitschaftsprüfung für eine Gender-Gleichstellungs-Zertifizierung (UNI/PdR 125:2022)	2023
Diversity	Diversityfreundliche Herangehensweise an Bewerber:innen (Jobportal, Stellenausschreibungen)	Umsetzung im Jahr 2022
Work-Life-Balance	Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit (siehe Details letztjähriger Bericht); Roll-out und Kommunikation erfolgen derzeit regelkonform und der Einsatz von Smart Working ist seit Ende 2022 vertraglich geregelt. Anteil der Teilzeitbeschäftigten: GETEC ITALIEN: 0,14 % Standort Energy Wave: 0,14 %	Laufend
Personalentwicklung	Ziel: Erhöhung der Ausbildungstage um mindestens 88,5 % im Jahr 2022 (gegenüber 2021) auf Basis der Ausbildungsbedarfsanalyse 2021	Laufend
Personalentwicklung (Bindung von Fachkräften)	Spezifischer technischer und Soft-Skills-Trainingsplan für Fachkräfte Beratungs- und Coaching-Programm laufend	Laufend Geplant für 2023

PLATTFORM NIEDERLANDE		
Soziale Absicherung (betriebliche Altersvorsorge)	Beiträge: 50 % Arbeitgeber, 50 % Arbeitnehmende Umfang altersabhängig gestaffelt	Umgesetzt und aktiv betreut vom Altersvorsorge-Anbieter Lifesight
Gleiche Entlohnung	Erhebung, wer welches Entgelt erhält, ob dies der marktüblichen Höhe entspricht und ob eine Gleichbehandlung erfolgt.	Fällig 2023
Onboarding	Vorabinvestitionen, unternehmensweite Bekanntmachung, Begrüßungspaket und interaktive Kurse	Fällig 2023
Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit)	Anpassung von Arbeitszeitmodellen (mehr Details im letztjährigen Bericht)	Fertig und kommuniziert
Strategische Nachwuchsentwicklung (qualitative Nachwuchssicherung)	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungen zur Universität für angewandte Wissenschaft NHL Stenden und zur Universität Drenthe • Talent- und Nachfolgeplanung vorgesehen • Strategische Personalplanung für den Ruhestand 	Laufend
Diversität (Förderung von Toleranz)	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstratives Auftreten für mehr Diversität mit klarer Signalwirkung • Sensibilisierung für die Inhalte der UN-Charta zum Thema Vielfalt unternehmensintern und über unsere LinkedIn-Accounts 	2022 abgeschlossen und für 2023 erneut geplant, Laufend
Diversität	<ul style="list-style-type: none"> • Proaktive Förderung diversitygerechter Formulierungen in Stellenangeboten • Diversitygerechte Ansprache von Kandidat:innen auf der Karrierepage sowie in den Stellenausschreibungen, um Vielfalt im Unternehmen zu fördern 	Laufend

PLATTFORM SCHWEIZ		
Betriebliche Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> • Beiträge: 50 % Arbeitgeber, 50 % Arbeitnehmende • Umfang altersabhängig gestaffelt • Deckung von Risiken, zum Beispiel Tod, Invalidität 	Geplant: obligatorische Pensionskasse, organisiert über eine Stiftung
Soziale Leistungen	Fokus auf Anerkennung und Wertschätzung; <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von „Get Well Cards“ bei Langzeitkrankheit oder Unfall • Zusatzleistungen bei Geburt • Zusätzliche Feiertage bei Firmenjubiläum 	Geplant: zusätzliche Jubiläumsanerkennungen für 5, 10, 15 Dienstjahre
Work-Life-Balance	Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit: <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten (flexible Startzeiten und Mittagspause) • Arbeit von zu Hause aus: max. 1 Tag pro Woche aufgrund des Sozialversicherungsabkommens für Grenzgänger:innen • Möglichkeit: unbezahlter Urlaub für längere Urlaubsreisen oder individuelle Elternzeit • Flexibilität für den Vorruhestand 	Etabliert
Strategische Personalentwicklung (Auszubildende/Nachwuchsfachkräfte)	<ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende in der Logistik • Praktikant:innen/Studierende in verschiedenen Berufen • Weitere Praktikant:innen/Master-Studierende geplant, um Kontakte/Netzwerke mit potenziellen Mitarbeiter:innen aufzubauen • Geplant für 2024: 1 zusätzlicher Ausbildungsplatz für Laboratorien 	Gründung 2023: Erhöhung der Zahl der Studierenden/Masterarbeit von 2 (2022) auf 5 Studierende (2023), 1 zusätzlicher Ausbildungsplatz Logistik im Jahr 2023 (insgesamt 5)
Strategische Personalentwicklung (Fachkräftebindung und Qualifikationsvielfalt)	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung einer rechtzeitigen Nachfolgeplanung bei geplanten Pensionierungen • Förderung von Beförderungen und internen Transfers zwischen Funktionen und Abteilungen 	Laufend 12 Promotionen im Jahr 2022 7 Beförderungen oder neue Rollen im ersten Halbjahr 2023
Strategische Personalentwicklung (Fachkräftebindung und Talentmanagement)	Talentmanagement (Performance und Potenzial-Jahresbeurteilung sowie Nachfolgeplan) zur Unterstützung der Definition eines Entwicklungspfads	Laufend Umgesetzt im Jahr 2023 für Schlüsselfunktionen
Strategische Personalentwicklung (Bindung von Fachkräften)	Individuelle Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen, zum Beispiel technische Ausbildung oder Personalentwicklungsinitiativen mit Diplom	Geplant: Training Policy und vermehrte Ausbildungsverträge
Strategische Personalentwicklung (Bindung von Fachkräften)	Verringerung der Fluktuationsrate durch verstärkte Kommunikation von Strategie und Unternehmensentwicklung sowie durch vertrauensbildende Initiativen	Verringerung der Fluktuationsrate um 3,3 % im Jahr 2022

PLATTFORM SCHWEIZ (FORTSETZUNG)		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Strategische Personalentwicklung (Bindung von Fachkräften)	Managementausbildung, insbesondere für junge Führungskräfte, und Coaching-Programm	Führungstraining für neue Führungskräfte im Jahr 2022, internes Führungsprogramm soll im 2. Halbjahr 2023 für alle Supervisors (einschließlich Vorarbeiter:innen in Schicht) beginnen
Diversität	Implementierung des Rekrutierungstools Umantis für den hochmodernen Bewerbungsprozess und verknüpfte internationale Stellenausschreibungen auf den Webseiten der GETEC Plattformen (Ziel: internationale, GETEC-weite Transfers).	Umsetzung für 2023 geplant
Diversität	Rekrutierung von Talenten mit verschiedenen Backgrounds für eine vielfältige Belegschaft nach Nationalität, Alter und Background	Fortlaufend
Diversität (Charta der Vielfalt und wertschätzende Unternehmenskultur)	Hohe Flexibilität bei der Reaktion auf individuelle Bedürfnisse zur Verkürzung der Arbeitszeit, zum Beispiel aus Alters- oder Gesundheitsgründen, zur besseren Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen oder zur Verbesserung der Work-Life-Balance	6,5 % Teilzeitbeschäftigte; Ziel: Anstieg der Teilzeitquote auf 7,6 % im Jahr 2023
Diversität (Charta der Vielfalt und wertschätzende Unternehmenskultur)	Teilnahme am nationalen Zukunftstag (Mädchen und Jungen der 5. bis 7. Klasse), um vielfältige Arbeitsplätze bekannt zu machen und den Berufswahlhorizont von Mädchen und Jungen zu erweitern	Jährlich geplante Tätigkeit
Diversität (Charta der Vielfalt und wertschätzende Unternehmenskultur)	Engagement-Workshops für alle Mitarbeitererebenen (inklusive Schichten), Planung von Großaktionen zur Steigerung des Engagements und der Mitarbeiterzufriedenheit	22 Workshops seit 9/2022, weitere Workshops geplant
Diversität (Charta der Vielfalt und wertschätzende Unternehmenskultur)	Führungs- und Arbeitsprinzipien entwickelt	Umsetzung geplant ab Herbst 2023

GRI 3-3-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Ob die Maßnahmen unserer Diversity-Strategie greifen, werden wir im Laufe des Jahres 2023 beurteilen können. Dann werden wir evaluieren, an welcher Stelle wir nachsteuern müssen. Bereits heute lassen sich gleichwohl positive erste Ergebnisse verzeichnen. Während auf Group-Ebene der Frauenanteil immer noch im Durchschnitt der Branche verharret, konnte auf Management-Ebene eine leichte Steigerung verzeichnet werden. Die Fragestellung, wie wir uns hier weiter verbessern können, ist auch Fokus-

thema unseres Berichts und Interviews auf den Seiten 50 bis 55 in diesem Report. GETEC geht es dabei auch um andere unterrepräsentierte Gruppen. Wesentlicher Bestandteil der Wirksamkeitsüberwachung sind klare messbare Ziele. Diese werden im Laufe des Jahres 2023 geschärft und fixiert. Fokusthemen werden unter anderem eine interne Fill Rate, Equal Pay, eine Zertifizierung zu LGBTQ+ und die Etablierung von Frauennetzwerken sein.

GRI 405-1 DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN

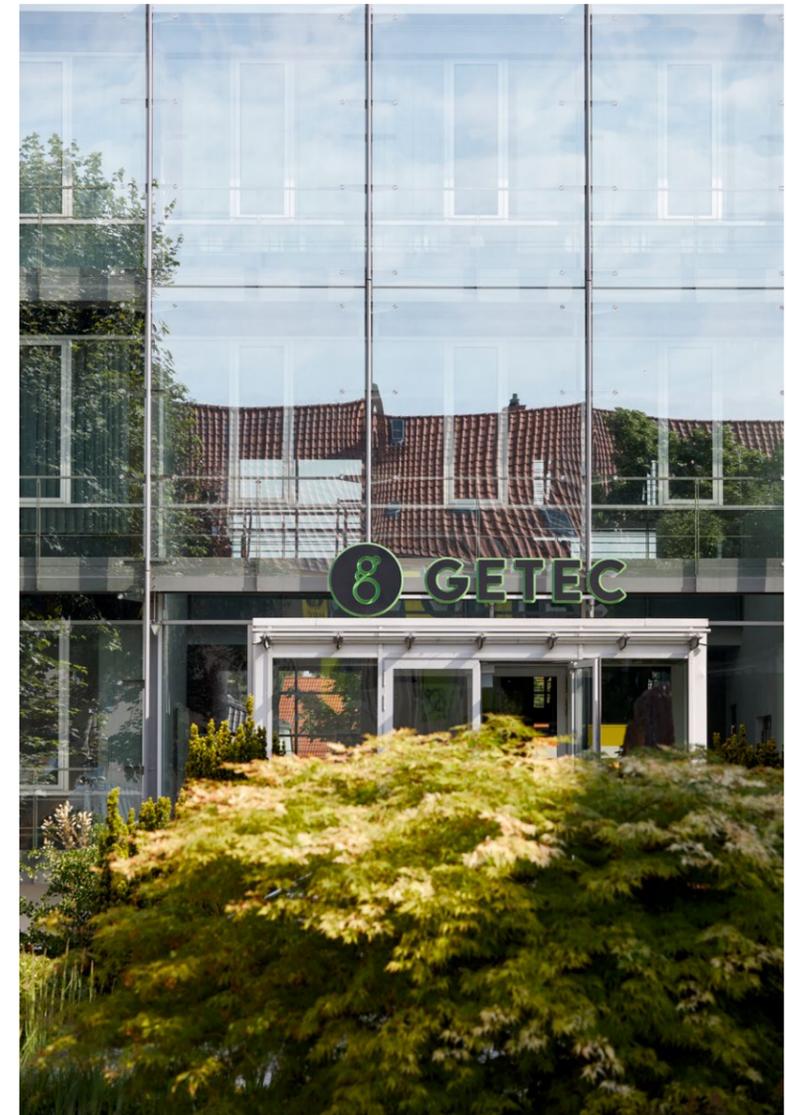
Plattform	Total Employees	Overall inkl. Management					Management				
		Geschlecht		Altersgruppe			Geschlecht		Altersgruppe		
		Männlich	Weiblich	<30	30-50	>50	Männlich	Weiblich	<30	30-50	>50
PF Deutschland	1.113	812	301	155	645	313	56	9	0	51	14
PF Italien	824	703	121	84	444	296	28	4	1	20	11
PF Niederlande	153	116	37	8	48	97	9	3	0	5	7
PF Schweiz	303	269	34	17	116	170	49	7	3	23	30

GRI 3-3-F. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Im Zuge unseres Engagement Surveys fanden erneut über 200 Workshops und Teamsitzungen statt; dabei wurden rund 170 Maßnahmenpläne entwickelt. In der Auswertung und Maßnahmendefinition geht es nun darum, dass aus den Teams Vorschläge erarbeitet werden, wer wie und bis wann Fokusthemen aus dem Engagement Survey bearbeitet. Es ist ein Bottom-up-Prozess, durch den wir uns höhere Wirksamkeit und Nachhaltigkeit erhoffen. Häufig genannt wurden in den Workshops vor allem Verbesserungen in der Kommunikation zwischen den Departments. Auch verbesserte teaminterne Kommunikationskonzepte sind daher oftmals Ergebnis der Auswertungen. Wichtig bei diesem Prozess ist, dass sich die Mitarbeiter:innen als „Owner“ der Veränderung empfinden und aktiv gestalten können.

Die Auswertung des diesjährigen Surveys auf Seite 48 zeigt, dass der Engagement-Dialog positive Ergebnisse und Verbesserungen erbracht hat. Unser Ziel ist es, durch jährliche Surveys mit anschließenden Maßnahmenpaketen unser Mitarbeiterengagement sukzessive weiter zu erhöhen.

Ein weiterer Baustein der betrieblichen Mitbestimmung: Auf Initiative der Unternehmensführung konnten die Mitarbeiter:innen anonym Fragen stellen. Anschließend beantwortete die Geschäftsführung den Mitarbeiter:innen diese Fragen an vier Gesprächsterminen.



GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

Allen Menschen, die bei uns arbeiten, wollen wir eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bieten. Die **Eingrenzung des Themenkomplexes Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz führen wir im ESG-Bericht 2022, Seite 86, aus.** Die Darstellung folgt den bisher geltenden Anfor-

derungen gemäß GRI 103-1. Eine Analyse aller Auswirkungen gemäß dem „GRI Standards Update 2021“ führen wir im Laufe des Jahres 2023 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse auf Gruppenebene durch und berichten darüber in unserem nächsten ESG-Bericht.

GRI 3-3-C. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

In unserem Intranet stellen wir alle nötigen Informationen zum Arbeitsschutz zur Verfügung. Neben der 360° Safety Culture, unserer HSSE Group Policy (Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltgrundsätze) sowie unserer Strategie und Zielsetzung sichern unsere eingeführten Managementsysteme nach ISO 45001 und ISO 14001 in den Plattformen, dass durch die Erfüllung der Normenanforderungen die Risiken der Mitarbeiter:innen und aller externen Stakeholder nachhaltig sehr niedrig sind und die Anlagen und Arbeiten rechtskonform betrieben bzw. durchgeführt werden. Die Managementsysteme werden begleitet durch zahlreiche Verfahrens-

und Betriebsanweisungen, detaillierte Formulare zur Anlagensicherheit und zur Gefährdungsbeurteilung, 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 und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsmanagement und das Management von Subunternehmen.



Zu unserem Meldesystem bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie zur Meldung von Beinahe-Unfällen und unsicheren Zuständen gibt es eine detaillierte Prozessbeschreibung, die für alle Mitarbeiter:innen gilt. Ziel ist es, eine standardisierte und einheitliche Meldekette bei Unfällen zu gewährleisten. Auch zur anschließenden Unfallursachenanalyse (Root Cause Analysis, RCA) existiert eine entsprechende Anleitung.

Die Einbindung von Subunternehmern ist für GETEC ebenfalls sehr wichtig, um gemeinsam ein hohes Umwelt- und Sicherheitsniveau zu erreichen.

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN

Unsere HSSE Policy gilt für alle konsolidierten Unternehmen der GETEC Group an allen Plattformen. Aufgrund regionaler Anforderungen, beispielsweise landesspezifischer Gesetze, hat jede Plattform ein unabhängiges HSSE-Managementsystem. Dieses ist mit den Gruppenzielen verknüpft und wird auf Gruppenebene koordiniert. Die Verantwortungsarchitektur beschreiben wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 86](#).

Unser Managementansatz gemäß den GRI-403-Anforderungen ist im ESG-Bericht 2022 auf den folgenden Seiten beschrieben:

GRI-Angabe		Seite im Bericht 2022
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Seite 86 f.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Seite 87 f.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste: Tabelle mit Informationen zu den einzelnen Plattformen	Seite 90 f.
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Seite 88 f.
GRI 403-5	Mitarberschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Seite 89
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen: Tabelle mit Informationen zu den einzelnen Plattformen	Seite 90 f.
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Seite 89

Teils gelten in unseren vier regionalen Plattformen eigene Maßnahmen, über die wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 90/91](#), berichten. Folgende Änderungen bzw. neue Maßnahmen gab es im Berichtsjahr bzw. sind in Planung:

PLATTFORM DEUTSCHLAND		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Managementsystem für Arbeitssicherheit und Umweltschutz	Zertifiziert nach ISO 14001 und ISO 45001; G+E GETEC Holding GmbH, Magdeburg	Stand 2022; weitere GETEC-Unternehmen folgen
Arbeitsmedizin (Gesundheitsförderung)	Ergonomische Büromöbel: Für die Standorte Eschborn, Leipzig und Düsseldorf wurde ein Roll-out geplant und realisiert. Höhenverstellbare Schreibtische und standardisierte Arbeitsplätze wurden nach HSSE-Standards eingerichtet.	2023 implementiert
Arbeitsmedizin (nachhaltiges Gesundheitsmanagement)	Gesundheitsmanagement (Kommunikation, Managementtraining, Changemanagement); eine strukturierte Analyse zur Ermittlung der Anforderungen an das Gesundheitsmanagement wurde auf das Jahr 2024 verschoben.	Neubewertung und Strukturierung für 2024 geplant
PLATTFORM ITALIEN		
Unfallverhütung (Unfallzahlen senken, LTIR, TRIR)	Umsetzung hoher Standards durch: <ul style="list-style-type: none"> • Spezielle Schulungen zur Erhöhung der Sicherheitskultur für alle Mitarbeiter:innen mit HS-Verantwortung • Gezielte HSE-Inspektionen am Arbeitsplatz zur präventiven Untersuchung von Risikosituationen • Meldung, Aufzeichnung und Analyse von Beinahe-Unfällen • Verstärkte Kontrolle der Qualifikation der Zulieferer 	Einführung im Jahr 2022
Arbeitsmedizinische Dienste	Im Jahr 2022 landesweiter Ausbau der arbeitsmedizinischen Dienstleistungen mit Aufstockung des Ärzteteams der Plattform	Etabliert und gestärkt
Gesundheitsförderung	Ärztliche Untersuchungen von Arbeitnehmenden ab 45 Jahren zur Krankheitsprävention durch das Unternehmen (freiwillige Teilnahme)	Geplant für 2023

PLATTFORM ITALIEN (FORTSETZUNG)		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Gesundheitsförderung	Förderung einer gesunden Ernährung durch Bereitstellung von frischem Obst am Arbeitsplatz	Geplant für 2023
Kommunikation (HSE-Information und Austausch)	Entwicklung des unternehmensweiten „HSE Notice Board“ unter Einbeziehung von Themen, die für Arbeitnehmende von Interesse sind	Ist definiert; Weiterentwicklung im Jahr 2023
Digitalisierung von HSE-Aspekten	Implementierung von Management-Software zur Überwachung von HSE-Aspekten wie Gesundheitsmonitoring, Training etc.	Ist definiert; Weiterentwicklung im Jahr 2023
Kommunikation zu Sicherheits-, Umwelt- und Haushaltsfragen	SEWAT-System (Safety and Environmental Walks And Talks) mit periodischem Rotationssystem: Vertrags- und Bereichsleitungen treffen sich mit den Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz, um über Sicherheits-, Umwelt- und Haushaltsfragen zu sprechen (zweimal jährlich durchgeführt von einem C-Level)	Etabliert
Arbeitsplatzinspektionen	Arbeitsplatzinspektionen durch HSE-Spezialist:innen (Überprüfung der Einhaltung aller geltenden HSE-Vorschriften), Follow-up-Berichte; Treffen mit Vertragskoordinatoren, Vertragsmanager:innen und Bereichsleiter:innen, um Verbesserungsmaßnahmen auszutauschen. Verbesserungsvorschläge aus den HSE-Inspektionen werden im MBO (Management by Objectives) berücksichtigt und regelmäßig mit den Betriebsleitungen besprochen.	Etabliert
Kampagne zur Gesundheitsförderung	Entwicklung einer Kampagne zur Gesundheitsförderung mit dem Fokus „Verbesserung des Wohlbefindens von Mitarbeiter:innen“, Hauptthemen 2023: Prävention, Sport und gesunde Ernährung	2023

PLATTFORM NIEDERLANDE		
HSSE-Managementsystem (weitere Zertifizierungen)	Zertifiziert nach ISO 50001 Energiemanagementsystem; Zertifizierung nach ISO 55001 Asset Management System	Erreicht im Jahr 2022; geplant für 2023
Arbeitsmedizinische Dienste	Betriebsnotdienst (Betriebsfeuerwehr) vor Ort für Erste Hilfe; bei Bedarf werden Mitarbeiter:innen nach einem Zwischenfall an den Hausarzt bzw. die Hausärztin und/oder den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin oder in akuten Fällen ins Krankenhaus überwiesen.	Etabliert
Arbeitsmedizinische Dienste (Zusatzangebote)	Freiwillige medizinische Vorsorgeuntersuchungen (Schwerpunkt: psychosoziale Auswirkungen der Arbeit) Folge der medizinischen Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2021: <ul style="list-style-type: none"> Angebot von 2 Stück Obst pro Woche für alle Mitarbeiter:innen Freiwillige Teilnahme an Vor-Ort-Stuhlmassagen 	Umsetzung im Jahr 2022

PLATTFORM SCHWEIZ		
HSSE-Managementsystem (Zertifizierung)	Für die Plattform Schweiz wurde ein integriertes Managementsystem nach ISO 14001, ISO 45001 und ISO 9001 eingerichtet, um höchste Standards im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Eine externe Zertifizierung ist zu einem späteren Zeitpunkt geplant. Externen Prüfer:innen zufolge bilden Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit jedoch einen starken Teil unseres IMS.	Die Zertifizierung nach ISO 45001 ist geplant, voraussichtlich im Rahmen des nächsten externen Rezertifizierungsaudits.
HSEQ-IMS	Die HSEQ-Abteilung bringt sich stärker in die Projektdurchführung ein und begleitet jedes Projekt von Anfang an bis zur Übergabe an die operative Abteilung. Dadurch wird die Einhaltung hoher HSE-Standards für die errichteten Anlagen und auch während der Bau- und Inbetriebnahmephase der Projekte sichergestellt.	Vollständige Umsetzung begonnen
Erhöhte Sicherheitsanforderungen in der chemischen Industrie (Risikoreduzierung in den Bereichen Betriebs- und Anlagensicherheit und Brandschutz, um die Zahl und den Schweregrad der Unfälle und Vorfälle zu verringern)	Programm 360° Safety Culture	Eingeführt
	Wöchentliche Safety Meetings der operativen Bereichsleiter:innen mit Geschäftsführung und HSEQ-Abteilung (Safety-Themen, Maßnahmenumsetzung)	Etabliert
	Dokumentierte Safety-Checks aller Mitarbeiter:innen (zentrale Analyse, Definition von Gegenmaßnahmen)	Etabliert

GRI 3-3-F. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Unsere Mitarbeiter:innen beteiligen wir kontinuierlich an der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wir haben im Jahr 2022 eine Mitarbeiterumfrage zu Arbeitssicherheitsthemen an den Plattformen angestoßen, damit unsere Mitarbeiter:innen gezielt Feedback zu relevanten Themen geben können. Außerdem haben wir sogenannte Rückkehrgespräche etabliert: Kehrt eine Person nach einem Arbeitsunfall und erfolgter

Genesung an ihren Arbeitsplatz zurück, führt die zuständige Führungskraft mit der betreffenden Person ein ausführliches Gespräch. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen festzustellen, um künftig ähnliche Unfälle zu vermeiden. Dabei ist die Beteiligung des betroffenen Personals von unschätzbarem Wert. Weiterhin existieren im Rahmen der ISO-14001-Zertifizierungen Maßnahmen zur Einbindung von externen Stakeholdern in Fragen der Arbeitssicherheit, die im Berichtsjahr durchgeführt wurden.

GRI 3-3-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Wir verweisen auf den [ESG-Bericht 2022, Seite 92](#): Unter dem bisherigen Punkt 103-3 (Beurteilung des Managementansatzes) haben wir unsere Wirksamkeitsüberwachung erläutert, und zwar inklusive der Auflistung verschiedener Initiativen an unseren vier Plattformen als Reaktion auf Unfälle.

Grundsätzlich wird zudem die Wirksamkeitsüberwachung nach GRI 3.3 e. im Rahmen der Managementreviews nach ISO 14001 / ISO 45001 in jeder Plattform sichergestellt und darüber hinaus im Rahmen von externen Zertifizierungsaudits kontrolliert.

Thema	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Ziel 2030
Mitarbeiter-Arbeitsschutz TRIR – Anzahl pro 1 Mio. Std.	7,5	9,23	4,8	10 % jährliche Verbesserung
Mitarbeiter-Arbeitsschutz LTIR – Anzahl pro 1 Mio. Std.	3,14	5,48	4,1	10 % jährliche Verbesserung
Gesundheitsquote – %	97,0	96,7	95	98

GRI 403-8 MITARBEITER:INNEN, DIE VON EINEM MANAGEMENTSYSTEM FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ ABGEDECKT SIND

An allen vier regionalen Plattformen sind 100 % der Angestellten von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt.

GRI 403-9 ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN

Im Berichtsjahr gab es an keiner Plattform Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen zu verzeichnen; ebenso gab es keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen.

Anzahl und Rate der dokumentierten Unfälle (Total Recordable Incidents)

Plattform/Group	Anzahl	Rate (Anzahl pro 1 Mio. Std.)
Group	22	4,8
PF Deutschland	10	4,7
PF Italien	9	5,6
PF Niederlande	2	6,7
PF Schweiz	1	1,6

Anzahl der gearbeiteten Stunden

Plattform/Group	Anzahl der gearbeiteten Stunden
Group	4.629.249
PF Deutschland	2.109.408
PF Italien	1.609.957
PF Niederlande	300.041
PF Schweiz	609.843



Platz 1 in der Kategorie „Die meisten Gesamtkilometer“ mit 39.096,61 Kilometern: Das GETEC-Laufteam bei der Siegerehrung im Magdeburger Elbauenpark

DIE ENERGIE-VERSORGER

GETEC-Teammitglieder bringen nicht nur im Unternehmen Höchstleistungen. Auf jeder Plattform gibt es Initiativen, damit die Mitarbeiter:innen mehr Sport treiben. Die Mitarbeiter:innen der Plattform Deutschland holten beispielsweise – unterstützt von anderen internationalen Plattformen – beim digitalen Magdeburger Firmenstaffellauf in zwei Kategorien den ersten Platz. 262 Läufer:innen liefen dafür über 39.000 Kilometer.

Doch nicht nur Top-Sportler:innen werden bei GETEC gefördert. Beim großen GETEC-Sport- und Sommerfest 2022 in Magdeburg konnten sich alle Mitarbeiter:innen in Disziplinen wie Laufen, Volleyball und Fußball von einer anderen Seite zeigen und neue Bekanntschaften schließen.

Die Plattform Italien setzt dagegen auf Selbstorganisation und stellt allen Mitarbeiter:innen einen festen Betrag zur Verfügung, der für Mitgliedschaften in Fitnessstudios oder andere körperliche Aktivitäten verwendet werden kann.

Auch in der Schweiz hat GETEC zwei Sporträume für verschiedene Sportangebote eingerichtet. Highlights sind der Spinning-Kurs von Mitarbeiter Jörg Nülken und das „Box Fit“-Training mit dem aktuellen WBF-Intercontinental-Schwergewichtsmeister Arnold Gjergaj.

Eine sehr kreative Sportförderung hat Hendrik van der Ploeg, Leiter des GETEC PARK.EMMEN und begeisterter Schwimmer, initiiert. Zwei Schwimmbäder in der Nachbarschaft des Parks werden per Tankwagen mit heißem, aber sauberem Industrierwasser versorgt. So können die Eintrittspreise der privaten Schwimmbäder trotz steigender Energiekosten niedrig bleiben. Und die GETEC-Mitarbeiter:innen in der Nachbarschaft schwimmen gehen.

Hier schwimmt der Chef noch selbst: Geschäftsführer GETEC PARK.EMMEN Hendrik van der Ploeg beim Anbaden im Schwimmbad „Erica“ in Emmer-Compasuum



Das GETEC-Sport- und Sommerfest 2022 in Magdeburg: Laufen, Volleyball, Fußball, Gemeinschaft und ein begeistertes Publikum – die Sportveranstaltung war ein voller Erfolg



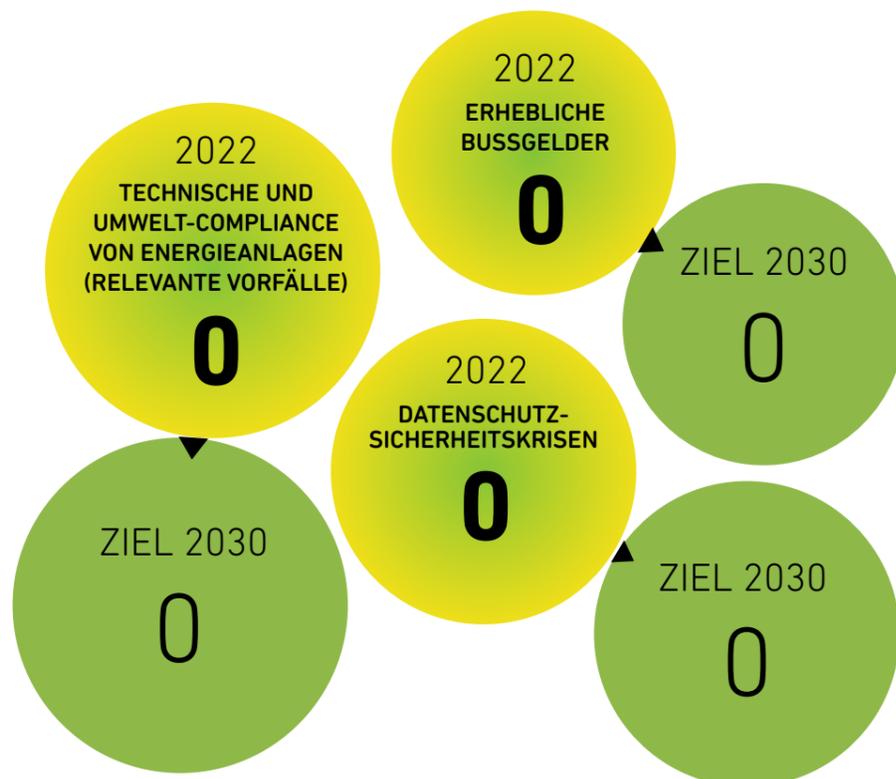
GOVERN- NANCE



COMPLIANCE METRICS

COMPLIANCE UND GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG STEHEN AUCH IM FOKUS NEUER REGULARIEN DER EU. GETEC NIMMT DIE HERAUSFORDERUNG AN.

Das Thema Nachhaltigkeit nimmt Fahrt auf, ganz besonders durch die Corporate Social Responsibility Directive (CSRD) der EU. Die CSRD hat zum Ziel, die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen auf dieselbe Stufe wie die Finanzberichterstattung zu heben. Wir bei GETEC finden das gut. Gleichwohl bedeutet das auch neue Herausforderungen an die Unternehmensführung. Im Governance-Teil berichten wir über unseren Weg dahin. Bei der Compliance gab es erneut keine erheblichen Verstöße und die Awareness unserer Mitarbeiter:innen konnten wir im Vergleich zum Vorjahr über eine höhere Schulungsquote weiter steigern.



GESCHULTE MITARBEITER:INNEN (CODE OF CONDUCT)

2020	2021	2022	2030
88 %	80 %	86 %	100 %

MASSNAHMEN

- Fokussierung einer starken Compliance-Kultur
- Schulungs- und Prüfungsplan
- Jährliche Bestätigung der Einhaltung des Code of Conduct
- Etablierte Compliance-Organisation mit Speak-up-System und gelebten Prozessen

MITARBEITERCOMPLIANCE – WESENTLICHE VORFÄLLE

2020	2021	2022	2030
2	0	0	0

BESCHAFFUNGSVOLUMEN IN LÄNDERN MIT CPI <60 PUNKTE

2020	2021	2022	2030
<1 %	<1 %	<1 %	<1 %

MASSNAHMEN

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

REGULATORIK ALS CHANCE

UNSERE GROUP-LEITERIN ESG,
LIZA STEUDLE, GIBT EINEN KURZEN
ÜBERBLICK ÜBER DIE NEUE
NACHHALTIGKEITSREGULATORIK CSRD
UND WIE GETEC SIE KONKRET UMSETZT

WARUM CSRD?

Warum die Entwicklung des nachhaltigen Wirtschafts- und Finanzsystems unser zentrales Ziel sein muss, zeigen nicht zuletzt die wissenschaftlichen Fakten: Wir leben weltweit über unsere Verhältnisse und verbrauchen jährlich die Ressourcen von bald drei Erden. Auf diese Art hat der natürliche Kreislauf keine Chance, sich schnell genug zu regenerieren, um dauerhaft bestehen zu können. Ein weiterer frustrierender Fakt ist, dass bisher eine freiwillige Selbstverpflichtung zum nachhaltigen Leben und Wirtschaften trotz Anstrengungen Einzelner zu wenig Wirkung gezeigt hat. Deshalb wollen die europäischen Regulatoren die Entwicklung eines nachhaltigen Wirtschafts- und Finanzsystems mit einer Vielzahl an neuen Verordnungen und Richtlinien beschleunigen.

WAS UNTERNIMMT GETEC KONKRET?

Das Thema ESG ist formal bei uns seit 2017 in der Organisation installiert. Aber schon lange bevor die Regulatorik Unternehmen zum nachhaltigen Wirtschaften anhielt, hatte GETEC eine nachhaltige Strategie. Sehr stark verkürzt ausgedrückt, versuchen wir in unseren Anlagen „schmutzige“ gegen „saubere“ Technologie auszutauschen oder bei Neubau von Anfang an die nachhaltigste Lösung zu finden. Weil wir dabei nicht die Wirtschaftlichkeit aus den Augen verlieren, waren und sind wir dabei besonders attraktiv für Investoren, die in nachhaltige Unternehmen investieren wollen. Diese Balance halten wir für den Schlüssel zu unserer Zukunft.

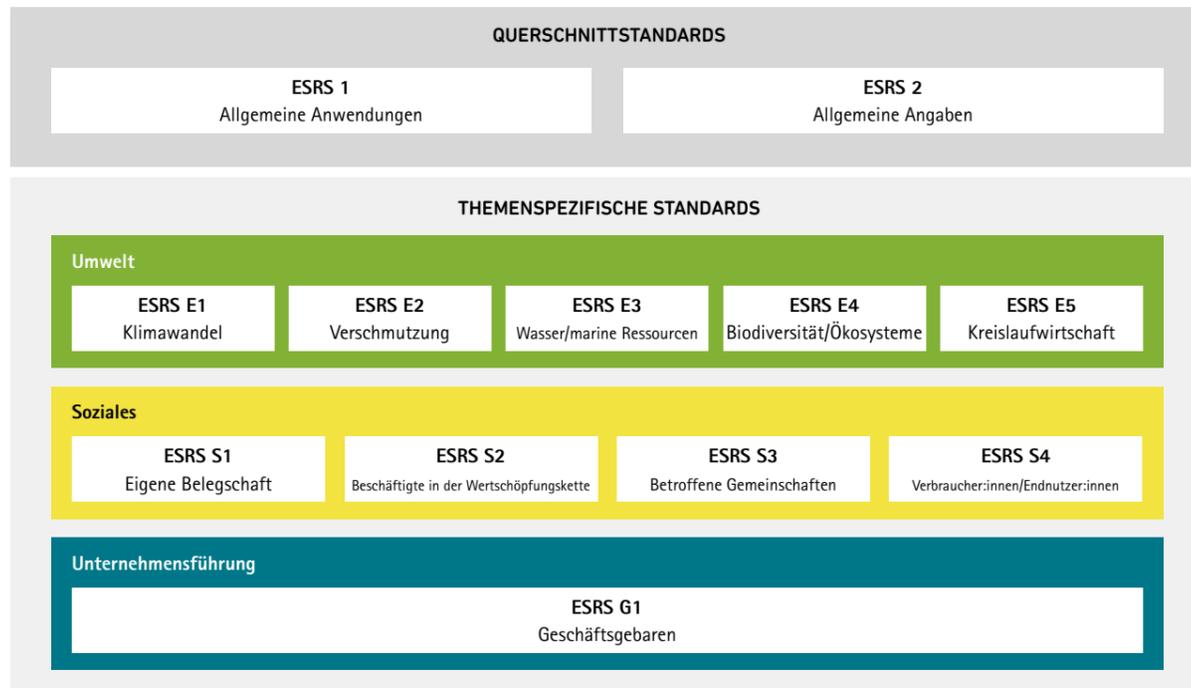
WAS IST CSRD?

Eine der wichtigsten Richtlinien auf EU-Ebene ist die neue Nachhaltigkeitsberichterstattungspflicht, die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Die CSRD soll Nachhaltigkeitsinformationen auf eine Stufe mit der Finanzberichterstattung stellen. Ziel der CSRD ist eine hohe Transparenz über die Wirtschaftsweise, das Engagement und die Übernahme der Verantwortung für die Transformation. Das Europäische Parlament verpflichtet die Unternehmen durch die CSRD, ihre Nachhaltigkeitsziele und Übergangspläne im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen offenzulegen und vergleichbar zu machen. Nachhaltigkeitsinformationen sollen künftig im Lagebe-

richt anhand einheitlicher EU-Berichtsstandards offengelegt werden. Hierzu hat die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) im Auftrag der EU-Kommission sektorübergreifende Standards, sogenannte European Sustainability Reporting Standards (ESRS), mittels delegierter Rechtsakte angenommen.

Parallel erarbeitet die EFRAG bis Ende Juni 2024 sektorspezifische EU-Berichtsstandards, Standards für von der CSRD betroffene börsennotierte KMU und für Drittstaatunternehmen.

EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS (ESRS)



WAS UNTERNIMMT GETEC KONKRET?

Mit der CSRD werden deutschlandweit circa 15.000 Unternehmen berichtspflichtig, so auch GETEC. Die Nachhaltigkeitsinformationen werden mit der CSRD in den Jahresabschluss (Lagebericht) integriert und dort ein wesentlicher Baustein sein. Dadurch unterliegen die Angaben zu den Nachhaltigkeitsaspekten auch der Prüfungspflicht durch externe Prüfer. GETEC befindet sich zu diesem Zweck in einer umfangreichen Transformation: Während die Nutzung von umweltfreundlicher Technologie bei GETEC seit Jahren selbstverständlich ist, muss die akribische Aufnahme von

europaweiten Verbrauchsdaten implementiert werden. Hier können wir im Vergleich zu vergangenen Berichtsjahren schon große Fortschritte vorweisen. Auch andere Abteilungen machen sich für die CSRD fit. Der Einkauf implementiert dieses Jahr die Kontrollen zum Lieferkettengesetz und digitalisiert die Prozesse. Auch Human Resources will das Arbeiten mit nachhaltigen KPIs im Alltag ausbauen. Und nicht zuletzt ist die Nachhaltigkeitsabteilung von einem auf drei Teammitglieder gewachsen, um die gestiegene Komplexität zu managen.

DOPPELTE MATERIALITÄTSANALYSE

Das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gewinnt durch die CSRD beim Nachhaltigkeitsmanagement an Bedeutung. Durch die Materialitätsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit sollen sowohl die Unternehmen selbst als auch ihre Stakeholder ein vollständiges Bild der Auswirkungen eines Unternehmens und seines Handelns aus mehreren Perspektiven erhalten. Sie stellt ein robustes und viel genutztes Instrument dar, um die Bedeutung und Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für ein Unternehmen

zu bestimmen. Ein Unternehmen soll sich zunächst auf die Themen konzentrieren, die als wesentlich betrachtet werden. Doch was bedeutet „wesentlich“ oder „materiell“ genau? Hierzu gibt es unterschiedliche Auslegungen, die auch die Berichterstattungsstandards betreffen. Mit der kommenden Neuordnung der Nachhaltigkeitsberichterstattung (EU-CSRD-Richtlinie) müssen zwei Perspektiven im Sinne der doppelten Wesentlichkeit berücksichtigt werden:

Ökologische und soziale Wesentlichkeit (Insideout-Perspektive)

Die Insideout-Perspektive betrachtet Auswirkungen (engl. Impact) des Unternehmens auf Nachhaltigkeitsthemen, zum Beispiel den Beitrag zum Klimawandel, weshalb sie als die Auswirkungsmaterialität (Impact Materiality) bezeichnet wird.

Beispiele

- **Environment:** Treibhausgasemission, Wasserverbrauch, Luftverschmutzung, biologische Vielfalt
- **Social:** Gesundheits- und Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerrechte
- **Governance:** Korruption, Bestechung, Menschenrechte



Finanzielle Wesentlichkeit (Outsidein-Perspektive)

Die Outsidein-Perspektive betrachtet Auswirkungen von externen Themenstellungen auf das Unternehmen bzw. dessen finanzielle Ergebnisse, zum Beispiel in Form von Erwartungen von Interessengruppen oder durch technologische Veränderungen. Daher wird sie auch als finanzielle Materialität (Financial Materiality) bezeichnet.

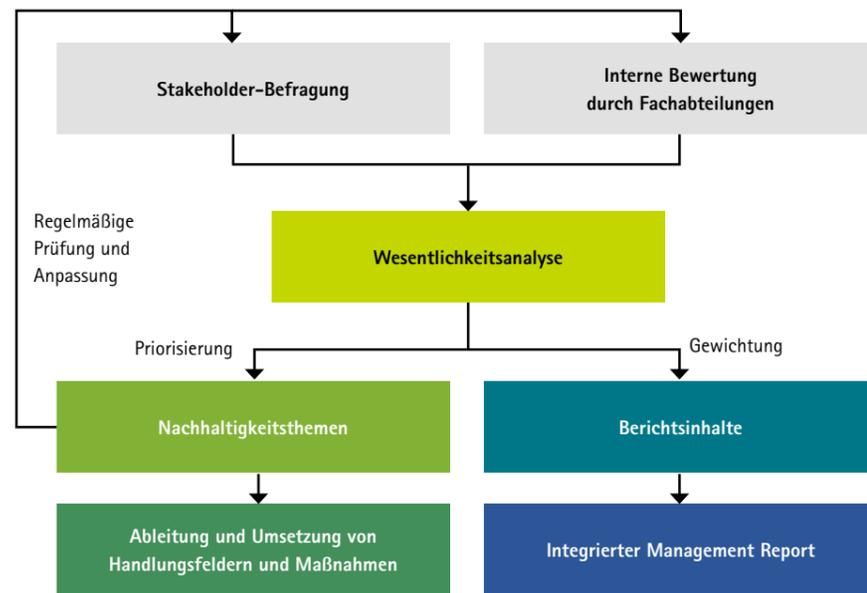
Beispiele

- **Environment:** Anpassungskosten an den Klimawandel, Versicherungskosten, Rohstoffverfügbarkeit und -preise
- **Social:** Bevölkerungsstruktur, Wertewandel, Migration
- **Governance:** politische Regulierung, Konflikte in Zulieferländern, Gleichstellung

WAS UNTERNIMMT GETEC KONKRET?

Die Wesentlichkeitsanalyse ist an sich nichts Neues für GETEC. Aber mit der doppelten Materialität ist ein Umdenken von einer eindimensionalen zur mehrdimensionalen Analyse nötig. Der Prozess ist bereits im Gange und wird Ende 2023 abgeschlossen sein. Im Bericht 2024 werden wir unsere doppelte Materialität vorstellen.

WESENTLICHKEIT ALS STRATEGISCHES TOOL NUTZEN



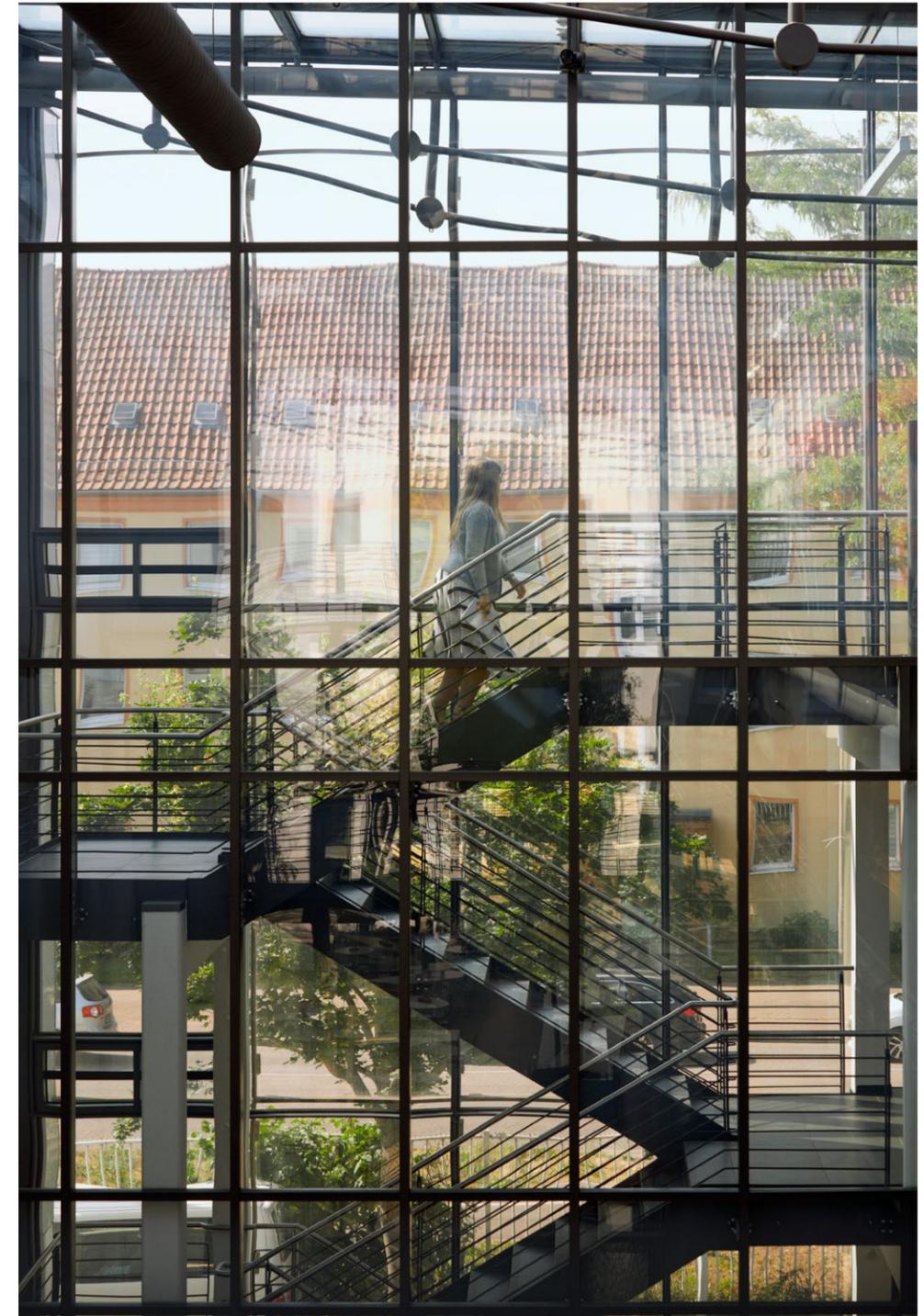
Die Wesentlichkeitsanalyse hat in ihrer Relevanz enorm zugenommen. Sie bildet die Startlinie, die alle überqueren müssen, um mit der Berichterstattung loszulegen. Die Materialitätsanalyse ist sehr komplex und durch die Auswirkungsbewertung auf und durch das Unternehmen eng mit dem Risikomanagement zu verknüpfen.

Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse bringt Verständnis was mit welcher Priorität zu tun ist und auch insofern Erleichterung, als deutlich wird, was begründet nicht getan werden muss.

FAZIT VON GETEC

CSRD klingt aufwendig und ist es auch. Aber der Aufwand lohnt sich: Durch die intensive Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten und ihren Auswirkungen auf und durch das Unternehmen werden die Zukunftsfähigkeit gestärkt, die Abhängigkeit des eigenen Geschäftsmodells von bestimmten Themen verdeutlicht und gute strategische Impulse gegeben. Durch die Analyse gewinnt ein Unternehmen an Klarheit, welche Nachhaltigkeitsthemen tatsächlich auf das eigene Geschäftsmodell wirken, wo

negative Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit reduziert werden müssen und wo es einen positiven Impact für Umwelt und Gesellschaft leisten kann. So können ganz klare Prioritäten gesetzt und wirksame Maßnahmen ergriffen werden. Für GETEC ist die CSRD also nicht nur ein Berichtstool, sondern ein Hinweisgeber auf Handlungsfelder, die adressiert werden müssen, und Stärken, die weiter ausgebaut werden können.



WESENTLICHES THEMA: COMPLIANCE

GRI 2-4: RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

Durch das „GRI Standards Update 2021“, das wir bei dem vorliegenden ESG-Bericht erstmalig anwenden, verändert sich die formale Darstellung des Themas Compliance: Gemäß Update entfallen die bisherigen themenspezifischen Standards GRI 307 (Umwelt-Compliance) und GRI 419 (Sozioökonomische Compliance). Dennoch behalten wir grundsätzlich die

getrennte Darstellung dieser beiden Compliance-Themen bei, da sie für GETEC wesentlich sind und einer ausführlichen Beschreibung bedürfen. Die durch den neuen Standard GRI 2 geforderten zusätzlichen Angaben nehmen wir entweder neu auf oder machen sie – falls in den Vorjahren bereits darüber berichtet wurde – an den entsprechenden Stellen kenntlich.

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

GETEC hat sich in ihrem Code of Conduct (CoC) zur Einhaltung der einschlägigen Compliance-Regelwerke und damit zu rechtskonformem Verhalten, zur Einhaltung von Gesetz, sonstigem Recht und von internen Vorgaben durch das Unternehmen und seine Mitarbeiter:innen sowie zu „Integrität, Redlichkeit und Geschäftsethik“ selbst verpflichtet. Mit „Compliance“ sind im Folgenden sämtliche Maßnahmen gemeint, die von GETEC eingeführt und umgesetzt wurden, um sowohl für die rechtskonforme und redliche Führung unserer Geschäfte als auch das dafür notwendige Mitarbeiterverhalten zu sorgen. Wir glauben, dass eine starke und nachhaltige Compliance-Kultur, die sich aus der gelebten Unternehmens- und Risikokultur und dem sogenannten „tone from the top“ ableitet und durch ein wirksames Anreiz- und Sanktionssystem gestützt wird, für unseren Unternehmenserfolg unabdingbar ist. Compliance dient letztlich dem Schutz unseres Unternehmens vor – im Falle eines Verstoßes gegen die einschlägigen Vorschriften – oftmals weitreichenden Auswirkungen und insbesondere auch dem Schutz der verantwortlichen Personen im Unternehmen vor der Verhängung von Freiheits- oder Geldstrafen, aber auch zur Vermeidung im Falle eines Verstoßes von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Vor allem Korruptions-, Betrugs- und sonstige Finanzdelikte können das Vertrauen der Marktteilnehmer und sonstiger Stakeholder in unser Unternehmen untergraben, zu Strafverfolgung und Geldstrafen führen sowie Fortschritt und Innovation des Unternehmens gefährden. Bestechung ist dabei nicht nur gegenüber Vertretern des Staates verboten, sondern auch im privaten geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB). Strafen drohen somit demjenigen, der für unlautere Bevorzugung oder Pflichtverletzung gegenüber dem Unternehmen Vorteile gewährt oder sie annimmt, das heißt gehandelt wird eine Treupflichtverletzung gegenüber dem Arbeitgeber, dem Auftraggeber oder der Gesellschaft.

Insbesondere im Hinblick auf die **sozioökonomische Compliance** ist ethisch einwandfreies Verhalten für unser Unternehmen essenziell, da unser Geschäftserfolg wesentlich auf unserer Reputation am Markt beruht. Die von uns implementierten Compliance-Maßnahmen dienen dazu, Rechts- und Regelverstöße aufzudecken oder zu verhindern und damit insbesondere straf- und zivilrechtliche Risiken (Geldstrafen oder Schadensersatzforderungen), aber auch wettbewerbliche Nachteile durch Reputationschäden oder Ausschluss aus Ausschreibungsverfahren abzuwenden. Voraussetzung für die Teilnahme an Ausschreibungen im privaten oder öffentlichen Raum

ist die Abgabe von Erklärungen über die Einhaltung ethischer Standards im Geschäftsleben. Da auch Compliance-Verstöße innerhalb der Lieferkette auf uns zurückfallen können, verpflichten wir unsere Geschäftspartner während der laufenden Geschäftsbeziehungen zur Sicherstellung der Einhaltung der Compliance-Regelungen.

Zusammenfassend sind die Einhaltung gesetzlicher, vertraglicher und interner Vorgaben sowie die Verhinderung von Korruption und Geldwäsche sowie Terrorfinanzierung für die geschäftliche Entwicklung eines Unternehmens wie GETEC und den Schutz unserer Mitarbeiter:innen von großer Bedeutung.

Sicherheit, Umweltschutz und respektvoller Umgang mit unserer Umwelt sind elementarer Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Durch unser operatives Handeln reduzieren wir täglich die Belastung für unsere Umwelt. Unser Ziel ist es, dass wir:

- keine Unfälle verursachen,
- Gesundheitsgefährdungen vermeiden und
- keine Umweltschäden verursachen.

Für ein Unternehmen unserer Branche ist daher **Umwelt-Compliance** eine wesentliche weitere Voraussetzung für ein funktionierendes Geschäftsmodell. Umweltrelevante rechtliche Vorgaben müssen eingehalten werden. Negative Auswirkungen auf Natur und Umwelt sind bei den täglichen Geschäftsentscheidungen zu vermeiden, damit möglichst keine signifikanten Umweltverschmutzungen oder Folgen für menschliche Gesundheit oder Artenvielfalt entstehen. Andernfalls drohen Bußgelder, Sanktionen oder Umweltschäden. Letztere könnten Menschen gefährden und somit auch Menschenrechte verletzen.

GETEC hat für sich als Unternehmen den Anspruch aufgestellt, sich mit seinem Handeln positiv auf Umwelt und Gesellschaft auszuwirken und einen signifikanten Beitrag dazu zu leisten, einen Unterschied für nachfolgende Generationen zu machen. GETEC hatte im Hinblick auf Compliance im Berichtsjahr keine wesentlichen Vorfälle. Durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens konnte eine weitere Einsparung von THG-Emissionen erzielt werden. Das Unternehmen hat vollumfänglich im Sinne seines Code of Conduct gehandelt. Die Menschenrechte, wie wir sie in unserer Human Rights Policy und im Code of Conduct beschrieben haben, wurden geschützt und beachtet.

GRI 3-3-C. UND GRI 2-25 A. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

Richtlinien für sozioökonomische Compliance

Unser **Code of Conduct (CoC)** regelt, wie wir uns gegenüber unserem Umfeld verhalten und wie wir gesetzeskonform sowie moralisch und ethisch

einwandfrei handeln wollen. **Ausführlich beschrieben ist der CoC im [ESG-Bericht 2022, Seite 108](#).**

Alle unsere Beschäftigten sind verpflichtet, sich mit dem CoC vertraut zu machen. Der Verhaltenskodex gilt für die Plattformen Deutschland, Niederlande und Schweiz. Die italienische Plattform hat ihren eigenen CoC, der an den der Group angepasst werden soll. Darüber hinaus ergänzen an jeder Plattform weitere interne Richtlinien den Code of Conduct. Dies sind vor allem Richtlinien zu Unterschriftsberechtigungen, zum Datenschutz, die Einkaufsrichtlinie sowie Richtlinien zu Spenden und Sponsoring und zu Reisen, Geschenken oder Einladungen. Diese finden sich im Intranet und sollen – wie der CoC – regelmäßig studiert werden.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung sehen wir allerdings nicht allein auf unser Unternehmen beschränkt. Wir erwarten, dass sich auch die uns zuliefernden Firmen compliance-konform verhalten. Mit unserem **Supplier Code of Conduct (SCoC)** setzen wir direkt bei ihnen an und vermitteln unser Verständnis für faires Handeln und regelkonformes Verhalten in der Lieferkette. **Beschrieben ist der SCoC im [ESG-Bericht 2022, Seite 110](#).**

Unser SCoC gilt für die Plattformen Deutschland, Niederlande und Schweiz. Der CoC der italienischen Plattform gilt auch für Unternehmen, die ihr zu liefern; der Kodex soll noch mit der Group harmonisiert werden. Seit Anfang des Jahres arbeitet GETEC mit einem Lieferantenmanagementsystem. Mithilfe dieser Software wird GETEC ihre wichtigsten und größten Lieferanten einer kontinuierlichen Risikoanalyse in Hinblick auf die Themen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) unterziehen. Dies beinhaltet auch die Akzeptanz unseres SCoCs.

Als Best Practice gilt der **Antikorruptionskodex** unserer Plattform in Italien. Dort ist der Kodex in ein organisches und kohärentes System integriert, um die Risiken von rechtswidrigen Praktiken bei der Geschäftsführung und allen anderen Tätigkeiten zu verhindern. **Die Beschreibung des Antikorruptionskodex findet sich im [ESG-Bericht 2022, Seite 112](#).**

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN

Beim Eintritt ins Unternehmen sind GETEC-Mitarbeiter:innen verpflichtet, eine Schulung zum CoC (Compliance-Training) zu absolvieren; zudem gibt es jährliche Auffrischkurse. Bei Teamsitzungen gibt es sogenannte „Compliance Moments“, um die Belegschaft zu sensibilisieren.

GRI 2-26 VERFAHREN FÜR DIE EINHOLUNG VON RATSCHLÄGEN UND DIE MELDUNG VON ANLIEGEN

Jeder und jede Einzelne kann sich bei der Umsetzung unserer Richtlinien und Praktiken für verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren beraten lassen. Dafür stehen verschiedene Wege offen: Bei Compliance-Fragen sind stets alle Compliance-Einheiten ansprechbar – unabhängig von Plattform- oder Gruppenebene. An den Plattformen Deutschland und Italien gibt es jeweils eigene Compliance-Beauftragte. Die Plattformen Niederlande und Schweiz greifen dazu auf Anwälte zurück, die für Compliance-Fragen in ihren jeweiligen Ländern zuständig sind. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten verpflichtet, sich mit dem Code of Conduct vertraut zu machen und bei Bedarf Rücksprache mit den jeweiligen Vorgesetzten zu halten. Auch bei den regelmäßig stattfindenden Compliance-Schulungen können Fragen geklärt werden. Bei den „Compliance Moments“ in Teamsitzungen werden eventuelle Vorfälle besprochen oder es wird an die Bedeutung von Compliance und an die Grundregeln erinnert. Die Plattformen organisieren durch die Compliance-Beauftragten zudem regelmäßige Abfragen, ob Vorfälle stattgefunden haben.

Richtlinien für Umwelt-Compliance

Bei der Umwelt-Compliance ist GETEC technischen und umweltrechtlichen Vorschriften unterworfen: Die Unternehmensaktivitäten müssen so gestaltet und gesteuert werden, dass Umweltverschmutzungen und Gesundheitsauswirkungen minimiert bzw. vermieden werden. Unsere HSSE-Politik ist in verschiedenen gesonderten Richtlinien und Policies zu HSSE, Umweltschutzpolitik, Arbeitssicherheitspolitik mit 360 Grad Safety Culture sowie zur Energiepolitik festgehalten. Sie gilt für alle konsolidierten Unternehmen der GETEC Group an allen regionalen Plattformen. Aufgrund regionaler Anforderungen unterliegt jede Plattform teilweise anderen Gesetzen.

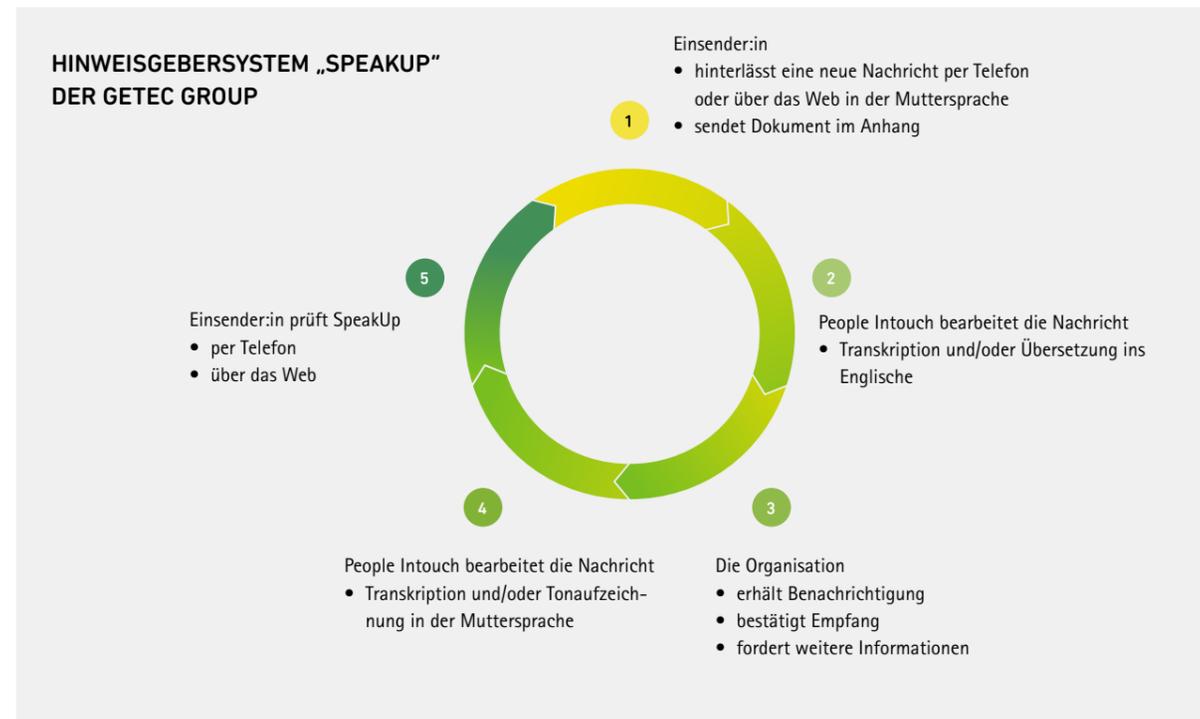
Für unsere Anlagen existieren detaillierte Dokumentationen, die Sicherheitseinrichtungen und Schutzvorkehrungen benennen. Darüber hinaus gibt es umfassende Betriebs- und Verfahrensanweisungen gemäß gesetzlichen Vorgaben, wie mit Gefahrstoffen umzugehen ist (Sicherheitsdatenblätter). Darin enthalten sind Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln. Darüber hinaus erwarten wir eine funktionierende Umwelt-Compliance auch von unseren Partnerfirmen. Wir verlangen von ihnen, dass sie alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einhalten.

Relevant für das Jahr 2022 war zudem die **EU-Richtlinie RED II**. Diese Richtlinie gießt die Nachhaltigkeitskriterien für Biomasse in EU-Recht und definiert beispielsweise legale Ernten, Erhalt der Bodenqualität, Verbesserung der Produktionskapazität, biologische Vielfalt und Schutzgebietsachtung. Die Richtlinie betrifft Biomasse-Heizkraftwerke und Biogasanlagen ab einer bestimmten Leistung, zuliefernde und mit Biomasse handelnde Firmen. Wer für seine Anlagen kein RED-II-Zertifikat vorweisen kann, der riskiert den anteiligen Verlust der EEG-Einspeisevergütung. Inzwischen wird bereits auf EU-Ebene die RED-III-Richtlinie beraten, die unter anderem wiederum Einschränkungen im Einsatz von Biomasse beinhaltet. Deren relevante Aspekte nehmen wir beizeiten in die Lieferantenaudits auf.

Unser **Compliance-Managementsystem ist im [ESG-Bericht 2022, Seite 106/107](#)**, dargestellt. Die dort dargestellten Verfahren erfüllen ebenfalls die Anforderungen gemäß **GRI 2-25 b. und c.**

Im Zuge der Anerkennung des SCoC durch die uns beliefernden Firmen können diese ihre Fragen direkt klären und sich beraten lassen. Der Anerkennungsprozess wird dabei über das Group Procurement gesteuert.

Jeder kann Compliance-Anliegen über unser Hinweisgebersystem melden. Nähere Informationen und Ausführungen zum Whistleblower-System sind in einer entsprechenden Richtlinie festgehalten. Im Laufe des Jahres 2023 wird die gesamte GETEC Group auf ein softwaregestütztes Ombudsmann-System wechseln. Die neue Software ermöglicht sowohl externen als auch internen Hinweisgeber:innen, anonym Menschenrechtsverstöße sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei mittelbaren und unmittelbaren Lieferanten zu melden.



GRI 2-16 ÜBERMITTLUNG KRITISCHER ANLIEGEN

In der eigenständigen und unabhängigen Compliance-Organisation für die gesamte Group führt eine direkte Berichtslinie an den Group CFO. Der Compliance-Beauftragte der Group hat in besonderen Fällen weiterhin die Möglichkeit, kritische Angelegenheiten an den Vorsitzenden des Risk and Audit Committees, einem von drei Committees des höchsten Gremiums Beirat, zuzuleiten.

Im Geschäftsjahr neu verabschiedete Maßnahmen
 Im Bereich Compliance wurden im abgelaufenen Berichtsjahr 2022 weitere Schulungen für Führungskräfte der Group getestet. Im Jahr 2023 werden dazu neue Schulungstools für alle Mitarbeiter:innen eingerichtet.

Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 30 kritische Fälle erfasst, die unterschiedlichen CoC-Bereichen zugeordnet wurden. Davon wurde ein Fall im Beirat behandelt.

GRI 2-15 INTERESSENKONFLIKTE

Ein „Interessenkonflikt“ ist eine Situation, in der eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen widerstreitende Interessen haben und die Verfolgung des einen Interesses eine Schädigung eines anderen Interesses bedeuten könnte, dabei kann es sich um einen Verstoß gegen gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Verpflichtungen, Treuepflichten, um unethisches Verhalten oder um die Beeinträchtigung der professionellen Urteilsfähigkeit oder die Objektivität einer natürlichen Person handeln. Werden Interessenkonflikte nicht erkannt und in geeigneter Weise gehandhabt, könnte dies zu unangemessenen oder nachteiligen Konsequenzen für GETEC, ihre Mitarbeiter:innen und weitere Stakeholder führen, etwa Reputationsschäden, Schäden an Kundenverbindungen, regulatorische Sanktionen sowie das Risiko von Rechtsstreitigkeiten.

Die wichtigsten Verpflichtungen der Beiratsmitglieder von GETEC im Zusammenhang mit Interessenkonflikten sind im Folgenden aufgeführt:

- Die Beiratsmitglieder müssen grundsätzlich im Interesse von GETEC handeln und sicherstellen, dass Verfahren zur Verfügung stehen und dass Interessenkonflikte identifiziert und vermieden werden. Sie sind dafür verantwortlich, dass geschäftliche Entscheidungen von Interessenkonflikten unberührt bleiben, und müssen daher:
 - in Eigeninitiative Interessenkonflikte identifizieren, die sich aus ihrer Position im Beirat ergeben, und diese Interessenkonflikte offenlegen, und
 - jede Handlung unterlassen, die für GETEC von Nachteil sein könnte.
- Wesentliche Interessenkonflikte sollten ausreichend dokumentiert und dem Beirat mitgeteilt, in den Sitzungen besprochen und ordnungsgemäß geregelt werden.

PLATTFORM DEUTSCHLAND

THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
Compliance (Frühwarnsystem für Hinweisgeber:innen und Fallmanagement [HinweisgeberschutzG])	Hinweisgebersystem SpeakUp: siehe Schaubild • GETEC hat Whistleblowing-Systeme wie SpeakUp eingeführt, verfügt aber nicht in allen geografischen Gebieten über Personal, um eingehende Fälle zu bearbeiten. Daher wurde vom Group Executive Committee die Inanspruchnahme eines externen Dienstes („Ombudsmann“) beschlossen, der eingehende Fälle im Einklang mit den lokalen Whistleblowing-Gesetzen und den neuen Anforderungen bearbeiten muss. • Ergänzt bewährte Meldewege • Telefonische oder elektronische Meldungen möglich • Option für besonders sensible Vorgänge • Mit ausführlicher Anleitung • Anonymität gewährleistet, da durch externe Firma betrieben	Ab Q3/2023
Lieferkette (nachhaltige Beschaffung)	Nachhaltige Beschaffung von Materialien und Leistungen • Beschaffung erfolgt unter Einhaltung sämtlicher Gesetze, Verordnungen und unternehmensinternen Richtlinien • Leitlinie für nachhaltige Beschaffung an Plattform Deutschland: - Gilt für den Bereich technischer Einkauf (ausgenommen ist die Beschaffung von Energie und Brennstoffen) - Verpflichtend für alle Mitarbeiter:innen - Bietet eine Anleitung zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Beschaffungsentscheidungen • Ergänzend dazu: Anweisung „Mindestanforderungen an Beschaffungsvorgänge“ (umfasst Vorgaben zu Ausschreibungen, Verhandlungen mit Auftragnehmern, Vergaben, Lieferantenfregabe, Vertragsanforderungen oder Dokumentationspflichten)	2023 und Folgejahre
Lieferkette (Lieferkettengesetz)	Das deutsche Lieferkettengesetz tritt ab 2023 in Kraft – mit dem Ziel, den Schutz der Menschenrechte in globalen Lieferketten zu verbessern. Für GETEC wird dieses Lieferkettengesetz im Jahr 2024 in Kraft treten. Anfang 2023 werden wir eine neue Software einführen, die es GETEC ermöglicht, ESG-Anforderungen zu erfüllen, ESG-bezogene Risiken zu managen und die Nachhaltigkeit der Lieferkette zu verbessern.	2023 und Folgejahre

PLATTFORM ITALIEN

Sozioökonomische Compliance (Antikorruption)	Zertifizierung ISO 37001:2016 – Antikorruption	2022 erreicht, soll beibehalten werden
Customer Compliance (Kundenzufriedenheit)	Überprüfung und Umsetzung des Kundenzufriedenheitsbewertungs- und Monitoring-Prozesses	Projektstart 2023
Lieferkette (nachhaltige Beschaffung)	Nachhaltige Beschaffung von Materialien und Dienstleistungen: • Beschaffung von Materialien und Dienstleistungen in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie unseren eigenen Richtlinien • Die Anerkennung des SCoC ist verpflichtend für Lieferanten über 100.000 € Jahresausgaben • Regelmäßige HSE-Audits bei Subunternehmen	Etabliert

PLATTFORM NIEDERLANDE

Compliance (Training)	Compliance-Training für alle Mitarbeiter:innen	2023
Lieferantensystem (Lieferantenbewertung)	Anpassung des Lieferantensystems zur Verbesserung der Lieferantenbewertung durch Implementierung von SAP S/4HANA	2023
Umwelt-Compliance	Energiemanagement-System zertifiziert nach ISO 50001	Zertifiziert

PLATTFORM SCHWEIZ

Compliance (Erfassung der Compliance-Verstöße)	Nutzung des Hinweisgebersystems, das in den Landessprachen erreicht werden kann	Etabliert
Compliance (Code of Conduct)	Vorlage und Zustimmung zum GETEC Supplier Code of Conduct	Alle wesentlichen Dienstleister (>100.000 CHF) haben den SCoC im Jahr 2022 unterzeichnet
Compliance (Compliance-Trainings)	Ethics Et Anti Corruption Training	100 % aller Mitarbeiter:innen haben das Training im Jahr 2022 absolviert

Unser **Management bei Nichteinhaltung von SCoC-Regeln** sowie unsere **Länder- und Branchen-Risikobewertung** inklusive ergriffener Maßnahmen beschreiben wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 110/111](#).

Die Umwelt-Compliance fällt überwiegend in den Verantwortungsbereich der regionalen Plattformen. Diese müssen eine kontinuierliche Verbesserung ihrer HSE-Leistungen anstreben und dies anhand von Zielen messen. **Der Management-Ansatz und alle Maßnahmen-Pakete** finden sich im [ESG-Bericht 2022, Seite 102-104](#).

PLATTFORM DEUTSCHLAND

THEMEN, GRUNDLAGEN & MASSNAHMEN

- Zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001

Darüber hinaus finden an der Plattform Deutschland zusätzlich regelmäßige Umweltrunden statt. Diese überprüfen und überwachen die Einhaltung von Grenzwerten und besprechen bei Überschreitungen konkrete Gegenmaßnahmen. Außerdem nehmen die zuständigen Behörden regelmäßige Anlagenüberwachungen vor.

Für die Plattform Deutschland sind unter anderem folgende umweltrechtliche Themen, Gesetze und Verordnungen relevant:

- 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)

PLATTFORM ITALIEN

- Zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001
- Transport von Chemikalien, Ölen oder Kraftstoffen wird von qualifizierten Subunternehmern durchgeführt
- Chemikalien werden in Auffangwannen gelagert
- Sicherheitsdatenblatt für jede Chemikalie
- Betriebsanweisung für die Verwendung von Chemikalien (inklusive Umwelteil)
- Aktualisierung des Formulars „Meldung und Analyse von Zwischenfällen“

PLATTFORM SCHWEIZ

- Einrichtung eines integrierten Managementsystems nach ISO 14001, ISO 45001 und ISO 9001 für die Plattform Schweiz, um eine rechtlich konforme Organisation zu gewährleisten.
- Von der Geschäftsführung der Plattform Schweiz organisierte wöchentliche 360°-HSE-Meetings, die von der HSEQ-Abteilung unterstützt werden. Die Leiter:innen der operativen Bereiche verfolgen und überwachen alle HSE-relevanten Maßnahmen und analysieren alle Vorfälle und Unfälle an der Plattform.
- 2022 wurde die neue zusätzliche Abgassystemverbindung Daria in Betrieb genommen, um mithilfe von Sicherheitsschaltern im Abgassystem des Standorts die Freisetzung von umweltschädlichen Gefahrstoffen zu reduzieren.
- Die Ortsbegehungen und das Sanierungsprogramm für die Gefahrstoff-Rückhaltebecken wurden 2022 fortgesetzt. Das Ziel von 12 Sanierungen wurde erreicht.

PLATTFORM NIEDERLANDE

- Zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001
- Diverse Sicherheitsvorkehrungen für Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Auftragnehmer, die im Handbuch mit geltenden Ordnungs- und Sicherheitsregeln dokumentiert sind
- Regelmäßige ADR-Prüfungen werden durchgeführt (bei Versorgungsunternehmen und Logistik) und ADR-Jahresberichte erstellt (keine meldepflichtigen Vorfälle).
- Diverse Regelungen und Verfahren, um die Umweltsicherheit zu gewährleisten, wie beispielsweise Spill Control (Labor und Logistik), Umgang mit gefährlichen Abfällen, Umgang mit Schäden und Zwischenfällen durch die Logistik, Lagerung von Gefahrstoffen nach PGS 15
- Beschwerdeverfahren vorhanden
- Umweltberichte werden im Incident Registration System erfasst.

GRI 3-3-E. UND GRI 2-25-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Informationen über die Nachverfolgung der Wirksamkeit der ergriffenen **Compliance-Maßnahmen** finden sich im [ESG-Bericht 2022, Seite 105](#) für [Umwelt-Compliance](#) und [Seite 114 für sozioökonomische Compliance](#), und zwar unter dem bisherigen Punkt GRI 103-3 (Beurteilung des Managementansatzes). Lieferantenaudits runden unsere Wirksamkeitsüberwachung ab. Derzeit wird geprüft, dazu das neue Lieferantenmanagement-System in den Prüfprozess einzubinden, das über eine breit angelegte Informationsdatenbank von gelisteten Lieferanten verfügt.

- 2022:
- 30 Fälle gemeldet, davon abgeschlossen/bzw. erledigt: 27
 - Keine Meldungen über das Hinweisgebersystem
 - Externe Kosten mit Compliance-Bezug: ca. 24 T€ (Vorjahr: ca. 5 T€)
 - Arbeitgeberseitige Kündigungen aufgrund von Compliance-Verstößen: 0 (Vorjahr: 1)
 - Als Zielwert für 2023 streben wir 0 Compliance-Vorfälle an.

	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Ziel 2030
Geschulte Mitarbeiter:innen (Code of Conduct) – %	88	80	86	100
Mitarbeiter-Compliance – relevante Vorfälle – Anzahl	2	0	0	0
Lieferantencompliance – relevante Vorfälle – Anzahl	1	0	0	0
Technische und Umwelt-Compliance von Energieanlagen – Anzahl	1	0	0	0

Was die Schulungsquote betrifft, so hat sich diese im Vergleich zum Vorjahr wieder verbessert. Waren es im Vorjahr nur 80 % der Mitarbeiter:innen der Group, so konnten wir im Jahr 2022 wieder über 86 % der Mitarbeiter:innen mit einer gesonderten Compliance-Schulung verzeichnen. Dennoch bleibt eine Quote von 100 % Schulungen unser Ziel. Die Schulungslücke lässt sich vorrangig auf Wechsel in der Mitarbeiterschaft und auf die Einführung eines neuen onlinegestützten Schulungssystems in Italien zurückführen, das zum Jahresende noch nicht von allen Mitarbeiter:innen der Plattform Italien genutzt werden konnte. Im Jahr 2023 werden sowohl in Italien als auch an den weiteren Plattformen neue und verbesserte Schulungsmodule eingeführt.

Bei Nichteinhaltung von SCoC-Regeln müssen Geschäftspartner unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergreifen. 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. Seit 2020 erfolgt die Anerkennung des SCoC durch Lieferanten schrittweise. Gestartet wurde 2020 an der Plattform Deutschland mit den Top-Lieferanten: Im Berichtsjahr 2022 hatten gruppenweit schon 87 % unserer Hauptlieferanten den SCoC anerkannt. Unser Ziel bleibt es, dass bis 2030 die Anerkennung durch alle Lieferanten erfolgt.

GRI 2-27 EINHALTUNG VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen; es mussten keine Geldbußen gezahlt werden.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

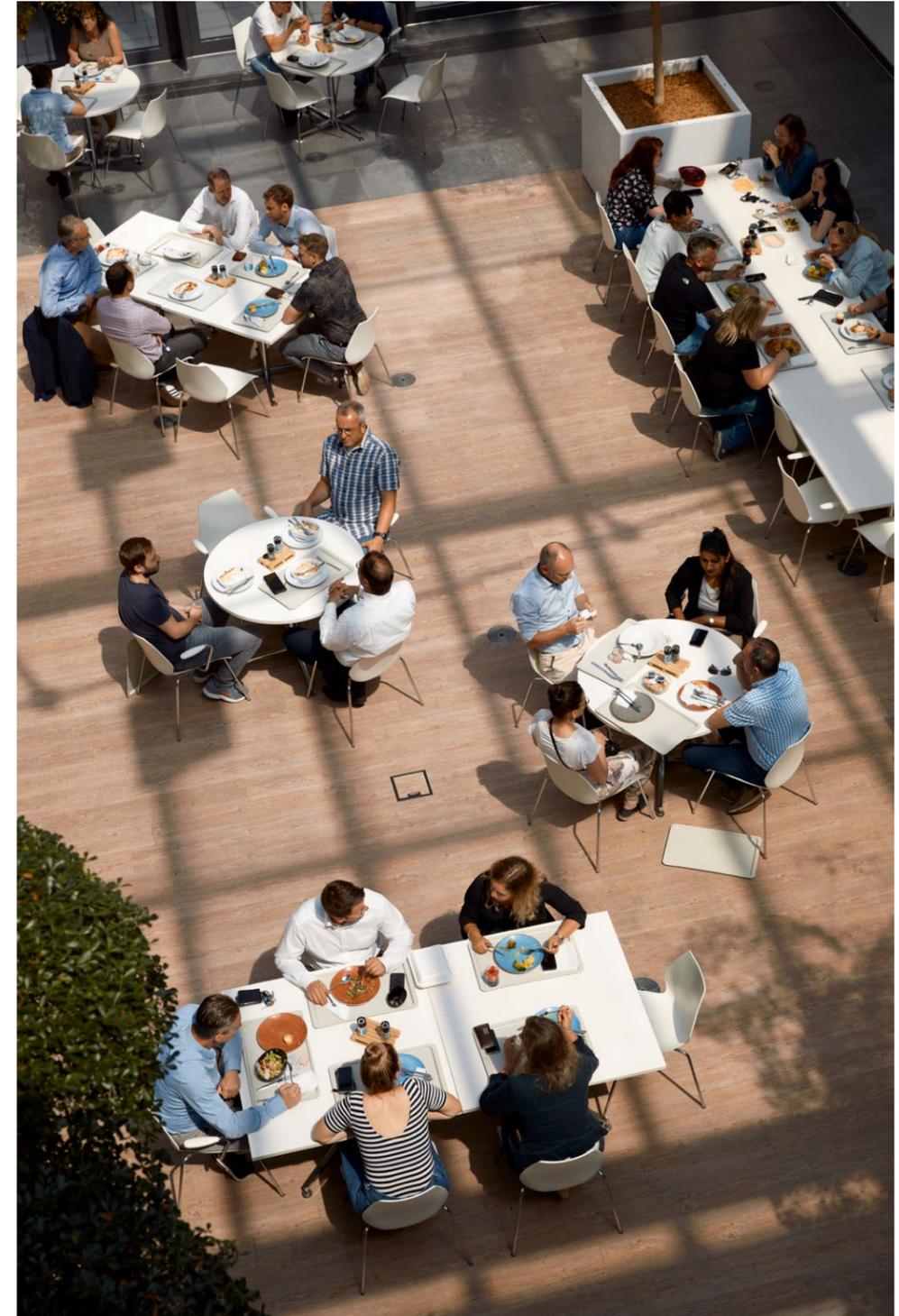
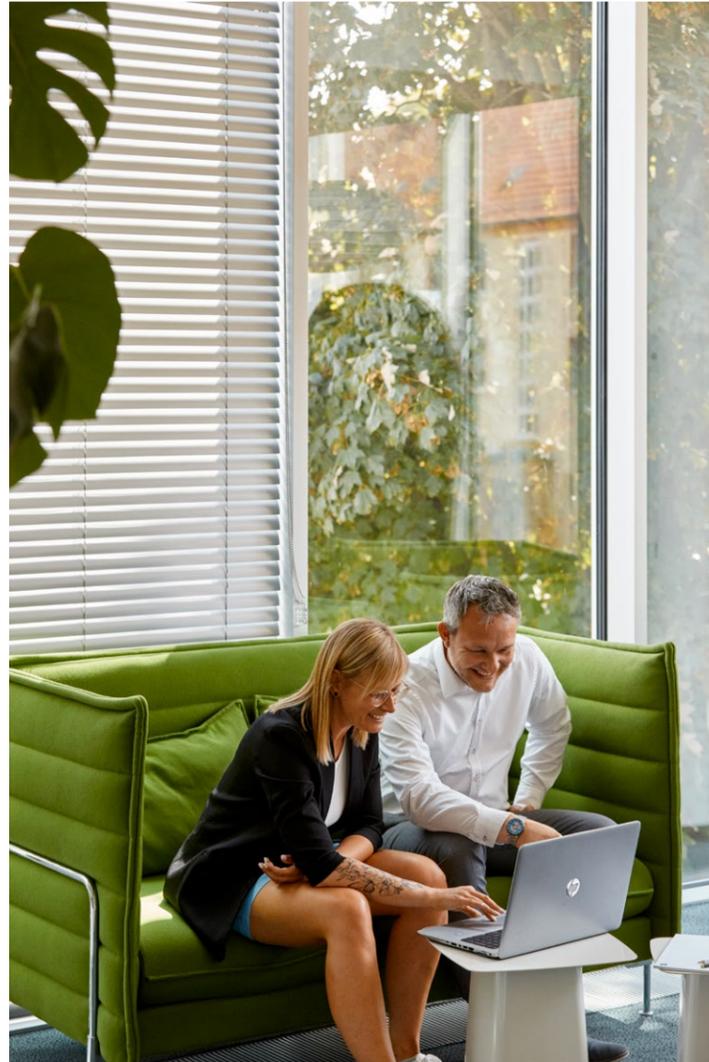
	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Ziel 2030
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder	0	0	0	0
ii. Gesamtanzahl nicht monetärer Sanktionen	-	0	0	0
(Wesentliche) Compliance-Vorfälle bzgl. Datensicherheit	0	0	0	0

Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Target 2030
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder	0	0	0	0
ii. Gesamtanzahl nicht monetärer Sanktionen	-	0	0	0

GRI 3-3-F. UND GRI 2-25-D. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Bei Compliance-Themen erfolgt die Einbindung der Stakeholder analog zu unserem Stakeholder-Management, das im [ESG-Bericht 2022 auf den Seiten 28 und 29](#) dargestellt wird. Etwaige Compliance-Themen würden bei externen Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten oder Behörden in den mittelbaren oder unmittelbaren Kontaktpunkten angesprochen und behandelt werden, Compliance-Vorfälle bei internen Stakeholdern wie unseren Mitarbeiter:innen über reguläre Meetings, monatliche Abfragen und ergänzend durch das Whistleblower-System.



LIEFERKETTE

GRI 2-6 AKTIVITÄTEN, WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND ANDERE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Die von uns neu strukturierte Organisationseinheit Einkauf ist verantwortlich für die gruppenweite Beschaffung von Waren und Dienstleistungen – mit Ausnahme von Primärenergie und den damit verbundenen CO₂-Zertifikaten. Im Jahr 2022 haben wir die Einkaufsorganisation der Plattform Deutschland strategisch weiterentwickelt und im Zuge dessen ein einkaufsübergreifendes Prozess- und Projektmanagement etabliert.

Unsere zentralen Warengruppen sind:

- Systeme und Komponenten für unsere Anlagen bei Kunden; Beispiele hierfür sind Wärme- und Kälteerzeugung, Kraft- und Stromerzeugung, Dampf- und Kondensat-Systeme, Brennstoffversorgung, Mess- und Steuerungstechnik
- Bauleistungen und diverse Montage-/Demontage-Dienstleistungen bei der Errichtung der Anlagen
- Service-/Reparaturleistungen und Ersatzteile während des Betriebs
- IT-Systeme und Technik (Hardware und Software)
- Kaufmännische Dienstleistungen und externe Beratungsleistungen
- Dienstleistungen Facility Management und Fuhrpark

Um unsere Einkaufsstrukturen zu optimieren, haben wir im Jahr 2022 folgende Projekte vorangetrieben bzw. für 2023 vorbereitet:

- Wir haben eine App entwickelt, um gruppenweite Transparenz über Einkaufsdaten und Qualität der Purchase-to-Pay-Prozesse (P2P) zu schaffen. Die Softwarelösung basiert auf einer Process-Mining-Software. Hierbei werden Geschäftsprozesse digital abgebildet; dies ermöglicht die Analyse, die Optimierung und das Monitoring einzelner Geschäftsprozesse. Außerdem unterstützt die App bei der Ausgabenanalyse und hilft somit, Kostenhebel und Einsparpotenziale zu erkennen.
- Die Applikation wurde 2022 im Einkauf etabliert und es wurden diverse Use Cases für die Anwendung entwickelt. 2023 werden wir weiterhin intensiv an dem Ausbau dieser App arbeiten; folgende Use Cases sind geplant:
 - Anbindung der anderen Plattformen (im ersten Schritt die Schweiz und die Niederlande) im Bereich P2P und Accounts Payable, um eine gruppenweite Transparenz herzustellen
 - Abbildung einer Sustainable Spend App (Abbildung der Ergebnisse aus den Lieferantenbefragungen und Risikobewertungen hinsichtlich LkSG mithilfe des neuen Lieferantenmanagementsystems; mehr dazu siehe unten)
 - CO₂-Transparenz
- Die ersten Warengruppen wurden erstellt und befinden sich in der Umsetzung.
- Im Berichtsjahr haben wir den Risikomonitor im Einkauf erfolgreich aufgebaut und eingeführt. Mithilfe einer weiteren Lieferanten-App unterliegen unsere wichtigsten Lieferfirmen einem ständigen Monitoring. Dies ermöglicht uns, frühzeitig auf mögliche Risiken, vor allem auf das Ausfallrisiko von Lieferanten, zu reagieren. Außerdem können neue zu liefernde Unternehmen vorzeitig einem Bonitätscheck unterzogen sowie auf mögliche Eintragungen auf diversen Sanktionslisten überprüft werden.

- Für das Jahr 2023 ist die Einführung einer automatisierten und prozessgesteuerten Lieferantenbewertung in unserem Bestellsystem geplant.
- Die Erweiterung des aktuellen ESG-Managements im Einkauf (beispielsweise zur CO₂-Transparenz im Einkauf) soll im dritten Quartal 2023 umgesetzt werden. Die CO₂-Transparenz soll durch die Process-Mining-Software dargestellt werden (siehe oben). Außerdem werden alle Einkäufer in Hinblick auf CO₂-optimierten Einkauf durch externe Expert:innen geschult. Im März 2023 führten wir die Software für das neue Lieferantenmanagementsystem für die Risikoanalyse und Lieferantenbefragung in Bezug auf das LkSG ein. Die ersten 500 Lieferfirmen wurden zur Befragung eingeladen. Die Ergebnisse der Analyse und Befragung werden zukünftig in allen oben dargestellten Softwaresystemen sichtbar gemacht.

Einen wichtigen Teil unserer Lieferkette betrifft das Projektgeschäft. Die drei größten Projekte im Bereich Industrie waren im Berichtsjahr:

- PRÜM-Türenwerke GmbH, Weinsheim, Industrierestholz-Heizkraftwerk inklusive Rauchgasreinigungsanlage, Redundanzkesselanlage, Peripherie
- DÖHLER Dahlenburg GmbH, Dahlenburg, Dampferzeugungsanlage, Dampfturbine, Kompressionskälte
- Cerdia Produktions GmbH, Freiburg im Breisgau, Biomasse-Heizkraftwerk

Die fünf größten Projekte im Bereich Immobilie im Jahr 2022:

- Berlin, The Metropolitan Park (Gebietsentwicklung, durch Umbau und Sanierung von insgesamt zehn Bestandsbaukörpern eines ehemaligen Krankenhauses entstehen Wohnhäuser)
- Hamburg, Kandinskyallee 2, MMB, BHKW-Tausch
- Wohnquartier Phrix-Gelände Kirchgrabenstraße Hattersheim
- GEE Düsseldorf, Westfalenstraße, BHWK-Lösung, Wärmenetz, zehn Hausübergabestationen
- Beelitz, Ahornhöfe, Quartierlösung

Bestellvolumen 2022 im Bereich Neubau:

- Industrie: ca. 900 Bestellungen, Gesamtvolumen: ca. 100 Mio. €
- Immobilie: ca. 2.900 Bestellungen, Gesamtvolumen: ca. 40 Mio. €

Bestellvolumen 2022 im Bereich Betrieb und Service:

- Industrie: ca. 5.500 Bestellungen, Gesamtvolumen: ca. 16 Mio. €
- Immobilie: ca. 18.400 Bestellungen, Gesamtvolumen: ca. 11 Mio. €

Für unsere vier regionalen Plattformen summierten sich die Ausgaben im Jahr 2022 jeweils im dreistelligen Millionenbereich (in €); weitere Details siehe Tabelle.

PLATTFORM DEUTSCHLAND

5.500 Lieferanten (ohne Brennstoff)

58 % Neuprojekte

22 % Betrieb & Service

20 % indirekte Kosten

Beschaffung Primärenergie: Für die Beschaffung der Primärenergieträger in der regionalen Plattform Deutschland der GETEC Group ist die GETEC Energy Management GmbH zuständig. Diese dient zusätzlich als Kompetenzzentrum „Energiewirtschaft und Energiemarkt“ für alle Vertriebsheiten der Plattform Deutschland. Die von unserem Energiemanagement beauftragten Lieferanten und Dienstleister kommen zum größten Teil aus Deutschland: Circa 35 von ihnen wurden im Berichtsjahr direkt für die GETEC Energy Management GmbH tätig, rund 250 für weitere Unternehmen der GETEC Group (hauptsächlich Biomasse-Lieferanten). Im Jahr 2022 leisteten wir an Lieferanten und Dienstleister des Bereichs Energiemanagement Zahlungen im dreistelligen Millionenbereich in Euro. Zu diesen zählen erstens Primärenergie lieferanten für Erdgas, Biomethan, Strom und Heizöl, zweitens Produzenten – beispielsweise Forstwirtschaftsbetriebe – für Biomasse (Holzhackschnitzel, Landschaftspflegematerial), Fernwärme oder Braunkohlestaub und drittens Dienstleister für Energiemarktinformationen, Abrechnung oder IT.

PLATTFORM ITALIEN

2.000 Lieferanten

40 % Gas und chemische Produkte

37 % Vertragsdienstleistungen

11 % Werkstoffe

Rest: Beratung, allgemeine Dienstleistungen, IT und Telekommunikation

PLATTFORM NIEDERLANDE

540 Lieferanten

Warengruppen: Vertragsdienstleistungen, sonstiger Betriebsbedarf, Mechanik, IT, Hard- und Software, Elektrotechnik, Personaldienstleistungen, Transportmittel, Laborbedarf, KAM

Sitz der Lieferanten: Niederlande, Rumänien, Deutschland, Frankreich, Belgien, Schweiz, Irland

PLATTFORM SCHWEIZ

1.000 Lieferanten

Warengruppen: Rohstoffe, Strom, Gas, Anlagentechnik, Kohle/Heizöl, Abfall/Entsorgung, Kabel/Leitungen, Objektreinigung, Hoch-/ Tiefbau, Rechtsberatung, Ingenieurtechnik, Labortechnik, sonstige Dienstleistungen

Sitz der Lieferanten: Schweiz, Deutschland, Niederlande, Türkei, Italien, Österreich, Belgien

Darüber hinaus ist der Einkauf im Bereich erneuerbare Energien und Wasserstoff stets im Austausch mit potenziellen Lieferfirmen. Wir besuchen regelmäßig wichtige Messen zu den Themen und nehmen an technischen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Unser Ziel: immer einen Schritt voraus zu sein.

WESENTLICHES THEMA: INFORMATIONSSICHERHEIT

GRI 3-3 MANAGEMENT DES WESENTLICHEN THEMAS

GRI 3-3-A. + GRI 3-3-B. AUSWIRKUNGEN

Informationen – die Grundlage sämtlicher Geschäftsprozesse – und ihre sichere Verarbeitung sind für die GETEC Group von strategischer Bedeutung.

Wenn wir von Informationssicherheit sprechen, ist damit Folgendes gemeint:

- Betriebstechnologie bzw. operative Technologie (Operational Technology, OT); beispielsweise Systeme für Energieversorgungsanlagen
- Informationstechnologie (IT); Datensysteme für Informationsfluss und -speicherung (beispielsweise Intranet oder Kundendatenbanken)
- Nutzung von Informationen außerhalb technologischer Systeme
- Cybersecurity
- Datenschutz

Wie umfassend die Informationssicherheit für die gesamte Group ist, verdeutlicht auch der Blick auf die einzelnen Stakeholder-Gruppen, die in Wechselwirkung zu ihr stehen. **Dies haben wir ausführlich dargelegt im ESG-Bericht 2022, Seite 130.** Gemäß den bisher geltenden Anforderungen laut GRI 103-1 haben wir dort das wesentliche Thema Informationssicherheit eingegrenzt. Dabei gehen wir stellenweise auch auf Auswirkungen ein, die nach dem „GRI Standards Update 2021“ gefordert sind. Eine gründliche Analyse der negativen und positiven Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen, einschließlich der Menschenrechte, nehmen wir im Laufe des Jahres 2023 vor, wenn wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchführen – auch im Hinblick auf die EU-Direktive CSRD.

GRI 3-3-C. RICHTLINIEN/VERPFLICHTUNGEN

Um die Sicherheit unserer Informations- und Betriebstechnologie zu gewährleisten, haben wir zahlreiche Richtlinien und Verpflichtungen entwickelt – beispielsweise für Authentifizierung, Back-up und Recovery sowie den Schutz vor Schadsoftware.

Ausführlich beschrieben sind diese im Zuge der Einführung des **Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS)** ausgearbeiteten Vorgaben im [ESG-Bericht 2022, Seite 135](#).

2022 führten wir das Rahmenwerk „GETEC Cybersecurity Maturity“ ein; mehr dazu siehe [unten](#).

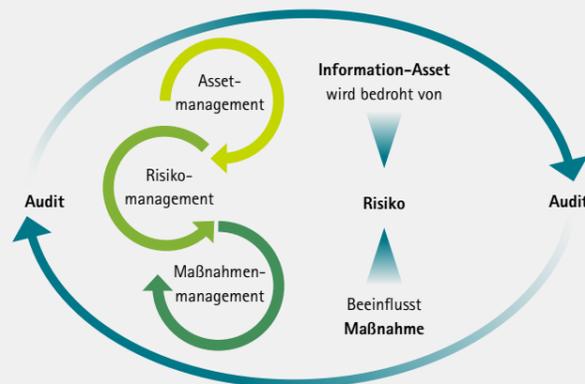
Die vier regionalen GETEC Plattformen (Deutschland, Italien, Niederlande, Schweiz) – mit ihrer Verortung in verschiedenen Ländern, unterschiedlichen Geschäftsmodellen und vielfältigen Aufgabenbereichen – steuern sich selbstständig durch eine eigene Managementstruktur. In den jeweiligen Leit- und Richtlinien einer Plattform werden die Anforderungen aus dem Group Level für die Plattform spezifiziert und mit detaillierten Umsetzungsverfahren ergänzt.

GRI 3-3-D. MASSNAHMEN

Die GETEC Group betreibt ein Information Security Management System (ISMS), da im gesamten Unternehmen nahezu alle Geschäftsprozesse von Informationen und deren Verarbeitung abhängen. Die Informationssicherheit hat das organisationsübergreifende Ziel, die Ausführung der Geschäftsprozesse im Sinne von GETEC sowie ihren Stakeholder-Gruppen zu gewährleisten.

Die von uns definierten **Schutzziele** Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit, sowie die **Handlungsoptionen** Akzeptanz, Reduzierung, Übertragung und Vermeidung sowie die **Verantwortungsarchitektur** auch für die einzelnen Plattformen haben wir ausführlich im letzten Bericht beschrieben. Zu finden sind diese im [ESG-Bericht 2022, Seite 131/132](#).

Auf den [Seiten 132 bis 134 im ESG-Bericht 2022](#) erfolgt die Offenlegung zu Kommunikationswegen, Information Security Management System (ISMS), Assetmanagement, Risikomanagement und Maßnahmenmanagement.



Besonderheiten bei unseren regionalen Plattformen

Für die Plattform Deutschland wurde das Informationssicherheits-Managementsystem ISMS gemäß den Anforderungen der ISO 27001 entwickelt; die Zertifizierung erfolgte im Jahre 2022. Unsere regionalen Plattformen in Italien, der Schweiz und den Niederlanden deckt diese Zertifizierung noch nicht ab. Es ist aber beabsichtigt, die Zertifizierung auch auf die anderen Plattformen auszurollen. Der begonnene Weg wird von uns konsequent weiterverfolgt und ausgebaut, um auch die weiteren regionalen Plattformen auf dieses Level zu heben.

Im Berichtsjahr neu verabschiedete Maßnahmen

Im abgelaufenen Berichtsjahr 2022 neu etabliert haben wir ein gruppenweit einheitliches Rahmenwerk für die Bewertung des Reifegrades der Informationssicherheit. Das Rahmenwerk „GETEC Cybersecurity Maturity“ (GCM) besteht aus 153 Controls aus dem Bereich der organisatorischen sowie technischen Maßnahmen.

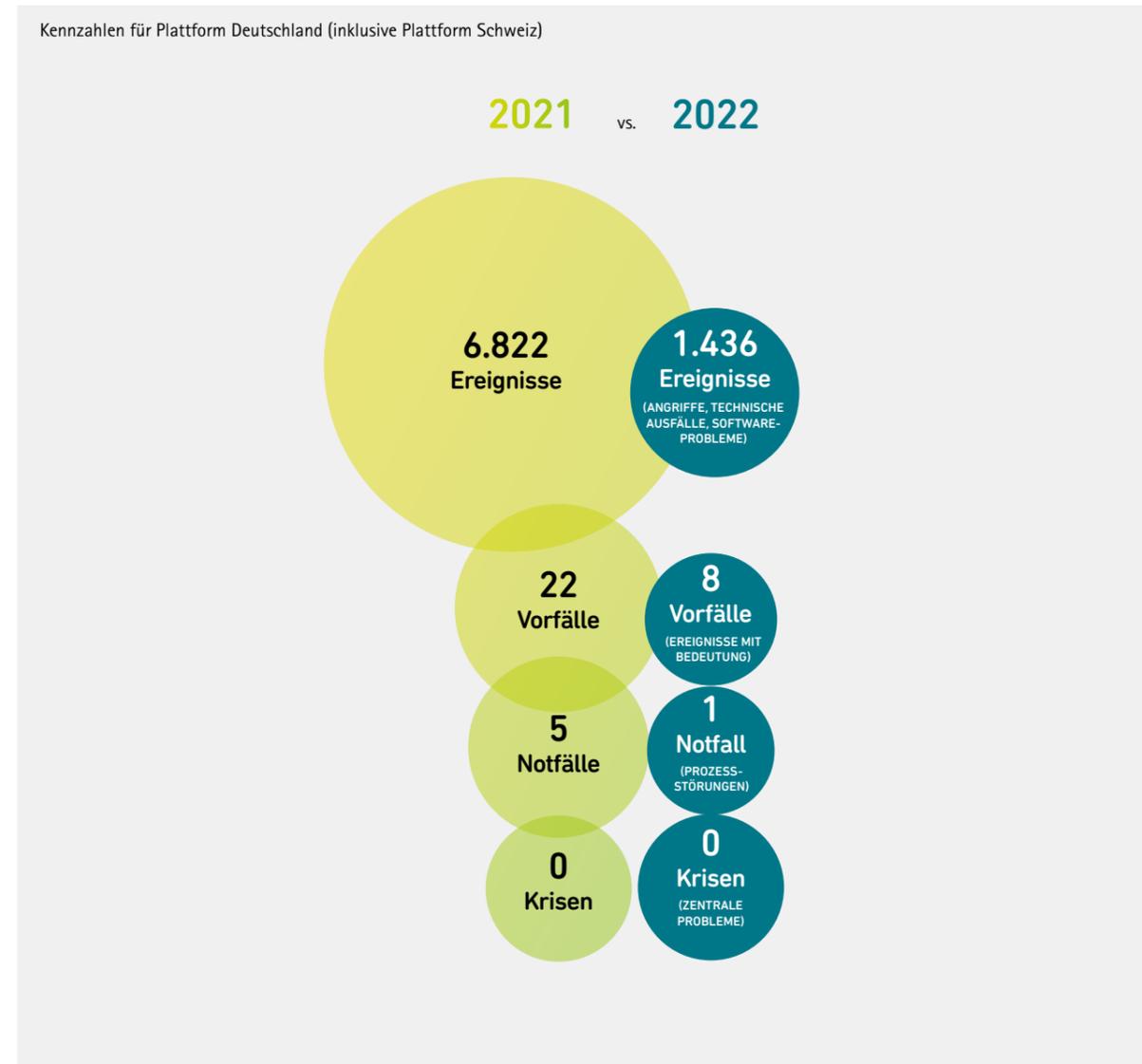
Der Geltungsbereich des ISMS betrifft organisatorisch die GETEC Group (G+E GETEC Holding GmbH nebst ihren direkten und indirekten 100-prozentigen Beteiligungen). Im Hinblick auf Beteiligungen, an denen die G+E GETEC Holding GmbH nicht unmittelbar oder mittelbar sämtliche Geschäftsanteile besitzt, findet das ISMS möglichst sinngemäß Anwendung. Die von GETEC entsandten Geschäftsführer dieser Beteiligungen sind im Rahmen ihrer Möglichkeiten verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass die von ihnen geführten rechtlichen Einheiten diese Richtlinien ebenfalls befolgen.

PLATTFORM DEUTSCHLAND		
THEMA & ZIELE	MASSNAHMEN & MEILENSTEINE	ZEITHORIZONT & STATUS
ISO 27001	Erstzertifizierung nach ISO 27001	2022; umgesetzt
GETEC Cybersecurity Maturity	Etablierung als Mess- und Steuerungsinstrument	2022; umgesetzt
Vulnerability Management	Zweiter Pentest	2022; umgesetzt
PLATTFORM ITALIEN		
GETEC Cybersecurity Maturity	Etablierung als Mess- und Steuerungsinstrument	2022; umgesetzt
Detect & Response	Einführung einer Extended-Detection-&-Response-Lösung	2022; umgesetzt
Vulnerability Management	Erster Pentest	2022; umgesetzt
PLATTFORM NIEDERLANDE		
GETEC Cybersecurity Maturity	Etablierung als Mess- und Steuerungsinstrument	2023; in Arbeit
PLATTFORM SCHWEIZ		
GETEC Cybersecurity Maturity	Etablierung als Mess- und Steuerungsinstrument	2023; in Arbeit
Vulnerability Management	Integration in kontinuierlichen Schwachstellen-Scan und den Behandlungsprozess der Schwachstellen	2023; in Arbeit

GRI 3-3-E. WIRKSAMKEITSÜBERWACHUNG

Ob die ergriffenen Maßnahmen auch tatsächlich den Informationssicherheitszielen dienen, bewerten der Information Security Officer (ISO) und die operativ verantwortlichen Personen in regelmäßigen Abständen bzw. direkt nach erfolgter Umsetzung konkreter Maßnahmen. Das Ergebnis präsentiert der ISO dem Management von GETEC.

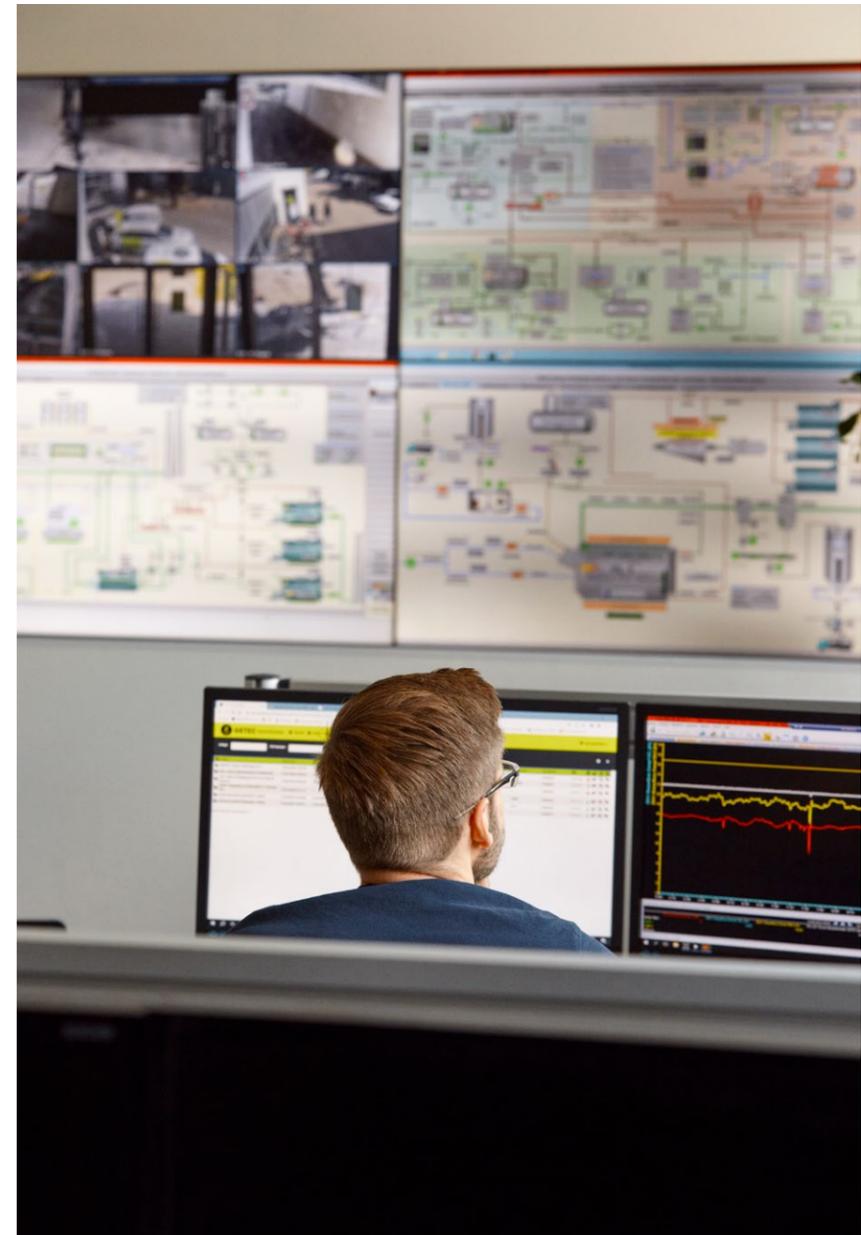
Zur Wirksamkeitsmessung bedienen wir uns verschiedener Kennzahlen, die wir im [ESG-Bericht 2022, Seite 136](#), definiert haben, und zwar unter dem bisherigen Punkt GRI 103-3 (Beurteilung des Managementansatzes).



GRI 3-3-F. EINBINDUNG VON INTERESSENGRUPPEN

Alle Beschäftigten sind aufgerufen, aktiv an der Weiterentwicklung und Verbesserung des ISMS durch Meldungen, Hinweise und Vorschläge mitzuwirken. Dazu können die Mitarbeiter:innen über die etablierten Ticketsysteme der jeweiligen IT derartige Hinweise formlos einreichen. Diese werden dort zur weiteren Bearbeitung an die Abteilung Information Security

weitergeleitet. Dies gilt auch für andere beteiligte Dritte, beispielsweise Dienstleistungsunternehmen, die im Auftrag von GETEC handeln. Im Jahr 2022 haben wir auf diesem Weg Unstimmigkeiten bei den Vorgaben zu kryptografischen Maßnahmen bereinigt und Abweichungen bei den Authentifizierungsvorgaben behoben.





Roland Gertz, Leiter Einkauf, und Michaela Rostam, Prozess- und Projektmanagerin, sind ein Team beim GETEC Einkauf und selbst-ernannte „ESG-Überzeugungstäter“

WAS SIND DIE SORGFALTPFLICHTEN FÜR UNTERNEHMEN?



WIR LIEFERN

AB 2024 GILT DAS LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ AUCH FÜR GETEC. WIR ERFÜLLEN BEREITS DIESES JAHR DIE KOMPLEXEN ANFORDERUNGEN. EINKAUFSLEITER ROLAND GERTZ UND EINKAUFSMANAGERIN MICHAELA ROSTAM ERKLÄREN, WIE DAS UNTERNEHMEN DIESEN „STRESSTEST“ BESTAND.

EINFACH ERKLÄRT: WORUM GEHT ES IM LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZ?

Unternehmen in Deutschland sind dafür verantwortlich, dass ihre Zulieferer die Menschenrechte und den Umweltschutz einhalten. Wie genau, regelt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Jedoch gelten diese Verpflichtungen noch nicht für alle Unternehmen. Seit dem 1. Januar 2023 müssen Unternehmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten innerhalb Deutschlands die Regelungen des

LkSG umsetzen, ab 1. Januar 2024 auch Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. GETEC wird bereits in diesem Jahr den Anforderungen des LkSG gerecht werden, obwohl wir erst ab 2024 dazu gesetzlich verpflichtet sind.

VOR WELCHE HERAUSFORDERUNGEN WIRD GETEC DURCH DAS LKSG GESTELLT?

Für alle vom LkSG betroffenen Unternehmen, also auch für uns, ist das Gesetz mit einem erheblichen Mehrauf-

wand verbunden, beispielsweise wegen der Pflicht zur Berichterstattung über die Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten. Dazu sind schnelle Perspektivwechsel der Mitarbeiter:innen und die Ausweitung des Risikomanagements erforderlich. Dazu kommen die Festlegung von Verantwortlichkeiten im und außerhalb des Unternehmens, zusätzliche Schulungen und eine intensive interne Kommunikation. Für die verpflichtende Risikoanalyse müssen valide Daten erhoben werden. Auch das ist komplex, vor allem wenn man international tätig ist. Alle diese zeitintensiven und nicht selbsterklärenden Tätigkeiten führen nicht nur bei uns, sondern wahrscheinlich in den meisten deutschen Unternehmen zu einem gehörigen Stresstest.

WIE SETZT GETEC DIESE MASSNAHMEN KONKRET UM?

Gleich am Anfang des Jahres haben wir mit der Konzeptionierung begonnen und ein ausführliches Konzept verabschiedet. Die aus dem Konzept resultierenden Verantwortlichkeiten sind inzwischen in der Organisation verankert. Der Prozess zur Einhaltung des LkSG wurde in einer neuen Beschaffungsrichtlinie verfasst, veröffentlicht und kommuniziert. Doch der Schlüssel zu einem effektiven Ablauf ist die Digitalisierung der Prozesse. Auch da haben wir gute Lösungen gefunden.

WELCHE DIGITALEN TOOLS NUTZEN SIE ZUR UMSETZUNG DER PROZESSE?

Mithilfe des neu eingeführten Supplier-Portals werden wir unsere wichtigsten und größten Lieferanten einer kontinuierlichen Risikoanalyse unterziehen. Auch die Dokumentation der Maßnahmen (Abhilfe- und Präventivmaßnahmen) sowie die Berichterstattung erfolgen über das Tool. Die Risikoanalyse der ersten 500 Lieferanten haben wir bereits abgeschlossen. Außerdem lösen wir die aktuelle Hinweisgebersoftware „SpeakUp“ durch eine neue Software, die den aktuellen Anforderungen besser entspricht, gruppenweit ab. Die neue Software ermöglicht sowohl externen als auch internen Hinweisgeber:innen, anonym Menschenrechtsverstöße sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei mittelbaren und unmittelbaren Lieferanten zu melden. Das dritte Tool ist eine Process-Mining-Software. Mit ihr werden alle Ergebnisse der Risikoanalyse der Lieferanten für alle Einkäufer sichtbar gemacht. Somit können die Ergebnisse in jeden Beschaffungsprozess mit eingebunden und beachtet werden.

Mit ihren Innovationen und nachhaltigen Geschäftsmodellen führt GETEC die Energiewende an. Aus dieser Führungsposition resultiert auch die Verantwortung, sowohl im politischen als auch im gesellschaftlichen Umfeld präsent zu sein, zu informieren und eigene Positionen zu vertreten. Um diese Verantwortung wahrzunehmen, ist GETEC einerseits in Verbänden organisiert, die – je nach Branche – auch sehr nah an unseren Kunden sind, andererseits pflegt das Unternehmen Kontakt zu politischen Institutionen. Dabei erfüllt GETEC alle compliancerelevanten Vorgaben, beispielsweise die an der Plattform Deutschland seit Anfang 2022 geltenden Transparenzregeln bezüglich des neu eingeführten Lobbyregisters des Deutschen Bundestages.

VERBANDSARBEIT GETEC

Verbandsarbeit GETEC	Land	Plattform
BBA-Akademie der Immobilienwirtschaft e. V.	Deutschland	Deutschland
Bundesverband der Immobilienverwalter e. V. BVI	Deutschland	Deutschland
Bundesverband freier Immobilien- und Wohnungsunternehmen e. V.	Deutschland	Deutschland
Bundesverband für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik	Deutschland	Deutschland
Bundesverband mittelständische Wirtschaft e. V. (BVMW)	Deutschland	Deutschland
Business Club Frankfurt 2017 e. V.	Deutschland	Deutschland
Chemport Europe	Niederlande	Niederlande
Creditreform MD Harland KG	Deutschland	Deutschland
DEBV Deutscher Brownfield Verband e. V.	Deutschland	Deutschland
Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V. DENEFF	Deutschland	Deutschland
Die Wohnungswirtschaft Deutschland, GdW	Deutschland	Deutschland
ECSP	Niederlande	Niederlande
EHI Retail Institute e. V.	Deutschland	Deutschland
eid Evangelischer Immobilienverband Deutschland	Deutschland	Deutschland
Forum Contracting e. V.	Deutschland	Deutschland
Frauen in der Immobilienwirtschaft	Deutschland	Deutschland
Grüner Wirtschaftsdialog e. V.	Deutschland	Deutschland
Industrieclub Magdeburg e. V.	Deutschland	Deutschland
ivh-Industrieverband Hamburg	Deutschland	Deutschland
LOG-IT Club e. V.	Deutschland	Deutschland
NPAL	Niederlande	Niederlande
NVDE	Niederlande	Niederlande
Ondernemend Emmen	Niederlande	Niederlande
Österreichischer Biomasseverband	Österreich	Deutschland
Powerloop	Schweiz	Schweiz
Project 6-25	Niederlande	Niederlande
SBD	Niederlande	Niederlande
Stadtmarketing „Pro Magdeburg“ e. V.	Deutschland	Deutschland
Stichting FC Emmen Naoberschap	Niederlande	Niederlande
SWISSESCO	Schweiz	Schweiz
VDIV Deutschland	Deutschland	Deutschland
VdWg Verband der Wohnungsgenossenschaften Sachsen-Anhalt e. V.	Deutschland	Deutschland
VEMW	Niederlande	Niederlande
Verband der Immobilienverwalter Baden-Württemberg e. V.	Deutschland	Deutschland
Verband der Immobilienverwalter Bayern e. V.	Deutschland	Deutschland
Verband der Immobilienverwalter Hessen e. V.	Deutschland	Deutschland
Verband der Thüringer Wohnungs- und Immobilienwirtschaft	Deutschland	Deutschland
Verband der Wohnungswirtschaft Sachsen-Anhalt	Deutschland	Deutschland
Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften e. V.	Deutschland	Deutschland
Verein IG-Holzskraft	Österreich	Deutschland
VIK – Verband der Industriellen Energie- und Kraftwirtschaft	Deutschland	Deutschland
VNW Verband norddeutscher Wohnungsunternehmen e. V.	Deutschland	Deutschland
Wenb	Österreich	Deutschland
Westwinkel	Österreich	Deutschland

Verbandsarbeit GETEC	Land	Plattform
Wirtschaftskreis Mitte e. V.	Deutschland	Deutschland
Wirtschaftsrat der CDU	Deutschland	Deutschland
ZellCheming, Verein der Zellstoff- und Papier-Chemiker und -ingenieure	Deutschland	Deutschland
Zentralverband Deutscher Milchwirtschaftler e. V.	Deutschland	Deutschland
ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e. V.	Deutschland	Deutschland
ZNU – Zentrum für Nachhaltige Unternehmensentwicklung	Deutschland	Deutschland

EXTERNE INITIATIVEN

Name der Initiative	Kurze Beschreibung	Unterstützung seit	Group/Plattform
UN Global Compact	GETEC bekennt sich seit Jahren zu den Prinzipien des UNGC sowie den 17 SDGs und ist seit 2022 Teilnehmer des UNGC.	2022	Group
Charta der Vielfalt	GETEC unterstützt als Unterzeichner der Charta der Vielfalt Anerkennung, Wertschätzung und Diversity in der Arbeitswelt.	2021	Group
Kampagne „Wir geben Leben Raum“ des ZIA	GETEC ist Mitglied der Taskforce Strukturwandel des Zentralen Immobilien Ausschusses (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	Deutschland
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	Deutschland
New Energy Coalition – Hydrogen Valley	GETEC ist ein Mitglied der New Energy Coalition, die ein funktionsfähiges Netzwerk grüner Wasserstoffprojekte (Hydrogen Valley) im Norden der Niederlande aufbaut. Der Antrag der Region auf Fördermittel wurde von der Gemeinsamen Technologieinitiative für Brennstoffzellen und Wasserstoff (Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking, FCH 2 JU) der Europäischen Kommission genehmigt. Das sechsjährige Projekt HEAVENN begann im Januar 2020.	2020	Niederlande
ZNU	Unterstützung der Partner der Initiative „ZNU goes Zero“ bei der Reduzierung der energiebezogenen CO ₂ -Emissionen.	2021	Deutschland
ProQuartier Hamburg	ProQuartier wurde im Juli 2021 als Tochtergesellschaft der SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft, Hamburg, gegründet. ProQuartier entwickelt Konzepte und Projekte für Stadtviertel und bestehende Wohnquartiere mit dem Ziel, die Lebensbedingungen und damit die Zufriedenheit der Bewohnerschaft zu verbessern. Außerdem organisiert die Gesellschaft kulturelle Veranstaltungen und öffentliche Sportaktivitäten und unterstützt die Reaktivierung von Einrichtungen für Mieter:innen zum Beispiel durch die Neugestaltung von Kinderspielflächen.	2016	Deutschland
Alexander Otto Sportstiftung	Die Alexander Otto Sportstiftung fördert sozial benachteiligte Sportler:innen, Sportvereine sowie den Jugend- und Behindertensport in Hamburg. Sie ist Eigentümerin der von GETEC unterstützten Eis- und Ballsportarena im Altonaer Volkspark. GETEC ist auch Mitglied im Treuhänderrat der Stiftung.	2019	Deutschland
UmweltPartnerschaft Hamburg	Ziel der UmweltPartnerschaft Hamburg ist die Förderung von Nachhaltigkeit und der effizienten Nutzung von Ressourcen durch Hamburger Unternehmen. Die GWN ist ein aktives Mitglied der Partnerschaft, weil sie durch den Bau nachhaltiger Anlagen für Kunden in freiwilligen Umweltschutz und Nachhaltigkeit investiert.	2015	Deutschland
IQ Innovationspreis	GETEC unterstützt seit Jahren bei der Auslobung des IQ Innovationspreises für junge Wissenschaftler und innovative Start-up-Unternehmen.	2019	Deutschland
Kunstverein ZINNOBER	GETEC unterstützt seit über 20 Jahren den Kunstverein ZINNOBER. Der Verein fördert die künstlerische Begabung junger Menschen mit Behinderungen.	2000	Deutschland
ProM	ProM als Stadtmarketingverein der Stadt Magdeburg lässt die Elbstadt seit Jahren durch vielfältige Aktionen und Kampagnen im Licht der Öffentlichkeit erstrahlen und vermittelt ein Bild von Magdeburg als lebens- und lebenswerte Stadt. GETEC beteiligt sich aktiv an der Arbeit des Vereins.	2000	Deutschland
GZI Next	In Drenthe arbeiten Energieunternehmen, Kommunalverwaltung und Wissensrichtungen gemeinsam am Energiemix der Zukunft. Auf dem Gelände der ehemaligen Gasreinigungsanlage (GZI) in Emmen wird in den nächsten Jahren am komplexen Puzzle der Energiewende gearbeitet.	2020	Niederlande

GETEC-KPIs

Thema	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Ziel 2030	SASB
1. KPIs UMWELT/TECHNIK					
Einsparung des CO ₂ e-Ausstoßes (Scope 1 & 2) – tCO ₂ e/a	551.000	642.000	678.400	3.158.000	110a.1
Anteil der erzeugten kohlefreien Energie (Kapazität) – % MWth	92,7	94,0	95,0	100	
Anteil der erzeugten erneuerbaren Energie (Menge) – % MWh	29,0	30,0	25,0	63	
Angabe 305-4 Intensität der THG-Emissionen – Scope 1 & 2 – gCO ₂ /kWh	219	203,57	191,2	89	
CO ₂ -Ausstoß (Scope 1) (direkte Emissionen) – tCO ₂ e/a	1.287.075	1.576.936	1.502.928	2.329.000	110a.1
CO ₂ -Ausstoß (Scope 2) (indirekte Emissionen) – tCO ₂ e/a	189.127	106.022	52.289	327.000	110a.1
CO ₂ -Ausstoß (Scope 3) (indirekte Emissionen) – tCO ₂ e/a	852.010	831.228	1.601.967	N/A	110a.1
2. KPIs SOZIALES					
Mitarbeiter-Arbeitsschutz TRIR – Anzahl pro 1 Mio. Std.	7,5	9,23	4,8	10 % jährliche Verbesserung	320a.1
Mitarbeiter-Arbeitsschutz LTIR – Anzahl pro 1 Mio. Std.	3,14	5,48	4,1	10 % jährliche Verbesserung	320a.1
Tödliche Arbeitsunfälle von Mitarbeiter:innen und Partnern – Anzahl	0	0	0	0	320a.1
Gender Parity Management – %	16,8	22,2	27,8	60	
Gender Parity gesamt – %	40,6	43,4	41,2	60	
Gesundheitsquote – %	97,0	96,7	95,0	98,0	
Mitarbeiteraus- und -weiterbildung – Tage	1 Tag/FTE	1,8 Tage/FTE	2,07 Tage/FTE	5 Tage/FTE	
Mitarbeiterfluktuation – %	4,3	7,8	7,0	<5	
Auszubildende und dual Studierende – % (der Gesamtbelegschaft)	–	2,2	1,9	5,0	
3. KPIs GOVERNANCE					
Geschulte Mitarbeiter:innen (Code of Conduct) – %	88	80	86	100	
Mitarbeitercompliance – relevante Vorfälle – Anzahl	2	0	0	0	
Lieferantencompliance – relevante Vorfälle – Anzahl	1	0	0	0	
Technische und Umwelt-Compliance von Energieanlagen – relevante Vorfälle – Anzahl	1	0	0	0	
Angabe 307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen					
Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder – €	0	0	0	0	
Angabe 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich					
Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder – €	0	0	0	0	
Datensicherheit-Compliance-Vorfälle – relevante Vorfälle – Anzahl	0	0	0	0	550a.1
Beschaffungsvolumen in Ländern mit CPI <60 Punkte	<1 %	<1 %	<1 %	<1 %	
Lieferanten, die den GETEC Supplier Code of Conduct anerkennen	77 %*	84 %*	87 %*	100 %	

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 2021 beziehen sich auf den SASB-Standard „Electric Utilities & Power Generators“. Der Abgleich mit und der Ausbau von weiteren SASB-Standards ist in Planung.

* Hauptlieferanten.

GRI-INDEX		
Anwendungserklärung	Die GETEC Group/G+E GETEC Holding GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.	
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021	
GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht
GRI 2: Allgemeine Angaben		17
	GRI 2-1 Organisationsprofil	17
	GRI 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	17
	GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	20
	GRI 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	20
	GRI 2-5 Externe Prüfung	20
	GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	17
	GRI 2-7 Angestellte	18
	GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	18
	GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	12
	GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	23
	GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	20
	GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	20
	GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	80
	GRI 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	81
	GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	85
	GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	19
	GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	20
	GRI 2-30 Tarifverträge	20
GRI 3: Wesentliche Themen		20
	GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	20
	GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen	20
GRI 303: Wasser und Abwasser		34
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	34
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	34
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	34
	GRI 3-3-d. Maßnahmen	34
	GRI 3-3-e. Wirksamkeitsüberwachung	35
	GRI 3-3-f. Einbindung von Interessengruppen	35
GRI 305: Emissionen		36
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	36
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	36
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	36
	GRI 3-3-d. Maßnahmen	36
	GRI 3-3-e. Wirksamkeitsüberwachung	38
	GRI 3-3-f. Einbindung von Interessengruppen	38
	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	38
	GRI 305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	38
	GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	27

GRI-Standard	Angabe	Seite im Bericht
GRI 306: Abfall und Abwasser als flüssiger Abfall		40
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	40
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	40
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	40
	GRI 3-3-d. Maßnahmen sowie GRI 306-1 und GRI 306-2	40
	GRI 3-3-e. Wirksamkeitsüberwachung	41
	GRI 3-3-f. Einbindung von Interessengruppen	41
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		64
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	64
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	64
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	64
	GRI 3-3-d. Maßnahmen	65
	GRI 3-3-e. Wirksamkeitsüberwachung	67
	GRI 3-3-f. Einbindung von Interessengruppen	67
	GRI 403-8 Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	67
	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	67
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit		58
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	58
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	58
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	58
	GRI 3-3-d. Maßnahmen	58
	GRI 3-3-e. Wirksamkeitsüberwachung	62
	GRI 3-3-f. Einbindung von Interessengruppen	63
	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	62
Compliance (ehemals GRI 307 und GRI 419)		80
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	80
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	80
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	80
	GRI 3-3-d. Maßnahmen inkl. GRI 2-26	81
	GRI 3-3-e. und GRI 2-25-e. Wirksamkeitsüberwachung inkl. GRI 2-27	85
	GRI 3-3-f. und GRI 2-25-d. Einbindung von Interessengruppen	86
Informationssicherheit (eigenes Thema)		90
	GRI 3-3 Management des wesentlichen Themas	90
	GRI 3-3-a. + GRI 3-3-b. Auswirkungen	90
	GRI 3-3-c. Richtlinien/Verpflichtungen	90
	GRI 3-3-d. Maßnahmen	90
	GRI 3-3-e. Wirksamkeitsüberwachung	92
	GRI 3-3-f. Einbindung von Interessengruppen	92

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

24/7	24 Stunden an 7 Wochentagen
3G	Geimpft, genesen, getestet
adj.	Adjusted (bereinigt)
ADR	Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AHA + L	Abstand, Hygiene, Alltagsmaske + Lüften
AHK Polska	Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer
AI	Artificial Intelligence
ASA	Arbeitssicherheitsausschuss
AVORA	Abwasservorbehandlungsanlage
AWE	Abwasserentsorgung
B.V.	Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (niederländische Gesellschaft mit beschränkter Haftung)
BAD	B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
BaustellIV	Baustellenverordnung
BCG	Boston Consulting Group
BDEW	Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V.
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BHKW	Blockheizkraftwerk
BlmSchV	Bundes-Immissionsschutzverordnung
BMS	Building Management System
BU	Business Unit
CHF	Schweizer Franken
CIRP	Cybersecurity Incident Response Plans
CO	Kohlenstoffmonoxid
CO ₂	Kohlendioxid
CO ₂ e	CO ₂ -Äquivalente
CoC	Code of Conduct
Covid	Coronavirus Disease
CPI	Corruption Perception Index
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DAA	Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
DCGK	Deutscher-Corporate-Governance-Kodex
DENEFF	Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz
DGNB	Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
DLR	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
e/E-	Elektrisch bzw. elektronisch
E/MSR	Elektrische Mess-, Steuer- und Regelungstechnik
E10	10 % Ethanolgehalt
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände)

ECSPP	Expert Committee on Specifications for Pharmaceutical Preparations
EEG	Erneuerbare-Energien-Gesetz
ESG	Environment, Social, Governance
FCH JU	Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking
FSM	Field Service Management
FTE	FTE Full Time Equivalent
g/kWh	Spezifischer Kraftstoffverbrauch (Gramm pro Kilowattstunde)
GCM	GETEC Cybersecurity Maturity
GEC	Group Executive Committee
GEG	Gebäudeenergiegesetz
GHG	Greenhouse Gas (Treibhausgas)
GRI	Global Reporting Initiative
GWth	Gigawatt thermisch
H ₂	Molekularer Wasserstoff
ha	Hektar
HR	Human Resources
HSSE	Health, Safety, Security, Environment
IBC	Intermediate Bulk Container
IEC	International Electrotechnical Commission
IHK	Industrie- und Handelskammer
iKWK	Innovative Kraft-Wärme-Kopplung
IoT	Internet of Things (Internet der Dinge)
IPC	In-Prozess-Kontrollen
ISB	Informationssicherheitsbeauftragter
ISC	Information Security Coordinator
ISMS	Information Security Management System
ISO	International Organization for Standardization (Internationale Organisation für Normung)
ISO	Information Security Officer
IT	Informationstechnologie
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KI	Künstliche Intelligenz
KPI	Key Performance Indicator
KWK	Kraft-Wärme-Kopplung
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
LNG	Liquefied Natural Gas (Flüssigerdgas)
LTI	Lost Time Incident
LTIR	Lost Time Injury Rate
M&A	Mergers Et Acquisitions
MBA	Master of Business Administration
MCS	Multi Client Site
MGMT	Management
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MOG	Modello Organizzativo e Gestionale
MTC	Medical Treatment Case
MTD	Maximum Tolerable Downtime
MW	Megawatt

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

MWel	Megawatt elektrisch (elektrische Leistung)
MWh	Megawattstunde
MWh/a	Megawattstunden pro Jahr
MWth	Megawatt thermisch (thermische Leistung)
NFRD	Non-Financial Reporting Directive
NGO	Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation)
NO _x	Stickoxide
NPAL	Noordelijke ProductiviteitsAlliantie
NVDE	Nederlandse Vereniging Duurzame Energie
ODV	Organismo di Vigilanza
OEM	Original Equipment Manufacturer (Erstausrüster)
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OT	Operational Technology (operative Technologie)
P2H	Power-to-Heat
P2X	Power-to-X (Speicherung/Nutzung von Stromüberschüssen)
PGS	Publicatie Gevaarlijke Stoffen
pH-Wert	Maß für den sauren oder basischen Charakter einer wässrigen Lösung
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
PV	Photovoltaik
RCA	Root Cause Analysis (Ursachenanalyse)
REACH	Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH-Verordnung EU-Chemikalienverordnung)
RED II	Renewable Energy Directive
RPO	Recovery Point Objective
S. à r.l.	Société à responsabilité limitée (haftungsbeschränkte Gesellschaft)
S.p.A.	Società per azioni (Aktiengesellschaft)
S.R.L.	Società a responsabilità limitata (haftungsbeschränkte Gesellschaft)
s.r.o.	Spoločnosť s ručením obmedzeným (haftungsbeschränkte Gesellschaft)
SAGA	Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg
SAM	Online-Schulungssystem
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SBE	Samenwerkende Bedrijven Emsdelta
SBTi	Science Based Targets Initiative
SCC	Smart Control Center
SCoC	Supplier Code of Conduct
SDG	Sustainable Development Goal
SRM	Supplier Relationship Management
tCO ₂ e	Tonnen CO ₂ -Äquivalent
THG	Treibhausgase
TOC	Total Organic Carbon
TOM	Technische und organisatorische Maßnahmen
TRIR	Total Recordable Incident Rate
TÜV	Technischer Überwachungsverein

TWh	Terawattstunde
VDIV	Verband der Immobilienverwalter Deutschland
WENB	Werkgeversvereniging voor bedrijven in energie, telecom, recycling en milieu
ZIA	Zentraler Immobilien-Ausschuss
ZNU	Zentrum für Nachhaltige Unternehmensentwicklung

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

G+E GETEC HOLDING GMBH

Albert-Vater-Straße 50
39108 Magdeburg

VERTRETEN DURCH:

Pierre-Alain Graf (Group CEO)

VERANTWORTLICH FÜR DEN HERAUSGEBER:

Abt. Unternehmens- und Marketingkommunikation

WIR FREUEN UNS ÜBER IHR FEEDBACK.



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

REDAKTION UND GESTALTUNG:

Content Refinery/vorm.berlin

FOTOS:

Shooting MD: Patrick Desbrosses, Shooting IT: Guido de Bortoli (Getty Images),
Manuel Stahlhammar (3-D-Infografik), Fischbeker Reethen (IBA Hamburg), Die
Energieversorger: GETEC

KONTAKT:

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





GETEC