

Greenpeace Energy eG und Planet energy GmbH Verhaltenskodex

1. Präambel

Unser Ziel ist die Energiewende - eine Energieversorgung nur aus umweltfreundlichen Quellen, ohne Kohle und Atom. Unsere Haltung, Überzeugung und unser Engagement haben ihre Wurzeln in der Umweltschutzorganisation Greenpeace e.V. Die Marke Greenpeace wird in der Öffentlichkeit mit hohen Wertvorstellungen verbunden. Die Marke Greenpeace wird in der Öffentlichkeit mit hohen Wertvorstellungen verbunden. Wir tragen den Namen Greenpeace und fühlen uns diesen Werten verpflichtet. Unsere Aufgabe ist es, unsere Werte und damit auch den Wert der Marke zu schützen.

Wir kämpfen für die Umwelt, nicht für Profite, und wir begeistern möglichst viele Menschen dafür, mit uns eine saubere Energiezukunft zu gestalten. Wir stehen für Aufrichtigkeit, Transparenz, Respekt und Toleranz.

Wie sich die MitarbeiterInnen von Greenpeace Energy eG (GPE) und Planet energy GmbH (PE) daher in bestimmten Situationen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses verhalten und wie sie handeln, ist in diesem Verhaltenskodex und in ergänzenden Richtlinien und Leitfäden festgelegt. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, welche die Unabhängigkeit oder die Glaubwürdigkeit von GPE oder PE in Frage stellen und den Unternehmen damit Schaden zufügen können. Dafür ist jede/r MitarbeiterIn in seinem/ihrer täglichen Arbeitsumfeld gleichsam verantwortlich. Die Regelungen des Verhaltenskodex sind bindend und betreffen ausschließlich berufliche Aktivitäten im Arbeitsumfeld von GPE und PE.

2. Umweltschutz

Greenpeace setzt sich für den Schutz und Erhalt der Lebensgrundlagen der Erde ein. Dabei wird insbesondere oft das Verhalten anderer in der Öffentlichkeit kritisiert. Auch unser Verhalten ist deshalb einer besonderen Beobachtung ausgesetzt: Wir alle gehen mit gutem Beispiel voran.

2.1 Erfassung CO₂-Ausstoß

Wir erfassen den CO₂-Ausstoß gemäß des CO₂-Reporting-Systems von Greenpeace International. Wir gleichen nach Flügen die durch die Emissionen entstandenen Schäden aus. Zentrale Buchungsdienste ermöglichen die zentrale Datenerfassung zur CO₂-Messung, sparen aber auch Geld, z.B. über Kundenrabatte.

2.2 Reisen

Umweltschonende Alternativen sind Telefon- oder Videokonferenzen. Lassen sich Dienstreisen nicht vermeiden, gelten folgende Regeln:

Auf innerdeutschen Strecken reisen die MitarbeiterInnen grundsätzlich mit der Bahn, dies gilt ebenfalls für Strecken im Radius von 600 Kilometern vom Firmensitz. Lässt sich ein Flug nicht vermeiden, dürfen keine „Billigflieger“ gebucht werden. Neben Flugreisen bedürfen auch Reisen mit Privat- oder Mietfahrzeugen, Reisen in der ersten Klasse und die Nutzung von Taxen anstelle öffentlicher Verkehrsmittel in der Regel einer gesonderten Genehmigung des

zuständigen Vorgesetzten bzw. Vorstand/Geschäftsführung. Es muss eine Entkoppelung von Dienst- und Privatreisen erfolgen.

2.3 Essen und Trinken (extern und intern)

Wir verwenden im Unternehmenskontext wann immer möglich Produkte aus biologischer Landwirtschaft und aus der Region. Es wird vorzugsweise vegetarisch gegessen. Nach Möglichkeit und zu gegebenen Anlässen soll veganes Essen zur Verfügung gestellt werden.

2.4 Ressourcen

Die MitarbeiterInnen achten bei der Arbeit auf den sparsamen Verbrauch von Material, auf Abfallvermeidung, Recycling und auf eine ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen. Wir beziehen Ökostrom und Gas von Greenpeace Energy eG. Bei der Beschaffung von Materialien bzw. Beauftragung von Dienstleistern sowie bei der Auswahl der Zulieferer werden vorrangig ökologische, soziale und finanzielle Kriterien berücksichtigt. Die Zeichnungsberechtigung für die Mittelfreigabe ist verbindlich geregelt und nach Verantwortungsbereich gestaffelt. Verträge werden nur nach dem Vier-Augen-Prinzip von Vorstand/Geschäftsführung und dem zuständigen Bereich unterschrieben. Aufträge und Verträge dürfen grundsätzlich nicht an Ehepartner, Lebensgefährten, Verwandte und persönliche Freunde vergeben werden.

3. Finanzen

2.1 Transparenz

GPE erstellt einen Jahresabschluss nach Genossenschaftsrecht. Die Genossenschaft unterliegt der gesetzlichen Wirtschaftsprüfung und ist damit Mitglied in einem Prüfungsverband. Das Prozedere der Entlastung ist im Genossenschaftsgesetz und in der Satzung geregelt. Ein Bestandteil der externen Prüfung ist ein Vorschlagsbericht/Management Letter für mögliche Verbesserungen von Finanzprozessen, Analysen und Abläufen, die in der Regel nachvollziehbar und überprüfbar innerhalb eines Jahres umgesetzt werden.

2.2 Controlling & Compliance

Wir verfügen über ein anspruchsvolles internes Controlling, das regelmäßig unterjährige Budgetabweichungen erfasst. Es finden ausführliche Budgetbewertungen bzw. Abweichungsanalysen statt und werden entsprechend im Lagebericht bzw. im Finanzreporting dokumentiert. Weiter ist eine entsprechende Risikoüberwachung und Compliance sichergestellt und Gegenstand des Berichtswesens.

2.3 Geschäftsbanken / Geldanlagen

Wir verfolgen bei der Auswahl der Geschäftsbanken und der Anlage von Geldern folgende Ziele:

- die notwendigen liquiden Mittel für einen reibungslosen Ablauf unserer Arbeitsprozesse bereitzuhalten
- das Risiko von Kapitalverlust zu minimieren
- ökologische und soziale Kriterien zu berücksichtigen.

4. Informationen, Sicherheit und Datenschutz

Der Umgang mit sensiblen, vertraulichen Informationen, ob themen- oder personenbezogen, ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit. Informationen dürfen auch innerhalb des Hauses nur weitergegeben werden, wenn dies für den Arbeitsablauf notwendig ist. Sie müssen vor dem Einblick Dritter – dazu gehören ebenso nahestehende Personen – und nicht beteiligter KollegInnen geschützt werden. Sämtliche persönlichen Passwörter und Codes, die im Haus verwendet werden, dürfen nicht an andere weitergegeben werden. MitarbeiterInnen, die ihnen unbekannte Personen im Haus antreffen, sprechen diese an und stellen sicher, dass sie von KollegInnen betreut werden. Es wird darauf geachtet, dass keine sensiblen, vertraulichen Dokumente offen in Büroräumen oder auf Schreibtischen liegen, außer sie befinden sich in der Bearbeitung. Ausdrücke, die solche Daten beinhalten, werden in den vorgesehenen Datencontainern entsorgt.

In mehreren Bereichen wird darüber hinaus mit datenschutzrelevanten Informationen gearbeitet. Die MitarbeiterInnen gehen im Sinne des Datenschutzgesetzes verantwortungsvoll mit diesen sensiblen Daten um und halten sich an die Vorgaben des Datenschutzbeauftragten.

5. (Zusammen-)Arbeit

5.1 Gleichbehandlung und Respekt

Wir dulden keine Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen.

In der Philosophie des Miteinanders haben wir geregelt, wie wir im Arbeitsumfeld miteinander umgehen möchten.

5.2 Nutzung des Internets

Es dürfen keine pornografischen, rassistischen, gewalt- und kriegsverherrlichenden Publikationen hoch-, heruntergeladen oder verbreitet werden. Es dürfen keine Eigentumsrechte verletzt werden, indem urheberrechtlich geschütztes Material privat hoch-/heruntergeladen oder verbreitet wird. Software darf nur mit Genehmigung des entsprechenden Zuständigkeitsbereiches installiert werden.

5.3 Umgang mit Eigentum des Arbeitgebers

MitarbeiterInnen gehen verantwortlich mit dem Eigentum von GPE/PE um. Büro- und sonstige Ausstattung werden längstmöglich und sinnvoll genutzt.

Wenn Eigentum von GPE/PE nicht mehr sinnvoll genutzt werden kann, wird es verkauft, recycelt oder umweltgerecht entsorgt. Einrichtungen oder Gegenstände dürfen ohne Genehmigung des Vorgesetzten nicht für private Zwecke genutzt oder für private Zwecke aus

den Gebäuden entfernt werden. Für mobiles Arbeiten unterwegs oder von zuhause dürfen Gegenstände außerhalb der Arbeitsstätten genutzt werden.

6. Umgang mit Medien

Wichtiger Teil der Arbeit ist es, die Medien und die Öffentlichkeit über unsere Produkte und Anliegen zu informieren. Medienanfragen sind immer willkommen, dabei verhalten sich die MitarbeiterInnen so kompetent, effizient und zuverlässig wie möglich. Interviews werden über den Bereich Politik und Kommunikation gesteuert, das betrifft auch die Weitergabe von Hintergrundinformationen.

Wir richten uns nach dem deutschen Presskodex. Die obersten Gebote sind die Achtung der Wahrheit und die Wahrung der Menschenwürde, eine gründliche und faire Recherche, die klare Trennung von redaktionellem Text und Anzeigen.

7. Schlussbestimmungen

Der Verhaltenskodex ist für alle MitarbeiterInnen über das Intranet zugänglich. Sie nehmen ihn zur Kenntnis und sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten für seine Einhaltung, Förderung und Umsetzung verantwortlich. Führungskräfte sind dabei in besonderer Weise verpflichtet, eine Vorbildfunktion auszuüben und integeres Verhalten vorzuleben. Der Verhaltenskodex wird bei Bedarf in Abstimmung mit Greenpeace e.V. angepasst bzw. weiter entwickelt.