



Code-of-Conduct

Unser Kompass für ein diversitätsbewusstes & inklusives Miteinander

Einleitung Wofür ein Code-of-Conduct?	03
Essentials Das Wichtigste auf einen Blick	04
Grundprinzipien Was uns verbindet	05
Unser Verständnis Diversität & Inklusion ist eine Haltung	07
WIR übernehmen Verantwortung: Vielfalt und Inklusion	09
Ressourcen und Strukturen	11
Schlusswort	13

Wofür ein Code-of-Conduct?

Grundlage unseres gemeinsamen Handelns bei enercity ist das „WIR“. „WIR“ entstehen aus dem Zusammenspiel von „Du“ und „Ich“ – der Verbindung individueller Perspektiven, Stärken und Geschichten. Jede:r Einzelne bringt eigene Erfahrungen und Werte mit, die unseren Arbeitsalltag und unsere Kultur bereichern. Doch erst im „WIR“ entfaltet sich die ganze Kraft, die Diversität und Inklusion bei enercity bedeutet.

In unserem Code-of-Conduct spiegelt sich diese Überzeugung wider: Er ist mehr als ein Regelwerk; er ist die Grundlage für eine Unternehmenskultur, die von Wertschätzung, Offenheit und Respekt geprägt ist. In ihm finden sich die Prinzipien wieder, die uns tagtäglich leiten und dafür sorgen, dass jede:r Einzelne gehört, gesehen und respektiert wird und wir so gemeinsam zum wirtschaftlichen Erfolg von enercity beitragen können!

Das „WIR“ bei enercity verkörpert:

Wertschätzung

Wir begegnen uns gegenseitig mit Anerkennung und schaffen ein diverses Umfeld, in dem sich jede:r willkommen fühlt.

Inklusion

Unterschiedliche Perspektiven werden aktiv gefördert und bilden das Fundament unserer Zusammenarbeit.

Respekt

Unser Handeln ist geprägt von Achtsamkeit – gegenüber Kolleg:innen, Kund:innen, Partner:innen und unserer Umwelt.

Durch diesen Code-of-Conduct halten wir fest, dass wir als „WIR“ Verantwortung übernehmen – für uns, füreinander und für enercity. So sichern wir ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt und gemeinsame Werte gelebt und gestärkt werden. Denn nur durch das Zusammenspiel von „Du“ und „Ich“ schaffen wir das „WIR“, das für Fortschritt, Vielfalt und eine erfolgreiche Zukunft steht.

Der Code-of-Conduct für Diversität und Inklusion richtet sich an alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte, Partner:innen und Kund:innen von enercity. Er dient als Leitfaden für unser tägliches Miteinander und legt Grundsätze fest, mit denen wir ein offenes, gleichberechtigtes und respektvolles Arbeitsumfeld sicherstellen und fördern.

Die **Essentials** fassen das Wichtigste kurz und prägnant zusammen.

In den **Grundprinzipien** vereinen wir Diversität und Inklusion mit unseren Grundwerten.

Unser **Verständnis** bringt unsere Haltung zu Diversität und Inklusion auf den Punkt.

Anschließend werden klare **Verantwortlichkeiten und Leitlinien** formuliert.

Zum Schluss werden das **Diversitätsmanagement**, seine Angebote und Unterstützungsstrukturen vorgestellt.

Der Code-of-Conduct ist verbindlich. Er formuliert klare Leitlinien und Grundsätze und seine Einhaltung wird von allen Organisationsmitgliedern und Partner:innen erwartet. Verletzungen des Codes-of-Conduct schaden nicht nur dem Unternehmen, sondern uns allen.

Gleichzeitig dient der Code als Unterstützung, um diese Erwartungen auch in der Praxis umzusetzen. Jede:r Einzelne trägt die Verantwortung für das eigene Handeln. Dennoch sehen wir einen offenen Dialog miteinander als unerlässlich an. Wir unterstützen und gegenseitig und lernen zusammen – ganz im Sinne unseres Codes-of-Conduct.

02 Essentials

Das Wichtigste auf einen Blick

Diese fünf Grundsätze fassen die wichtigsten Regeln des Code-of-Conduct für Vielfalt und Inklusion bei enercity zusammen. Sie sind Richtlinien, die uns helfen, jeden Tag respektvoll, offen und fair miteinander umzugehen:

- 1 Chancengleichheit für alle**
Jede Person bei enercity hat das Recht auf gleiche Chancen und faire Behandlung – egal, welches Geschlecht, welche Herkunft, welches Alter oder welche sexuelle Orientierung sie hat. Diskriminierung wird bei uns nicht toleriert. Chancengleichheit ist die Basis für unser Miteinander.
- 2 Respekt und Wertschätzung**
Wir arbeiten respektvoll und anerkennend miteinander. Jede Person bringt besondere Fähigkeiten und Ideen mit, die für unseren gemeinsamen Erfolg wichtig sind.
- 3 Vielfalt ist unsere Stärke**
Unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungen bereichern unser Unternehmen. Wir fördern aktiv eine vielfältige Belegschaft und sorgen dafür, dass diese Vielfalt in unseren Teams genutzt wird. Neue Ideen entstehen am besten, wenn Unterschiede anerkannt und geschätzt werden.
- 4 Verantwortung für unser Verhalten**
Jede Person ist dafür verantwortlich, die Regeln für Vielfalt und Inklusion im Arbeitsalltag zu beachten. Das heißt, sich respektvoll zu verhalten, Diskriminierung zu vermeiden und aktiv zu einer offenen Arbeitskultur beizutragen. Dein Verhalten hat Einfluss auf den Erfolg und das Arbeitsklima.
- 5 Probleme ansprechen und aus Fehlern lernen**
Bei enercity ist es wichtig, Probleme offen anzusprechen und aus Fehlern zu lernen. Eine offene Fehler- und Feedbackkultur hilft uns, uns ständig zu verbessern. Alle sind aufgerufen, für ein offenes Arbeitsklima einzutreten und Fehlverhalten zu melden.

Was uns verbindet

energicity ist Teil der Gesellschaft in Hannover und darüber hinaus. Unser Code-of-Conduct ist eingebettet in die Werte und die Kultur, die energicity prägen:

1. **Gesellschaftliche Werte wie Demokratie, Gleichberechtigung, Respekt und lokales Engagement.**
2. **Unsere Unternehmenswerte: Kundenorientierung, Innovation, Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit.**
3. **Unsere Arbeitgeberinmarke: Relevanz, Dynamik und Stabilität.**
4. **Unsere Kultur, die von Selbstverantwortung, Vertrauen, Befähigung und Umsetzungsstärke geprägt ist.**

Diese vier Ebenen bilden den Rahmen für unseren Code-of-Conduct. Sie geben uns eine klare Orientierung, wie wir als Gemeinschaft handeln wollen.

Der Code-of-Conduct setzt die Prinzipien dieser Werte in konkrete Leitlinien um, die uns im Alltag unterstützen, verantwortungsbewusst, respektvoll und gemeinschaftlich zu agieren. So wird aus den definierten Werten gelebte Praxis, die unser Miteinander stärkt und ein Umfeld schafft, das von Fairness, Vielfalt und gegenseitigem Respekt geprägt ist.

Gesellschaftliche Werte

Diese gesellschaftlichen Werte prägen unser Verhalten und unsere Entscheidungen:

Demokratie

Demokratie ist das Fundament einer gerechten Gesellschaft und ermöglicht jedem Menschen, sich frei zu entfalten und für eigene Interessen einzutreten. Wir schützen diese Werte, um Freiheit und Vielfalt zu bewahren.

Gleichberechtigung

Chancengleichheit ist uns wichtig – Diskriminierung dulden wir nicht. Alle Menschen sollen gleiche Chancen haben. Wir setzen uns aktiv gegen Benachteiligung ein.

Respekt

Wir begegnen einander mit Respekt. Zusammenhalt bedeutet für uns, als Gemeinschaft zusammenzustehen, auch wenn Meinungen unterschiedlich sind. Nur durch Respekt und Empathie können wir eine gerechte Gesellschaft gestalten.

Lokales Engagement

Unsere Heimat ist Hannover. Wir tragen Verantwortung für das Gemeinwohl vor Ort und investieren in soziale Projekte und Infrastruktur.

Unsere Unternehmenswerte

Im Fokus unserer Strategie stehen unsere Kundinnen und Kunden: Nur wenn sie zufrieden und erfolgreich sind, ist enercity es auch. Daher haben wir uns vier Unternehmenswerte gegeben, die für unser täglich Arbeit leitend sind:

Kundenorientierung

Die Bedürfnisse unserer Kund:innen sind der Maßstab unseres Handelns. Ihr Vertrauen macht uns stolz und ist für uns die größte Motivation.

Innovation

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

Verlässlichkeit

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

Nachhaltigkeit

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

Unsere Employer Value Proposition (EVP)

Unsere Employer Value Proposition beschreibt das, was uns als Arbeitgeberin einzigartig macht:

Relevanz

Verantwortung für eine nachhaltige Welt, saubere Energie und soziales Engagement.

Dynamik

Wir streben nach Innovation und entwickeln uns stetig weiter.

Stabilität

Verlässlichkeit prägt unsere Arbeitskultur und ist Basis unseres Erfolgs.

Unser Zielbild Kultur

Bei enercity fördern wir eine Kultur der Selbstverantwortung, Befähigung und Umsetzungsstärke, die durch das Zusammenspiel von Strategie, Kultur und Struktur gestärkt wird. Arbeiten im Netzwerk und wertebasiertes Handeln sind dabei essenziell. Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle als Befähiger:innen, indem sie ihre Mitarbeiter:innen in ihrer Entwicklung unterstützen und ermutigen, Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen. Unsere Kultur basiert auf drei wesentlichen Säulen:

Arbeit im und am System

Wir fördern agile Arbeitsweisen, die erfolgreich im bestehenden System sind und dessen Weiterentwicklung vorantreiben.

Transformation & Dialog

Ein offener Dialog begleitet den Wandel und wird durch Transparenz und Einbindung aller Mitarbeitenden geprägt.

Fehler- und Lernkultur

Fehler sind Lernchancen. Wir nutzen diese zur ständigen Verbesserung und Innovation.

04 Unser Verständnis

Diversität ist eine Haltung!

Diversität bedeutet, dass wir alle unterschiedlich sind – ob persönlich, sozial oder kulturell. Inklusion bedeutet, dass wir sicherstellen, dass alle Menschen bei uns gleichberechtigt zusammenarbeiten können, unabhängig von diesen Unterschieden. Wir sehen Vielfalt als Bereicherung und arbeiten daran, Barrieren abzubauen und Diskriminierung zu verhindern. Diversität und Inklusion sind feste Bestandteile unserer Kultur und unseres täglichen Handelns.

Zentrale Diversitätsdimensionen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen vor unfairer Behandlung und betont sechs wichtige Aspekte der Vielfalt, die wir besonders in unserer Organisation fördern möchten:

1 Geschlecht / Geschlechtliche Identität

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Geschlechter gleichbehandelt werden und die gleichen Chancen haben. Besonders wichtig ist uns, Frauen zu unterstützen und ein faires Umfeld für transgeschlechtliche Menschen zu schaffen. Wir nutzen Maßnahmen wie geschlechtsneutrale Stellenanzeigen und gemeinsame Führungsmodelle, um Vielfalt in allen Bereichen zu fördern.

Zentrale Diversitätsdimensionen

2 Sexuelle Orientierung und Identität

Wir sind offen und respektvoll gegenüber allen sexuellen Orientierungen und Identitäten. Niemand soll sich verstecken müssen. Wir wollen ein respektvolles Umfeld schaffen. Unser Netzwerk „energity queer“ hilft Mitarbeitenden, sich auszutauschen und unterstützt eine offene Kultur.

3 Alter

Unsere Belegschaft hat Menschen aus allen Altersgruppen. Wir schätzen die Erfahrung älterer Mitarbeitender genauso wie die Ideen der jüngeren. Wir unterstützen eine gute Zusammenarbeit zwischen den Generationen und stellen sicher, dass wir Altersstereotype hinterfragen.

4 Ethnische Herkunft und Nationalität

Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen gut zusammenarbeiten können. Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt und unterstützen uns, wenn Hilfe gebraucht wird. Netzwerke wie „energity international“ bieten Möglichkeiten für Austausch.

5 Physische und psychische Behinderung

Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen vollständig am Arbeitsleben teilnehmen können. Wir machen Arbeitsplätze barrierefrei und bieten individuelle Unterstützung und Beratung.

6 Religion und Weltanschauung

Wir respektieren die religiösen Ansichten und Überzeugungen aller Mitarbeitenden. Ein respektvolles Miteinander ist uns wichtig und die Grundlage für gute Zusammenarbeit.

Diversität ist eine Haltung!

Diversität bedeutet für uns eine grundlegende Haltung, die alle Bereiche betrifft – Alter, Geschlecht, Herkunft oder Aussehen. Wir sehen Vielfalt als Stärke, die uns alle bereichert. Egal wie unterschiedlich wir sind, wir begegnen uns mit Offenheit, Respekt und Wertschätzung. Diese Haltung bedeutet auch, Diskriminierung in jeder Form ernst zu nehmen und entschieden dagegen vorzugehen – Sexismus, Homophobie, Antisemitismus oder Rassismus haben bei uns keinen Platz.

Vielfalt und Inklusion

Im Zentrum unseres Handelns steht das „WIR“, das aus „Du und Ich“ entsteht. Jede:r bringt individuelle Stärken und Perspektiven ein und erst gemeinsam entfalten wir die volle Kraft von Diversität und Inklusion. Diese Verantwortung tragen wir alle – als Einzelpersonen, Teams und Führungskräfte. Gemeinsam leben wir unsere Grundwerte, stärken unser Miteinander und stärken damit auch enercity auf dem Weg in die erfolgreiche Zukunft.

Verantwortung als Einzelperson

Ohne die Verantwortung jedes Einzelnen gibt es kein „WIR“. Jede:r trägt Verantwortung, Diversität und Inklusion im eigenen Verhalten umzusetzen, damit unser gemeinsames „WIR“ wirklich stark wird. Das bedeutet:

1. Ich behandle alle Menschen bei enercity mit Fairness, Offenheit und Respekt.
2. Ich ermutige auch andere dazu, respektvoll und fair zu handeln.
3. Wenn ich unangemessenes Verhalten wie Benachteiligung, Mobbing oder Diskriminierung beobachte, handle ich. Ich spreche es an oder melde es, wenn ich es selbst nicht lösen kann.
4. Ich reflektiere mein eigenes Verhalten, um Vorurteile abzubauen. Dabei helfen mir die Schulungen der D&I-Akademie.

Verantwortung als Team

Auch als Team tragen wir Verantwortung. Wir alle gehören zum „WIR“, und nur gemeinsam können wir eine offene und respektvolle Zusammenarbeit schaffen. Das bedeutet:

1. Wir sorgen gemeinsam für ein Umfeld, in dem sich alle sicher und willkommen fühlen.
2. Wir sprechen unangemessenes Verhalten an, wenn wir es sehen, und holen Hilfe, wenn nötig.
3. Fehler passieren. Wir reden offen darüber und lernen daraus.
4. Wir pflegen eine offene Feedbackkultur, in der jede Person Ideen und Bedenken äußern kann. Uns ist bewusst, dass unsere Sprache eine große Wirkung hat.

Verantwortung als Führungskraft

Führungskräfte haben eine besondere Rolle im „WIR“. Sie setzen Maßstäbe und sind Vorbilder, um Vielfalt und Inklusion zu fördern. Das bedeutet:

1. Als Führungskraft verhalte ich mich offen, respektvoll und fair. Ich gehe aktiv gegen Diskriminierung vor.
2. Ich Sorge dafür, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung erhalten.
3. Ich bilde mich im Bereich diversitätsbewusster Führung weiter und nutze die Schulungen der D&I-Akademie.
4. Ich fördere die Vielfalt im Team, von der Zusammensetzung bis zur Aufgabenverteilung, damit alle Perspektiven berücksichtigt werden.

Verantwortung der Organisation

enercity als Organisation schafft die Rahmenbedingungen für Vielfalt und Inklusion. Als „WIR“ stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden die Unterstützung und Ressourcen erhalten, die sie brauchen, um in einer offenen und fairen Umgebung zu arbeiten. Wir bieten Schulungen an, setzen klare Richtlinien und schaffen ein Umfeld, in dem Vielfalt willkommen ist und gefördert wird.

Ressourcen und Strukturen

Mit einem strategischen Diversitätsmanagement und der Rolle des Diversitätsmanagers entwickelt und fördert „Leadership & Culture“ enercity auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Organisation. Führungskräfteentwicklung, Aufbau von Diversitätskompetenzen, Vernetzung und die gemeinsame Arbeit an einer Kultur, die für alle attraktiv ist, zählen zu den zentralen Handlungsfeldern.

Informationen zu den zentralen Angeboten

Ansprechpersonen:

Ulrich Klessmann (er/ihm)
Diversität & Inklusion
ulrich.klessmann@enercity.de

Bianca Bartels (sie/ihr)
Diversität & Inklusion
bianca.bartels@enercity.de

Sarah-Kim Mugniot (sie/ihr)
Product Lead
sarahkim.mugniot@enercity.de

D&I-Akademie

Die D&I-Akademie ist unser Lernangebot zur Auseinandersetzung mit Diversität und Inklusion. Die Vorträge, Seminare und Workshops beinhalten eine Mischung aus wissenschaftlichem Input, Reflexions- sowie Praxisübungen und vermitteln das Thema für alle Mitarbeiter:innen.

enercity Netzwerke

Unsere enercity Netzwerke sind ein Angebot für verschiedene Gruppen sich unabhängig von konkreten Arbeitszusammenhängen auszutauschen, eigene Impulse zu entwickeln und in die Organisation einzubringen. Aktuell gibt es vier eigenständige Netzwerke:

- enercity frauen
- enercity inklusion
- enercity international
- enercity queer

Informationen zu den zentralen Angeboten

Meldewege und Konsequenzen bei Verstößen

Bildungsangebot

Das Diversitätsmanagement hilft durch regelmäßige Kommunikation, das Verständnis und Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu fördern. Dazu gehören unser **D&I-Workbook**, unsere **Videoreihe**, Veranstaltungen oder das **D&I-Glossar**.

enercity hat klare Meldewege und Konsequenzen definiert, um sicherzustellen, dass Verstöße gegen die Prinzipien von Diversität und Inklusion ernst genommen und konsequent bearbeitet werden. Im Rahmen unserer Compliance Plattform oder der Initiative „Grenzen setzen“ gibt es Möglichkeiten, Verstöße anonym oder persönlich zu melden, ohne negative Folgen für den/die Meldende befürchten zu müssen.

Bei Verstößen gegen den Code-of-Conduct gelten folgende Prinzipien:

Vertrauliche Meldung

Mitarbeitende können Verstöße gegen Diversität und Inklusion über interne Anlaufstellen oder das Hinweisgebersystem anonym melden.

Konsequente Bearbeitung

Jede Meldung wird ernsthaft geprüft und es wird mit höchster Vertraulichkeit gehandelt. Je nach Schwere des Verstoßes werden angemessene Maßnahmen ergriffen.

Klare Konsequenzen

Verstöße gegen die Prinzipien von Diversität und Inklusion können arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu disziplinarischen Konsequenzen nach sich ziehen.

Schlusswort

Bei enercity sehen wir Vielfalt und Inklusion nicht nur als wichtige Werte, sondern auch als Aufgabe und Chance. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, das offen, respektvoll und fair für alle ist – dafür brauchen wir deine Unterstützung. Jede:r einzelne von uns hilft mit, dass diese Kultur bei uns gelebt und stärker wird.

Wir bitten alle Mitarbeiter:innen, Verantwortung zu übernehmen, für diese Werte einzustehen und den Code-of-Conduct im Arbeitsalltag anzuwenden. Gemeinsam können wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Vielfalt wertgeschätzt wird und jede:r ihr / sein Potenzial voll entfalten kann.

Wenn ihr Fragen oder Ideen zu diesem Code-of-Conduct oder zu Vielfalt und Inklusion habt, könnt ihr euch jederzeit an die Ansprechpartner:innen im Diversitätsmanagement wenden. Eure Rückmeldungen und Ideen sind uns wichtig, denn nur zusammen können wir uns weiterentwickeln und unsere Kultur stärken.

Lasst uns gemeinsam die nächsten Schritte gehen und aktiv daran arbeiten, Vielfalt und Inklusion bei enercity voranzubringen.

Informationen zu Kontaktaufnahme und Feedbackmöglichkeiten

Bei enercity legen wir großen Wert auf einen offenen Dialog zu den Themen Diversität und Inklusion. Dein Feedback und Deine Anregungen sind entscheidend, um unsere Kultur weiterzuentwickeln und sicherzustellen, dass jede:r gehört wird. Wenn Du Fragen hast, Feedback geben oder Verstöße gegen den Code-of-Conduct melden möchtest, gibt es dafür verschiedene Möglichkeiten:

Diversitätsmanagement

Das Diversitätsmanagement ist Dein erster Ansprechpartner für alle Fragen rund um Diversität, Inklusion und Chancengleichheit. Du kannst sie per E-Mail oder telefonisch über die internen Kanäle erreichen.

Anlaufstellen und Vertrauenspersonen

Für vertrauliche Gespräche stehen Dir unsere speziell geschulten Vertrauenspersonen zur Verfügung. Sie hören zu, bieten Unterstützung und beraten Dich bei Anliegen zu Diversität und Inklusion.

Meldeplattform

Über unser Hinweisgebersystem kannst Du anonym oder namentlich Hinweise zu Verstößen gegen den Code-of-Conduct einreichen. Dies kann sowohl online als auch telefonisch erfolgen. Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt.

Wir ermutigen Dich, Deine Stimme zu nutzen und Dich aktiv einzubringen. Gemeinsam können wir dafür sorgen, dass enercity ein Ort ist und bleibt, an dem alle respektiert und geschätzt werden.