

**Lintas Green Energy**

# Gleichberechtigung und Chancengleichheit

**Juli 2024**

Lintas Green Energy GmbH  
26122 Oldenburg  
Alter Stadthafen 3B  
Amtsgericht Oldenburg HRB 218397  
USt-IdNr.: DE354311125  
Geschäftsführer:  
Peter Forch  
Thorsten Böke  
Sebastian Herzog

## Vorwort

Lintas Green Energy hat sich zum Ziel gesetzt, den Übergang zu einer Zukunft mit erneuerbaren Energien zu beschleunigen. Lintas Green Energy möchte die Welt zum Besseren verändern und strebt danach, seine Geschäfte auf die "richtige" Weise zu führen. Für Lintas Green Energy bedeutet dies, dass das Unternehmen mit seinen Lieferanten zusammenarbeitet und eine Kultur aufbaut, in der die „Mitarbeitenden das Richtige tun, auch wenn niemand zuschaut“.

Als Arbeitgeber und als Projektentwickler setzt sich Lintas Green Energy sich uneingeschränkt für eine faire und gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeitenden, Bewerbenden, Kund/-innen und potenziellen Kund/-innen ein.

## Die Erbringung unserer Dienstleistungen

Unser Ziel ist es, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, indem wir:

- a) Eine Arbeitskultur schaffen, die Vielfalt, Vertrauen und Integrität fördert und unsere Mitarbeitenden befähigt, diese Werte im Umgang mit unseren Kund/-innen und allen anderen Stakeholdern widerzuspiegeln
- b) auf sich ändernde Bedürfnisse und Anforderungen eingehen.

## Chancengleichheit als Arbeitgeber

Unser Ziel ist es, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, indem wir:

- a) Allen Menschen die gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen auf der Grundlage von Befähigung, erforderlichen Qualifikationen und Arbeitseignung, unabhängig von Geschlecht, Alter, Geschlechtsumwandlung, Behinderung, Familienstand, Lebenspartnerschaft, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Rasse, Glauben, Religion, nationaler oder ethnischer Herkunft gewährleisten. Als Arbeitgeber, der sich für Chancengleichheit einsetzt, erkennen wir an, dass Vielfalt eine positive Eigenschaft ist, und wir verstehen und begrüßen die Unterschiede, die eine vielfältige Kultur mit sich bringt.
- b) Wir legen Wert auf Offenheit, Zugänglichkeit, Fairness und Transparenz.
- c) Wir dulden keine rechtswidrige Diskriminierung in allen Bereichen der Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Beförderung, Ausbildung, Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen sowie Bezahlung und Sozialleistungen.
- d) Arbeitnehmer/-innen, die eine Behinderung erleiden, wird jede zumutbare und praktikable Überlegung und Gelegenheit gegeben, ihnen zu helfen, im Arbeitsverhältnis zu bleiben.

## Ausbildung

Unser Ziel ist es, alle Mitarbeitenden zu schulen, um ihnen zu helfen:

- a) Diversitätsprobleme zu verstehen, die im Laufe ihrer Beschäftigung auftreten können;
- b) Ihre Rechte und Pflichten vor dem Gesetz zu verstehen
- c) ein Arbeitsumfelds, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist, zu schaffen.

## Verantwortung als Arbeitgeber

- a) Um den Grundgedanken und Geist dieser Richtlinie einzuhalten.
- b) Wertschätzung der Vielfalt in der Gesellschaft und in unserer Belegschaft als Mittel zur Erweiterung des Talentpools von Lintas Green Energy, zum Erreichen höchster Leistungen und zur Befähigung aller Mitarbeitenden, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
- c) Identifizierung der verschiedenen Verhaltensweisen und Barrieren, die Diskriminierung annehmen kann, und Verständnis der negativen Auswirkungen, die diese auf Lintas Green Energy, seine Mitarbeitenden und Kund/-innen haben können.
- d) Den Mythos zu zerstreuen, dass nur bestimmte Arten von Menschen für bestimmte Arten von Jobs oder Ausbildungen geeignet sind.
- e) Die Anwendung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitik zu überwachen und auf die Beseitigung diskriminierender Praktiken hinzuarbeiten, die unsere Fähigkeit zur Erreichung unserer Ziele einschränken könnten, wodurch unser Ruf als fairer und verantwortungsbewusster Arbeitgeber in den Augen der Mitarbeitenden, Aktionäre, Kund/-innen und der Öffentlichkeit von Lintas Green Energy gewahrt bleibt.

## Verantwortung als Arbeitnehmer

- a) Wir erwarten von jedem Mitarbeitenden, dass er uns dabei hilft, unsere Verpflichtung zur Schaffung einer positiven, vielfältigen Kultur zu erfüllen, indem er diese Richtlinie einhält.
- b) Die besondere Verantwortung für die Anwendung dieser Richtlinie liegt bei den Mitarbeitenden, die an der Rekrutierung, Auswahl, Beförderung und Schulung von Mitarbeitenden beteiligt sind. Aus diesen besonderen Verantwortlichkeiten kann sich ein Schulungsbedarf ergeben, den wir in unseren Schulungs- und Entwicklungsplänen berücksichtigen werden.
- c) Jeder Mitarbeitende, der sich belästigt oder diskriminiert fühlt, ist verpflichtet, seinen Vorgesetzten zu informieren. Jede Beschwerde, die unbegründet und nicht in gutem Glauben eingereicht wurde, z. B. eine böswillige Beschwerde, wird als Disziplinarvergehen behandelt.
- d) Jeder Mitarbeitende, der Kenntnis von der Diskriminierung eines anderen Mitarbeitenden oder Kund/-innen erlangt, ist verpflichtet, seinen Vorgesetzten zu informieren. Sie haben die Verantwortung, die Angelegenheit zu untersuchen und geeignete Maßnahmen zu empfehlen.
- e) Wir tolerieren keine diskriminierende Sprache oder diskriminierendes Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitenden oder Kund/-innen. Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Viktimisierung sind Disziplinarvergehen, die wir von Fall zu Fall behandeln.

Oldenburg, 26.07.2024



Peter Forch



Thorsten Böke



Sebastian Herzog