

# Personalstrategie

Enapter ist ein Energietechnologieunternehmen, das die Art und Weise, wie wir Energie erzeugen und nutzen, revolutionieren will. Mit unseren Standorten in Italien und Deutschland stehen wir an der Spitze der Energiewende und ermöglichen die kostengünstige Produktion von grünem Wasserstoff in jedem Maßstab. Wir entwickeln und produzieren Anionenaustauschmembran-Elektrolyseure (AEM) mit dem Ziel, grünen Wasserstoff für alle erschwinglich und zugänglich zu machen.

## 1. Stabiles Arbeitsumfeld:

Wir setzen uns dafür ein, ein stabiles und unterstützendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, da wir davon überzeugt sind, dass sich Mitarbeitende nur in einem solchen entfalten können. Dies erreichen wir durch ein transparentes Einstellungsverfahren, faire und regelmäßige Personalgespräche und unser Engagement für die Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften. Die klare Kommunikation von Erwartungen, Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie eine faire Behandlung in jeder Hinsicht sind für uns von entscheidender Bedeutung.

## 2. Arbeitszeit:

Wir achten auf das Wohl unserer Mitarbeitenden. Um sicherzustellen, dass individuelle Bedürfnisse erfüllt werden, haben wir eine Vollzeit-Arbeitswoche mit flexiblen Arbeitsstunden eingeführt, soweit dies im Rahmen der betrieblichen Anforderungen möglich ist. Dabei berücksichtigen wir stets die allgemeinen Kernarbeitszeiten, um gemeinsames Arbeiten zu erleichtern.

## 3. Angemessene Löhne:

Wir sind davon überzeugt, dass faire und wettbewerbsfähige Löhne eine angemessene Entlohnung je nach Qualifikation, Verantwortung und Marktstandard gewährleisten. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, ihre Anliegen offen anzusprechen.

## 4. Sozialer Dialog:

Eine klare und konstruktive Kommunikation ist unser Grundpfeiler für den sozialen Dialog. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, ihre Meinungen und Ideen zu äußern. Regelmäßige Teambesprechungen sowie All-Hands-Calls ermöglichen einen breiten Austausch. Darüber hinaus fördern wir eine Kultur, in der unterschiedliche Perspektiven zu unseren dynamischen Entscheidungsprozessen beitragen.

## 5. Gesundheit und Sicherheit:

Wir legen großen Wert auf die Durchführung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, einschließlich regelmäßiger Schulungen, Risikobewertungen und der Bereitstellung der erforderlichen Schutzausrüstung. Unsere Mitarbeitenden werden ermutigt, jegliche Sicherheitsbedenken umgehend zu melden.

## 6. Gleichstellung der Geschlechter und Diversität:

Wir sind entschlossen, eine Arbeitsplatzkultur zu schaffen, die die Beiträge aller Mitarbeitenden respektiert und wertschätzt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Behinderung, und die aktiv auf die Beseitigung von Diskriminierung und Vorurteilen hinarbeitet.

## 7. Weiterbildung und berufliche Entwicklung:

Wir sind bestrebt, die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeitenden mit unseren Unternehmenszielen in Einklang zu bringen. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass regelmäßige Schulungen und Kurse so weit wie möglich und angemessen für alle zugänglich sind und legen großen Wert auf kontinuierliche Entwicklung und den Erwerb aktueller Fähigkeiten innerhalb unserer Organisation.

#### 8. Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz:

Bei Enapter verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung, Übergriffen oder jeder Form von respektlosem Verhalten. Stattdessen fördern wir aktiv eine Kultur, in der jeder Mitarbeitende die Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines integrativen und respektvollen Arbeitsumfelds übernimmt. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden nachdrücklich, ihre Bedenken unverzüglich zu äußern, sobald sie irgendeine Art von Belästigung beobachten, und solche Vorfälle direkt der Personalabteilung zu melden.

#### 9. Sorgfaltspflicht in der Lieferkette:

Im Rahmen unserer Möglichkeiten achten wir auf die Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette und arbeiten proaktiv mit unseren Lieferfirmen zusammen, um sicherzustellen, dass sie die internationalen Menschenrechtsstandards einhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

#### *Schlussbemerkungen*

Dieses Dokument wurde zuletzt aktualisiert am: 11. Juli 2024

Diese Personalstrategie ist ein lebendes Dokument und sollte aktualisiert werden, wann immer neue Entwicklungen dies erforderlich machen.

Enapters Manager, Führungskräfte sowie Personal- und Supply Chain-Teams (für Absatz 9) sind ausdrücklich für die Umsetzung der Personalstrategie in ihrer täglichen Arbeit verantwortlich.

#### *Kontakt:*

Alle Fragen oder Anmerkungen zu dieser Personalstrategie können an Enapters VP HR/Admin adressiert werden.

Simone Perini  
VP HR / Admin  
Enapter Srl  
Via Lavoria, 56  
56040 Crespina Lorenzana PI  
Italy

Personalstrategie bestätigt und freigegeben von:

Jürgen Laakmann  
CEO