



Gemeinwohlbericht.

Polarstern GmbH.

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum: 01.01.2020 bis 31.12.2022
Erstellungsdatum: 01.11.2023



Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	5
Kurzpräsentation des Unternehmens	6
Produkte / Dienstleistungen	6
Das Unternehmen und Gemeinwohl	6
Testat	7
A Lieferant*innen	9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	9
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	9
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	12
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	14
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen	14
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	15
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen	15
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	17
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	17
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	19
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	20
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	20
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	21
B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen	22
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	22
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	22
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	23
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	23
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	25
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	25
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	26
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	27
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	27
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	28
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	29
B4 Eigentum und Mitentscheidung	31
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	31
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	32



C Mitarbeitende	34
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	34
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	34
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	37
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	41
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	43
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	44
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	44
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	45
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	47
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	48
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	51
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	51
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	52
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	53
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens	54
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	56
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	56
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	56
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	57
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates	58
D Kund*innen und Mitunternehmen	60
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	60
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	60
D1.2 Barrierefreiheit	62
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	63
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	63
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	64
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	67
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	67
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	69
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	69
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	70
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	71
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	73
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	73
D4.2 Produkttransparenz	74
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	75
E Gesellschaftliches Umfeld	76
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	76
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	76
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	78
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	80
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	82
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	82
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	83
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	85
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	86
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	88
E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	88



E3.2 Relative Auswirkungen	92
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	93
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	95
E4.1 Transparenz	95
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	96
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	97
Ausblick	98
Anhang	100



Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Polarstern
Rechtsform:	GmbH
Eigentums- und Rechtsform:	GmbH
Website:	www.polarstern-energie.de
Branche:	D - Strom-, Gas-, Dampfversorgung und Kühlung
Firmensitz:	München, Deutschland
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden:	48 Personen Status 31.12. des jeweiligen Jahres
Vollzeitäquivalente:	41,3 FTE Status 31.12. des jeweiligen Jahres
Saison- und Zeitarbeitende:	0 Personen Status 31.12. des jeweiligen Jahres; grundsätzlich kein Bedarf für Saison- oder Zeitarbeitende
Umsatz:	62.551.133 €
Jahresüberschuss:	1.784.320 €

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige (Geschäfts-) Jahr 2022.)

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:

Zugehörige Organisation	Sitz (Land)	Gehaltener Anteil (in %)
Greengas Concepts GmbH	Deutschland	100
Polarstern Erzeugungs GmbH	Deutschland	100
Green Hydrogen Esslingen GmbH	Deutschland	50,1

Berichtszeitraum: 01.01.2020 bis 31.12.2022



Kurzpräsentation des Unternehmens

Polarstern ist ein 2011 gegründetes Münchener Social Business mit inzwischen über 60 Mitarbeitenden und bietet als echter Ökoenergieversorger ausschließlich 100 Prozent Ökoenergie an. Unser Ziel ist, die Energieversorgung all seiner Kund:innen auf klimabewusste Beine zu stellen. Dabei reicht uns Klimaneutralität nicht. Angesichts des weltweit steigenden Energiebedarfs – v.a. des Strombedarfs – investieren wir intensiv in den Ausbau der erneuerbaren Energien weltweit. So gestalten wir aktiv die Energiewende. Die Energieversorgung und der -bedarf wandeln sich, neue große Stromverbraucher wie zum Beispiel Wärmepumpen und Elektroautos kommen dazu. Für die Energiewende und den Klimaschutz ist es entscheidend, dass für den sich wandelnden Energiebedarf nachhaltige Energieangebote entwickelt werden und so die Energiewende alle Sektoren (Strom, Wärme und Verkehr) umfasst.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, einerseits die Energiegewinnung mittels erneuerbarer Energien auszubauen und genauso das Angebot zur Nutzung von Ökoenergie dem sich wandelnden Energiebedarf anzupassen. So haben wir in den letzten Jahren das Angebot an Spezialtarifen und Ökogas kontinuierlich ausgebaut. Ferner ist es unser Ziel, die Teilhabe an der Energiewende zu stärken. Mit unserem Angebot zur dezentralen Energieerzeugung und -versorgung von Mehrparteienhäusern (Stichwort Mieterstrom) haben auch die Bewohner:innen direkte Kostenvorteile einer nachhaltigen und lokalen Energieversorgung. Polarstern gehört heute zu den führenden Mieterstromdienstleistern in Deutschland und versorgt mehrere Tausend Haushalte mit lokal bei ihnen vor Ort erzeugter Ökoenergie. Dieses Geschäftsfeld bauen wir stark aus und verknüpfen dabei mittels integrierter Mieterstromversorgung direkt vor Ort die Strom- und Wärmeversorgung sowie klimabewusste Mobilitätsangebote.

Schließlich ist Energie der zentrale Schlüssel für ein modernes Leben. Auch in den Ländern des globalen Südens verbessert eine nachhaltige Energieversorgung die Lebensverhältnisse. Energie macht den Alltag leichter, eröffnet neue Perspektiven etwa in der Bildung und hat gesundheitliche Vorteile. Weil die Energieversorgung über öffentliche Strom- und Gasnetze gerade in den ländlichen Regionen der Entwicklungsländer eine Seltenheit ist, unterstützen wir bei Polarstern mit lokalen Partnern dezentrale Energiewendeinitiativen in Entwicklungsländern. Dieses Engagement ist ein fester Bestandteil in all unseren Produkten und wird kontinuierlich ausgebaut – nach unserem Engagement in Kambodscha wirken wir seit Ende 2020 auch in Madagaskar.

Dabei ist unsere Haltung: selbstverständlich verantwortungsvoll. Unsere Leistung: konsequent richtungsweisend. Und unser Stil: einfach persönlich.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Strom inkl. Mieterstrom- und Ladelösungen	80
Gas	20

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Energie ist in unserem alltäglichen Leben ein notwendiges und wichtiges Gut und hat einen enormen Einfluss auf unsere Umwelt und das Klima. Wir finden, dass deswegen auch Energieversorger eine große gesellschaftliche Verantwortung tragen. Unser Ziel ist es, mit Energie die Welt zu verändern. Das bedeutet für uns einerseits, dass wir die weltweite Energiewende voranbringen, hier in Europa und weltweit. Andererseits zeigen wir, dass Wirtschaften auch dem Gemeinwohl dienen kann, nicht nur dem Profit. Mit unseren drei Gemeinwohl-Bilanzen für den Zeitraum 2013/14, 2015/16 sowie 2017-19 haben wir unseren Anspruch als soziales Unternehmen auf einen kritischen und objektiven Prüfstand gestellt. Das wiederholen wir nun ein viertes Mal mit dem vorliegenden Gemeinwohl-Bericht.



Wir engagieren uns in der Arbeitsgruppe „Unternehmen der Regionalgruppe München“ und streben danach, Wertekooperationen mit anderen GWÖ-Unternehmen einzugehen und uns zu vernetzen. Die Polarstern GmbH wurde 2011 als Social Business gegründet. Hinter Polarstern steht kein Großkonzern, sondern eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam etwas verändern möchte und einander vertrauen. Wir begegnen unseren Kolleg:innen, Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Partner:innen, Lieferant:innen und Kund:innen auf Augenhöhe, mit Wertschätzung und Respekt, unabhängig von Herkunft, Alter, Religion oder anderen demographischen Merkmalen. Insbesondere in den Werten der Menschenwürde und der ökologischen Nachhaltigkeit fühlen wir uns den Bestrebungen der Gemeinwohl-Ökonomie sehr verbunden.

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?
Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?
Anja Simm, anja.s@polarstern-energie.de

Testat

s. nachfolgende Seite



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Auditprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:



Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	Polarstern GmbH
----------------	-----------------------	--------------------------	------------------------

M5.0 Vollbilanz	01.01.2020 – 31.12.2022	Auditor*In: Gitta Walchner
------------------------	--------------------------------	--------------------------------------

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 40 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 50 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 60 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 50 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 50 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 60 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 80 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 70 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 80 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 60 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen: 80 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 80 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 70 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 90 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 70 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 60 %

Testat gültig bis:
31.01.2026

BILANZSUMME:
599

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.

TestatID: 1eks4

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 10.01.2024

Bridget Knapper and Markus Müllenschläder / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207





A Lieferant*innen

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant*innen vorliegen?
- Wie wird auf Lieferant*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?
- Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Berichtsantwort

Als Energieversorger beziehen wir Ökostrom und Ökogas von Erzeuger:innen aus dezentralen Anlagen und versorgen damit unsere Kund:innen in ganz Deutschland. Den hohen Standard, den wir bei Polarstern bezüglich Menschenwürde setzen, möchten wir gerne auch bei unseren Lieferant:innen sehen. Ein Kriterium ist der Bezug möglichst regionaler Produkte - durch die Wahl deutscher und europäischer Produkte kann das Risiko einer Menschenrechtsverletzung deutlich reduziert werden. Ökologische Kriterien sind ein genauso wichtiges Kriterium. Zudem stellen wir uns immer wieder der Herausforderung, mit wettbewerbsfähigen Produkten unseren Einflussbereich im Sinne eines ökologisch und sozial nachhaltigen Wirtschaftens zu vergrößern.

2022 verteilt sich der Umsatz von Polarstern zu etwa 80 Prozent auf das Geschäftsfeld Strom, während Gas etwa 20 Prozent ausmacht. In der Beschaffung dieser Waren findet man auch fast neunzig Prozent unserer Einkaufskosten wieder. Die Kraftwerkspartner sind die mit Abstand wichtigsten Lieferanten für Polarstern. Unser Ökostrom und Ökogas werden dort unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt.

Wirklich Ökostrom von Polarstern wird in zwei bayerischen Laufkraftwerken in Wasserburg und in Feldkirchen am Inn nahe Rosenheim erzeugt. Der Betreiber der Kraftwerke, die VERBUND AG, ist der größte Stromkonzern Österreichs und ein erfahrener Partner im Bereich Erneuerbare Energien: 96 Prozent ihrer Erzeugung stammt aus Erneuerbaren Energien, wobei Strom aus Wasserkraft etwa 90 Prozent ausmacht (www.verbund.com). Die Erfüllung eines hohen ökologischen Standards dominierte in der Auswahl des Lieferanten gegenüber dem sozialen Standard. Jedoch wird das Risiko eines sozialen Risikos aufgrund der Beheimatung in Deutschland und Österreich als gering angesehen. Wie der integrierte Geschäftsbericht 2022 beispielhaft zeigt, ist nicht nur die ökologische, sondern auch die soziale Komponente der Nachhaltigkeit dem VERBUND ein wichtiges Anliegen. Etwa 3.700 Mitarbeitende erhalten dort individuelle und langfristige Entwicklungsmöglichkeiten. In einer Analyse 2021 bestätigte das Unternehmen seinen Fokus auf den Werten Versorgungs- und Arbeitssicherheit, Arbeitssicherheit, Innovation, Compliance und Transparenz. Bis Ende 2025 strebt VERBUND die konzernweite Zertifizierung nach ISO45001 an, dem internationalen Standard für Gesundheits- und Arbeitsschutz. Die Anstrengungen dazu laufen bereits. VERBUND hat 2021 bereits zum fünften Mal das Zertifikat „Audit berufundfamilie“ erhalten, ein Verfahren, das Arbeitgeber unterstützt, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst zu gestalten. Zusätzlich schätzen wir VERBUND für Anstrengungen im Bereich Gleichbehandlung, wie Ziele und Maßnahme zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Einkommensberichte zum Vergleich der Gehälter von Männern und Frauen. VERBUND ist Unterzeichner des UN Global Compact und unterstützt die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, insbesondere die zehn Prinzipien im Bereich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Um verantwortungsvolles



unternehmerisches Handeln systemisch zu verankern, wurde ein Managementsystem nach den Vorgaben der ONR 192500 („Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen“) implementiert. Die ONR 192500 setzt die Leitlinien der ISO 26000 für die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung um.

Wirklich Ökogas wird aus organischen Rest- und Abfallstoffen gewonnen. Ein Großteil wird bei der Verarbeitung von Zuckerrüben in Kaposvár, Ungarn erzeugt. Die dort ansässige Zuckerrübenfabrik wird von der Agrana-Tochter Magyar Cukor ZRT betrieben wird (www.agrana.com). An die Fabrik ist eine Biogasanlage angeschlossen, die mit den dort anfallenden, organischen Nebenprodukten aus der Zuckerproduktion (Rübenschnitzel und Rübenkraut) gespeist wird. Agrana sichert rund 40.000 Arbeitsplätze und hat in einem Verhaltenskodex die Wertvorstellungen des Unternehmens festgehalten. Nach eigenen Angaben unterstützt die Tätigkeit des Unternehmens primär vier der UN Sustainable Development Goals, zu welchen "Menschenwürdige Arbeit" (SDG 8) gehört. Im Berichtsjahr 2021/22 trat AGRANA, um ihr Engagement in Sozialbelangen weiter zu untermauern, auch dem UN Global Compact bei.

Dazu gehören unter anderem die ausdrückliche Ablehnung von Korruption, Diskriminierung und Kinderarbeit sowie die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Entlohnung der Mitarbeitenden. Ebenso ist das Unternehmen bestrebt, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sicherzustellen und unterstützt diverse soziale Projekte. Bei einem Besuch vor Ort, zuletzt im Dezember 2018, haben wir festgestellt, dass Kooperation und gegenseitiger Respekt im Mittelpunkt des Arbeits- und Führungsstils des Unternehmens stehen. Agrana unterstützt und fördert die Mitarbeitenden unter anderem mit individuellen Entwicklungsmaßnahmen. Kollaboration, Toleranz und Wertschätzung sind wichtige Aspekte für eine positive und zufriedenstellende Unternehmenskultur, die von unterschiedlichen Kulturen und Standorten geprägt wird.

Ein deutlich kleinerer, aber kritischer Teil des Umsatzes geht auf elektrische und elektronische Komponenten zurück, die wir im Segment Mieterstrom- und Ladelösungen einkaufen und unseren Kund:innen zur Verfügung stellen: Für die Bereitstellung von Ladesäulen und Wallboxen zum Laden von Elektroautos beziehen wir Komponenten von ABL, einem unabhängige Familienunternehmen aus der Nähe von Nürnberg (www.abl.de). ABL gehört zu den Pionieren der Elektromobilität und wurde mit dem Fokus auf Qualität, Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte ausgewählt. Zusätzlich zu dieser seit mehreren Jahren bestehenden Geschäftsbeziehung wird mit Alfen, einen niederländischen Hersteller, ein Lieferantenverhältnis aufgebaut (www.alfen.com). Der jährliche Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens weist Details zur eigenen Lieferkette auf, die eine detaillierte Beschäftigung mit dieser erkennen lassen. Aus den Sustainable Development Goals (SDG) fokussiert Alfen sich auf vier Ziele, wovon eines Menschenwürdige Arbeit (SDG8) darstellt. Alfen und Polarstern vereint das gemeinsame Ziel, die Energiewende voranzutreiben.

Im Bereich Mieterstrom installieren wir PV-Module, Wechselrichter, Unterkonstruktionen, Kabel, Zähler und Kommunikationstechnik. In der Bereitstellung der Komponenten setzen wir gliedern wir unsere Projektabwicklung wie im Anlagenbau üblich in Engineering, Procurement and Construction, kurz EPC. Der EPC ist Vertragspartner von Polarstern und in der Verantwortung, die elektrischen und elektronischen Komponenten von Herstellern zu beschaffen und bereitzustellen. Für dieses Lieferantenverhältnis suchen wir perspektivisch ein bis drei feste Partner, mit denen auch eine Diskussion strengerer sozialer Kriterien für die Lieferkette möglich ist. In den letzten Jahren wurde bereits analysiert, ob eine Umstellung auf deutsche Hersteller (insbesondere für die Solarpaneele) möglich ist. Zum derzeitigen Stand sind deren Preise nicht immer wettbewerbsfähig. Um im Sinne des größeren Klima-Impacts daran die Umsetzung des Mieterstromprojektes nicht scheitern zu lassen, nutzen wir in diesen Fällen die Produkte ausländischer Hersteller. China ist der weltweit größte Produzent von Solartechnologie. Das Land stellt ein Viertel der weltweiten Solarkapazitäten und sechs der zehn größten Hersteller von Solarmodulen stammen aus China. Chinesische Arbeitsbedingungen stehen jedoch regelmäßig in der Kritik. Wir sind uns des Zwiespalts bewusst, der sich aus dem Wunsch nach einer nachhaltigen Lieferkette und der Bereitstellung erneuerbarer Energien ergibt. Wir sehen letztlich in realisierten Mieterstromprojekten einen Mehrwert für die Energiewende und den dringend erforderlichen Klimaschutz zum Erhalt eines lebenswerten Planeten, der diese Entscheidung für eine Umsetzung auch mit Produkten asiatischer Hersteller rechtfertigt. Zugleich wächst mit dem öffentlichen Interesse an Solarenergie der Druck auf Hersteller weltweit, menschenwürdige Arbeitsbedingungen umzusetzen.



Deutlich leichter direkt umzusetzen ist die Versorgung unseres Büros mit Lebensmitteln und Büromaterialien aus fairen Lieferketten und Partnern. Lieferant:innen, die Wert auf Fairness, Wahrung von Menschenwürde und einen Anspruch an ökologische Nachhaltigkeit stellen, sind hier selbstverständlich unsere gewählten Partner. Beispiele dafür sind Lebensmittel und Drogerieprodukte aus verschiedenen regionalen Biomärkten wie VollCorner, Alnatura oder der Bio-Marktgemeinschaft eG („Stemmerhof“) sowie dem Drogeriemarkt dm. Die dm Drogeriemarkt GmbH wirbt mit guten Arbeitsbedingungen – insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit- und Teamgestaltung. In den Märkten wird zum Beispiel mit ergonomischen Kassierstühlen und mit leichten Paletten auf die Gesundheit der Mitarbeitenden geachtet. In jedem Markt gibt es ein Expertenteam für die Themen Gesundheit, Soziales und Arbeitssicherheit.

In der Zusammenarbeit mit Dienstleistungspartnern erwarten wir gegenseitigen respektvollen und vertrauensvollen Umgang, der sich auch in einer langen Zusammenarbeit und stetigem Austausch auf allen Ebenen manifestiert. Beispiele dafür aus dem Berichtszeitraum sind die Internet-Agentur schalk & friends und der Energiewirtschafts-Dienstleister envera, der Wechselmanagement, Abrechnungen, Kund:innenbetreuung und Energiedatenmanagement übernimmt. Zu Marketingzwecken arbeiten wir mit Awin, Facebook, Google und anderen Netzwerken, die sich für das Online-Marketing etabliert haben. Über nachweislich faire Arbeitsbedingungen verfügen sie nicht. Wir bevorzugen Online-Marketing-Maßnahmen, um Ressourcen zu schonen. Notwendiges Werbematerial drucken wir bei Kawi Druck, einer lokalen Münchener Druckerei. Kawi Druck wurde uns über das Netzwerk der Gemeinwohl-Ökonomie als Ergebnis eines Lieferantenvergleichs empfohlen. Die Druckerei ist ein Beispiel dafür, wie Polarstern auf der Suche nach Geschäftspartnern gerne aus GWÖ- oder B Corp-Netzwerk nutzt.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2022:

Branche	Ausgaben (in €)
Material, Stoffe und Waren	53.613.022
Personalkosten	2.544.151
Sonstige Kosten	1.618.917
Werbe- und Reisekosten	560.000
Abschreibungen	381.093
Raumkosten	183.723

2021:

Branche	Ausgaben (in €)
Material, Stoffe und Waren	40.386.204
Personalkosten	1.827.265
Sonstige Kosten	605.309
Werbe- und Reisekosten	578.045
Abschreibungen	436.531



Raumkosten	98.980
------------	--------

2020:

Branche	Ausgaben (in €)
Material, Stoffe und Waren	24.259.409
Personalkosten	1.414.878
Sonstige Kosten	183.796
Werbe- und Reisekosten	527.741
Abschreibungen	346.491
Raumkosten	71.712

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden

2022: 95 %

2021: 95 %

2020: 95 %

Schätzwert

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Anfrage bei Lieferant:innen nach Informationen zur weiteren Lieferkette

Unsere Lieferanten werden aufgefordert, Informationen zu ihrer weiteren Lieferkette aufzuzeigen.

Etablierung eines Partnernetzwerks für Installations- und Instandhaltungsarbeiten in Polarsternschwerpunktregionen (AC/PV/Zähler/E-Mob/Wärme)

A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?

Berichtsantwort

Auf Grundlage unserer Recherchen, unserer Lieferant:innenbewertung in der Vergangenheit anhand eines Fragebogens und persönlicher Erfahrungen können wir bestätigen, dass uns keine Verletzungen der Menschenwürde bei unseren wesentlichen Lieferunternehmen – den Wasserkraftwerken, den Biogasanlagen, Nahrungsmittel- und Bürobedarfsherstellern und unseren weiteren Dienstleistern – bekannt sind. Der Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind, wird als gering eingeschätzt.

Die problematischsten Komponenten innerhalb der Lieferkette sind elektrische und elektronische Komponenten des Ladelösungen- und Mieterstromsegments. Insbesondere aufgrund der Produktion in Asien und den vorherrschenden Produktionsbedingungen, gibt es ein erhöhtes Risiko auf Verletzungen der Menschenwürde. Wir stellen uns dieser Problematik und wägen Anpassungen in der Lieferkette ab.



Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2022: 10 %

2021: 10 %

2020: 10 %

Schätzwert

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

2022: 90 %

2021: 90 %

2020: 90 %

Schätzwert

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Berichtsfragen

- Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?
- Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?
- Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

Berichtsantwort

Wir wählen unsere Lieferant:innen nach den Kriterien Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, Ökologie und gesellschaftlichem Mehrwert und orientieren uns dabei an Zertifikaten und Ausrichtungen wie GWÖ oder B Corp. B Corp ist eine globale Zertifizierung, die das positive Wirken von Unternehmen unter anderem in Bezug auf existenzsichernde Vergütung und berufliche Weiterentwicklung evaluiert. Auch Weiterempfehlungen aus unserem Netzwerk berücksichtigen wir bei der Partner- und Lieferantenauswahl.

Wir haben zuletzt 2019 einen Lieferant:innenfragebogen durchgeführt, der sich ebenfalls mit Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette beschäftigt. Aufgrund der Herausforderungen und Belastungen der Unternehmen im Zuge der Corona-Pandemie und der Energiekrise wurde eine erneute Lieferant:innenbefragung verschoben.

Polarstern unterhält mit vielen Partner- und Lieferant:innenunternehmen seit Geschäftsbeginn 2011 bzw. vielen Jahren eine Geschäftsbeziehung, was die gegenseitige Wertschätzung und auch den gegenseitigen wirtschaftlichen Mehrwert untermauert. Da keine einseitige Marktmacht besteht – weder beim Partner/Lieferant noch bei uns – ist von einer für beide Seiten wertvollen Partnerschaft auszugehen. Aufgrund unseres Vordringens in immer wieder neue, teilweise auch noch sehr innovative Segmente, wird die Lieferkette stetig um neue Geschäftsbeziehungen ergänzt. Dazu gehören sowohl etablierte Unternehmen als auch Start-Ups. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehungen beträgt schätzungsweise zwischen 5 und 7 Jahren.

Eine faire Preis- und Vertragsgestaltung ist für uns selbstverständlich. Insbesondere mit unseren beiden größten Lieferanten, den Partner-Kraftwerken pflegen wir im operativen Alltag sehr gute Beziehungen, die auf Augenhöhe und auf Basis gegenseitigen Respekts geführt werden.

Verifizierungsindikatoren

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen

2022: 6 Jahre

2021: 6 Jahre

2020: 6 Jahre

Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?
- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Berichtsantwort

Ein fairer und solidarischer Umgang mit allen Anspruchsgruppen ist für uns selbstverständlich. Werte wie Solidarität und Gerechtigkeit, sind ein tiefer Bestandteil der Unternehmenskultur. Wir versuchen, sofern es uns möglich ist, Gütesiegel als geforderte Leistungsmerkmale in die Leistungsbeschreibungen aufzunehmen. Der Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde, wird auf 90 Prozent geschätzt. Um einige konkrete Beispiele zu einem fairen Umgang zu nennen: wir organisieren mit unserem Partner-Laufwasserkraft regelmäßig Besuche vor Ort, die nicht nur Kund:innen einen Mehrwert bieten, sondern auch dem Kraftwerk ermöglichen, Fortschritte ihrer Arbeit aufzuzeigen. Auf Medienanfragen, die die Kraftwerke betreffen, gehen wir aktiv auf unsere Partner:innen zu, um Transparenz sicherzustellen und gemeinsam Antworten abzustimmen. Insbesondere im Zuge der Energiekrise kam es vermehrt zu Anfragen, die Lieferant:innen betrafen, über die wir sie informiert und uns bezüglich einer Antwort mit ihnen abgestimmt haben.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

2022: 75 %

2021: 75 %

2020: 75 %

Schätzwert

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2022: 90 %

2021: 90 %

2020: 90 %

Schätzwert

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Berichtsfragen

- Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant*innen, und wie wird sie eingesetzt?



- Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?
- Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

Berichtsantwort

Wir übernehmen Verantwortung für unser wirtschaftliches Handeln gegenüber Umwelt und der Gesellschaft, indem wir unter anderem wichtige Grundsätze und Anforderungen an unsere Lieferant:innen definieren. Insgesamt weist die Polarstern GmbH mit seiner Ausrichtung als Social Business und mit seiner Größe ein sehr geringes Risiko zur Ausnutzung der Marktmacht auf.

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?
- Welche Arten von Energie und Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?
- Nach welchen Kriterien werden Rohwaren, Produkte, Dienstleistungen ausgewählt?
- Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?
- Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?
- Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?
- Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Berichtsantwort

Alles, worüber wir uns den Kopf zerbrechen und das Herz zerreißen, was wir anbieten und entwickeln, hat das Ziel, wirklich jedem die beste Energiewende zu ermöglichen. Die Minimierung von ökologischen Auswirkungen durch menschliche Aktivität steht im Zentrum unserer Unternehmensaktivität. Die Bereitstellung von unseren Energietarifen und -lösungen wird ermöglicht durch Kraftwerksbetreiber und Partner, die sich das gleiche Ziel gesetzt haben, nämlich die Energiewende voranzubringen.

Wie bereits erwähnt, sind unsere wichtigsten Lieferant:innen die Betreiber:innen zweier Laufwasserkraftwerke und eines Gaskraftwerks. Der Betreiber der Wasserkraftwerke, die VERBUND AG, von der wir unseren Ökostrom beziehen, strebt auf allen Wertschöpfungsstufen nach ökologischer und ökonomischer Exzellenz und entspricht höchsten Umweltstandards. Der schonende Ausbau von erneuerbaren Energieformen ist dabei ein besonders wichtiges Anliegen. Zur Sicherung und Verbesserung der Artenvielfalt von Tieren und Pflanzen investiert die VERBUND AG in den Umweltschutz und setzt ökologische Maßnahmen um. Für Renaturierungen und die Herstellung der Durchgängigkeit von Flüssen sind bis 2027 Ausgaben von rund 280 Mio. € vorgesehen. Fischwanderhilfen ermöglichen heute bereits den Erhalt der natürlichen Wanderwege von Fischen, Krebsen und Mikroorganismen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Artenvielfalt. Mit Uferschutzmaßnahmen wird darüber hinaus neuer Lebensraum für Wasservögel, Frösche und Schmetterlinge geschaffen. Das Unternehmen beschäftigt speziell ausgebildete Umweltbeauftragte und arbeitet konsequent daran, seine CO₂-Emissionen konstant zu senken. Alle Standorte des VERBUND haben eine Zertifizierung für ein Umweltmanagementsystem. Die Laufwasserkraftwerke stellen einen minimalen Eingriff in die Umwelt dar und liefern dafür zuverlässig Energie. Bis auf Instandhaltungsarbeiten werden keine weiteren Ressourcen für den Betrieb benötigt. Damit ist diese Art der Energiegewinnung eine Variante mit minimalen Umweltauswirkungen.

Unser Biogas ist wie bereits in A1.1 im Detail beschrieben, ein Nebenprodukt der bestehenden Zuckerproduktion aus Zuckerrüben sowie aus Rest- und Abfallstoffen. Es entsteht in einer an eine ungarische Zuckerfabrik angeschlossenen Biogasanlage, welche Zuckerrübenreste verarbeitet. Im Vergleich zu einer mit Erdgas betriebenen Heizung, stellt Ökogas eine deutlich ökologisch höherwertige, klimabewusstere Alternative dar. Schon ein Haushalt in einem Mehrfamilienhaus, der eine Wohnfläche von 70 m² mit echtem Biogas beheizt, spart laut Heizspiegel im Vergleich zur Nutzung von fossilem



Erdgas bereits 2,2 Tonnen CO₂. Wenn man bedenkt, dass der CO₂-Ausstoß pro Kopf in Deutschland laut Umweltbundesamt bei 10,5 Tonnen pro Jahr liegt, wird der Effekt schnell sichtbar.

Für uns ist es wichtig zu erwähnen, dass ausschließlich organische Rest- und Abfallstoffe sowie im Falle der Tarife Wirklich Ökogas Vegan und Wirklich Ökogas GEG Energiepflanzen für die Biogasproduktion genutzt werden. Bei unserem Hauptprodukt, Wirklich Ökogas, werden wie gesagt Rest- und Abfallstoffe verwertet und keine zusätzliche Konkurrenz zu anderen Nutzungsvarianten erzeugt. Ganz klar lehnen wir Massentierhaltung ab und haben eine Nutzung von Gülle aus Tierhaltung bei unserer Ökogaserzeugung explizit ausgeschlossen. Unsere zugekauften Energieprodukte Ökostrom und Ökogas sind zu 100 Prozent ökologisch höherwertige Alternativen verglichen zu fossilen Tarifen und weisen dementsprechend eine deutlich bessere Umweltbilanz auf.

Ein weiteres Strom-Produkt, Wirklich Mieterstrom, wird in über 160 Mieterstromanlagen in Deutschland auf Photovoltaik-Dachanlagen erzeugt. Um dies zu ermöglichen, bezieht Polarstern Komponenten für Elektrik und Elektronik über Drittlieferanten. Wie bereits in Kapitel A1 beschrieben, ergibt sich durch die Produktion außerhalb von Europa ein erhöhtes Risiko für in Kauf genommene Umweltschäden. Seit die Regierung Chinas der Umweltverschmutzung den Kampf angesagt hat, sind jedoch auch hier positivere Entwicklungen im Sinne einer intakten Umwelt zu beobachten. China ist der weltweit größte Hersteller von Windturbinen, Solarmodulen und Elektroautos.

Da es in der Energiebranche nach wie vor nur wenige Unternehmen gibt, die auf einen ökologischen Einkauf von Strom und Gas achten, sondern Kohlestrom und Erdgas bevorzugen, hebt sich Polarstern mit dem ausschließlichen Bezug von ökologischen, erneuerbaren Produkten deutlich von anderen Energieversorgern ab. Neben Polarstern gibt es keinen weiteren Energieversorger, der sowohl bei Strom- als auch bei Gastarifen auf 100 Prozent Ökoenergie setzt!

Polarstern hat darüber hinaus auch keinerlei Beziehungen zu Atom- und Kohlekraftwerken sowie zu anderen fossilen Kraftwerken. Das zertifiziert vor allem das Grüner Strom-Label, aber auch Öko-Test prüft dies regelmäßig. Im Robin Wood-Ökostrom-Report 2020 wurden Energieversorger auf vier Kriterien zum Nutzen für die Umwelt überprüft. Dabei wurden 1.200 Anbieter mit Ökostromtarifen untersucht – nur sieben Prozent der Anbieter sind potentiell empfehlenswert. Wenige Unternehmen sind so konsequent nachhaltig ausgerichtet wie Polarstern.

Für unseren Büroalltag kaufen wir Lebensmittel und andere Produkte überwiegend in regionalen Biomärkten ein und entscheiden uns bevorzugt für die ökologisch bessere Alternative, trinken Leitungswasser und nutzen gebrauchte Laptops für die Arbeit. Wir achten bei jedem Einkauf auf Regionalität, Qualität, Zuverlässigkeit und Zertifizierungen der Lieferant:innen und Produkte. Unseren Kaffee kaufen wir beispielweise bei Coffee Circle ein, einem Unternehmen aus Berlin, das den Kaffee nicht nur direkt bei den Produzenten einkauft, sondern auch angemessene Preise für hochwertige Qualität und ökologischen Anbaumethoden zahlt. Damit wird die Lebensqualität der Bauern und Bäuerinnen vor Ort verbessert. Hinzu kommen Investitionen in soziale Projekte, die Coffee Circle gemeinsam mit den Menschen vor Ort umsetzt.

Nudeln, Soßen und Zubehör für die wöchentliche Polarstern-Penne, frisches, unverpacktes Obst und eine Grundausstattung an Tee und Gewürzen kaufen wir in Bio-Qualität bei Alnatura, der Bio-Marktgemeinschaft eG, VollCorner und dem Biomarkt LaSelva ein. Wie weiter in Kapitel C3 beschrieben, wird auf wenige Ausnahmen alles in Bioqualität beschafft. Unsere Drogerie-Produkte wie Toilettenpapier oder Seife sind ökologische/recycelte Alternativen, die wir beim Drogeriemarkt dm einkaufen. Unseren Bürobedarf beziehen wir in notwendigen Mengen bei memo, einem Ökoversandhandel.

Bei manchen Lieferant:innen haben wir leider keine Entscheidungsmacht, so wird zum Beispiel die historische Dampfheizung in unserem Büro zentral mit Heizöl betrieben. Wir regen regelmäßig dazu an, auf Ökogas umzusteigen, jedoch müsste ein Austausch der Heizung mit dem Denkmalschutz geklärt werden und wäre laut Hausverwaltung finanziell nicht tragbar.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind



2022: 95 %
2021: 95 %
2020: 95 %
Schätzwert

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

2022: 95 %
2021: 95 %
2020: 95 %
Schätzwert

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Lieferant*innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?
- Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Berichtsantwort

Wir können bestätigen, dass uns für den Großteil unserer Lieferkette keine hohen schädlichen Umweltauswirkungen bekannt sind. Dort, wo geringe ökologische Risiken bzw. Informationslücken in der Zulieferkette bekannt sind, bemühen wir uns weiterhin, ausstehenden Rückmeldungen und weitere Informationen einzufordern und wenn nötig, den Zulieferer zu wechseln.

Die problematischste Komponente innerhalb der Lieferkette sind elektrische und elektronische Komponenten im Mieterstrom und in der Ladeinfrastruktur. Insbesondere aufgrund der Produktion in Asien, den dort vorherrschenden Produktionsbedingungen und der in Kauf genommenen Umweltverschmutzung gibt es ein erhöhtes Risiko auf schädliche Umweltauswirkungen. In den letzten Jahren ist ein Bewusstseinswandel der chinesischen Regierung erkennbar. China investiert unter anderem inzwischen höhere Summen in die Entwicklung erneuerbarer Energien als alle anderen Staaten.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen

2022: 0 %
2021: 0 %
2020: 0 %
Schätzwert

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Berichtsfragen

- Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?
- Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?
- Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Berichtsantwort

Wir haben uns grundsätzlich dem Thema Transparenz verpflichtet und wollen auch bei unseren Lieferant:innen keine Ausnahme machen. Um Partizipation und Transparenz in unserer Zulieferkette noch weiter zu fördern, setzen wir bei unseren Lieferant:innen und Partnern auf eine direkte und persönliche Geschäftsbeziehung auf Augenhöhe. Wir bauen auf respektvolles Miteinander, regelmäßige Abstimmung sowie konstruktives Feedback. Dabei gibt es für Lieferant:innen feste Gesprächspartner:innen bei Polarstern, die bei Bedarf die Verbindung zu weiteren Mitarbeitenden herstellen. Auf Basis unserer Lieferant:innenliste können wir festhalten, dass für einige unserer Lieferant:innen Transparenz und Mitentscheidung ganz besonders wichtig sind: Dies gilt insbesondere für Mitglieder mit GWÖ- und/oder B Corp-Zertifizierung. Auch freie Mitarbeitenden haben uns bei persönlichen Gesprächen überzeugt und wurden deshalb als Lieferant:innen ausgewählt.

Sowohl bei der VERBUND AG als auch bei Agrana, unseren zwei größten Lieferant:innen, gibt es einen Betriebsrat, der die Arbeitnehmer vertritt und in alle wichtigen Entscheidungen miteinbezogen wird. In ihren Geschäftsberichten legen unsere zwei Haupt-Lieferant:innen außerdem transparente Zahlen und andere Ein-/Auskünfte über das Unternehmen offen. Bei Agrana konnten wir uns persönlich davon überzeugen, dass die Mitarbeitenden in Eigenverantwortung handeln und selbst Entscheidungen treffen, die für den Erfolg und die Entwicklung des Unternehmens wichtig sind. Offene Kommunikation und der Austausch von Informationen auf allen Ebenen sind die Regel. Auch mit der VERBUND AG stehen wir im regelmäßigen, persönlichen Kontakt. Durch die regelmäßige Überprüfung unserer Produkte durch TÜV Nord und Öko-Test wird zusätzliche Transparenz erzeugt.

Beim Einkauf für unseren Büroalltag achten wir auf diverse Gütesiegel wie Bioland, Demeter, Blauer Engel, FSC oder das Fairtrade-Label. Missstände werden durch einen zeitnahen Lieferant:innenwechsel sanktioniert. Auch diesen Bereich haben wir in der Lieferant:innenbefragung inkludiert, um ein noch besseres Gefühl bezüglich der Fairness unserer Partnerunternehmen zu bekommen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Implementierung einer ERP-Software zur Verbesserung der Transparenz von Finanzflüssen und als Basis professioneller Rechnungsverwaltung

Eine Enterprise-Resource-Planning (ERP)-Software soll im Unternehmen etabliert werden, die die Transparenz von Finanzflüssen erhöht und einen schnelleren Überblick ermöglicht. Dies hilft sowohl intern, und ist gleichzeitig eine Basis für professioneller Rechnungsverwaltung mit Lieferant:innen.



A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?
- Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?
- Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Berichtsantwort

Der geschätzte Anteil der eingekauften Produkte, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt, liegt bei rund 85 Prozent. Dazu zählen wir auch die unabhängige Überprüfung unserer Produkte durch TÜV Nord und Öko-Test, die zusätzliche Transparenz für Polarstern und die betroffenen Lieferant:innen schafft.

Der geschätzte Anteil der Lieferant:innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden, liegt bei 100 Prozent. Unser Umgang mit Lieferant:innen erfolgt auf Augenhöhe, Feedback ist willkommen und wird berücksichtigt. Ein konkretes Beispiel für Transparenz in der Umsetzung: Lieferant:innen werden teilweise in unser Projektmanagement-Tool Asana integriert und gewinnen auf diesem Weg Einsicht und Verständnis zu größeren Zusammenhängen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

2022: 85 %

2021: 85 %

2020: 85 %

Schätzwert

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Schätzwert

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



B Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Berichtsfragen

- Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?
- Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Berichtsantwort

In der Energiebranche beträgt der durchschnittliche Eigenkapitalanteil 2021 30 bis 50 Prozent (je nach Unternehmensgröße). Polarstern ist Ende 2022 11,5 Jahre alt. Die Gründung im Frühjahr 2011 und der Aufbau der Polarstern GmbH verlangten finanzielle Mittel, die rein aus Eigenkapital nicht zu stemmen gewesen wären. Deshalb wurden eine Reihe an Darlehen mit qualifiziertem Rangrücktritt an Freund:innen, Familie und das Netzwerk der Gründer ausgegeben. Pro Eigenkapitalgeber:in beruht die Beziehung nicht nur auf finanziellen Aspekten, sondern auf Erfahrungsaustausch und einer gemeinsamen Weiterentwicklung.

Vor der Gründung wurden verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten wie Crowdfunding oder eine Genossenschaft in Erwägung gezogen, jedoch nicht umgesetzt. Wir wollten den Gründungs- und Führungsprozess so unkompliziert wie möglich gestalten und haben uns deshalb dagegen entschieden. Es wurden keine konventionellen Kredite aufgenommen.

Im Bilanzierungszeitraum sank die Eigenkapitalquote bei Polarstern von 26 auf 17 Prozent. Tatsächlich wurde das Eigenkapital in absoluten Zahlen erhöht. Gleichzeitig stieg der Fremdkapitalanteil jedoch überproportional an, weil das Vertrauen in unsere Aktivität erfreulicherweise größere Investitionen und damit Darlehen erlaubte. Dies bewerten wir als positiv und streben keine weitere Erhöhung der Eigenkapitalquote an.

(Quelle: <https://www.bet-energie.de/strategieentwicklung/pm-rentabilitaet-energieversorger>)

Verifizierungsindikatoren

Eigenkapitalanteil

2022: 17 %

2021: 14 %

2020: 26 %

Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2022: 40 %

2021: 40 %

2020: 40 %

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Berichtsfragen

- Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?
- Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Berichtsantwort

Unser Hauptpartner für Finanzen ist die GLS Bank, die größte nachhaltige Bank Deutschlands. Hierüber laufen auch die Geschäftskonten mit unseren Kund:innen. Darüber hinaus werden Finanzierungen über die Triodos Bank N.V. Deutschland und die Münchner Bank eG, eine lokale Genossenschaftsbank, ermöglicht.

In unseren Investitionen arbeiten wir zudem enger mit der Deutschen Kreditbank AG (DKB) zusammen. Wir profitieren von Innovationskrediten über die KfW, für die wir uns als innovatives Unternehmen in unseren Bestrebungen im Mieterstrombereich qualifizieren konnten.

Verifizierungsindikatoren

Fremdkapitalanteil

2022: 83 %

2021: 86 %

2020: 74 %

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Berichtsfragen

- Welche Finanzpartner*innen hat das Unternehmen?
- Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Berichtsantwort

Unser Finanzpartner sind die GLS Gemeinschaftsbank eG und die Triodos Bank N.V. Deutschland. Beide handeln nachhaltig, mitarbeitendenorientiert und investieren ausschließlich in zukunftsweisende sozial-ökologische Geschäftsbereiche wie zum Beispiel Bio-Bauernhöfe und Bildungseinrichtungen. Die GLS Bank ist die erste soziale und ökologische Bank, die Kredite ausschließlich an nachhaltige Unternehmen in Deutschland vergibt. Beim „Fair Finance Guide“ erhielt die GLS-Bank zum wiederholten Mal die höchste Punktzahl und ist nebenbei einer der größten Geldgeber erneuerbarer Energieprojekte in Deutschland. Unser dritter Finanzpartner, die Münchner Bank eG, steht als genossenschaftliche Bank ebenfalls für werteorientiertes Handeln und ist eine Münchener Traditionsbank.



Die DKB hat laut "Fair Finance Guide" Stand Februar 2022 noch einiges aufzuholen, entwickelt sich jedoch zunehmend zu einer nachhaltigen Bank. Laut eigenen Aussagen ist sie die nachhaltigste Bank unter den Top-20-Banken in Deutschland. 73 Prozent ihrer Kredite für Geschäftskund*innen und damit 53 Mrd. € tragen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) bei. Wir schätzen sie als erfahrene Partnerin in der Finanzierung größerer Projekte: Seit 26 Jahren finanziert die DKB Erneuerbare Energien und ist mit einem Kreditvolumen von mehr als 13 Mrd. € (31.12.2022) die größte Finanzierin der Energiewende in Deutschland. Die KfW ist eine der führenden Förderbanken der Welt. Mit ihren Finanzierungs- und Förderleistungen handelt sie im Sinne der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und trägt weltweit zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) bei (www.kfw.de). Mit der Vergabe von Innovationskrediten beispielsweise für Investitionen in größere Projekte zur Energiewende gibt sie der Hausbank und dem Unternehmen Sicherheit und reduziert so das Risiko der Investition.

Weiterhin arbeiten wir seit vielen Jahren eng mit Framtid, einem unabhängigen und nachhaltigen Finanz- und Versicherungsmakler zusammen. Framtid hat sich auf Finanz- und Nachhaltigkeitskonzepte für kleine und mittlere Betriebe und Sozialunternehmen spezialisiert. Andreas Wietholz, der Geschäftsführer, hat auch die transparente® (www.transparente.de), unsere nachhaltige betriebliche Altersvorsorge, mit initiiert und ist somit ein hervorragender Partner für uns. Die Beiträge werden 100 % sozial und ökologisch investiert – passend zur Gemeinwohl-Orientierung. Dabei gibt es klare Ausschlusskriterien (wie Atomenergie, Spekulation mit Nahrungsmitteln, Fossile Energieträger, Streubomben) und auch Positivkriterien (wie Klimaschutz, Ökologisches Bauen, Integrative Gesundheitseinrichtungen). (Quelle: <https://www.fairfinanceguide.de>)

Verifizierungsindikatoren

Bis zu drei wesentliche Finanzpartner*innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Berichtsfragen

- Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden, und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?
- Welche Ansprüche stellen die Eigentümer*innen an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Berichtsantwort

Die finanzielle Weiterentwicklung von Polarstern ist für uns wichtig, damit wir unsere gesellschaftliche und ökonomische Wirkung konstant verstärken können. Wir investieren vor allem in zusätzliche Mitarbeitende. Geschäftsfelder wie Mieterstrom werden ausgebaut und in Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energie wird weiter investiert.

Ein Teil unserer Ausgaben fließt außerdem in die Instandhaltung unseres Büros und der Ausstattung, um alle Bedürfnisse eines wachsenden Teams und auch eines verstärkt hybriden Arbeitens zu erfüllen (vgl. Themenbereich A1). Wir re-investieren unsere Gewinne in das Wachstum von Polarstern, um unseren Impact kontinuierlich auszubauen.

Gewinne werden dem Eigenkapital zugeführt. Wir arbeiten mit einem Business Plan inklusive Simulationsberechnungen, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu garantieren und erforderliche Investitionen einzuleiten. Wir verstehen das in die Gesellschaft investierte Kapital als Ressource, welche dem Unternehmen ein gesundes Wachstum aus eigener Kraft ermöglicht. Besondere Ansprüche an Kapitalerträge stellen wir nicht. Siehe dazu auch Kapitel B4.1. Polarstern soll rein aus dem operativen Geschäft heraus weiterhin profitabel sein. Weiterhin ist unser Geschäftsmodell auf eine langfristige Zukunft und nachhaltiges Wirtschaften ausgerichtet.

Verifizierungsindikatoren

Mittelüberschuss aus laufender Geschäftstätigkeit

Gesamtbedarf Zukunftsausgaben

Getätigter strategischer Aufwand

2022: 3.580.000 €

2021: 2.859.996 €

2020: 2.854.510 €

Anlagenzugänge

2022: -53.549 €

2021: 225.436 €

2020: 296.189 €

Zuführung zur Rücklage

2022: 1.033.372 €

2021: 111.276 €

2020: 299.777 €

Auszuschüttende Kapitalerträge



2022: 0 €

2021: 0 €

2020: 0 €

Auszuschüttende Kapitalerträge in % vom Stamm- oder Grundkapital

2022: 0 %

2021: 0 %

2020: 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmittel

Berichtsfragen

- Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?
- Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?
- Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen ausbezahlt?

Berichtsantwort

Im Berichtszeitraum wurde unser Standort nicht geschlossen / verändert und keine Arbeitsplätze abgebaut. Es gab keine betrieblichen Kündigungen und wir beteiligen uns weiterhin am Schaffen von Erwerbstätigkeit. Das erwirtschaftete Geld wird in das Unternehmen selbst und in Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien investiert. Es gab keine Ausschüttung an Gesellschafter.

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Berichtsfragen

- Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?
- Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt, und welche Förderprogramme können genutzt werden?
- Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?
- Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

Berichtsantwort

Alle Investitionen, die wir tätigen, dienen der Weiterentwicklung und Aufrechterhaltung unseres Geschäftsmodells sowie der Förderung der weltweiten Energiewende. Der bewusste und verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ist fester Bestandteil von Investitionsentscheidungen. Relevanten ökologischen Sanierungsbedarf sehen wir in den eigenen Anlagen momentan keinen. Seit der Gründung von Polarstern investieren wir kontinuierlich steigende Beträge in die Energiewende hier bei uns in Deutschland. Für jede von Polarstern-Kund:innen verbrauchte Kilowattstunde ist ein fixer Betrag für die diese Neuanlagenförderung reserviert (pro Kilowattstunde Ökogas 0,21 Cent (netto), pro Kilowattstunde Ökostrom 1,0 Cent (netto)). Dass die Beträge auch wirklich diesem Zweck zugeführt werden, kontrollieren unabhängige Stellen wie der TÜV Nord und der Grüner Strom-Label e.V., die uns jährlich zertifizieren. Eine Liste der durch das Grüner Strom-Label zertifizierten Investments in den Ausbau der Erneuerbaren Energien findet sich unter <https://www.polarstern-energie.de/oekostrom/oekostrom-investitionen/>.

Der Großteil unserer Investitionen geht in Mieterstromanlagen. Mit dieser Art der dezentralen, erneuerbaren Energieversorgung auf großen Mehrparteiengebäuden treiben wir die Energiewende voran und bringen die Vorteile lokal erzeugter Energie direkt zu den Menschen. Die Mieterstromprojekte sind vielfältig und reichen vom geförderten Wohnungsbau (Sozialwohnungsbau) bis hin zu Bestandsgebäuden und besonders energieeffizienten Gebäuden in Holzbauweise nach höchstem Energieeffizienzstandard.

Verifizierungsindikatoren

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

2022:

Geplante Investition	Betrag (in €)
Geplante Investition	1.380.000

2021:

Geplante Investition	Betrag (in €)
Geplante Investition	1.118.871



2020:

Geplante Investition	Betrag (in €)
Geplante Investition	1.054.510

Realisierung der ökologischen Sanierung

2022:

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Getätigte Investition	1.380.000	100

2021:

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Getätigte Investition	1.118.871	100

2020:

Getätigte Investition	Betrag (in €)	Anteil (in %)
Getätigte Investition	1.054.510	100

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Berichtsfragen

- In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?
- Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Berichtsantwort

Alle liquiden Mittel, Rücklagen und Sicherheiten liegen auf Konten ethisch-nachhaltiger Finanzdienstleister wie der GLS Gemeinschaftsbank eG und der Triodos Bank N.V. Deutschland.

Sofern die Polarstern GmbH als Darlehensgeberin auftritt, dann stets mit dem Zweck, die Energiewende voranzubringen. Finanzielle Rendite spielt bei den Darlehen eine sehr untergeordnete Rolle und müssen lediglich einem Drittvergleich standhalten. Die Darlehen sind als Rangrücktrittsdarlehen gestaltet. Dies zeigt sich in unserem Engagement in Madagaskar, wo wir durch unsere gemeinwohlorientierte Geldanlage die Finanzierung dezentraler, erneuerbarer Erzeugungsanlagen ins Rollen bringen und dadurch weitere Kapitalgeber ins Boot holen.

Für jeden Vertrag investieren wir zusätzlich 20 € jährlich in die Energiewende weltweit. Über den Bau dezentraler Energieerzeugungsanlagen verbessern wir die sozialen und ökologischen Zustände in Kambodscha und Madagaskar.



Unsere Partner wie das Social Business Africa GreenTec sichern die Langfristigkeit und Sinnhaftigkeit der Investitionen ab.

Zur Absicherung der erwarteten sozial-ökologischen Wirkung in Madagaskar sind wir im engen Austausch mit dem Partner Africa GreenTec. Monatliche Videokonferenzen sind etabliert, zusätzlich werden regelmäßig Zahlen und Impact-Berichte geliefert. Wir haben uns auch selbst ein Bild vor Ort gemacht (eine privat finanzierte Reise – aber mit vor Ort geschäftlichen Aktivitäten), um das Projekt, die Menschen im ersten Dorf, das wir elektrifiziert haben, persönlich kennenzulernen.

Verifizierungsindikatoren

Finanzierte Projekte
Fonds-Veranlagungen

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Berichtsfragen

- Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?
- Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?
- Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Berichtsantwort

Es gibt bei Polarstern unterdurchschnittlich wenig Abhängigkeit von fossilen Energieträgern, tatsächlich liegt der Fokus des Unternehmens schließlich auf der Energiewende. Eine Abkehr von fossilen Energieträgern ist ohne Gefährdung des Geschäftsmodells zu schaffen und Ziel des Unternehmens, dies in Deutschland und weltweit zu stärken.

Bezüglich unseres Standorts: Unser Strombedarf wird aus erneuerbaren Energien gedeckt. Momentan wird unser Büro über eine zentrale Heizung des Lindwurmhofes geheizt, auf deren Umrüstung wir nur bedingt Einfluss haben. Polarstern besitzt im Berichtszeitraum vier Dienstfahrzeuge, von denen zwei elektrisch betrieben werden. Alle Mitarbeitenden halten sich an unsere „No-Fly Policy“ in der DACH-Region.

Bezüglich unserer Produkte: Zur Gewinnung von Ökogas werden ausschließlich Rest- und Abfallstoffe sowie Energiepflanzen genutzt. Letztgenanntes ist für das Angebot eines Ökogastarifs Voraussetzung, welches die gesetzlichen Kriterien des GEG erfüllt. Auch unsere Partner-Laufwasserkraftwerke verbrauchen keine ökologisch bedenklichen Ressourcen in der Stromproduktion. Das problematischste Element unserer Geschäftstätigkeit stellt die Verwendung von Solarpanelen dar. Für die Kompensation des Energieaufwands bei der Solar modul-Herstellung im Mieterstromsegment muss eine möglichst lange Betriebszeit sichergestellt werden. Das Risiko eines Schadens für die Umwelt durch Solarmodule wird stark reduziert, wenn diese am Ende ihrer Lebenszeit ordnungsgemäß entsorgt und recycelt werden. Die Recyclingquote bei Solarmodulen liegt bei mehr als 95 % (Stand: 2022). Sprich, die allermeisten Bestandteile von PV-Modulen können wiederverwendet werden. Etabliert ist das branchenweite Rücknahmesystem PV Cycle, an das viele Solarhersteller angeschlossen sind. Schließlich sind Hersteller und Installateure inzwischen verpflichtet, Solarmodule kostenfrei zurückzunehmen und sie dem Recyclingkreislauf zuzuführen, s. Elektro- und Elektronikgesetz (ElektroG) zur Rücknahme und das Recycling von PV-Modulen.



Da all unser Tun darauf abzielt die Dekarbonisierung voranzutreiben, wäre ein global forcierter Ausstieg aus fossilen Energieträgern unserem Geschäftsmodell zuträglich.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

—

—



B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Berichtsfragen

- Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?
- Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?
- Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?
- Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?
- Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

Berichtsantwort

Polarstern ist und bleibt ein unabhängiger Energieversorger. Die Polarstern GmbH lag im Berichtszeitraum zu 65 Prozent in den Händen der Gründer: Jakob Assmann hielt 14 Prozent, Florian Henle 29 Prozent und Simon Stadler 22 Prozent über Beteiligungs-GmbHs. Alle drei Eigentümer nahmen (unterschiedliche) Aufgaben in der Mitgestaltung von Polarstern wahr. Florian Henle und Simon Stadler bekleideten gleichzeitig das Amt der Geschäftsführer.

Die restlichen 35 Prozent hielt die Energie 360 Grad AG aus der Schweiz. Energie 360 ist ein kommunaler Energieversorger aus Zürich und Vorreiter für erneuerbare Energien im Wärmemarkt. Dabei ist die Zusammenarbeit klar als Lernkooperation angelegt und nicht auf kurzfristige Gewinne ausgerichtet. Ziel ist, das gewonnene Wissen über die Gestaltung und Vermarktung von nachhaltigen Energieprodukten auf Energie 360 zu übertragen, um so den Impact von Polarstern zu vervielfachen.

Somit verteilte sich das Eigenkapital auf die Unternehmer (65 Prozent) und einen nicht mittätigen Kapital-Investor (35 Prozent).

Verifizierungsindikatoren

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

2022:

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	65
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	



nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	35
Summe	

2021:

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	65
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	35
Summe	

2020:

Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	65
Führungskräfte	
Mitarbeitende	
Kund*innen	
Lieferant*innen	
weiteres Umfeld	
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	35
Summe	

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme

Berichtsfragen

- Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?
- Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?



Berichtsantwort

Polarstern führt keine feindlichen Übernahmen durch. Das Unternehmen arbeitet an der Optimierung der Eigentumsstruktur und Unterschriftenrechte, um vor einer feindlichen Übernahme von außen noch besser geschützt zu sein.

Verbesserungspotenziale/Ziele:



C Mitarbeitende

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Berichtsfragen

- Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?
- Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?
- Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Berichtsantwort

Seit der Gründung von Polarstern haben wir den Anspruch, faire und langfristige Arbeitsplätze zu schaffen. Die gelebten Hierarchien sind flach und wir begegnen uns auf Augenhöhe. Es gibt (abgesehen vom Gründer und Geschäftsführer) eine intern gewünschte Bereichsleitungsebene sowie für größere Bereiche eine zusätzliche Teamleitungsebene. Die Kommunikation zwischen den verschiedenen Bereichen und Ebenen ist geprägt von Offenheit und Respekt. Die tägliche Zusammenarbeit zeichnet sich durch gegenseitige Wertschätzung und ein freundschaftliches Verhältnis aus.

Dies zeigt sich an kleinen Dingen, wie der freien Sitzplatzwahl im Büro, die dafür sorgt, dass auch alle Bereichsleitungen und die Geschäftsleitung stets im Austausch mit allen Mitarbeitenden bleibt, oder den per Los zugeordneten freiwilligen Lunchdates, die gemeinsame Zeit abseits von Arbeitsthemen ermöglichen. Bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden wird das Team involviert und so die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven sichergestellt. Neue Mitarbeitende werden an ihrem ersten Tag herzlich willkommen geheißen und erhalten in einem strukturierten intensiven Prozess innerhalb des ersten Monats einen ganzheitlichen Überblick über das Unternehmen. So tragen verschiedenste Mitarbeitende dazu bei, dass eine schnelle Integration erfolgt. Die Planung für dieses sogenannte Onboarding wird den Newcomern vorab zur Verfügung gestellt, sodass diese bereits wissen, wie ihre ersten Tage bei Polarstern aussehen. So wird aus einem Bewerber oder einer Bewerberin schnell ein Teil von Polarstern!

Verantwortung für uns selbst und für unsere Kolleg:innen zu übernehmen, ist selbstverständlich. Unsere Vision ist: mit Energie die Welt verändern. Damit meinen wir nicht nur unsere Produkte, sondern auch unsere Art, gemeinsam Probleme zu lösen. Teil der Polarstern-DNA ist die Pionierarbeit. Neue Wege zu gehen, birgt natürlich auch ein erhöhtes Risiko für Fehler und Sackgassen, gerade auf noch unbekanntem Terrain. Wir untersuchen und analysieren die Ursache von Fehlern in Review-Terminen, um so aus ihnen zu lernen.

Wir leben unsere Werte „Weniger Worte. Mehr Taten. Weniger Irgendwann. Mehr Jetzt.“ Darin schwingt auch mit, dass wir immer offen gegenüber neuen, einfachen und kreativen Lösungen sind. Alle Mitarbeitenden organisieren sich selbst und setzen die im Team definierten Ziele basierend auf der Methodik der OKR (Objectives and Key Results) eigenständig um. Wir arbeiten seit 2013 innerhalb des Unternehmens mit dem Projektmanagement-Tool Asana, das allen gleichermaßen einen Überblick über anstehende Aufgaben bietet und die interne Kommunikation und Organisation transparent und effizient gestaltet. In dem Tool selbst werden aus Datenschutzgründen keine personenbezogenen Daten von Kunden und Kundinnen gespeichert. Asana dient auch als umfassende Wissens-Datenbank, die jedem Polarstern-Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Neue Mitarbeitende erhalten eine Anfangsschulung und immer wieder werden einander neue Impulse durch die Mitarbeitenden gesetzt, um das Tool optimal zu nutzen.



Die Bereitschaft aller Polarstern-Mitarbeitenden, Verantwortung für die eigene Arbeit und das Teamergebnis zu übernehmen, wurde 2022 auf den Prüfstand gestellt, als ein Gründer und Geschäftsführer krankheitsbedingt mehrere Monate ausfiel. Diese Herausforderung konnte aufgrund der genannten Einstellung, flacher Hierarchien und gemeinsamen Lernens erfolgreich gemeistert werden.

Aufgrund des Wachstums der Firma sind Neueinstiege bekannt und geschätzt von uns. So ergibt sich eine gute Mischung aus frischem Wind und alten Hasen. 2022 wurde bereits zweimal die neunjährige Betriebszugehörigkeit gefeiert. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug bei Festangestellten Ende 2022 drei Jahre und sechs Monate.

Durch regelmäßige Meetings mit allen Mitarbeitenden sowie Teammeetings in kleineren Runden wird sichergestellt, dass alle auf dem aktuellen und gleichen Wissensstand sind. In monatlichen Meetings aller Polarstern-Mitarbeitenden (welche wechselnd von Mitarbeitenden moderiert werden) stellen alle Teams aktuelle Themen vor. Es besteht die Möglichkeit der Geschäftsführung Fragen zu stellen. Wöchentliche Meetings erlauben eine bessere Strukturierung der Arbeitsthemen und fördern den transparenten Informationsaustausch. In vielen Teams findet zudem ein tägliches Treffen bzw. eine Videokonferenz statt, um stets verbunden zu bleiben und allen die Möglichkeit einzuräumen, Themen zu adressieren. Jährliche, offiziell stattfindende Mitarbeitendengespräche ermöglichen konstruktives Feedback und den Austausch über persönliche und berufliche Ziele. Die Gespräche folgen über die Software Personio einem Gesprächsleitfaden, welcher einen transparenten und vergleichbaren Rahmen schafft. Dieser Leitfaden dient sowohl als Stütze in der Vorbereitung als auch der Protokollierung von Besprochenem. Als Folge dessen haben Mitarbeitende auf eigenen Wunsch zur Weiterentwicklung auch zu neuen Tätigkeiten gewechselt oder neue Verantwortlichkeiten übernommen.

Weitere Einzelgespräche mit Führungskräften und Personalabteilung sind jederzeit möglich. Insbesondere nach Einstieg ist standardmäßig nach 4 Wochen ein Erwartungsgespräch und ein Probezeitgespräch nach 6 Monaten vorgesehen. Den Mitarbeitenden stehen mehrmals wöchentlich feste Sprechstunden bei unterschiedlichen Mitarbeitenden der Personalabteilung zur Verfügung, um Sorgen, Nöte oder Wünsche zu besprechen. Zudem gibt es eine eigens dafür eingerichtete E-Mailadresse. Es liegt in der Hand der Mitarbeitenden diese Angebote zu nutzen. Wer sich wohler fühlt anonym Fragen zu formulieren, kann dies über einen Briefkasten, der im zuvor genannten monatlichen Teammeeting beantwortet wird.

Zusätzlich veranstalten wir bei Polarstern das sogenannte Offsite, bei welchem wir als komplettes Team in zwei bis drei Tagen Strategien besprechen und einander besser kennenlernen. Der Austausch untereinander wird gefördert und der fachliche und soziale Entwicklungsbedarf der Firma genauer beleuchtet.

All dies ist eine Wertschätzung der Mitarbeitenden. Ganz greifbar und konkret wird die gelebte Wertschätzung bei der jährlichen Weihnachtsfeier und den sogenannten Sugar Cubes. In der Vorweihnachtszeit verfassen Mitarbeitende im Verborgenen eine kleine Nachricht an Kollegen und Kolleginnen.

Alle Mitarbeitenden haben seit Beginn 2018 die Möglichkeit, sich beruflich weiterzubilden. Um das Thema unternehmensseitig zu unterstützen, gibt es für jede:n angestellte:n Mitarbeitende:n ein weitestgehend frei verfügbares Weiterbildungsbudget von 1.000 € im Jahr. Art und Umfang der Weiterbildung hängen dabei stark von der Initiative und den Bedürfnissen des oder der Mitarbeitenden ab. Weiterbildungsmöglichkeiten wie zum Beispiel externe Schulungen, die über dieses Budget hinaus gehen, werden individuell vereinbart, wenn diese von Mitarbeitenden, Führungskräften oder von der Geschäftsführung eingebracht werden. Darüber hinaus gibt es regelmäßige interne Impulse, Vorträge und Workshops für das gesamte Team. Diese reichen von allgemeinen Energiemarktthemen bis zu Psychologie- und Kommunikationstrainings. Die zur persönlichen Entwicklung in Anspruch genommenen Weiterbildungsstunden betragen pro Mitarbeitenden jährlich 16 (2020), 5 (2021), und 10 (2022). Zur reduzierten Stundenzahl 2021 ist anzumerken, dass 2021 viele Neueinstellungen erfolgten und die Mitarbeitenden sich für gewöhnlich die ersten Monate in der Selbstorientierung befinden. Zudem hat die Coronavirus-Pandemie die Möglichkeit zu Gruppen- und Präsenztrainings deutlich eingeschränkt.



Im Jahr 2020 und 2021 wurde eine Mitarbeitenden-Befragung zur allgemeinen Zufriedenheit durchgeführt, um die Stimmung im Team zu erfassen und Verbesserungsbedarf zu erkennen. Aufgrund der gestiegenen Unternehmensgröße und (durch Corona) eingeschränkter Möglichkeit im Büro zusammenzukommen, wurde kontinuierlich dazu übergegangen die Stimmungslage und Bedürfnisse häufiger und direkt in den Teams zu besprechen. Für eine erneute Gesamtbefragung 2024 werden momentan die Strukturen der Umfrage der Unternehmensgröße angepasst.

Polarstern wurde von der Plattform kununu 2022 mit dem Top Company Siegel ausgezeichnet und gehört damit zu den rund 5 Prozent der beliebtesten Unternehmen auf kununu (seit 2016 haben inzwischen 46 Mitarbeitende, Ehemalige und Bewerber:innen Polarstern mit durchschnittlich 4,5 Punkten bewertet. Dieser Wert liegt über dem Branchendurchschnitt.) Doch wir versuchen immer noch besser zu werden: seit 2022 wird das Führungsteam von Polarstern von einer externen Beratung begleitet. Dem Wunsch nach intensiver Kooperation entsprechend wurde die weitere Ausbildung von Konfliktfähigkeit in den Fokus gerückt. Es wurde in mehreren Workshops an systematischer Konfliktaufdeckung und einem produktiven Auflösen von Konflikten gearbeitet. Die Ergebnisse und Methoden werden regelmäßig in das gesamte Team getragen.

Verifizierungsindikatoren

Fluktuationsrate

2022: 3,2 %

2021: 3,7 %

2020: 3,6 %

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

2022: 3,5 Jahre

2021: 3,5 Jahre

2020: 3,9 Jahre

Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen

2022: 498

2021: 528

2020: 164

Anzahl an Initiativbewerbungen

2022: 62

2021: 111

2020: 91

Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2022: 0

2021: 1

2020: 1

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2022: Anderes

2021: Jährlich

2020: Jährlich

2022 wurden keine Daten erhoben.



Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene

2022:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Weiterbildungen und durch Polarstern finanzierte Coachings	alle	10

2021:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Weiterbildungen und durch Polarstern finanzierte Coachings	alle	5

2020:

Entwicklungsangebot	Mitarbeitende bzw. Führungsebene	Stunden pro Mitarbeitenden
Weiterbildungen und durch Polarstern finanzierte Coachings	alle	16

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Neustrukturierung der Mitarbeitenden-Umfrage

Die jährliche Mitarbeitendenumfrage muss aufgrund des Firmenwachstums neu aufgesetzt und professionalisiert werden

Kontinuierliche Einführung von Rollen und Verantwortungskreisen wo im Unternehmenskontext sinnvoll (statt starren Positionen)

Die Organisation wird weiterentwickelt: an Stellen, an denen es für den Unternehmenskontext sinnvoll ist, sollen statt starren Positionen in der Organisation Rollen und Verantwortungskreise geschaffen werden.

Kontinuierliche Überprüfung und Sicherstellung von stringenten und effizienten Informationsflüssen im operativen Alltag (dem jeweiligen Firmenwachstum angemessen)

Mit dem Wachstum der Firma sind an manchen Stellen systematischere Vorgehen notwendig, um sicherzugehen, dass operative Informationen alle betroffenen Mitarbeitenden zeitnah erreichen. Ein Beispiel ist die schnelle Einbindung aller Kundenservice-Mitarbeitenden, wenn es temporäre Aussetzer der IT-Struktur gibt, von denen Kunden betroffen sind. Um effiziente Informationsflüsse sicherzustellen, sollten regelmäßig die gewählten Kommunikationskanäle und -strukturen kritisch überprüft und bei Bedarf überarbeitet werden.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Berichtsfragen

- Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?
- Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?



Berichtsantwort

Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine Einführung in die Themen Datenschutz, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Des Weiteren gibt es Stand August 2023 acht betriebliche Ersthelfer:innen, die zum Teil zwischen 2020 und 2022 die Weiterbildung absolvierten. Auch zwei Brandschutzhelfer sind Teil des Teams. Derzeit läuft für mehrere Mitarbeitende die Weiterbildung zum/zur Brandschutzhelfer:in. Die jährliche Folgeunterweisung (zu den Themen Brandschutz, Erste-Hilfe, Sitzarbeitsplatz, Stolpern/Rutschen/Stürzen) muss von allen Mitarbeitenden in Form einer Online-Weiterbildung mit Abschlusstest absolviert werden. Darüber hinaus gab es zwischen 2020 und 2022 mehrere Vorträge und Schulungen zu unterschiedlichen gesundheitsrelevanten Themen.

Um die physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu unterstützen, wird einmal wöchentlich vor oder nach der Arbeit eine Stunde Yoga angeboten, im Sommer auch im Grünen. Eine zur freien Verfügung stehende Spiele-Kiste fördert die spielerisch-sportliche Betätigung. Wer möchte, kann am jährlichen Hindernislauf oder beim spontanen Schwimmen in der Isar teilnehmen. Die Zahl der teilnehmenden Mitarbeitenden variiert. Durch die Bereitstellung von Fahrradstellplätzen im Innenhof und die zentrale Lage wird es uns erleichtert, mit dem Fahrrad den Arbeitsweg anzutreten. Die jährliche Teilnahme am sogenannten Stadtradeln regt spielerisch dazu an, Fahrrad-Kilometer zu sammeln.

Als unentgeltliches Extra (steuerfreie Sachbezüge), können Mitarbeitende aus drei Optionen wählen, von denen eines die Mitgliedschaft bei Urban Sports Club ist. Hierbei handelt es sich um eine Vielzahl von Sportangeboten, aus denen täglich frei gewählt werden kann.

Bei auffälligen Schwierigkeiten bei Mitarbeitenden wird in persönlichen Gesprächen und durch Rückfragen seitens der Personalabteilung und Geschäftsführung auf den oder die Mitarbeitende:n eingegangen. So versuchen wir, psychischen und physischen Erkrankungen vorzubeugen. Dabei gab es bereits individuelle Lösungen für Sabbaticals/Auszeiten auf Wunsch von Mitarbeitenden. Die Geschäftsführung übernimmt bei Bedarf temporär die Rolle des Coaches sowie des Konflikt- und Krisenmanagements. Auf der Suche nach Unterstützung stehen die Türen zu allen Bereichsleitungen offen. Gleichzeitig wird mithilfe einer externen Transformationsberatung daran gearbeitet, die Konfliktfähigkeit aller Mitarbeitenden zu stärken, sodass eine zunehmende gegenseitige Unterstützung gefördert wird.

Die wiederkehrende QuB-Zertifizierung (Qualitätsverbund umweltbewusster Betriebe) wurde 2020 durch die führende Organisation pausiert und wird 2023 wieder aufgenommen. Unabhängig davon hat Polarstern die sonst jährlich abgefragten und geprüften Daten erfasst. Unser externer Arbeitsschutzbeauftragter sensibilisiert uns kontinuierlich zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Inzwischen gibt es zudem einen internen Arbeitsschutzausschuss, der sich regelmäßig trifft. Die verantwortliche Betriebsärztin informiert zu verschiedenen Themen und kommt zu ausgewählten Angeboten auch ins Büro.

Bewusste Ernährung wird gefördert durch Bio-Obst, Snacks aus dem Bio-Markt und das wöchentliche vegetarisch-vegane Team-Mittagessen, das im Anschluss an Vorträge stattfindet. Alle Büro-Arbeitsplätze sind barrierefrei zugänglich (der Zugang zum Büro weist jedoch einige Barrieren auf). Die Arbeitsplätze sind mit großen Monitoren sowie Mäusen und Tastaturen ausgestattet, um die Arbeit am Laptop zu erleichtern. Laptoperhöhungen sind an jedem dritten Arbeitsplatz eingerichtet, sodass auf Wunsch (temporär oder dauerhaft) auch im Stehen gearbeitet werden kann. Seit 2019 haben wir im Büro ergonomische Stühle für jede:n Mitarbeitende:n. Die Büro- und Meetingräume sind mit warm-weißen LED-Lampen ausgestattet, die keine giftigen Metalle wie Quecksilber enthalten. Wir haben uns für LED-Lampen entschieden, weil sie energiesparend sind, angenehmes Licht erzeugen und umweltverträglicher sind. Über installierte Dimmer kann die Lichtintensität bedarfsgerecht eingestellt werden. Große Fenster sorgen für viel natürliches Licht und gute Lüftung aller Räumlichkeiten. Für Kollegen und Kolleginnen, die sich zum Telefonieren zurückziehen möchten, gibt es mehrere Telefonkabinen für kurzzeitige Aufenthalte und buchbare Meetingräume für stilles, vertieftes Arbeiten. Vor den großen Fenstern befindet sich eine stark befahrene Straße, die jedoch bei geschlossenen Fenstern nicht zu hören ist. Für die Heizsaison und heiße Tage haben wir für ein angenehmes Raumklima mehrere Luftbefeuchter und Klimaanlage im Büro und lüften regelmäßig.



Gelegentlich werden bundesweit Dienstreisen unternommen, typischerweise zu Baustellen von Neubauten: falls Mitarbeitende mehrere Tage am Stück auf einer Baustelle eingesetzt sind, werden diese in Hotels vor Ort untergebracht, die diese sich selbst (unter Einhaltung eines finanziellen Rahmens) aussuchen können.

In den Berichtszeitraum 2020 bis 2022 fiel die Coronavirus-Pandemie. Alle Arbeitsschutzstandardregeln und entsprechende Hygienemaßnahmen wurden wie empfohlen umgesetzt. Über den gesamten Berichtszeitraum waren im Büro jederzeit Schnelltests und Masken verfügbar.

Die Krankenquote lag 2020 bei 2,0 Prozent, 2021 bei 1,4 Prozent und 2022 bei 2,8 Prozent. Niemand kam trotz Arbeitsunfähigkeit ins Büro. Im Jahr 2021 wurde ein, 2022 zwei kleinere Betriebsunfälle dokumentiert, aus denen sich kein Krankentag ergab.

Verifizierungsindikatoren

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2022:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
alle	2,8

2021:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
alle	1,4

2020:

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
alle	2

keine Aufspaltung in Altersgruppe aufgrund zu geringer Gruppengrößen

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

2022: 0 Tage

2021: 0 Tage

2020: 0 Tage

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2022:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Schnitt in den Finger	1
230V AC-Stromschlag an der Hand	1

2021:

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Schnitt in den Finger	1



In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

2022:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Yoga	0,9
Arbeitsschutzeinweisung	1,5
Vortrag "Resilienz"	0,6
Qigong-Basics	0,4
Vortrag "Lifekinetik"	0,4
Schulung "Rückenfit"	0,3
Ayurveda-Kochkurs	0,2

2021:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Yoga	1,3
Arbeitsschutzeinweisung	1
Achtsamkeitsbasiertes Stressmanagement	0,8
Vortrag "Gesund Schlafen"	0,6

2020:

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Yoga	1,6
Arbeitsschutzeinweisung	0,5

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterbildung mehrerer Mitarbeiter:innen zum/zur Brandschutzhelfer:in

Besuch der Betriebsärztin im Büro

Die Betriebsärztin bietet mehrere Termine im Büro an, an denen Mitarbeitende sich freiwillig zu einem Einzeltermin eintragen können.

Berücksichtigung individueller körperlicher Einschränkungen für Umbaumaßnahmen

Wenn Mitarbeitende körperliche Einschränkungen haben, wird dies für Umbaumaßnahmen im Büro berücksichtigt (Beispiel Stehplatz für Mitarbeiterin mit Rückenleiden).

Verstärkung der Absicherung von Arbeitsschutz auf Baustellen



Zunehmend mehr Mitarbeitende sind auf Baustellen im Einsatz, beispielsweise für den Anschluss von Photovoltaik-Anlagen auf Hausdächern. Dies bedarf eines angemessenen Arbeitsschutzes.

Ausbau des Angebots zur Verbesserung der physischen/psychischen Gesundheit

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Berichtsfragen

- Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?
- In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?
- Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

Berichtsantwort

Geschlechtergleichheit ist für uns gelebte Realität, zum Beispiel in flexiblen Arbeitszeitmodellen, die es u.a. beiden Elternteilen erlauben, Zeit mit den Kindern zu verbringen. Der Geschäftsführer hat beispielsweise feste Zeiten in der Woche, zu denen er bei seinen Kindern zu Hause ist. Eine Führungskraft arbeitet überwiegend im Homeoffice, um bei seiner Familie zu sein.

Von unseren neun Mitarbeitenden mit Personalverantwortung sind derzeit fünf weiblich. Der Frauenanteil unter den Führungsverantwortlichen beträgt damit etwa 55 Prozent und bei den Mitarbeitenden 61 Prozent. Zwischen 2020 und 2022 blieb der Männeranteil in der Belegschaft bei etwa 40 Prozent.

Das Polarstern-Team besteht aus vielen verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Stärken. Stand 31.12.2022 waren 14 Mitarbeitende zwischen 20 und 29 Jahre alt. Der Großteil der Beschäftigten war 30 bis 39 Jahre alt (23 Mitarbeitende). In der Altersgruppe 40 bis 49 gab es neun Mitarbeitende. Sowohl zwischen 50 und 59 als auch zwischen 60 und 69 Jahren gab es Ende 2022 jeweils eine Person dieser Altersklasse im Unternehmen. Eine Statistik zum Migrationshintergrund erstellen wir nicht und fragen diesen auch bewusst nicht explizit ab. Der Migrationshintergrund ist der Firma dann bekannt, wenn die Mitarbeitenden dies selbst erzählen bzw. der Lebenslauf dies ausdrückt. Es gibt unter den Polarstern-Mitarbeitenden Menschen mit Migrationshintergrund: mehrere Mitarbeitende ohne deutsche Staatsbürgerschaft bzw. mit ausländischen Eltern(teilen).

Interessenten und Interessentinnen mit körperlichen/psychischen Einschränkungen sind uns willkommen. Die möglichen Einsatzfelder werden im individuellen Fall überprüft. Aktuell beschäftigen wir eine Mitarbeitende mit Schwerbehindertenstatus. Um den Zugang für mögliche interessierte Bewerber:innen zu erleichtern, arbeiten wir momentan an der Überarbeitung der Webseite – als Ergebnis einer Beratung zum Thema Barrierefreiheit. Diversität und Gleichberechtigung sind für uns selbstverständlich und fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Die Büros sind per Aufzug barrierefrei erreichbar.

Um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern, arbeiten wir intensiv an der Organisationsentwicklung. Wir streben eine stärkenbasierte und flexible Organisationsstruktur an und möchten zukünftig stärker auf Rollen als auf Positionen setzen. Der Operations Kreis ist das erste Beispiel, in dem neben Bereichsleitungen auch gewählte Vertreter:innen der Bereiche teilnehmen.

Verifizierungsindikatoren



Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/ psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

2022:

Alter

- 20-29: 14
- 30-39: 23
- 40-49: 9
- 50-59: 1
- 60-69: 1

Geschlecht

- weiblich: 61 %
- männlich: 39 %

2021:

Alter

- 20-29: 13
- 30-39: 15
- 40-49: 10
- 50-59: 0
- 60-69: 1

Geschlecht

- weiblich: 59 %
- männlich: 41 %

2020:

Alter

- 20-29: 10
- 30-39: 14
- 40-49: 8
- 50-59: 1
- 60-69: 0

Geschlecht

- weiblich: 59 %
- männlich: 41 %

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitender Person

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)

Karenzdauer von Müttern

2022: 3 Monate

2021: 5 Monate

2020: 13 Monate

Karenzdauer von Vätern

2022: 1 Monate

2021: 0 Monate



2020: 5 Monate

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/ Fluktuationen

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Einführung holokratischer Elemente

Elemente der Holokratie ermutigen Mitarbeitende Verantwortung zu übernehmen, ermöglichen wichtige Entscheidungen für die Firma mitzugestalten und damit Hierarchien abzubauen.

Prüfung des Recruiting-Prozesses auf "Unconscious Bias", anschließend Überarbeitung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden

"Unconscious Bias", also unbewusste Vorurteile, beeinflussen die Auswahl neuer Mitarbeitenden. Mit einer externen Beraterin werden unsere Homepage, Bewerbungsbögen etc. überprüft. Anschließend sollen diese überarbeitet und die Mitarbeitenden sensibilisiert werden.

Zusammenarbeit mit Plattformen für Minderheiten im Recruiting

Für die Suche neuer Mitarbeitenden werden Plattformen berücksichtigt, die gezielt Minderheiten vertreten. Beispielsweise gab es Bewerbungsgespräche, die von "Social Bee", einer Plattform für Geflüchtete, vermittelt wurden.

Übergang zu noch bedarfsgerechteren individuellen Weiterbildungen

Wir möchten für mehrere Teams Team-Weiterbildungen mit externen Lehrenden aufsetzen, die in kleinen Gruppen intensiv (genau auf den Bedarf zugeschnitten) Fähigkeiten vermitteln.

C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Berichtsfragen

- In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?
- Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?
- Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Berichtsantwort

Polarstern bietet keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen, sprich wir achten auf Arbeitsformen und -modelle, die gerecht entlohnt werden, elementare persönliche Freiheiten ermöglichen und das physische oder psychische Wohlbefinden des Menschen fördern. Das Unternehmen handelt stets für seine Mitarbeitenden und entwickelt kontinuierlich Lösungen, um den internen Austausch zu verbessern sowie individuellen Bedürfnissen zu entsprechen. Es gab und gibt keine Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzungen des Arbeitsrechts.

Verifizierungsindikatoren

Statement von Betriebsrat und/ oder Personalabteilung zu diesen Fragen

Gerichtsprozesse/ Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab

Anzahl/ Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Berichtsfragen

- Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?
- Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Berichtsantwort

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden einen an die steigenden Lebenshaltungskosten angepassten Verdienst erhalten, werden die Mitarbeitenden bei Einstellung nach den finanziellen Bedürfnissen gefragt. Bei Polarstern liegt der Mindestverdienst im Vollzeitäquivalent zum Stichtag 31.12.2022 bei einem Jahreseinkommen von 40.000 € (brutto). Die Gehälter von Werkstudierenden, Praktikant:innen und freien Mitarbeitenden sind dabei außen vor.

Die Spreizung der Einkommen beträgt seit mehreren Jahren 1:3 und ist damit, gemessen an den Vorgaben der Gemeinwohl-Ökonomie, vorbildlich. Diese sieht eine problematische Obergrenze bei 1:20. Untersuchungen zeigen, dass es durchaus üblich ist, dass Vorstandsmitglieder (und damit die Unternehmensführung) das 50-Fache eines Durchschnittsmitarbeiter verdienen.

Bis auf unsere Praktikant:innen, bei denen wir den Anspruch haben, ihnen eine sehr gute „Ausbildung“ durch anspruchsvolle und interessante Tätigkeiten und Einblicke zu bieten, liegen alle Stundenlöhne weit über dem gesetzlichen Mindestlohn von 12 €. Für alle festangestellte Mitarbeitende wurde Mitte 2022 eine Gehaltserhöhung von 7 Prozent entschieden und umgesetzt. Mitarbeitende in der Probezeit erhielten diese mit Abschluss ihrer Probezeit. Gehaltserhöhungen zur Anerkennung von besonderem Engagement werden zusätzlich vergeben.

Als unentgeltliches Extra können die Mitarbeitenden aus 3 Optionen des steuerfreien Sachbezugs im Wert von etwa 50 € pro Monat wählen:

- Guthaben auf der guudcard, mit der in zahlreichen nachhaltigen Münchener Geschäften gezahlt werden kann
- Gutscheinen für den zu Fuß erreichbaren Biomarkt Stemmerhof
- einer Mitgliedschaft im Sportverband Urban Sports Club, mit dem zahlreiche lokale Sportangebote offenstehen

Zudem steht seit 2022 ein Mitarbeitertarif für die Strom- und Gasversorgung allen Mitarbeitenden zur Auswahl. Mit dem Versicherungsmakler framtid haben wir einen Partner für eine nachhaltige betriebliche Altersvorsorge gefunden. Das Hamburger Unternehmen ist jährlich für Beratungen und Klärung von Fragen persönlich im Büro zu Gast. Jede:r Mitarbeitende kann entscheiden, ob er/sie einen Vertrag abschließen möchte. Der Arbeitgeberanteil liegt dabei mehrere Prozentpunkte über der Höhe des Pflichtzuschuss.

Aktuell wird das Entgeltschema von der Geschäftsführung festgelegt. Dabei wird insbesondere die Einhaltung der angestrebten Gehaltsspreizung innerhalb des Unternehmens und des Teams abgesichert. Zu jeder neu auszuschreibenden Stelle, die das Team in der Bedarfsplanung ermittelt hat, erfolgt eine Markteinschätzung. Dabei werden verschiedene Plattformen für Gehaltsreferenzen analysiert, um (im Kontext des Unternehmens) ein faires Gehalt vorzuschlagen. Ein Beispiel sind die Entgelttabellen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Zudem orientiert sich die Geschäftsführung an anderen in München ansässigen Unternehmen. Der Gehaltsvorschlag wird



zwischen Personalabteilung, Geschäftsführung und Fachbereich diskutiert. Gehälter sind jedoch für eine Stellenbeschreibung nicht starr festgelegt.

Gehälter werden bewusst nicht offengelegt. Das eigene Gehalt ist allerdings kein Tabu-Thema und kann jederzeit im persönlichen Gespräch angesprochen werden. Um sicherzustellen, dass für ähnliche Tätigkeit ähnlicher Lohn gezahlt wird, halten wir uns an unsere (bereits erwähnten) Gehaltsspreizungs-Vorgaben. Da wir anerkennen, dass ein wesentlicher Hebel für Zufriedenheit und Motivation eine nachvollziehbare, als fair wahrgenommene Vergütung ist, wird an der Offenlegung der Gehaltsfaktoren gearbeitet. Dabei soll aufgelistet werden, welche Faktoren das Gehalt bei Polarstern beeinflussen.

Die Beschäftigungspolitik von Polarstern ist ausgelegt auf eine interne Entwicklung von Mitarbeitenden. Einige fingen mit einem Praktikum bei uns an und wurden schließlich feste Mitarbeitende.
(genannte Untersuchung: https://www.boeckler.de/data/wsimit_2016_02_struck.pdf)

Verifizierungsindikatoren

Höchstverdienst

2022: 120.000 €

2021: 120.000 €

2020: 108.000 €

Status 31.12. des jeweiligen Jahres

Mindestverdienst

2022: 40.000 €

2021: 40.000 €

2020: 38.000 €

Status 31.12. des jeweiligen Jahres

Innerbetriebliche Spreizung (Verhältnis Höchst- zu Mindestverdienst)

2022:

1:3

2021:

1:3

2020:

1:3

Status 31.12. des jeweiligen Jahres

Medianverdienst

Status 31.12. des jeweiligen Jahres

Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Erarbeitung eines Gehaltssystems, welches den individuellen Beitrag fachlich und fachübergreifend sowie auch auf die Unternehmenskultur bezogen stärker berücksichtigt

Offenlegung der Faktoren, die für die Festlegung des Gehalts eine Rolle spielen

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit



Berichtsfragen

- Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?
- Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?
- Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Berichtsantwort

Eine Vollzeitstellung liegt bei 40 Stunden in der Woche, jedoch haben etwa 40 Prozent aller Polarstern-Mitarbeitenden individuell ausgestaltete Verträge, also keine klassischen Vollzeitverträge. Arbeitszeiten wurden bei Polarstern 2020 bis 2022 nicht erfasst. Die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit beruhte vollständig auf Vertrauen. Dementsprechend gibt es keine Zahlen zu tatsächlich geleisteten Überstunden.

Mit Beschluss vom 13.09.2022 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, sämtliche Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu erfassen. Mithilfe der Personal-Software Personio werden ab 2023 daher systematisch die Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden erfasst. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden diese täglich einzutragen. Die Personalabteilung überprüft stichprobenartig die Einhaltung der jeweils vertraglich vereinbarten Stunden und Pausenzeiten.

Vertraglich gilt, dass ohne Genehmigung nicht mehr als 10 Prozent Überstunden gemacht werden dürfen. Darüber hinausgehende Überstunden müssen mit der Geschäftsführung abgesprochen werden. Generell ist Mehrarbeit möglich, aber nicht für den Erfolg des Unternehmens notwendig. Zeitlich begrenzt kann es aufgrund von intensiven Projektphasen zu Mehrarbeit kommen. Geleistete Überstunden sollen eigenverantwortlich durch Freizeit ausgeglichen werden. Einmal pro Quartal überprüft die Personalabteilung den Abbau von Überstunden und sucht gegebenenfalls das persönliche Gespräch, um gemeinsam einen Plan zum Abbau zu erarbeiten. Dabei sind keine zusätzlichen freien Tage im Sinne von Gleittagen vorgesehen. Präferiert werden verkürzte Arbeitstage. Eine teamvertragliche Lösung soll sichergestellt werden. Polarstern gibt keine firmenweite Kernzeit vor, zu der von allen Mitarbeitenden Anwesenheit erwartet wird. Jedes Team stimmt dies unter den Mitgliedern ab, zudem gilt das Prinzip der Selbstverantwortung.

Die definierte Wochenarbeitszeit innerhalb der Organisation auf maximal 30 Stunden zu begrenzen wird momentan nicht angestrebt. Wie bereits beschrieben nutzt jedoch über ein Drittel der Belegschaft bereits die Möglichkeit, einen individuellen Teilzeit-Vertrag zu vereinbaren. 2024 planen wir im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung auch genauer auf die Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit einzugehen.

Verifizierungsindikatoren

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2022: 40 Stunden

2021: 40 Stunden

2020: 40 Stunden

40 Stunden entsprechen einer Vollzeitstelle

Tatsächlich geleistete Überstunden

2022: 0 Stunden

2021: 0 Stunden

2020: 0 Stunden

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Berichtsfragen

- Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?
- Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

Berichtsantwort

Alle Polarstern-Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ein flexibles Arbeitszeitmodell zu wählen, das zur individuellen Lebenssituation am besten passt. Ein regelmäßiger persönlicher Austausch ist die Basis unserer Zusammenarbeit. In Absprache mit den Kollegen, Kolleginnen und der Geschäftsführung wird im Homeoffice gearbeitet. Mitarbeitende können standardmäßig 50 Prozent ihrer/seiner Arbeitszeit im Homeoffice leisten (Ausnahme: Tätigkeiten, für die Anwesenheit zwingend notwendig ist). Insbesondere für Mitarbeitende, deren Lebensmittelpunkt sich nicht in München befindet, wurden individuelle Lösungen ausgearbeitet.

Bei Einstellung eines neuen Mitarbeitenden sowie in den Jahresgesprächen werden bei Bedarf verschiedene Arbeitszeitmodelle besprochen und das passende Modell für die jeweilige Lebenssituation festgelegt. Möglich ist vieles, von Teilzeit, 25-Stunden-Wochen bis Vollzeit mit Homeoffice. Mitarbeitende, die sich eine Teilzeit-Anstellung wünschen, bekommen diese in der Regel auch. Polarstern ist aufgeschlossen für Initiativen und Wünsche der Mitarbeitenden. Wie in den Verifizierungsindikatoren aufgeführt, gibt es derzeit acht verschiedene Teilzeitmodelle, wobei die Arbeitsstunden unterschiedlich über die Woche verteilt werden.

Status 31.12.2022 gab es Mitarbeitende mit 20, 24, 25, 26, 28, 30, 32, 35 und 40 Stunden vertraglicher Arbeitszeit pro Woche. 2020 waren 12 Mitarbeitende in Teilzeit, 2021 bereits 17. 2022 hatten 18 Mitarbeitende einen Teilzeit-Vertrag - darunter drei Führungskräfte. Werkstudierende und Praktikanten/Praktikantinnen sind nicht Teil der Statistik. Diese Flexibilität wirkt sich positiv auf die individuelle Work-Life-Balance und gesellschaftliche Teilhabe aus. Um die Work-Life-Balance zu gewährleisten, gibt es bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden 30 Urlaubstage im Jahr. Einen zusätzlichen Tag im Jahr können sich die Mitarbeitenden freinehmen, um sich ehrenamtlich zu engagieren.

Verifizierungsindikatoren

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2022:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Stunden Arbeitszeit pro Woche
Teilzeit	20, 24, 25, 26, 28, 30, 32 oder 35 Stunden Arbeitszeit pro Woche

2021:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Stunden Arbeitszeit pro Woche
Teilzeit	15, 20, 25, 26, 27, 28, 30 oder 32 Stunden Arbeitszeit pro Woche



2020:

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Stunden Arbeitszeit pro Woche
Teilzeit	24, 25, 26, 27, 30, 32, 35 oder 36 Stunden Arbeitszeit pro Woche

Status 31.12. des jeweiligen Jahres

Anzahl der Führungskräfte/ Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit, Jobsharing)

2022:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	3	18

2021:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	0	17

2020:

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	0	12

Status 31.12. des jeweiligen Jahres - ohne Werkstudierende und Praktikanten/Praktikantinnen

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

- Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?
- Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?
- Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Werkstudent*innen) gerechtfertigt?
- Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?
- Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Berichtsantwort



Polarstern praktiziert keine ungerechte Ausgestaltung oder Befristung von Arbeitsverträgen. Die Mitarbeitenden werden weder einseitig belastet noch ausgebeutet. Es gibt keine festgelegte Grenze für den Anteil an Teilzeit-Modellen, die nicht überschritten werden darf. Wir verstehen Arbeitszeit als sinnvoll ausgestaltete Lebenszeit. Polarstern legt Wert darauf, allen Mitarbeitenden faire und lebenswürdige Verdienste zu zahlen.

Bei Polarstern gab und gibt es weder Pauschal- noch Null-Stunden-Verträge und wir beschäftigen keine Zeitarbeitenden. Alle Arbeitsverträge sind (nach Abschluss der Probezeit) unbefristet, daher besteht grundsätzlich auch keine Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen. Für Werkstudierende ist das Anstellungsverhältnis vom Immatrikulations-Status abhängig. Gängige Praxis ist Verlängerung der Werkstudierenden-Verträge, sofern nach Ablauf der 12 Monate weiterhin eine Immatrikulation vorliegt.

Verifizierungsindikatoren

Gewinn

2022: 1.784.320 €

2021: 134.532 €

2020: 390.533 €

Höchstverdienst

2022: 120.000 €

2021: 120.000 €

2020: 108.000 €

Mindestverdienst

2022: 40.000 €

2021: 40.000 €

2020: 38.000 €

Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)

2022: 48 Personen

2021: 38 Personen

2020: 29 Personen

Mitarbeitendenanzahl

2022: 48

2021: 38

2020: 29

Anzahl der Pauschalverträge

2022: 0

2021: 0

2020: 0

Anzahl der Null-Stunden-Verträge

2022: 0

2021: 0

2020: 0

Anzahl der Zeitarbeitenden

2022: 0 Personen

2021: 0 Personen



2020: 0 Personen

Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

2022: 0 Monate

2021: 0 Monate

2020: 0 Monate

keine Zeitverträge vorgesehen

Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden

2022: 0 Monate

2021: 0 Monate

2020: 0 Monate

keine Zeitverträge vorgesehen

Anteil von befristeten Arbeitsverträgen

2022: 3 %

2021: 3 %

2020: 2 %

Status 31.12. des jeweiligen Jahres; es handelt sich hierbei um Verträge für Werkstudierende

Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen

2022: 12 Monate

2021: 12 Monate

2020: 12 Monate

es handelt sich hierbei um Verträge für Werkstudierende

Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen

2022:

Verlängerung der Werkstudierenden-Verträge in den meisten Fällen, sofern weiterhin eine Immatrikulation vorliegt

2021:

Verlängerung der Werkstudierenden-Verträge in den meisten Fällen, sofern weiterhin eine Immatrikulation vorliegt

2020:

Verlängerung der Werkstudierenden-Verträge in den meisten Fällen, sofern weiterhin eine Immatrikulation vorliegt

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Berichtsfragen

- Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?
- Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/ Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

Berichtsantwort

Für das Polarstern-Büro werden ausschließlich ökologische, vegetarische und zum Teil auch vegane Lebensmittel zur Verpflegung angeboten und genutzt. Regionale Produkte werden bevorzugt. Es gibt Obst aus biologischem und vorwiegend regionalem Anbau sowie eine Snackbox mit Fairtrade- bzw. Bio-Süßigkeiten. Diese wird im Sommer um Eis aus dem Gefrierfach erweitert.

Außerdem gibt es eine Auswahl an Getränken, wie hochwertiger Fairtrade-Kaffee von Coffee Circle und mehrmals zertifizierter Tee von Lebensbaum. Kaltgetränke wie Bionade, alkoholfreies Bio-Bier von Lammsbräu, Charitea oder Spezi von der lokalen Brauerei Paulaner stehen bei besonderem Anlass (etwa bei Vorträgen innerhalb des Teams) zur Verfügung. Wasser gibt es für alle jederzeit aus der Leitung, mit Option auf Kohlensäure durch SodaStream, oft auch geschmacklich aufgepeppt mit frischen Kräutern, Zitronen- oder Orangenscheiben. Eine Kantine gibt es aufgrund unserer geringen Größe nicht, dafür aber eine große, gut ausgestattete Küche. Selbstvorbereitetes Essen kann in Mikrowellen aufgewärmt werden.

Für das Essen in der Mittagspause werden seit 2019 spülmaschinenfeste Mehrwegboxen aus Glas zur Verfügung gestellt. Restaurants und Biomärkte für ein vegetarisches oder veganes Mittagessen sind in Laufnähe erreichbar. Zusätzlich gibt es im Rahmen von Vorträgen am Mittwoch stets im Anschluss ein selbstgekochtes, vegetarisch-veganes Mittagessen für alle (die sog. „Polarstern-Penne“). Die vegane Basis (Penne mit Oliven-Tomatensauce vom Biomarkt LaSelva) kann mit einer Auswahl von Toppings (u.a. Käse) individuell zusammengestellt werden. Für unsere Mitarbeitenden wird seit 2017 ein 50 €-Gutschein als Arbeitgeberprämie (Stichwort steuerfreier Sachbezug) für die Biomarktgemeinschaft Stemmerhof angeboten, um einen gesunden und ökologischen Lebensstil zu fördern. Alternativ können Mitarbeitende zum Einkauf von Lebensmitteln auch die guudCard nutzen, eine nachhaltige Sachbezugskarte, die den Einzel- und Onlinehandel in der Region unterstützt.

Bei Polarstern-Feiern etwa an Weihnachten bieten wir ausschließlich komplett vegetarische Menüs an.

Im September 2023 wurde im Rahmen eines Team-Meetings eine Mitarbeitenden-Umfrage durchgeführt, an der 46 Polarstern-Mitarbeitende teilnahmen. Der Anteil an vegetarisch lebenden Mitarbeitenden beträgt 44 Prozent und liegt damit fast 20 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Unter den Vegetarier:innen befinden sich auch Veganer:innen: der Anteil an vegan lebenden Mitarbeitenden beträgt 16 Prozent und liegt damit beim 8-Fachen des Bundesdurchschnitts. Dies zeigt deutlich das verstärkte Bewusstsein der Mitarbeitenden und den Wunsch den eigenen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren auf. Als Referenz dient der BMEL-Ernährungsreport: [Anzahl der vegetarisch und vegan lebenden Menschen in Deutschland \(proveg.com\)](#). Für 2020 bis 2022 wurde diese Daten bei Polarstern nicht erfasst, es ist aber von einem ähnlichen Ergebnis auszugehen.



Verifizierungsindikatoren

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2022: 95 %

2021: 95 %

2020: 95 %

von Polarstern zur Verfügung gestellte Nahrungsmittel - keine Aussage über von Mitarbeitenden mitgebrachten Speisen und Getränke. Erklärung der 95 Prozent: unter den Getränken gibt es wenige Ausnahmen aus nicht-ökologischer Herkunft aus bayerischen Brauereien.

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Verstärkung des Mittagessensangebot direkt im Unternehmen

Kooperationen mit Lieferservicen wären denkbar, um das Angebot für die Mitarbeitenden zu erweitern und leichter zugänglich zu machen.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Berichtsfragen

- Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?
- Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Berichtsantwort

Alle Polarstern-Mitarbeitende können grundsätzlich ohne gesonderte Absprache 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, wenn ihre Tätigkeit dies zulässt. Verstärkt durch die Coronavirus-Pandemie sind nun fast alle Tätigkeiten auch von zuhause aus möglich. Das Angebot reduziert automatisch die Arbeitswege und damit mögliche Emissionen (abhängig von den genutzten Verkehrsmitteln). Insbesondere am Mittwoch zum gemeinsamen Mittagessen schätzen wir das Zusammenkommen im Büro.

Bei der Auswahl des Bürostandortes wurde bewusst auf eine gute Anbindung an den ÖPNV (Bus und U-Bahn) geachtet. Der U-Bahnstopp "Poccistraße" ist innerhalb einer Minute zu Fuß erreichbar. Zwei U-Bahnlinien bringen uns in drei Stopps ins Münchener Stadtzentrum und an die sogenannte S-Bahn-Stammstrecke. Die S-Bahn ist insbesondere für Mitarbeitende interessant, die in Münchener Vororten wohnen. In unter 15 Minuten erreicht man den Hauptbahnhof. Regionalzüge und ICEs bringen die Polarstern-Mitarbeitende bei Bedarf in Heimatstädte in weiterer Entfernung. Wie bereits im Kapitel C3.1 erwähnt, wurde im September 2023 im Rahmen eines Team-Meetings eine Mitarbeitenden-Umfrage durchgeführt. In dieser wurde auch der Weg zur Arbeit beleuchtet, den die Polarsterne antreten. Diese zeigt: fast 40 Prozent der Polarstern-Mitarbeitenden kommen mit öffentlichen Verkehrsmitteln in die Arbeit. Wie in Kapitel C2.1 beschrieben, besteht für Mitarbeitende die Möglichkeit, den steuerfreien Sachbezug für Tickets des Münchner Verkehrs- und Tarifverbunds zu nutzen.

Eine Minderheit von Polarstern-Mitarbeitenden kommt zu Fuß in die Arbeit. Für kleinere Entfernungen bis 25 km ist das Fahrrad unser bevorzugtes Standard-Transportmittel. Im Innenhof des Bürokomplexes gibt es eine Vielzahl an Fahrradständern, somit stehen sichere und teilweise überdachte Fahrradstellplätze zur Verfügung. Dieses Angebot nutzen über 58 Prozent der Mitarbeitenden und legen damit im Durchschnitt einen Arbeitsweg (ein Weg) von 6 km zurück. Auch hierbei unterstützt die guudcard: mehrere Fahrradshops für Wartung, Reparaturen und Ersatzteile sind im Angebot.



Wie unterstützt die Firma darüber hinaus? Über die Teilnahme am jährlichen Stadtradeln wird immer wieder ein Anstupser zum Radeln gegeben. Eine Fahrradpumpe liegt allen im Büro bereit. Für Besorgungen wurde 2015 ein Unternehmensfahrrad angeschafft. Das Lastenrad des benachbarten Green City e.V. darf von Polarstern bei Bedarf genutzt werden.

Über die letzten Jahre ist das Firmensegment Mieterstrom gewachsen. Dieses macht bundesweite Besuche auf Baustellen notwendig. Inzwischen haben wir einen Fuhrpark von vier Firmenwägen – zwei Elektroautos und zwei Transportfahrzeuge, die für Anreisen und Transport von Material und Werkzeug genutzt werden. Diese sind auf Tiefgaragen-Stellplätzen im Bürogebäude untergebracht.

Kein Polarstern nutzt laut Umfrage standardmäßig ein Auto, Motorrad, Moped oder Roller für seinen Arbeitsweg. Für gemeinsame Firmenausflüge außerhalb von München (wie dem Offsite) werden öffentliche Verkehrsmittel genutzt. Bei schlecht erreichbaren Orten werden Fahrgemeinschaften gebildet.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß
keine Daten für den abgefragten Zeitraum erfasst

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Angebot von Fahrrädern über Kooperationspartner

Plattformen wie Jobrad oder fairventure werden analysiert, um zu sehen, ob den Mitarbeitenden hierüber ein attraktives Angebot für ein Fahrrad gemacht werden kann.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Berichtsfragen

- Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?
- Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?
- Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?
- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Berichtsantwort

Unsere tägliche Arbeit steht unter dem Motto „mit Energie die Welt verändern“. Mit unseren Produkten wollen wir zur Energiewende beitragen, einem Leben ohne fossile Brennstoffe und im Einklang mit dem Planeten. All unser Tun ist darauf ausgerichtet den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen – das verbindet alle Polarstern-Mitarbeitenden.

Im Büro setzen wir stark auf aktive Angebote und eigene Maßnahmen, die Mitarbeitende inspirieren und anleiten, ökologisch bewusst zu handeln – ob beim Einkauf von umweltfreundlichen Lebensmitteln, Putzmitteln, Kosmetika wie Seifen im Badezimmer oder auch nachfüllbaren Stiften im Büro und allgemein die Nutzung eines nachhaltigen Versandhandels für Bürobedarf.

Unsere jährlichen gemeinsamen Polarstern Isar CleanUps und Veranstaltungen zur weltweiten Klimaschutzaktion, der Earth Hour, fördern ökologisches Denken und Handeln. Zum Onboarding neuer Polarstern-Mitarbeitender gehört auch eine kurze Präsentation der geltenden ökologischen Verhaltensregeln. Es gibt regelmäßig kurze, freiwillige Vorträge von Mitarbeitenden zu Polarstern-relevanten Themen sowie Impulse in Form von Links zu interessanten Internetseiten oder Videos zum Thema, die das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden unterstützen und den Wissensaustausch im Team



fördern. Auch unsere Anleitungen zum Papier- und Energiesparen, energiesparende Voreinstellungen an den Computern sowie eine bewusste Mülltrennung im Büro fördern ökologisches Denken und Handeln.

Die Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten ist allen Mitarbeitenden zu 100 Prozent bekannt und wird durchweg positiv aufgenommen. Im September 2019 wurde erstmals von der Organisation Fridays for Future zum globalen Klimastreik aufgerufen und unsere Mitarbeitenden sowie die Geschäftsführung waren in München dabei, um ein Zeichen für den Klimaschutz zu setzen. Seither werden die Mitarbeitenden für Klimastreiks freigestellt und können mit im Büro gestalteten Plakaten an der Demonstration teilnehmen.

Laut der unter C3.1 beschriebenen Mitarbeitenden-Umfrage von 2023 macht sich etwa zwei Drittel der Belegschaft mehr Gedanken darüber, wie sich menschliches Verhalten auf die Umwelt auswirkt, seit sie bei Polarstern arbeiten.

Verifizierungsindikatoren

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Schätzwert im September 2023

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

2022: 95 %

2021: 95 %

2020: 95 %

Schätzwert im September 2023

Mitarbeiter-initiierte Aktionen wie Kleidertauschpartys

Mitarbeitende laden immer wieder einmal zu Aktionen ein, die umweltfreundliches Verhalten unterstützt, wie Kleidertauschpartys.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Machbarkeitsstudie: Wurmbox auf dem Balkon für Biomüll

C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischer Verhaltensweisen

Berichtsfragen

- Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Berichtsantwort

Polarstern unterstützt weder die Verschwendung von Ressourcen noch die Duldung unökologischer Verhaltensweisen. Es gibt keine im Betrieb geltenden Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen. In der Firma wird kein nachlässiger Umgang mit Abfällen akzeptiert.

Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂) im klassischen Sinne gibt es bei Polarstern nicht. Jedoch ist ein Fahrzeug der Flotte ein ausgebauter VW Bus T6 zum Transport von Materialien und Werkzeug. Dieser hat laut Fahrzeugschein einen Ausstoß von 220g/km. Wir prüfen regelmäßig, ob es gesamtwirtschaftlich und -ökologisch eine bessere Lösung gibt und vergleichen mit Alternativen. So lange minimieren den Ausstoß so weit wie möglich.



Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2022: Ja

2021: Ja

2020: Ja

1 Fahrzeug der Flotte ist ein ausgebauter VW Bus T6 zum Transport von Materialien und Werkzeug. Dieser hat laut Fahrzeugschein einen Ausstoß von 220g/km.

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Berichtsfragen

- Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?
- Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?
- Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?
- Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

Berichtsantwort

Alle wichtigen Daten und Kennzahlen sind für alle festen Mitarbeitenden transparent einsehbar. Es gibt regelmäßige Teammeetings in denen aktuelle Informationen, Entscheidungen und wichtige Kennzahlen besprochen werden. Zudem gibt es digitale Analyse-Boards in Power BI, einem Geschäftsanalyse-Dienst von Microsoft, welches Polarstern nutzt. Einmal monatlich werden Mitarbeitenden die zentralen Geschäfts- und Impactzahlen für alle dargestellt und erklärt. Bei Interesse kann auch selbst direkt in Power BI geschaut werden. Außerdem erstellt ein eigenes Team bei Polarstern für andere bei Bedarf eigene Boards zu den für ihr Team und ihre Tätigkeiten relevanten Kennzahlen. Bei Interesse können weitere Zahlen und Informationen jederzeit angefragt werden.

Ein wichtiges Instrument zur internen Transparenz ist unser Projektmanagementtool Asana, hier haben alle Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit, Inhalte einzustellen und einzusehen. Aus Datensicherheits- und Datenschutzgründen haben nur diejenigen Mitarbeitenden Zugriff auf kritische Kunden- oder Personaldaten, die in ihrer Position damit arbeiten. Die Gehälter der Mitarbeitenden sind nicht frei zugänglich.

Der Grad der Transparenz zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden wird von Seiten der Personalabteilung auf 90 Prozent geschätzt.

Verifizierungsindikatoren

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2022: 90 %

2021: 90 %

2020: 90 %

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Präsentation finanzieller Kennzahlen als Regeltermin für alle Mitarbeitende

Kleine monatliche Schulungen und Penne-Vorträge zur Einführung in die Zahlenwelt der Firma und dem dazugehörigen Hintergrund.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte



Berichtsfragen

- Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?
- Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?
- Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Berichtsantwort

Die Geschäftsführung von Polarstern bestand im Berichtszeitraum aus Simon Stadler und Florian Henle, die aufgrund ihrer Funktion als Gründer nicht legitimiert wurden.

Bei Neubesetzung einer Führungsposition findet, wenn möglich, eine interne sowie anschließend eine externe Ausschreibung statt. Alle Vorstellungsgespräche werden von der Personalabteilung und den jeweiligen Vorgesetzten geführt. Das betroffene Team wird involviert. Führungskräfte sind unbefristet im Amt und werden bei Polarstern nicht gewählt. Eine Absetzungsmöglichkeit ist momentan nicht vorgesehen. Als Standard im jährlichen Mitarbeiter:innen-Gespräch (sowie auf Eigeninitiative jederzeit) hat jede:r Polarstern-Mitarbeitende die Möglichkeit, seiner Führungskraft Feedback zu geben. Zudem besteht die Möglichkeit, sich bei Schwierigkeiten mit der eigenen Führungskraft vertraulich an andere Führungskräfte zu wenden. Der monatliche Operations Kreis behandelt explizit Spannungen, die in der Organisation auftreten.

Der Anteil der Führungskräfte, der über Anhörung, Gespräch, Mitgestaltung und Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert ist, wird auf 80 Prozent geschätzt. Es ist jedoch kein Standardprozess dafür vorgesehen. Im Zuge der Organisationsentwicklung führt Polarstern zunehmend Rollen ein, d.h. kein weiteres Wachstum über einmal festgelegte und klassisch hierarchisch aufgebaute Führungspositionen, sondern über wechselnde stärkenbasierte Führungsrollen in verschiedenen Fachbereichen. So können Mitarbeitende Führungskompetenzen erwerben und Führungsrollen in verschiedenen fachlichen Feldern zum Beispiel in der Eventorganisation oder in operativen Abstimmungsrunden wahrnehmen, je nach Qualifikationen und Interesse auch außerhalb ihres klassischen Verantwortungsbereiches. Das alles gibt der Organisation und der einzelnen Person mehr Flexibilität und stellt den Mitarbeitenden als Mensch mit seinen individuellen und vielfältigen Kompetenzen und Interessen in den Mittelpunkt. Wir erproben momentan auch die Selbstorganisation eines Teams mit entsprechenden Strukturen, explizit auf Wunsch der Mitarbeitenden.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/ Gespräch/ Mitgestaltung/ Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden

2022: 80 %

2021: 80 %

2020: 80 %

Schätzwert im September 2023

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Berichtsfragen

- Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?
- Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?



- Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

Berichtsantwort

Der Anteil der gemeinsam getroffenen Entscheidungen liegt schätzungsweise bei 90 Prozent, da die Mitarbeitenden häufig als Spezialisten und Spezialistinnen miteinbezogen werden. Die Mitarbeitenden haben sowohl die Fach- als auch die Praxiskompetenz in ihrer jeweiligen Arbeitsumgebung. Aufgrund der flachen gelebten Hierarchien werden viele Themen im Fachbereich diskutiert, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Auch die Einstellung neuer Mitarbeitender erfolgt im Konsens. Neben dem Geschäftsleitungskreis wird der Operations Kreis aufgebaut, in dem auch gewählte Mitglieder ihren jeweiligen Bereich vertreten können. Dies sind im Rahmen der Rechtsform GmbH wichtige Elemente von Holokratie, die eine zunehmend stärkere Beteiligung der Polarstern-Mitarbeitenden ermöglichen. So können alle das Unternehmen aktiv mitgestalten.

Seit 2018 arbeiten wir verstärkt mit strategischen Zielen nach dem auf Polarstern angepassten OKR-Prinzip. Dabei entwickelt der Geschäftsleitungskreis (ein Kreis aus Bereichsleiter:innen inklusive Geschäftsführer(n)) die strategischen Hauptziele (Company Objectives) von Polarstern. Aus diesen leiten die Fachbereiche ihre Objectives und Meilensteine (Key Results) ab, die ihren jeweiligen Anteil an der Erreichung der Hauptziele repräsentieren. So werden gemeinsam mit allen anderen die Unternehmensziele erreicht. Alle Polarstern-Mitarbeitende bringen hierbei Vorschläge für Arbeitspakete in ihren Fachbereich und ihre Wirkungsfelder ein, mit denen sie einen Beitrag leisten möchten.

Insbesondere während der Energiekrise, die im Jahr 2021 begann, waren häufig schnelle Entscheidungen notwendig. Zur Wahrung der Agilität der GmbH betrachten wir standardisierte basisdemokratische Entscheidungsprozesse, die in jedem Unternehmensbereich Entscheidungen mit allen Mitarbeitenden vorsehen, als unpassend.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden

2022: 90 %

2021: 90 %

2020: 90 %

Einschätzung, im Rahmen der GmbH

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Stärkere Selbstorganisation und Beteiligung von Mitarbeitenden

Soziokratische Elemente zur stärkeren Selbstorganisation und Beteiligung von Mitarbeitenden werden momentan getestet. Wenn diese sich als erfolgreich erweisen, ist das Unternehmen aufgeschlossen, diese Philosophie weiter zu etablieren.

C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates

Berichtsfragen

- Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?
- Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Berichtsantwort



Einen Betriebsrat gibt es nicht. Dieser wird nicht verhindert. Es gab bisher keine Anstrengungen der Belegschaft zur Gründung eines Betriebsrats.

Verifizierungsindikatoren

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

2022: 0 Jahre

2021: 0 Jahre

2020: 0 Jahre

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



D Kund*innen und Mitunternehmen

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Berichtsfragen

- Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?
- Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?
- In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?
- Wie wird auf Kund*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

Berichtsantwort

Der optimale Kundennutzen steht im Fokus unserer täglichen Arbeit. Die Kund:innen sind ein Teil von Polarstern, ein Teil des sogenannten #teamwirklich, und sollen das auch sehen. Daher ist eine offene und faire Kund:innenbeziehung fester Bestandteil unserer Identität.

Wir sind werktags von 9 bis 18 Uhr für unsere Kundinnen und Kunden am Telefon erreichbar. Darüber hinaus werden ein Homepage-Chat, WhatsApp, SMS und Signal als Möglichkeit für Chatnachrichten angeboten. Es kann ein persönlicher Kundenbereich auf der Homepage genutzt werden, genauso wie die Kontaktaufnahme per Post, Fax oder per E-Mail. Alle Kundenservice-Mitarbeitende sind sehr gut geschult und unterstützen bei Fragen, die eine große Bandbreite von konkreten Vertragsänderungen bis zum Verständnis des Energiemarkts abdecken. Respektvolle und persönliche Kommunikation ist uns dabei sehr wichtig, jeder Kunde und jede Kundin soll sich optimal abgeholt und betreut fühlen und sich dabei in einem fairen Vertragsverhältnis wissen. Mit dem Kundenwachstum wurde im Berichtszeitraum auch die Teamgröße des Kundenservice nach oben angepasst. Die Betreuung der Bestandskundschaft teilen wir uns mit unserem Abwicklungsdienstleister Envera, um allen Kund:innen möglichst schnell und kompetent weiterzuhelfen. Der Beginn der Zusammenarbeit lag im Jahr 2022.

Ab Herbst 2021 führte die Energiekrise zu vielen Unsicherheiten. Der Kundenservice ist das wichtigste Standbein, um unseren Kunden Sicherheit zu vermitteln und konkrete Preisänderungen zu erklären. Für Geschäftskunden wurde in besonders unruhigen Zeiten ein wöchentlicher Newsletter versandt, in dem die jüngsten Entwicklungen auf dem Energiemarkt dargestellt wurden. Diese Transparenz unterstützte Kund:innen, bestmögliche individuelle Entscheidungen für ihr Unternehmen zu treffen. Auf gesetzliche Änderungen (beispielsweise zu Gasumlage und Preisbremse) wurde schnell reagiert und ausführliche Schreiben an unseren Kundenstamm verteilt. Für unsere Kund:innen gab es auch eine Energiespar-Challenge mit zusätzlichen monatlichen Mailings, die sie mit Tipps und Tricks zum Energiesparen unterstützten. Daneben sind aktuelle Informationen auch auf unseren sozialen Kanälen zu finden. In den FAQs sammeln wir die wichtigsten Informationen zu unseren Produkten und Verträgen.

Unsere Strom- und/oder Gasverträge können jederzeit mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist beendet werden. Die Preisgarantie für unsere Angebote gilt in der Regel bis Ende des Jahres, da sich dann auch für uns die Preisbestandteile immer ändern und wir diese nicht voraussagen können. Aufgrund der Energiekrise und sehr volatilen Preisentwicklung konnte diese Garantie für 2022 nicht mehr neu ausgegeben werden; selbstverständlich wurden alle bereits gegebenen Garantien aber eingehalten.



Die Zufriedenheit unserer Kund:innen ist uns sehr wichtig. Wir kommunizieren immer auf Augenhöhe, sind offen für Feedback und helfen weiter, wo wir können. Zudem gibt es ein aktives Beschwerdemanagement durch den Service, in das die Geschäftsführung, wenn nötig, direkt einbezogen wird. Wir forschen bei Schwierigkeiten und Kritik aktiv nach, wie es dazu kam und leiten Maßnahmen in die Wege, damit es dazu in Zukunft besser läuft und korrigieren fehlerhafte Prozesse. Natürlich werden alle Wünsche von betroffenen Kund:innen angehört und soweit möglich umgesetzt. Bei Feedback, beispielsweise über Google, folgt stets eine individuelle Rückmeldung.

Neu- und Bestandskund:innen sowie Interessierte erhalten grundsätzlich den gleichen Service. Der stärkste Kanal für die Neukundengewinnung (außer für Mieterstromkunden, für welche wir als Grundversorger agieren) ist für uns die Weiterempfehlung durch Bestandskunden und -kundinnen. Diese empfehlen uns aus freien Stücken, aufgrund ihrer eigenen Zufriedenheit, zum Beispiel an ihre Familie weiter und erhalten dafür von uns für jede erfolgreiche Weiterempfehlung eine 20€-Gutschrift auf ihre Jahresrechnung. Gleichzeitig erhält die empfohlene Person (sozusagen als Startguthaben) eine 20€-Gutschrift auf die erste Jahresrechnung.

Ein positives Kundenerlebnis ist uns sehr wichtig. Wir sprechen potenzielle Neukunden unter anderem über soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram, Pinterest, YouTube, LinkedIn und Twitter an. Dort machen wir sie mit klassischen und gesponserten Postings auf uns aufmerksam. Für Anzeigen nutzen wir außerdem Google und Affiliate-Partner wie Utopia. Durch klassische Medienarbeit erreichen wir Interessierte auch mit Magazinbeiträgen, Zeitungsartikeln oder Blogbeiträgen. Über Veranstaltungen und gemeinsame – meist wertebasierte – Kooperationen mit Partnerunternehmen lernen uns ebenfalls potenzielle Kund:innen kennen. Bei Kontaktaufnahme erhalten Interessierte eine Beratung sowie unverbindliche Vertragsangebote.

Das Gesamtbudget für unsere Marketingmaßnahmen steigt und beträgt ca. 500.000 €/Jahr. Wir werben sehr gezielt und vermeiden (aus unserer Sicht unnötige) Massenansprachen. Konkrete Kostenblöcke im Marketing sind Online-Werbung, Druckprodukte (Willkommensbroschüre und ein jährliches postalisches Anschreiben, Hörfunk- und Podcast-Werbung und Kosten für Grafiker.

Interne Umsatzvorgaben für Verkaufsmitarbeitende gibt es bei Polarstern nicht. Wir beschäftigen keine externen Vertriebsmitarbeitenden. Auch auf undurchsichtige Vergleichsportale als Vertriebskanal verzichten wir. Unsere offene und transparente Kommunikation wird auf verschiedenen Ebenen sichtbar. Auf unserem Hauptkommunikationskanal, der Webseite, beantworten wir die häufigsten und auch die wichtigsten Fragen rund um das Thema nachhaltige Energieversorgung. Daneben sind beispielsweise Interessierte und Kund:innen jederzeit eingeladen, bei weiteren Fragen auf uns zuzukommen. Über soziale Netzwerke und Newsletter halten wir alle auf dem Laufenden.

Verschiedene Events für Kund:innen, wie Diskussionsveranstaltungen, Filmabende, Konzerte, Kraftwerksführungen und Aufräumaktionen am Isarufer (dem Polarstern Isar CleanUp) verdeutlichen, dass wir kein anonymer Dienstleister sind, sondern unsere Kund:innen kennenlernen wollen und ein regelmäßiger Austausch sogar erwünscht ist. Wir legen Wert auf langfristige, stabile und zufriedene Kundenbeziehungen und pflegen diese auch durch jährliche digitale Dankeschönmailings und ein jährliches postalisches Informationsschreiben über die gemeinsam mit und durch unsere Kund:innen erreichten Erfolge.

Die hohe Zufriedenheit unserer Kundschaft bestätigt das unabhängige Bewertungsportal eKomi, bei dem wir zum aktuellen Zeitpunkt (Oktober 2023) 2.808 Bewertungen haben, die zu 98,5 Prozent positiv ausfallen. Seit Sommer 2020 sind das über 800 zusätzliche, meist positive Rückmeldungen. Darauf sind wir sehr stolz und möchten diesen tollen Wert langfristig halten. Auch weitere Studien etwa der Deutschen Gesellschaft für Verbraucherstudien und das Deutsche Institut für Service-Qualität bestätigen unsere Servicefreundlichkeit.

Verifizierungsindikatoren

Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen
Fixe Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022: 100 %



2021: 100 %
2020: 100 %

Umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung von Verkaufsmitarbeitenden

2022: 0 %
2021: 0 %
2020: 0 %

Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/ nein?

2022: Nein
2021: Nein
2020: Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

Verbesserung von Hintergrundprozessen in der Betreuung von Mieterstromkund:innen

Verbesserung von Hintergrundprozessen in der Betreuung von Mieterstromkund:innen, die bei steigender Anzahl und der höheren Komplexität u.a. durch die erforderlichen Stromzähler beim Wechsel einen höheren Informationsbedarf haben.

Aufsetzen eines neuen Kundenbereichs für verbesserte Handhabung von Kundenwünschen

D1.2 Barrierefreiheit

Berichtsfragen

- Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?
- Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?
- Wie wird benachteiligten Kund*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?
- Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer*innen erhalten?

Berichtsantwort

Für den generellen Strom- oder Gasvertrag ist es aus unserer Sicht nicht relevant, ob Kund:innen in irgendeiner Form benachteiligt sind oder nicht. Daher haben wir hierzu keine Daten und möchten diese auch in Zukunft nicht erheben. Unsere Produkte sind barrierefrei zugänglich und nutzbar. Wir setzen auf eine Vielzahl von Kanälen, über die der Kundenservice erreicht werden kann, um sicherzustellen, dass für jede:n eine passende Möglichkeit dabei ist.

Es gibt keine spezielle Angebotspräsentation für blinde Menschen, allerdings kann man sich die Seite durch Dritt-Tools vorlesen lassen und wir arbeiten daran, die Qualität dieser Angebotspräsentation zu optimieren. Dazu sind Gespräche etwa mit der Pfennigparade geplant. Die Beratung und Bestellung sind jedoch jederzeit auch telefonisch möglich. Tatsächlich wissen wir von mindestens einer blinden Kundin, mit der wir alternative Wege finden, um Fragen zu klären. Telefonische oder E-Mail-Rückfragen von Nicht-Deutschsprachigen beantworten wir bei Bedarf auch auf Englisch und es gibt eine Seite, welche grundlegende Informationen zu uns in englischer Sprache darstellt. Obwohl unsere Kommunikation zu Kund:innen bevorzugt digital stattfindet, versenden wir auf Wunsch auch postalische Schreiben. Alle Kund:innen sind für uns gleichgestellt.

Unsere Webseite und Ansprache ist in einfacher Sprache gehalten, wir versuchen, den im ersten Eindruck komplexen Energiemarkt grundsätzlich durch verständliche Texte und visuelle Darstellungen verständlich zu beschreiben. Es ist uns stets ein Anliegen, uns auf Fragende einzugehen, sodass sich diese im Kontakt mit uns wohlfühlen.



Wir unterscheiden bei unseren Firmenkunden grundsätzlich nicht zwischen kleinen und großen Unternehmen. Aufgrund der Zählerstruktur bei größeren Verbräuchen sind nicht für alle Unternehmen alle Tarife verfügbar. Einen signifikanten Rabatt aufgrund des höheren Bedarfs eines Großabnehmers geben wir nicht.

Für den Fall, dass Kund:innen ihre Rechnung bei uns nicht bezahlen können, versuchen wir einen fairen Kompromiss zwischen der Kundensituation und dem Schutz unseres Unternehmens zu finden: zuerst wird eine schriftliche Mahnung zum Zahlungsverzug ausgestellt. Bleibt auch eine zweite fällige Zahlung aus und gibt es keine Reaktion von Kundenseite, wird eine Mahnkündigung angekündigt, die unter bestimmten Bedingungen auch zurückgenommen wird. Je nach Reaktion bzw. Situation gibt es temporär die Option auf Ratenzahlung. Endet ein Vertrag bei uns aufgrund von Zahlungsverzug, wird der/die Betroffene von der sogenannten Grundversorgung automatisch weiter mit Strom oder Gas versorgt. Einen Spezialfall bilden hierbei Mieterstromkund:innen. Da Polarstern hier die Rolle des Grundversorgers einnimmt, versuchen wir bei Zahlungsschwierigkeiten eine faire Lösung für Kunden und das Unternehmen zu finden und vor Ende der Belieferung mehrfach Kontakt aufzunehmen und Lösungen zu suchen.

Verifizierungsindikatoren

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird
keine Aussage möglich

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen

Berichtsfragen

- Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?
- Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Berichtsantwort

Polarstern führt keine unethischen Werbemaßnahmen durch, demnach beträgt der Anteil der Werbeausgaben auf ethischen Kampagnen entfallen 100 Prozent. Die Kommunikation mit potenziellen und bestehenden Kund:innen ist immer transparent, offen und ehrlich.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen

2022: 0 %

2021: 0 %

2020: 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

- Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?
- Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?
- In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?
- Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Berichtsantwort

Polarstern setzt im Umgang mit anderen Unternehmen, ob in der Energiebranche oder in anderen Branchen, auf Kooperation und Kommunikation auf Augenhöhe. Zur Sensibilisierung von Stromkunden und -kundinnen wurde beispielsweise 2021 eine Graphik veröffentlicht, die sechs Mitbewerber aufzeigt, deren Produkte wir unterstützen. Kooperationen mit Unternehmen aus anderen Branchen, die eine ähnliche Zielgruppe ansprechen, finden regelmäßig statt und sind zu 10 bis 20 Prozent Teil unseres Umsatzes. Die investierte Zeit können wir bisher nicht nachvollziehen.

Vor allem im Bereich Marketing arbeiten wir eng mit Kooperationspartnern zusammen. Beispiele hierfür sind die erfolgreichen Wertekooperationen mit der Sparda-Bank München, der BKK ProVita, dem DAV Hamburg und Niederelbe oder auch Sea Shepherd. Einige der Unternehmen sind ebenfalls auditierte Mitglieder der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ). Für Sparda-Bank-Kund:innen gibt es seit mehreren Jahren einen minimal ermäßigten Stromtarif bei Polarstern. Ende 2022 haben wir mehrere Bankfilialen im Münchener Umland und in München besucht und mit Kund:innen übers Energiesparen diskutiert. Auch Online-Vorträge und Webinare wurden angeboten. Mit der BKK ProVita fanden 2022 mehrere Module zu Gesundheitspräventionen für die Polarstern-Mitarbeitenden statt.

Solche Verbindungen erleichtern es Kund:innen, in den wichtigen Lebensbereichen Gesundheit, Finanzen und Energie Produkte von gemeinwohlorientierten Unternehmen zu beziehen. In regelmäßigen Postings und Aktionen auf unseren sozialen Kanälen und in unseren Newslettern werden weitere teilnehmende Unternehmen und Themen der GWÖ sowie allgemein Partner und Ziele eines nachhaltigen Wirtschaftens und Handelns im Alltag vorgestellt. Sie dienen der Stärkung der einzelnen sozialen und gemeinwohlorientierten Unternehmen und Startups, die sich hier engagieren. Als erster, bundesweit tätiger Ökoenergieversorger engagieren wir uns in der Gemeinwohl-Ökonomie. GWÖ-Unternehmen und andere gleichgesinnte Unternehmen unterstützen wir, indem wir eng mit ihnen zusammenarbeiten und sie zu uns ins Polarstern-Büro für Präsentationen einladen. Das stärkt die Partnerschaft und legt die Basis für zukünftige gemeinsame Projekte. Weitere Kommunikationskooperationen bestehen u.a. mit Unternehmen wie Recup, Soulbottles, Vaude und Speick Naturkosmetik. Auch mit Vereinen wie Sea Shepherd, der größten globalen Meeresschutzorganisation, arbeiten wir kommunikativ und vertrieblich zusammen. Im Rahmen unserer bevorstehenden B Corp Zertifizierung wirkten wir an einem Workshop mit zur Stärkung der kommunikativen Sichtbarkeit und Positionierung nachhaltiger Unternehmensnetzwerke.

Seit Herbst 2019 hat Polarstern die erste Landkarte der Social Businesses in Deutschland auf seiner Homepage platziert. Hier arbeitet das Unternehmen mit dem Gemeinwohl-Ökonomie e.V., dem Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland (SEND e.V.) sowie Mitgliedern der deutschen Impact Hubs und B Corp zertifizierten Firmen zusammen. Ziel ist, es Verbrauchern und Firmen zu erleichtern, Unternehmen mit ihren Produkten und Angeboten zu finden, die



besonders nachhaltig wirtschaften. Wir möchten damit diejenigen Unternehmen unterstützen, die sich nachweislich für ein ehrlich nachhaltiges Wirtschaften engagieren.

Im Rahmen unserer jährlichen Veranstaltungen wie dem Polarstern Isar CleanUp und der Earth Hour Konzerte integrieren wir gezielt viele Unternehmen und Verbände als Partner mit dem Ziel, gemeinsam zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Handeln anzuregen sowie sich als Netzwerk zu stärken und gemeinsam mehr Sichtbarkeit bei (potenziellen) Kund:innen zu erreichen.

Mit jeder Kooperation engagieren wir uns für einen bewussteren Umgang mit unserer Umwelt, stärken uns gegenseitig und bringen die jeweiligen Interessentengruppen zusammen. Beide Seiten profitieren voneinander - zum Beispiel durch Bekanntheit, Image oder Neukund:innen.

Wir teilen gerne unser Wissen zur Unterstützung anderer. So werden beispielsweise zweimal jährlich Studierende der Hochschule Fresenius München eingeladen, am Beispiel von Polarstern über Kommunikation im Social Business zu lernen. Auch mit der Technischen Universität München (TUM) besteht seit vielen Jahren eine enge Kooperation in Form von regelmäßigen Vorträgen. Genauso halten wir Vorträge auf Messen und Kongressen oder Webinare unter anderem mit der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Auf diesem Weg teilen wir unser Wissen zur nachhaltigen Energieversorgung. Unser Mieterstromwissen teilen wir mit Mitunternehmern und auf Vorträgen allgemein mit der Energie- und Immobilienbranche, anstatt es anderen vorzuenthalten, um unserem Ziel, der Verbreitung der dezentralen Energiewende, einen Schritt näher zu kommen.

Energie 360 Grad AG war im Berichtszeitraum sowohl Kapitalgeber als auch einer von vielen Kooperationspartnern. Dabei war die Zusammenarbeit klar als Lernkooperation angelegt, in der Energie 360 Grad zur Gestaltung und Vermarktung von nachhaltigen Energieprodukten lernen konnte.

Mit dem GreenTech-Unternehmen Consolinno arbeiten wir im Bereich IT an verschiedenen Entwicklungsprojekten. Dabei geht es beispielsweise um Abrechnungslösungen für Elektromobilität oder ein Energiemanagement-System zur möglichst effizienten Nutzung von zeitlich variierenden Energieflüssen. Die gemeinsam kreierten Lösungen und das damit erworbene Wissen kann auch von anderen interessierten Unternehmen genutzt werden.

Wenn wir einen Auftrag oder eine Dienstleistung nicht selbst erledigen können oder wollen, empfehlen wir andere Unternehmen der Branche weiter, um das Branchen-Netzwerk aufrechtzuerhalten und zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für potentielle Mieterstrom-Projekte, die wir aufgrund zu geringer Größe nicht übernehmen. Auch auf unserer Webseite haben Partner und Geschäftskunden die Möglichkeit von unserer Sichtbarkeit zu profitieren und sich in unsere Partnerkarte einzutragen sowie über gemeinsame Themen, auf den sozialen Kanälen und in unserem Online-Magazin zu präsentieren – dies alles erfolgt kostenfrei für unsere Partner und Mitunternehmern.

In der Energiebranche arbeiten wir generisch daran, ökologische, soziale und qualitative Standards zu erhöhen. Grundsätzlich erachten wir verschiedene Label als wichtige Orientierungsgeber im unübersichtlichen Strom- und Gasmarkt. Ungeschützte Begriffe wie Ökostrom und Ökogas erleichtern den Missbrauch - wir fordern daher ein konzentriertes Zusammenarbeiten aller anspruchsvollen Ökoenergieversorger. Diesbezüglich kooperieren wir über die Labelprozesse mit gleichgesinnten Partnerunternehmen.

Polarstern beteiligt sich aktiv am Weiterentwicklungsprozess des Grüner Strom-Labels, dem wichtigsten deutschen Branchenlabel im Ökostrom-Segment. Wir übermitteln kontinuierlich unsere Ansichten zur Verbesserung des Fragenkatalogs und der damit einhergehenden Standards. Darüber hinaus lassen wir unsere Produkte regelmäßig vom TÜV Nord zertifizieren und von Öko-Test bewerten.

Polarstern hält einen Anteil von 50,1 Prozent an der Green Hydrogen Esslingen GmbH. Gegründet wurde diese im März 2019 von der Polarstern Erzeugung GmbH, Univ. Prof. (em.) Dr. M. Norbert Fisch und den Stadtwerken Esslingen, zur Finanzierung, Installation und dem Betrieb der Energieerzeugungsanlagen eines klimaneutralen Stadtquartiers. Im Viertel verwirklicht wurde inzwischen ein zukunftsorientiertes ganzheitliches Energiekonzept mit vernetzten



Energieanlagen und einem Forschungsprojekt zur Erzeugung und Nutzung von grünem Wasserstoff. Mit der Abwärme, welche bei der Herstellung des Wasserstoffs entsteht, werden Wohnungen im Quartier beheizt und wird Warmwasser aufbereitet. 2022 wurde dem klimaneutralen Stadtquartier der Sonderpreis Nachhaltigkeit des Innovationspreis "Reallabore" vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz verliehen. Dies ist unsere größte Mitwirkung im Bereich Forschung. Als Beitrag der Polarstern GmbH zu dieser Kooperation wurden im Berichtszeitraum etwa 300 Arbeitsstunden aufgewendet.

Wie vorher bereits erwähnt, engagieren wir uns in der Gemeinwohl-Ökonomie. Außerdem unterstützen wir den Impact Hub München, sind aktiv in der Münchner Social Business Szene vertreten und Mitglied des B.A.U.M. e.V., dem bundesdeutschen Arbeitskreis für umweltbewusstes Management, sowie des Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland (SEND) und des Bundesverbands nachhaltige Wirtschaft. Dieses Engagement geht über Branchenstandards hinaus und zeigt damit Entwicklungspotenziale für andere Ökoenergieunternehmen. Wir betreiben über Verbände "Responsible Lobbying", um die Branchenstandards zur Integration Erneuerbarer Energien in den bestehenden Energiemarkt voranzubringen und so den Energiemarkt der Zukunft mitzugestalten: Sauber, dezentral und effizient.

Die Anzahl von Kooperationspartnern konnten wir von 45 im Jahr 2020, auf 63 Kooperationen im Jahr 2022 steigern.

Verifizierungsindikatoren

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/ Jahr?

2022: 100 Stunden

2021: 100 Stunden

2020: 100 Stunden

Für die Green Hydrogen Esslingen GmbH investierte Arbeitszeit - Arbeitszeit eines Polarstern-Mitglieds, die einem anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde.

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?
Wie viel Prozent von Zeit/ Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/ erzielt?
In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

2022:

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

2021:

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

2020:

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Ja

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



D2.2 Solidarität mit Mitunternehmern

Berichtsfragen

- In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Berichtsantwort

Solidarität ist ein elementarer Bestandteil der Unternehmenskultur und wird intern, wie auch extern gelebt. Wir sehen andere Unternehmen mit dem gleichen Ziel, die deutschlandweite Energiewende voranzutreiben, als Unterstützer unserer Vision und nicht als Konkurrenten.

Es ist bisher keine Notsituationen eingetreten, die eine entscheidende Weitergabe von finanziellen Mitteln und Technologie erfordert hätte und es war nicht nötig, Arbeitskräfte oder ähnliches an Mitunternehmern weiterzugeben. Der Fokus im Polarstern-Alltag liegt auf Kooperation mit Mitunternehmern (siehe Kapitel D2.1). Im Rahmen dieser Kooperationen unterstützen wir unsere Partner soweit möglich und setzen auf gegenseitige Unterstützung, beispielsweise im Rahmen gemeinsamer Projekte.

Verifizierungsindikatoren

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmern zu unterstützen?

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmern in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmern zu unterstützen?

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmern zu unterstützen?

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Berichtsfragen

- In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?
- Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Berichtsantwort

Gegenüber unseren Mitbewerbern verhalten wir uns stets offen, fair und kooperativ. Ein wertender Vergleich mit den Leistungen und Angeboten von Mitbewerbern, die gleiche Werte und Ziele wie wir vertreten, findet weder in unserer internen noch externen Kommunikation statt. Zur Sensibilisierung von Stromkunden und -kundinnen wurde 2021 eine Graphik veröffentlicht, die sechs Mitbewerber aufzeigt, deren Produkte wir unterstützen. Wir sind uns keinem schädigenden, diskreditierenden Verhalten bewusst und verfolgen keine Dumpingpreisstrategie. Des Weiteren werden keine geheimen/verdeckten Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen und es gibt keine Maximierung der Marktanteile oder blockierende Patente auf Kosten von Mitunternehmern, Kunden und Kundinnen oder Produzent:innen in der Unternehmensstrategie.



Verifizierungsindikatoren

Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt?

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Werden geheime/ verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmern, Kund*innen oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert?

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/ Forschung/ Innovation blockieren könnten bzw. sollen?

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Berichtsfragen

- Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?
- Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?
- Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?
- Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Berichtsantwort

Die ökologische Gestaltung unserer Produkte ist der Gründungsanspruch von Polarstern und wurde bisher schon mehrfach genannt. Unsere Energie-Produkte sind klimaneutral und haben keine direkten negativen Auswirkungen auf die Umwelt.

Das Stichwort "Wirklich" zeigt, dass wir es mit unseren Produkten ernst meinen und keine halbherzigen Lösungen für unseren Planeten akzeptieren. Das zeigt sich insbesondere bei unserem Ökogasprodukt, das eine Besonderheit im Energiemarkt ist. Gängig sind im Energiemarkt Ökogasprodukte, die lediglich über Zertifikate klimaneutral "gewaschen" sind oder die nur einen Bruchteil von zehn Prozent Biogas aufweisen. Polarstern setzt hingegen ausschließlich auf Ökogas mit 100 Prozent Biogas und ist somit ein Vorreiter im Energiemarkt. Die Klimaneutralität wird hierbei vom TÜV Nord jährlich zertifiziert. Er bestätigt auch unseren Kund:innen, dass in der Höhe des individuellen Gasverbrauchs Ökogas in das Netz eingespeist wird und in der gleichen Menge fossiles Erdgas vom Markt verdrängt. Zusätzlich investieren wir für jede verbrauchte Kilowattstunde Wirklich Ökogas 0,25 Cent (brutto) extra in neue Ökokraftwerke. Für die Erzeugung unseres Ökostroms arbeiten wir mit zwei bayerischen Laufwasserkraftwerke zusammen – nahe Rosenheim und in Wasserburg. Das Kraftwerk in Feldkirchen wurde aufgrund der umfangreichen Natur- und Tierschutzmaßnahmen mit dem EKOenergie-Label ausgezeichnet. Das Gütesiegel zertifiziert Strom nur dann, wenn die erzeugenden Kraftwerke wirklich nachhaltig geführt werden. Die größte Herausforderung für die Fließwasserkraft ist die Durchwanderbarkeit für die Fische. Damit die Fische ihre natürlichen Wanderwege beibehalten können, wurden Umgehungsgerinne geschaffen. Sie lotsen die Fische an den Kraftwerken vorbei – über mehrere Stufen überwinden sie das Gefälle. Zusätzlich wurden für die Fische um das Wasserkraftwerk herum viele Hochwasser-Rückzugsgebiete geschaffen und erfolgreiche Renaturierungsmaßnahmen realisiert. Kontinuierlich wird in den langfristigen Erhalt der Fischfauna investiert und der Austausch mit lokalen Kreisfischereivereinen gepflegt. Auf diese Weise kann Strom, für den in unserem Fall minimal in die Natur eingegriffen wird, zuverlässig produziert werden.

Unsere Mieterstromkund:innen profitieren von Sonnenergie: Lokal erzeugter Strom (typischerweise von Dachflächen) wird an verschiedene Verbraucher vor Ort geliefert – für die Stromversorgung der Mieter:innen genauso wie für den



Betrieb weiterer Anlagentechnik, zum Beispiel von Wärmepumpen und Ladestationen für Elektroautos. Damit unterstützt Mieterstrom die Sektorenkopplung und bietet den Haushalten wie Immobilienbesitzer:innen viele Vorteile. Energieeffizienz steht hier im Vordergrund, Verluste im Transport werden minimiert.

Bezüglich der Herstellung von genutzter Elektrik und Elektronik und des damit verbundenen Ressourcenbedarfs versuchen wir stets ein optimales Kosten-Nutzen-Verhältnis zu finden. Dies ist zudem genauer in Kapitel A3 beschrieben. Laut einer aktuellen Studie des Fraunhofer-Instituts, die den Lebenszyklus von Solarpanelen analysiert hat, amortisieren diese sich in weniger als 1,5 Jahren. Für Betrieb und Entsorgung halten wir uns an gesetzliche Vorgaben zum Schutz von Umwelt und menschlicher Gesundheit. So werden beispielsweise alle Ladestationen gemäß der gesetzlich gültigen Prüf Fristen vom eigenen Elektroinstallationsteam bzw. qualifizierten Partnerunternehmen geprüft. Die Prüfung gewährleistet einen sicheren Betrieb und Polarstern kommt damit seiner Verkehrssicherungspflicht nach. Eine regelmäßige Prüfung soll neben der Einhaltung aller gesetzlicher Prüf Fristen auch einen möglichst langfristigen Betrieb der Anlagen ermöglichen, wodurch die Einsatzdauer im Sinne des Ressourcenschutzes erhöht wird.

Die von Kund:innen betriebenen Endgeräte, wie Haushaltsgeräte oder andere elektronische Kleingeräte, könnten negative ökologische Auswirkungen haben, darauf haben wir als Stromversorger jedoch nur wenig bis gar keinen Einfluss. Wie bereits mehrfach beschrieben sehen wir uns jedoch nicht nur als Energielieferanten, sondern auch als Botschafter:innen für einen nachhaltigeren Lebensstil. Wir regen auf allen unseren Kanälen (Social Media, Newslettern, Online-Magazin unserer Webseite und in Partnerschaften sowie Vorträgen und Webinaren) zu maßvollem Konsum an. Wir haben einen eigenen Impact-Rechner entwickelt, um allen Interessenten wie Kund:innen die Wirkung des eigenen Handelns und ihre Umstellung auf 100 Prozent Ökoenergie sichtbar zu machen. Solche konkreten und anschaulichen Beispiele und Tools sind in unseren Augen elementar, um den Menschen den Mehrwert ihres Handelns und somit ihre Relevanz zu zeigen und sie in ihrem verantwortungsbewussten Handeln zu stärken.

(Quelle: www.ise.fraunhofer.de/content/dam/ise/de/documents/publications/studies/aktuelle-fakten-zur-photovoltaik-in-deutschland.pdf)

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Berichtsfragen

- Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?
- Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?
- Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?
- Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?
- Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsument*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Berichtsantwort

In unserer gesamten internen und externen Kommunikation ist der bewusste und sparsame Umgang mit Energie fest verankert. Ein paar Beispiele dafür, wie das Thema Stromsparen im Haushalt, können jederzeit in unseren Magazinartikeln abgerufen werden. Dort erklären wir (insbesondere in der Rubrik "bewusster Konsum") verständlich geschrieben, was zum Beispiel jede:r Einzelne im Alltag tun kann, um möglichst energieeffizient zu leben oder welche Stromsparmaßnahmen sich im Haushalt wirklich lohnen. Auch mit Newslettern und Social-Media-Beiträgen wird diese Einstellung immer wieder an Interessent:innen und Kund:innen herangetragen.



Wir sehen Energie als wertvolle Ressource und grenzen uns bewusst von der teilweise verbreiteten Ansicht ab, Ökostrom sei unendlich verfügbar. Auch Ökostrom verbraucht in seiner Erzeugung wertvolle Ressourcen. Im Herbst 2022 haben wir unsere Kund:innen zur Teilnahme an einer Energiesparchallenge aufgerufen, an dem begeistert teilgenommen wurde. Die Gewinner:innen wurden mit Gutschriften auf die kommende Jahresrechnung belohnt. Für uns war dies gleichzeitig eine Möglichkeit, unsere Kund:innen und ihr Verbrauchsverhalten noch besser kennenzulernen und sie so bei ihren Sparanstrengungen bestmöglich zu unterstützen. Genauso gab es einen Entlastungsrechner, welcher nicht nur die Preisbremsen-Unterstützung anzeigte, sondern auch den Einfluss des eigenen Energiesparens darstellte. Dieser Rechner wurde während der Preiskrise prominent auf der Webseite integriert.

Ein sparsamer und wertschätzender Umgang mit Energie ist deshalb oberste Unternehmensprämisse. Die jährliche Strom- beziehungsweise Gasrechnung an die Kund:innen nutzen wir zum Beispiel, um aufzuzeigen, wie der jeweilige Verbrauch im Vergleich zum Vorjahr und im Vergleich zu anderen Kunden und Kundinnen ausfällt. Dieses Feedback verknüpfen wir mit Energiespartipps, um Nutzungsverhalten zu ändern und ökologische Verbesserungspotentiale gezielt auszuschöpfen. Unser Grundgedanke bei allen Tipps zum Energiesparen ist, diese am besten gar nicht erst zu verbrauchen. Und wenn doch, dann bewusst.

Neben Energiethemen sensibilisieren wir unser Umfeld kontinuierlich für Aspekte nachhaltigen Konsums und Suffizienz. Durch Kooperationen mit gleichgesinnten Unternehmen wie Vaude oder dem Kartoffelkombinat nutzen wir dabei Multiplikator-Effekte. Durch die detaillierte Vorstellung des Wasserkraftwerks und der Biogasanlage schaffen wir Transparenz und erreichen eine emotionale Bindung zur Energieerzeugung. Dazu führen wir regelmäßig mit unseren Kund:innen nach Feldkirchen und führen sie durch das Wasserkraftwerk. Für 2024 ist der nächste Besuch geplant. Die Kund:innen bekommen einen persönlichen Eindruck der Energieerzeugung. Das steigert das Bewusstsein für die Bedeutung von Landschafts- und Tierschutzmaßnahmen sowie für einen sparsamen Umgang mit Energie.

Den Aufwand, einen Vertrag bei uns anzulegen und zu pflegen versuchen wir zu minimieren. Wir fokussieren uns in der Abfrage auf die wirklich relevanten Kundendaten. Generell betrachtet können Kund:innen von der Anmeldung bis zur Kündigung alles vollkommen autonom über unsere Website und das Kundenportal erledigen. Nur bei außergewöhnlichen Abschlagsanpassungen oder Tarifwechseln, sollte das Serviceteam kontaktiert werden. Des Weiteren gibt es bei Polarstern keine Vertragsbindung (Verträge monatlich kündbar) oder Mindestvertragslaufzeiten, dies ist im Energiemarkt eine Besonderheit, auf die wir stolz sind.

Auch in Werbe- und Kommunikationsmaßnahmen leben wir ein ressourcenbewusstes Handeln. Maßnahmen wie die klassische Printwerbung in hohen Auflagen vermeiden wir, ebenso wie Plakatierungen in der Öffentlichkeit. Unser Fokus liegt auf Online-Werbemaßnahmen, welche wir zielgerichtet ausspielen und so die Streuverluste und damit einhergehende Emissionen in der IT zu reduzieren.

Wie die vorhergehenden Beispiele zeigen, versuchen wir unsere Kund:innen einen maßvollen Umgang mit Energie zu vermitteln. Natürlich setzen wir dabei zuerst bei uns an: unsere eigenen Anstrengungen zu einem ressourcenschonenden Verhalten sind in Kapitel E3 beschrieben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Integration individuellerer Anregung zum Energiesparen im Kundenbereich

Mit den neuen technischen Möglichkeiten unseres Content Management Systems wollen wir u.a. im Kundenbereich individueller über Sparpotenziale, Spartipps und einen individuellen Verbrauchsvergleich zu anderen Haushalten informieren.

D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Berichtsfragen



- In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?
- Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Berichtsantwort

Wir können bestätigen, dass uns keine unverhältnismäßigen, ökologischen Auswirkungen bekannt sind. Polarstern arbeitet kontinuierlich daran, seinen ökologischen Fußabdruck zu verringern. Wir planen weiterhin, in unserem Polarstern Magazin auf der Website sowie auf Social-Media-Kanälen, Artikel und Informationen zu Themen wie „Vorteile von Energiesparen“, „verschiedene Wege zum Energiesparen“ etc. zu veröffentlichen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:



D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Berichtsfragen

- Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert?
- Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt?
- Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?

Berichtsantwort

Es gibt viele verschiedene Kanäle, über die Kund:innen uns Feedback geben und von uns Informationen erhalten: E-Mail, Telefon, Chat, WhatsApp, Signal, SMS, Soziale Netzwerke, das unabhängige Bewertungsportal eKomi oder auch persönlich. Wir freuen uns, wenn uns Kund:innen oder Interessierte im Büro besuchen. All diese Angebote werden sehr gut angenommen und genutzt. Auch der persönliche und direkte Kontakt mit der Geschäftsführung ist möglich.

Jedes Feedback (wie beispielsweise Google-Bewertungen) nehmen wir auf und besprechen es intern. Sämtliche Verbesserungsvorschläge, die von Kund:innen vorgebracht werden, werden evaluiert und an Zuständige intern weitergereicht. So werden beispielsweise Anpassungen im digitalen Kundenbereich auch aufgrund von Kundenwünschen vorgenommen. Der Hinweis, uns auf Portalen wie Ekomi und Utopia zu bewerten, ist ein fester Bestandteil der Customer Journey.

In Zahlen lässt sich dieser Einfluss momentan nicht ausdrücken. Generell orientieren wir uns mit unseren Angeboten stark an den Bedürfnissen der Kund:innen, um ihnen das bestmögliche Erlebnis und einen wirklichen Mehrwert zu bieten und passen unsere Produkte soweit möglich so an, dass die größtmögliche Win-Win-Situation für unsere Kunden entsteht. Insbesondere die Entwicklung von Spezialtarifen wie Autostrom oder ein Tarif für Photovoltaik(PV)-Anlagen sind Ansätze, Kunden in deren eigenem Einsatz für die Energiewende bestmöglich zu unterstützen. Wir bieten Tarife, die zu diesen speziellen Bedürfnissen passen und entwickeln eine maßgeschneiderte Customer Journey. Wir bleiben aufmerksam für neue Bedürfnisse und entwickeln hierzu immer wieder entsprechende neue Produkte.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind

Abwägung einer Kund:innenumfrage für Feedback und Verbesserungswünsche für den neuen digitalen Kundenbereich

(Tendenziell langjährige) Kunden und Kundinnen werden - möglicherweise in Form einer Umfrage - um Feedback und Verbesserungswünsche für den neuen digitalen Kundenbereich gebeten.

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



D4.2 Produkttransparenz

Berichtsfragen

- Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?
- Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?
- Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?
- Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Berichtsantwort

Alle Informationen zu Herkunft, zur Wertschöpfungskette sowie zur ökologischen Relevanz unserer Produkte sind fester Bestandteil unserer Webseite, unseren Services sowie diverser Online-Magazinartikeln, die öffentlich zugänglich sind. Der Bereich "Fragen und Antworten" (FAQ) wird kontinuierlich weiterentwickelt und immer wieder um aktuelle Themen erweitert. Auf der Webseite gibt es einen eigenen Bereich für die Energiewende-Engagements weltweit sowie Bereiche zu unseren Partnerkraftwerken. Die Angaben auf der Webseite werden über unsere verschiedenen Kanäle ergänzt. Auf Facebook, LinkedIn, Instagram und Twitter sowie mit unseren Newslettern verbreiten wir Informationen rund um unsere Produkte, Vorteile von Energiesparen und ein allgemein nachhaltigeres Leben. Außerdem informieren wir dort über Kontaktmöglichkeiten, falls Leser:innen gerne in den persönlichen Austausch gehen möchten. Der Kundenservice beantwortet gerne alle individuellen Fragen.

Kund:innen erhalten jährlich eine Jahresabrechnung. Diese bestehen aus mindestens acht Seiten - die wichtigsten Informationen zu Verbrauch, verbuchten Zahlungen, der daraus entstehenden Bilanz und dem neuen Abschlag sind auf einer Seite zusammengefasst. Alle Informationen können auf den Folgeseiten genauer analysiert werden. Zudem informieren wir über die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr und bewerten den Energieverbrauch im Vergleich zu Haushalten gleicher Größe. Interessent:innen können sich vor Abschluss eines Vertrages im Tarifrechner über Kosten informieren und finden dort eine Aufschlüsselung sowie Muster-Jahresrechnungen. Tarifanpassungen werden mehrere Wochen vor Änderung der Preise mit einem persönlichen Schreiben kommuniziert.

Strom- und Gastarife setzen sich im Allgemeinen aus dem Arbeitspreis und dem Grundpreis zusammen. Der Arbeitspreis pro verbrauchter Kilowattstunde ist abhängig von den Netznutzungsgebühren und Konzessionsabgaben, die in Deutschland je nach Postleitzahlengebiet unterschiedlich hoch sind. In Tarifrechner und Abrechnungen werden beide Preiskomponenten weiter aufgeschlüsselt. Diese Details können auf der Webseite auch über die FAQs eingesehen werden.

Das bedeutet, dass bei 100 Prozent unserer Produkte sämtliche wichtigen Informationen und Preisbestandteile veröffentlicht sind.

Wir finden, dass Zertifikate nicht nur für Transparenz, sondern auch für Glaubwürdigkeit sorgen, und haben uns unter anderem mit dem Grüner Strom-Label, einem von Umweltverbänden ins Leben gerufenen Zertifikat, erfolgreich zertifizieren lassen. Zudem werden unsere Produkte jährlich vom TÜV Nord überprüft. So wird auch kritisch von außen überprüft, ob wir unserem Anspruch gerecht werden. Aufgrund der Bedeutung offizieller Siegel und Zertifikate haben wir eine Siegelleiste auf unseren Produktseiten. Auch in den FAQs sind die aktuellen Zertifikate verlinkt, im Falle des Grüner Strom-Labels bieten wir eine Seite mit Angabe aller darüber zertifiziert geförderten Projekte an.

Die Energiewende-Förderung beinhaltet nicht nur die durch TÜV Nord und das Grüner Strom-Label zertifizierten Investitionen je Kilowattstunde. Polarstern investiert zusätzlich pro Kund:in und Jahr in weltweite Energiewende-Initiativen. Auch darüber berichten wir anschaulich auf unserer Webseite und über die sozialen Kanäle, benennen hier



unsere Partner und zeigen Beispiele unserer Wirkung vor Ort. Die investierten Summen sind ebenfalls zertifiziert von TÜV Nord, so dass unsere Kund:innen sich sicher sein können, dass die kommunizierte Förderung wirklich stattfindet. Im Mieterstrom- und Elektromobilitätssegment installiert und betreibt Polarstern elektrische und elektronische Komponenten von Lieferant:innen. Dies wird in Kapitel A4 genauer thematisiert.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

2022: 100 %
2021: 100 %
2020: 100 %

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

2022: 100 %
2021: 100 %
2020: 100 %

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Berichtsfragen

- Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kund*innen oder die Umwelt?
- Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckmäßigen Verwendung der Produkte?

Berichtsantwort

Unsere Produkte (Strom und Gas) sind CO₂-neutral und enthalten keine Schadstoffe, Gefahrenstoffe, Gebrauchsrisiken oder schädliche Nebenwirkungen für Mensch oder Umwelt. Wir haben keinen Einfluss darauf, welche Endgeräte mit unseren Produkten betrieben werden. Als Ökoenergieversorger sensibilisieren wir kontinuierlich für einen bewussten und nachhaltigeren Umgang mit elektronischen Endgeräten.

Die deutsche Gesetzgebung verpflichtet u.a. die Hersteller und Vertreiber von Elektro- und Elektronikgeräten, Verantwortung für den gesamten Lebenszyklus ihrer Produkte zu übernehmen. Zum Schutz von Umwelt und Gesundheit gibt es daher genaue rechtliche Vorgaben für die Installation, den Betrieb und die Entsorgung von Solarpanelen, Kabeln, Ladeinfrastruktur und weiteren Komponenten, an welche Polarstern gebunden ist. Bei zweckmäßiger Verwendung ergeben sich keine schädlichen Nebenwirkungen.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchsrisiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes)

2022: 0 %
2021: 0 %
2020: 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



E Gesellschaftliches Umfeld

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Berichtsfragen

- Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?
- Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?
- In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?
- Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Berichtsantwort

Polarstern bietet ausschließlich Produkte aus 100 Prozent erneuerbarer Energie – Wirklich Ökostrom, Wirklich Ökogas, Spezialtarife für Wärmepumpen, elektrische Heizungen und Elektrofahrzeuge. Auch Tarife und Lösungen für Geschäftskunden wie Gewerbesolar und Wirklich Mieterstrom gehören zum Portfolio. Die Zielgruppen sind vielfältig und reichen von privaten Haushalten und Unternehmen bis hin zu öffentlichen Gebäuden und Ladeinfrastruktur. Aufgrund seiner Wichtigkeit für ein menschenwürdiges Leben ist der "Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie" Teil der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (siehe SDG 7).

Schließlich ist Energie ein zentraler Faktor zur Verbesserung unserer Lebensqualität. Unsere Energie-Produkte erfüllen dabei zum einen die Grundbedürfnisse nach Lebenserhaltung, Gesundheit und Wohlbefinden im eigenen, direkten Umfeld. Zum anderen bietet Elektrizität auch einen weitergehenden Schutz und Sicherheit im Hinblick auf Geräte und Systeme, die damit betrieben werden. Ohne Strom ist die Infrastruktur des öffentlichen Lebens nach westlichem Maßstab nicht denkbar. Dabei ist Strom die Quelle für Licht und den Antrieb von Motoren für Geräte und Anlagen, die ein friedliches und komfortables Miteinander ermöglichen. Die Einsatzmöglichkeiten sind grenzenlos. Direkt und indirekt kann Energie für die Erfüllung aller Bedürfnisse eine Rolle spielen und wir beschränken uns auf einige Beispiele: Strom kann in Form einer leuchtenden Ampel im Straßenverkehr, in Form von Musik aus dem Radio, in Form eines pumpenden Beatmungsgeräts im Krankenhaus oder eines Smartboards in der Schule auftreten.

Aber, wenn diese Energie aus fossilen Quellen stammt, hat sie immer auch einen starken negativen Einfluss auf die Gesundheit und das Klima, und allen mit dem Wandel einhergehenden Folgen. Wie wir inzwischen wissen, wurde der heutige Wohlstand teuer erkaufte: die Menschheit riskiert ihr Fortbestehen. Der Schritt zu einer nächsten Entwicklungsstufe, zur Produktion von Energie ohne die Nutzung fossiler Quellen, muss geschafft werden. Über 90 Prozent der weltweiten CO₂-Emissionen waren 2022 laut International Energy Agency (IEA) auf Energie zurückzuführen (www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2022/executive-summary). Über 20 Prozent des CO₂-Fußabdrucks eines Durchschnittsdeutschen werden durch Stromnutzung und Heizen verursacht. Der indirekte



Energiebedarf für Transport, Lebensmittelproduktion oder die Herstellung von Konsumgütern ist dabei noch nicht inkludiert (www.bmu.de/media/kohlenstoffdioxid-fussabdruck-pro-kopf-in-deutschland). Ökoenergie wie wir sie bei Polarstern anbieten, ist damit ein zentraler Stellhebel für das Gemeinwohl weltweit. Oder, wie das Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) der Vereinten Nationen 2020 schrieb: "Energie ist in der Klimakrise das Herzstück zur Lösung" (www.ipcc.ch/2020/07/31/energy-climatechallenge).

Vor allem eine dezentrale Energieversorgung, die wir bei Polarstern weltweit fördern (für jede verkaufte Kilowattstunde investieren wir in neue, dezentrale Anlagen), unterstützt die Entwicklung hin zu einer erneuerbaren und faireren Energieversorgung. Energie soll keine weiten Wege nehmen. Die lokale Energieerzeugung und -nutzung ist für Kund:innen nicht nur preiswerter, sie erhöht auch die Unabhängigkeit von externen Lieferketten. Gesamtgesellschaftlich stärkt eine dezentrale Energieversorgung die Resilienz der Stromnetze gegenüber längerfristigen größeren Ausfällen und Machtspielen seitens einzelner Energieproduzenten und -länder. Denn die Energieerzeugung mittels erneuerbarer Energiequellen ist dezentral möglich – im Vergleich zu stark lokal eingeschränkten, fossilen Bodenschätzen wie Kohle, Erdgas und Erdöl mitsamt ihren langen Transportwegen.

Energie braucht jede:r, ob für einen minimalistischen oder einen luxuriösen Lebensstil. Wir verstehen Wirklich Ökostrom und Wirklich Ökogas als zentrale Alternative zu fossilen Strom- und Gasangeboten, die ökologisch nicht vertretbar sind. Sie sind eine der einfachsten und niedrigschwelligsten Maßnahmen eines klimabewussten Lebensstils. Gleichzeitig gehören zu einem energiebewussten Verhalten auch Wissen und Lösungen der Energieeffizienz. Dies unterstützen wir durch unsere Kommunikation und die Information zu Angeboten wie Wärmepumpen und Elektroautos, die in ihren jeweiligen Sektoren wichtige Treiber des Klimaschutzes sind.

Unsere Botschaft ist dabei: Energie ist wertvoll, nutze sie bewusst. So regen wir in unserer externen Kommunikation zu einem achtsamen, Umgang mit Energie an, um Verschwendung vorzubeugen. Wir teilen in all unseren Kommunikationskanälen z.B. auf der Webseite, in Newslettern und Onboardings sowie unseren sozialen Kanälen Energiespartipps und informieren über Maßnahmen, den eigenen Energiebedarf zu messen und zu reduzieren. Unsere bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Bezug von Ökoenergie mitunter Anstoß für ein ökologisch bewussteres Leben ist. Auf verschiedenen Kommunikationskanälen beleuchten wir regelmäßig verschiedene Aspekte nachhaltiger Lebensführung (Ernährung, Reiseverhalten, Konsum etc.), welche unseren Kund:innen und Follower:innen als Inspiration dienen. Polarstern begreift seine Kund:innen als Teil einer Bewegung zu einer nachhaltigeren Energieerzeugung. Das erwünschte Wir-Gefühl unterstützen wir kommunikativ über den gemeinsam erreichten Impact und durch Angebote wie etwa Führungen am Wasserkraftwerk Feldkirchen oder Aufräumaktion an der Isar (Polarstern Isar CleanUp). Auch die Mieterstromversorgung großer Mehrparteiengebäude und ganzer Quartiere durch Polarstern zeigt, dass die Solarstromerzeugung vor Ort zunehmend in anderen Sektoren wie der Wärme und dem Verkehr wirkt.

Die Bedeutung von sauberer und bezahlbarer Energie für eine nachhaltige Entwicklung ist auch in Ländern des globalen Südens von elementarer Bedeutung. Seit Polarsterns Gründung unterstützen wir mit zusätzlichen Investitionen – aktuell jährlich 20 € pro Kund:in – den Ausbau erneuerbarer Energien vor Ort. Familien und ganze Dorfgemeinschaften sowie Kleinstädte erhalten in Kambodscha und Madagaskar so Zugang zu einer dezentralen Energieversorgung mittels erneuerbarer Energien. Das schafft Bewusstsein für die weltweite Energiewende und verbessert direkt die Lebensqualität der Familien vor Ort, bekämpft Fluchtursachen und stärkt die lokale wirtschaftliche Entwicklung.

Verifizierungsindikatoren

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus

2022: 0 %

2021: 0 %



2020: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen

2022: 60 %

2021: 55 %

2020: 50 %

Schätzung - insbesondere durch unser Engagement in Madagaskar und Kambodscha kann der Lebensstandard signifikant verbessert werden. Auch in Deutschland gehört Energie zu einem Grundbedürfnis, das Voraussetzung dafür ist, sich selbst weiterbilden und -entwickeln zu können. Der steigende Mieterstrom-Anteil im Kundenstamm profitiert von dezentraler Energieversorgung, welches einen höheren Entwicklungsschritt als konventionelle Energieversorgung darstellt. Als einer der führenden Mieterstromanbieter in Deutschland sind wir hier mit unseren Projekten wichtige Treiber der dezentralen Energieversorgung in den Städten und bei den Menschen daheim.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen

2022: 100 %

2021: 100 %

2020: 100 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen

2022: 0 %

2021: 0 %

2020: 0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen

2022: 0 %

2021: 0 %

2020: 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Weiterentwicklung der Messung unseres Impacts

Wir wollen die Wirkung der Nutzung erneuerbarer Energien noch stärker messen, um so ihre Bedeutung für die Menschen greifbarer zu machen und ihren Ausbau auch in Ländern des globalen Südens zu stärken.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

- In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?
- Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?



- Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Berichtsantwort

Energie ist – wie im vorangehenden Abschnitt dargestellt – der zentrale Einflussfaktor auf die Treibhausgasemissionen weltweit. Mit der Versorgung mittels erneuerbarer Energien und ihrem Ausbau haben wir bei Polarstern eine direkte Wirkung auf den Klimaschutz. Indem wir mit unseren Angeboten einen wichtigen Beitrag leisten, den menschengemachten Klimawandel verringern, schützen wir das Leben auf der Erde und das Gemeinwohl. In unserer Kommunikation betonen wir die Wirkung dessen, was wir alle zusammen erreichen können und erreicht haben und wie groß der Beitrag der einzelnen Person ist. Auch durch Energieangebote wie Wirklich Mieterstrom unterstützen wir die Gemeinschaft aller Bewohnenden eines Gebäudes bzw. Quartiers, indem sie gemeinsam lokal erzeugten Strom nutzen und so an der Energiewende partizipieren.

Darüber hinaus sehen wir uns, wie in Kapitel E1.1 beschrieben, nicht nur als Energieversorger, sondern auch als Wertebotschafter:innen und Vertreter:innen eines nachhaltigen Lebensstils, der verschiedenste Lebensbereiche betrifft. Dies repräsentieren wir auch in Newslettern und in sozialen Medien (Facebook, Instagram, Pinterest, YouTube etc.), in Partner-Kooperationen sowie als Teil von Netzwerken wie der Gemeinwohl-Ökonomie und B Corp sowie über Verbandsaktivitäten u.a. des Social Entrepreneurship Netzwerks Deutschland, dem B.A.U.M. e.V. oder auch dem Bundesverband nachhaltige Wirtschaft.

Bei lokalen Events wie Klimademonstrationen oder Aufräumaktionen an der Isar sprechen wir nicht nur den eigenen Kundenkreis an, sondern alle Interessent:innen an diesen Themen. Den wachsenden Einfluss bzw. das Interesse an unseren Nachrichten spiegeln auch die steigenden Zahlen wider: mehr Polarstern-Homepage-Besuche, steigende Followerzahlen auf den sozialen Kanälen und Leser:innen unserer verschiedenen thematischen Newsletter sowie in der Medienarbeit, in welcher wir auch zusammen mit Partnern Themen einer nachhaltigen Energieversorgung und eines allgemein nachhaltigen Lebensstils aufgreifen. So greifen auch Partner-Unternehmen Polarstern in ihren jeweiligen Newslettern wieder auf.

Eine Auswertung unserer Reichweite (außerhalb unseres Kundenstamms) ist nicht systematisch möglich, da für soziale Medien nicht ausgewertet werden kann, wer bereits Kunde oder Kundin ist. Hier trotzdem einige Zahlen, um einen Eindruck zu vermitteln: auf LinkedIn hat Polarstern derzeit etwa 4.500 Follower:innen, 5.500 auf Instagram und 13.000 bei Facebook. Im Oktober 2023 wurden mit Instagram-Posts etwa 64.000 Konten erreicht – aufgrund unterschiedlicher Maßnahmen und dem systemeigenen Algorithmus. So konnte im Berichtszeitraum eine wachsende Reichweite registriert werden.

Die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben wird auch unbewusst durch unsere Produkte gestärkt, da insbesondere Strom sehr vielfältig genutzt werden kann. Ein konkretes Beispiel ist der Betrieb von Kommunikationsmedien wie Handys, mit welchen die Pflege von Freundschaften ermöglicht wird. Ein weitgreifendes Beispiel ist der Betrieb von Produktionsanlagen mit unserem Strom und Gas, durch welche weitere nachhaltige Produkte auf dem Markt angeboten werden können.

Wir übernehmen damit umfassende gesellschaftliche Verantwortung. Das übergeordnete Ziel von Polarstern ist es, einen Beitrag zur Energiewende zu leisten, also die Umstellung von fossilen auf erneuerbare Energien. Die dadurch ausgelöste Reduktion von CO₂ und Verminderung der Effekte der Klimakrise sowie die angestoßenen Auswirkungen einer erneuerbaren Energieversorgung dienen dem Wohle aller.



Verifizierungsindikatoren

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

2022:

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Konzert zur Earth Hour	1
Polarstern Isar CleanUp	1

2021:

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Konzert zur Earth Hour	1
Polarstern Isar CleanUp	1

2020:

Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Konzert zur Earth Hour	1

Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser*innen, Besucher*innen

2022: 1.785

2021: 1.746

2020: 1.417

Anzahl von Empfänger*innen von Newslettern, die explizit nicht für Kund*innen sondern generelle Interessent*innen gedacht sind und sich zu diesem angemeldet haben. Dabei wurde der letzte Newsletter des jeweiligen Jahres ausgewertet (2020: November, 2021: November, 2022: November). Wichtig: Nicht eingerechnet sind hier alle Kommunikationsmaßnahmen auf den sozialen Medien, welche zusammen eine Reichweite im hohen fünfstelligen Bereich erzielten.

Individuelle Indikatoren

Anzahl der erreichten Menschen per Internetauftritt

2022: 727.446 Besuche auf der Homepage, davon ca. 77% Erstbesucher

2021: 495.053 Besuche auf der Homepage, davon ca. 78% Erstbesucher (nach DSGVO: Anzahl nur nach Zustimmung erfassbar)

2020: 599.854 Besuche auf der Homepage, davon ca. 82% Erstbesucher

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Einführung eines separaten Newsletters für Job-Interessent*innen und Wärmepumpen-Interessent*innen

E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

- Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?



- Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Berichtsantwort

Die Herstellung unserer Produkte und Dienstleistungen hat minimale direkte und indirekte negative Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen sowie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten. Polarstern hat einen Weg gefunden, die für den Menschen wertvollen Produkte Strom und Gas mit den kleinstmöglichen negativen Auswirkungen auf die Natur bereitzustellen.

Die zur Verfügung gestellte Energie kann für unterschiedlichste Zwecke genutzt werden, worauf Polarstern keinen Einfluss hat. In einem sehr kleinen Geschäftskunden-Anteil werden einige der aufgeführten menschenunwürdigen Bedingungen (aus der Liste der Verifizierungsindikatoren) vermutet.

Verifizierungsindikatoren

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

2022:

Polarstern produziert keine in der Liste aufgeführten Produkte

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

2022: 0 %

2021: 0 %

2020: 0 %

Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

2022: 1 %

2021: 1 %

2020: 1 %

Folgende menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen im Kundenkreis können nicht ausgeschlossen werden: 1) Produkte auf Basis von Tierversuchen, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind 2) Konventionelle Produktion von und Handel mit Tierprodukten

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Berichtsfragen

- Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?
- Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?
- Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Berichtsantwort

Als GmbH kommen wir seit Gründung in vollem Umfang unserer Pflicht nach, Steuern und Sozialabgaben zu leisten. Alle Steuern und Sozialabgaben werden von uns stets rechtzeitig und vollständig geleistet.

Die folgenden Tabellen zeigen verschiedene Kennwerte über den Berichtszeitraum 2020 bis 2022. Polarstern hat keine unternehmensbezogenen Subventionen und Förderungen bezogen.

Verifizierungsindikatoren

Erlöse

2022: 62.795.470 €

2021: 45.061.853 €

2020: 30.270.075 €

Nettobeträge

Abgaben

2022: 1.189.782 €

2021: 328.236 €

2020: 316.563 €

Subventionen

2022: 0 €

2021: 0 €

2020: 0 €

Wertschöpfung

2022: 3.396.826 €

2021: 617.779 €

2020: 1.862.819 €

Summe der Löhne und Gehälter inklusive aller Abgaben, Zins- und sonstige Finanzaufwendungen sowie (Jahres)ergebnis

Netto-Abgabenquote

2022: 35 %

2021: 53 %



2020: 17 %

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Berichtsfragen

- Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?
- Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?
- Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?
- Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?
- Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Berichtsantwort

Als Social Business betrachten wir gesellschaftliches Engagement als essentiellen Bestandteil unserer Tätigkeit und unserer Unternehmerdaseins. Jede:r Polarstern-Mitarbeitende wird zugunsten einer das Gemeinwohl fördernden Aktivität einen Tag pro Jahr von seiner Tätigkeit bei Polarstern freigestellt. Wofür dieser "soziale Tag" genutzt wird, ist den Mitarbeitenden überlassen und ermöglicht eine Wahl entsprechend der persönlichen Neigung. Es ist das Gründungsinteresse von Polarstern, nachhaltigere Energieversorgung mit bewusst geplantem Zusatznutzen (zum Beispiel Unterstützung von NGOs, Sensibilisierung der Gesellschaft für mehr Nachhaltigkeit etc.) zu verknüpfen. Jede Lösung, die wir neu entwickeln, zählt auf das Ziel einer nachhaltigen und dezentralen Energieversorgung und eines nachhaltigen Wirtschaftens ein.

So zum Beispiel unser Produkt Mieterstrom: Wie zuvor schon beschrieben machen wir Photovoltaik-Strom vom Dach für Haushalte und Büros in der Stadt zugänglich, auch in Kombination mit einer Wärmeversorgung durch ein Blockheizkraftwerk und in Zukunft auch Ladesäulen für Elektroautos. Mit unseren Erlösen können wir gleichzeitig unser Engagement in Entwicklungsländern ausweiten. Der größte Teil unserer Arbeit dient dem Ziel, einen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen, sowohl in Deutschland als auch weltweit.

Als unterstützendes Unternehmen der Gemeinwohl-Ökonomie und Social Business, ist unser Ziel eine langfristige und nachhaltige Stärkung des Gemeinwesens. Um aktiver dazu beizutragen, dass sich die Standards in der Energiebranche verbessern, wurden wir Mitglied im Bundesverband Solarwirtschaft, im Bundesverband nachhaltige Wirtschaft und Bundesverband Neue Energiewirtschaft. Außerdem engagieren wir uns im Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland (SEND), welches die Interessen von Sozialunternehmen politisch vertritt, ebenso wie in der Arbeitsgruppe Unternehmen der Regionalgruppe München der GWÖ Bayern.

Um uns gesellschaftlich zu engagieren, wenden wir jährlich Zeit und Geld auf. Seit 2014 veranstalten wir jedes Jahr gemeinsam mit regionalen Partnerunternehmen den Polarstern Isar CleanUp, bei dem wir mit hunderten freiwilligen Helfer:innen ein großes Stück der Isarauen in München vom Müll befreien. Das schafft Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit unserer Natur. Außerdem kann sich die Aufräumaktion positiv auf das Verhalten der in München lebenden Personen auswirken und langfristig zu weniger Müll in der Natur führen. Hinzu kommen Veranstaltungen etwa zur jährlichen Earth Hour. Wie in C3 bereits beschrieben, wurde im September 2019 das erste Mal zum globalen Klimastreik aufgerufen und unsere Mitarbeitenden sowie die Geschäftsführung waren seitdem in München dabei, um ein Zeichen für den Klimaschutz zu setzen.



Mit sicheren und langfristigen Arbeitsplätzen sowie fairen Gehältern leisten wir einen weiteren Beitrag zur Stärkung des Gemeinwesens.

Zudem besteht eine langjährige Zusammenarbeit mit der staatlichen Fachoberschule Therese-von-Bayern in München. Wir bieten den Schüler:innen die Möglichkeit, einen Einblick ins Arbeitsleben zu erhalten, und sensibilisieren diese frühzeitig für gesellschaftliches Engagement. Außerdem bieten wir Praktika in verschiedenen Bereichen an, halten Vorträge vor Schüler:innen und Student:innen, interessierten Bürgergruppen/Netzwerken und bei Messen sowie anderen Veranstaltungen. Mit unserem gesamten Engagement sensibilisieren wir die Gesellschaft für den Klimawandel, die Energiewende und einen sparsamen Umgang mit Ressourcen und informieren über Social Entrepreneurship. Diese Themen verbreiten wir auch auf verschiedenen sozialen Medien.

Beim Aufbau von Elementen dezentraler Energieversorgung in Kambodscha und Madagaskar haben wir uns in den letzten Jahren deutlich gesteigert. Für jede:n Kund:in investieren wir jährlich 20 € in den weltweiten Energiewende-Ausbau. Seit der Gründung von Polarstern konnten so bereits über 2.800.000 € in Form von Spenden an Darlehen an die Partner National Biogedest Programme (NBP) und Africa GreenTec (AGT) übergeben werden.

Mit den gemeinsamen Projekten wird die Lebensqualität der Familien vor Ort stark verbessert. Für die Umsetzung arbeiten wir in Kambodscha mit dem NBP vor Ort zusammen, einer Initiative des Ministeriums für Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei und der Netherlands Development Organisation (SNV). Den Menschen wird mittels Förderung der Zugang zu Mikrokrediten für den Erwerb von kleinen Biogasanlagen ermöglicht, die mit lokalen Materialien gebaut und betrieben werden und einen geringen Wartungsaufwand haben. Über einen Einfülltank werden die Anlagen mit Tierdung und anderen biologischen Abfällen gefüllt. In einer Gärkammer entsteht das Biogas, das schließlich zum Kochen und teilweise zur Lichterzeugung genutzt wird. Die Reste der Biogaserzeugung werden als wertvoller, natürlicher Dünger auf den Feldern verteilt. Durch die bessere Ernte erhöhen sich die Erträge der Familien, die das angebaute Gemüse wiederum verkaufen können.

In Madagaskar arbeiten wir mit dem Social Business AGT zusammen, eine Organisation die Menschen mit nachhaltigen Energielösungen zu mehr Selbstbestimmung befähigt. Vor Ort stärken wir die Menschen und bauen eine Wirtschaft auf, die auf eigenen Beinen steht. AGT kümmert sich in Madagaskar um Planung, Bau und Solarstromversorgung. Auch Arbeitsplätze sind dadurch bereits vor Ort entstanden - sowohl direkt im Rahmen des Baus und Betriebs der Photovoltaikanlagen, aber auch indirekt, weil wir die energieseitige Grundlage schaffen, auf Basis derer sich Unternehmen vor Ort gründen. Die Einnahmen aus der Solarstromversorgung werden in den weiteren Energiewende-Ausbau reinvestiert.

Mit unserem Engagement für die weltweite Energiewende realisieren wir das regelmäßig geforderte Ansinnen, dass Industrieländer weniger entwickelten Ländern beim Umstieg auf erneuerbare Energie unterstützen sollen und müssen. Wir setzen bei der kleinsten Einheit an, dem Haushalt bzw. der Dorfgemeinschaft, und ermöglichen damit den Menschen vor Ort direkt ein besseres Leben.

Jede unserer Aktivitäten und Aktionen dient vorrangig dem gesellschaftlichen Nutzen. Zunächst versorgen wir Menschen mit nachhaltig erzeugter Energie, was einen klaren ökologischen Mehrwert gegenüber konventioneller Energieversorgung darstellt. Daneben schaffen wir durch unsere Kooperation in Entwicklungsländern einen erheblichen Zusatznutzen, sowohl für die Menschen vor Ort als auch für die Umwelt. Zuletzt streben wir danach, den Bezug von Ökoenergie kommunikativ und operativ in einen größeren Kontext nachhaltiger Lebensführung einzubetten. Wir verstehen uns nicht nur als abstrakter Energieversorger, sondern als nahbarer Akteur auf dem Weg hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft.

Vieles von den erbrachten freiwilligen Leistungen ist sehr qualitativ und nur schwer messbar, wie zum Beispiel die kurz- aber auch langfristige Beeinflussung von Mitunternehmer:innen, Kund:innen und Mitarbeitenden sowie Verbesserungen der Lebensumstände in Kambodscha und Madagaskar. Tiefergehende Möglichkeiten der Impact-Messungen erörtern wir mit dem gegründeten Unternehmen leonardo. Über unseren Partner Africa GreenTec sammeln wir hierzu derzeit erste



Erfahrungen zu unseren Aktivitäten in Madagaskar. Über den grundsätzlichen Mehrwert unserer Arbeit berichten wir am ausführlichsten in Kapitel E1.

Verifizierungsindikatoren

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes

2022: 3 %
2021: 2 %
2020: 3 %

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit
Daten wurden nicht erfasst

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfragen

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:

- Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?
- Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?
- Gibt es Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen?
- Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?
- Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?
- Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?
- Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

Berichtsantwort

Ein verantwortungsvoller Beitrag zum Gemeinwesen ist für uns selbstverständlich und Praktiken zur illegitimer Steuervermeidung sind für uns ausgeschlossen. Polarstern ist nicht Teil eines internationalen Konzerns und nimmt an keiner digitalen länderübergreifenden Ökonomie teil.

Verifizierungsindikatoren

Wenn das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns ist, im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen agiert oder an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teilnimmt, muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland erfolgen, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10%) abfließt.

Länderspezifisches Reporting

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

Berichtsfragen

- Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?
- Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?
- Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?
- Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?
- Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?
- Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?
- Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?
- Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?

Berichtsantwort

Für unser Projekt in Kambodscha arbeiten wir mit einer regierungsnahen Organisation zusammen. Unsere Gelder fließen jedoch nicht an die Organisation, sondern gehen direkt an die Familien, die eine Biogasanlage finanzieren. In Madagaskar arbeiten wir mit der bereits erwähnten Africa GreenTec, einem etablierten Sozialunternehmen aus Deutschland, welches die Unterstützung des „Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit“ hat. Polarstern weist sehr geringe Korruptionsrisiken auf. Nepotismus ("Vetternwirtschaft") wird im Bedarfsfall durch das Involvieren unvoreingenommener Mitarbeitender verhindert. Wir können bestätigen, dass wir selbst keine korruptionsfördernden Praktiken und keine direkten Lobbying-Aktivitäten betreiben.

Verifizierungsindikatoren

Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?

2022: Ja

2021: Ja

2020: Ja

grundsätzlich keine Parteispenden

Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?

2022: Ja

2021: Ja

2020: Ja

keine eigenen Lobbying-Aktivitäten

Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

2022: Ja

2021: Ja

2020: Ja

Aufgrund fehlender Notwendigkeit ist bisher kein Prozess für Korruptionsanzeigen im Unternehmen etabliert. Die Mitarbeitenden sind jedoch bzgl. geltender Werte des Unternehmens geschult, welche ethisches korrektes Verhalten fordern.

Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivaspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?

2022: Ja

2021: Ja



2020: Ja

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Vortrag für alle Mitarbeitenden zur Korruptionsprävention

Ein Vortrag für Polarstern-Mitarbeitende soll aufgesetzt werden, um genauer die Themen Interessenskonflikte und Verhaltensregeln zur Korruptionsprävention zu beleuchten.



E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Berichtsfragen

- Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:
 - klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...)
 - Feinstaub und anorganische Emissionen
 - Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)
 - Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)
 - Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)
 - ionisierende Strahlung
 - Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe
 - Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)
 - Landverbrauch
 - Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)
- Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Berichtsantwort

Polarstern ist ein Dienstleistungsunternehmen im Energiebereich (ohne industrielle Produktionsstätten). In unserem Büro verbrauchen wir vor allem Strom, Wasser, Heizenergie und produzieren Abfall. Zudem entstehen Emissionen durch Dienstreisen. Insbesondere in der Sparte Mieterstrom werden regelmäßig Baustellen angefahren, wofür meist der interne Fuhrpark genutzt wird. Das Unternehmen hat im Berichtszeitraum ein deutliches Wachstum von 23 auf 41 Mitarbeitende verzeichnet. Im Winter 2021/22 wurde das 1. Obergeschoss renoviert, um den Einzug von Polarstern im Februar 2022 zu ermöglichen.

Auch wenn die Möglichkeit von Homeoffice besteht und gerne genutzt wird, wird die Möglichkeit der Präsenz im Büro durch die Mitarbeitenden geschätzt. Zudem wollen wir unterstützen, dass mit den Firmen-Endgeräten gearbeitet wird und keine doppelte und damit klima- und ressourcenbeeinträchtigende Zweitausstattung unterstützt wird.

Zu den einzelnen Umweltaspekten:

- **Emissionen** Wir produzieren Emissionen durch gelegentliche Geschäftsreisen, für die bevorzugt die Bahn oder der öffentliche Nahverkehr genutzt wird. Für die Anfahrt von eher schlecht angeschlossenen Baustellen wurde 2020 das erste firmeneigene Fahrzeug angeschafft. 2022 wurde der Fuhrpark um 3 weitere Wagen erweitert: darunter 2 elektrisch betriebene Fahrzeuge. So versuchen wir mit minimalem ökologischem Fußabdruck alle Ziele zu erreichen. Zusätzlich haben wir eine „No-Fly Policy“ in der DACH-Region. Im Berichtszeitraum 2020 bis 2022 wurde keine Dienstreise per Flugzeug unternommen. Eine typische Quelle von Emissionen ist zudem Energie.
- **Energie** Für unsere Büroräume nutzen wir selbstverständlich „Wirklich Ökostrom“. Es handelt sich dabei um 100 Prozent deutsche Wasserkraft. Alle Leuchtmittel im Büro sind LEDs. Wir achten darauf, Lichter nur bei Bedarf angeschaltet zu haben. Die Steckdosenleisten für unsere Ladekabel sind mit einem Schalter einfach zentral abschaltbar. Zusätzlich haben wir an zentralen Punkten zeitschaltbare Steckdosen installiert, die unnötiges Laufen von Routern und anderen Geräten im Standby-Betrieb nachts und am Wochenende unterbinden. Aufgrund unserer "clean desk policy" räumen alle Mitarbeitende am Ende ihres Arbeitstags ihre Arbeitsmittel in große Boxen - somit werden Ladegeräte aus der Steckdose genommen, sobald diese nicht mehr benutzt werden. Auf die zentral gesteuerte Öl-



Heizung haben wir leider keinen Einfluss, weil die Wärmeversorgung sowie der Wasserverbrauch im Lindwurmhof einheitlich für alle Mietparteien geregelt wird. Wir fokussieren uns auf unseren Einflussbereich und gehen mit Wärme- und Kälteenergie sparsam um: mithilfe von Rollläden können wir die Temperatur im Büro gegen Aufwärmung und Auskühlung "schützen". Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten die Fenster zu schließen, sobald Heizung oder Klimaanlage laufen. 2020 haben wir eine strombetriebene Klimaanlage installiert, die auch als Heizung genutzt werden kann. Nun heizen wir bei Bedarf zusätzlich "auf Strombasis".

- **Wasser** wir gehen sparsam mit Wasser um und vermeiden unnötige Verschmutzung. Bei Polarstern wird Wasser maßgeblich in sanitären Anlagen (Toiletten, Waschbecken und Duschen) und durch den Betrieb von zwei Küchen (Spülmaschine und Spülbecken) verbraucht. Den Mitarbeitenden wird Leitungswasser zum Trinken durch Wassersprudler, Wasserfilter und die Bereitstellung von Trinkwasserspendern (mit Minze oder ähnlichem) schmackhaft gemacht.
- **Weitere Ressourcen** Grundsätzlich verwenden wir nur Recyclingpapier im Büro und bemühen uns, so wenig Papier wie möglich zu verbrauchen und maßgeblich mit digitalen Dokumenten, Listen und Notizen zu arbeiten. Nur für Kunden und Kundinnen, die explizit Kommunikation auf dem klassischen Postweg wünschen, bieten wir Dokumente als Ausdrucke an. Im letzten Jahr wurden einige IT-Standard-Einstellung bei Mitarbeitenden angepasst: es wird damit doppelseitig und in schwarz-weiß gedruckt. Der Energiesparmodus bei Laptops ist aktiviert. Bei der Mülltrennung schöpfen wir die städtisch bereitgestellten Möglichkeiten voll aus und trennen Papier, Gelber Sack, Restmüll und Altglas sowie Weißblech. Büromaterial wird in größeren Mengen als Gruppenbestellung getätigt bzw. eingekauft. Wir verwenden gebrauchte Kartonverpackungen für Postversände o.ä. weiter. Zum Abholen von Essen nutzen viele Mitarbeitenden die vorhandenen Mehrwegboxen aus Glas, um Einmalgeschirr zu vermeiden. Unsere Batterien sind wiederaufladbare Akkus. Zum Thema Landverbrauch ist anzumerken, dass auch dieser Faktor in Entscheidungen einbezogen wird: Zu Polarstern gehören maßgeblich Büroflächen - als indirekte Aktivitäten beeinflussen wir im Bereich Mieterstrom auch weitere Flächen. Unsere Solaranlagen ermöglichen einen zusätzlichen Mehrwert von bereits versiegelten Dachflächen. Unser Polarstern-Strom kommt aus einem bereits 1970 errichteten Wasserkraft und benötigt keine weiteren Flächen.
- **Umweltmanagement** Unsere Umweltkonten sammeln und veröffentlichen wir regelmäßig im Rahmen der bereits genannten Zertifizierung durch den Qualitätsverbund umweltbewusster Betriebe (QuB). Wie bereits beschrieben, wurde diese durch die verantwortliche Organisation seit 2020 ausgesetzt. Wir streben danach, unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren und unseren Fußabdruck zu verkleinern. Es gibt alljährliche Umweltziele, die wir intern festlegen und realisieren.

2020 hatten wir das Ziel den Anteil an umweltfreundlicheren Alternativen beim Einkauf von Officebedarf von 52 Prozent auf 80 Prozent zu steigern. Das Ziel wurde gemessen am Anteil des Einkaufsvolumens von zertifizierten Händlern, in Relation zum Einkaufsvolumen bei nicht-zertifizierten Händlern für Lebensmittel, Kaffee und Büromaterialien. Dies inkludierte beispielsweise Küchenrollen, Klopapier, Post-Its und Briefumschläge, sowie den Austausch von Batterien durch Akkus und den Austausch konventioneller Tacker mit nadelfreien Tackern. Die Umstellung ist inzwischen erfolgreich implementiert.

Das Umweltziel 2021 fokussierte sich auf CO₂-Emissionen durch nicht-vermeidbare Aktivitäten im Bürobetrieb: Es sollte ein jährlicher Ausgleich der CO₂-Emissionen eingeführt werden. Über MoorFutures sollte das durch Heizung, Kältemitte, Fuhrpark und Geschäftsreisen verursachten Kohlenstoffdioxid kompensiert werden. Das Ziel konnte erreicht werden - die Umsetzung ist 2021 und 2022 erfolgt.

Im Jahr 2022 wurde die IT von Polarstern unter die Lupe genommen. Im Sinne der Green IT hatten wir das Ziel auf effiziente Server umzusteigen. Sowohl intern als auch mit unseren Lieferanten (Consolinno, Envera, Azure-Office365 und schalk&friends) hatten wir das Ziel möglichst umweltfreundliche IT abzusichern. Über ein "Emissions Impact Dashboard" haben wir nun Transparenz bezüglich unserer Server-Emissionen. Für Neuentwicklungen ist dies eine gute Ausgangslage, die als Entscheidungshilfe dient.

Verifizierungsindikatoren

Relevante Umweltkonten des Unternehmens



Individuelle Indikatoren

Ausstoß klimawirksamer Gase (in kg)

Die folgende Tabelle zeigt die Summe aus folgenden, später beschriebenen Faktoren, die unseren CO₂-Fußabdruck ausmachen:

- CO₂ Emissionen durch Verbrennen von Heizöl
- CO₂ Emissionen durch Verbrauch von Strom
- CO₂ Emissionen durch Dienstreisen - deutlich steigend
- CO₂ Emissionen durch Bedrucken von Papier

Jahr	Mitarbeitende	CO ₂ Bilanz in kg gesamt	CO ₂ Bilanz in kg pro Mitarbeitendem
2020	23	12.170	525
2021	32	17.230	542
2022	41	7.020*	170*

* = Heizöl nicht inkludiert wegen noch ausstehender Betriebskostenabrechnung für 2022

Einsatz von Verbrauchsmaterialien (in kg)

Wir konnten unseren Druckerpapiereinsatz trotz steigender Mitarbeiter:innen-Anzahl senken.

Jahr	Mitarbeitende	Papiereinsatz in kg gesamt	Papiereinsatz in kg pro Mitarbeitendem
2020	23	50	2
2021	32	45	1
2022	41	45	1

Wir konnten unsere Tonerbeschaffung und den Tonereinsatz (im Vergleich zu Jahren vor 2020) trotz steigender Mitarbeiter:innen-Anzahl senken.

Jahr	Mitarbeitende	Tonereinsatz in kg gesamt	Tonereinsatz in kg pro Mitarbeitendem
2020	23	0 (0,48 gerundet)	0 (0,02 gerundet)
2021	32	0 (keine neue Beschaffung)	0 (keine neue Beschaffung)
2022	41	0 (keine neue Beschaffung)	0 (keine neue Beschaffung)



Stromverbrauch (und dessen CO2 Äquivalent) (in kWh bzw. kg)

Wir konnten unseren Stromverbrauch trotz steigender Mitarbeiter:innen-Anzahl senken. Ein Teil des Stromverbrauchs wurde aufgrund der Homeoffice-Regelungen während der Coronavirus-Pandemie in die Haushalte der Mitarbeitenden verlagert. Aufgrund des eingesetzten Wirklich Ökostroms ist der Stromverbrauch CO2-neutral.

Jahr	Mitarbeitende	Stromverbrauch in kWh gesamt	Stromverbrauch in kWh pro Mitarbeitendem	CO2 Äquivalent zum Stromverbrauch in kg gesamt	CO2 Äquivalent zum Stromverbrauch in kg pro Mitarbeitendem
2020	23	7.512	324	0	0
2021	32	7.983	251	0	0
2022	41	7.889	191	0	0

Verbrauch von Trinkwasser (in m3)

Wir konnten unseren Stromverbrauch trotz steigender Mitarbeiter:innen-Anzahl senken. Ein Teil des Wasserverbrauchs wurde aufgrund der Homeoffice-Regelungen während der Coronavirus-Pandemie in die Haushalte der Mitarbeitenden verlagert. Die Kosten für den Verbrauch von Trinkwasser wird im Lindwurmhof per jährlicher Nebenkostenabrechnung an uns weitergereicht. Dabei fallen für Trinkwasseraufbereitung und -bereitstellung sowie die Schmutzwassergebühr in München ca. 4 € pro m3 an. Anhand dieses Faktors ist der uns vorliegende Wert von € in m3 für diesen Bericht grob umgerechnet.

Jahr	Mitarbeitende	Kosten für Trinkwasser in € gesamt	Verbrauch von Trinkwasser in m3 gesamt	Verbrauch von Trinkwasser in m3 pro Mitarbeitendem
2020	23	366	92	4
2021	32	405	101	3
2022	41	0*	0*	0*

* = nicht inkludiert wegen noch ausstehender Betriebskostenabrechnung für 2022

Verbrauch von Heizöl (und dessen CO2 Äquivalent) (in l bzw. kg)

Wir konnten unseren Verbrauch von Heizöl pro Mitarbeitendem trotz steigender Mitarbeiter:innen-Anzahl senken, wobei in die Jahre 2020 und 2021 auch die Einschränkungen der Coronavirus-Pandemie fallen. Polarstern war als Teil der systemkritischen Infrastruktur jedoch von den strengen Homeoffice-Beschränkungen ausgenommen. Insgesamt ist der Verbrauch 2021 aufgrund zusätzlicher angemieteter Flächen gestiegen. Die Heizung wird zentral geregelt und kann daher nur bedingt beeinflusst werden.

Jahr	Mitarbeitende	Verbrauch von Heizöl in l gesamt	Verbrauch von Heizöl in l pro Mitarbeitendem	CO2 Äquivalent zum Heizölverbrauch in kg gesamt	CO2 Äquivalent zum Heizölverbrauch in kg pro Mitarbeitendem



2020	23	4.192	181	10.648	459
2021	32	4.518	142	11.477	361
2022	41	0*	0*	0*	0*

* = nicht inkludiert wegen noch ausstehender Betriebskostenabrechnung für 2022

Transporte (und dessen CO2 Äquivalent) (in km bzw. kg)

Seit 2020 haben wir ein Firmenfahrzeug, 2022 kamen drei weitere dazu, darunter zwei elektrisch betriebene Fahrzeuge. Wenn möglich werden diese mit Ökostrom getankt. Die gefahrenen Kilometer mit dem eigenen Fuhrpark haben sich im Berichtszeitraum mehr als verzehnfacht. Dies weist auf die steigende Bedeutung und die steigende Reichweite unseres Mieterstrom-Segments deutschlandweit hin.

Jahr	Mitarbeitende	gefahrte km mit eigenem Fuhrpark	gefahrte km mit eigenem Fuhrpark pro Mitarbeitendem	CO2 Äquivalent zum Transportverbrauch in kg gesamt	CO2 Äquivalent zum Transportverbrauch in kg pro Mitarbeitendem
2020	23	4.967	214	844	33
2021	32	25.169	791	4.279	162
2022	41	57.653	1.396	5.910	167

Dienstreisen (ohne Fuhrpark?)

Für sonstige Dienstreisen wurde der ICE bzw. der ÖPNV genutzt. 2022 wurde das sogenannte Team-Offsite (drei Tage) in Bochum veranstaltet. Zu diesem Zwecke fahren alle Mitarbeitende mit ICE, Regionalbahn und dem Öffentlichen Personennahverkehr des Ruhrgebiets.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Optimierung der Webseite zur Reduktion des (zur Nutzung aufgebrauchten) Energiebedarfs

Das Content Management System unserer Webseite soll umgezogen werden, um die Ladezeiten zu verkürzen. Auch ein Dark Mode soll umgesetzt werden, um so den Energiebedarf bei der Nutzung unserer Webseite zu reduzieren.

Optimierung von Transporten mit dem firmeneigenen Fuhrpark

Die Anfahrt von Baustellen kann optimiert werden, sodass durch den firmeneigenen Fuhrpark verursachtes CO2 vermieden wird.

E3.2 Relative Auswirkungen

Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich

- zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?
- zu Mitunternehmern im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?



Berichtsantwort

Wir versuchen, unsere ökologischen Auswirkungen generell und auch im Vergleich zu Mitunternehmern und dem Branchen-Standard so gering wie möglich zu halten. Dieses Bestreben macht sich in allen Entscheidungen und Geschäftsbereichen bemerkbar. Im Energiesektor sind wir mit unseren Produkten durch den Fokus auf 100 Prozent erneuerbare Energien bei der Gruppe mit geringsten ökologischen Auswirkungen. Zum Vergleich mit Mitunternehmern: uns ist keine branchenweite Analyse als Basis für ein Benchmark bekannt, was einen Vergleich erschwert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Vergleich mit einem Unternehmen der Energiebranche, für eine bessere Einschätzung der relativen Auswirkungen

Verifizierungsindikatoren

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

Verbesserungspotenziale/Ziele: -

E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Berichtsfragen

- Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?
- Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?
- Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?
- Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?
- Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Berichtsantwort

Polarstern führt keine direkten Eingriffe in das Ökosystem durch und verstößt nicht gegen Umweltauflagen. Trotzdem ist uns bewusst, dass auch erneuerbare Energien einen Eingriff in die Natur darstellen.

Zum Beispiel wirkt sich der Bau eines Wasserkraftwerks auf das Wanderverhalten der Fische aus, die durch die Wasserkraftanlage zu Schaden kommen könnten. Unser Partner-Wasserkraftwerk ergreift darum besondere Maßnahmen zum Tier- und Umweltschutz. Bei der Erzeugung von Ökogas entstehen keine Schadstoffe, da es sich um einen natürlichen Prozess handelt: Natürliche Mikroben zersetzen die Zuckerrübenabfälle, wodurch Methan entsteht. Dieses wird als Ökogas gesammelt und als Erdgasersatz eingesetzt. Die Gärreste werden als Biodünger wieder auf die Felder gebracht.

Im Mieterstrom- und Elektromobilitätssegment verpflichtet uns die deutsche Gesetzgebung, Verantwortung für installierte Elektro- und Elektronikgeräten zu übernehmen. Zum Schutz von Umwelt und Gesundheit gibt es daher genaue rechtliche Vorgaben für die Installation, den Betrieb und die Entsorgung von Solarpanelen, Kabeln, Ladeinfrastruktur und weiteren Komponenten, an welche Polarstern gebunden ist. Regelmäßigen Prüfungen kommen wir nach und dokumentieren dies wie erforderlich.



Negative Auswirkungen durch die Erzeugung und Bereitstellung von Ökostrom und Ökogas versuchen wir mittels Sensibilisierung unserer Kund:innen (Energiespartipps, Möglichkeit, das Wasserkraftwerk Feldkirchen zu besuchen, Wert von Energie herausstellen etc.) und baulicher Maßnahmen an den Erzeugungsstätten zu minimieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:



E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Berichtsfragen

- Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?
- In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?
- Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?
- Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

Berichtsantwort

Wir legen Wert auf eine transparente Darstellung wichtiger Informationen zum Unternehmen und unseren Aktivitäten auf der Polarstern-Webseite. Angaben zur Gründung und Geschäftsführung, dem Polarstern-Team und unter der Rubrik Social Business auch Einblicke in unser Selbstverständnis des Wirtschaftens sind in dieser Form eine Besonderheit im Energiemarkt. Darüber hinaus ist die aktuelle Gemeinwohl-Bilanz auf unserer Webseite für alle Bezugs- und Interessengruppen einsehbar. Darin veröffentlichen wir unter anderem umfassende Zahlen, Daten und Fakten zur Erzeugung unserer Produkte, zu unserem Engagement im Ausland sowie zu unserer Unternehmenskultur.

Unser Anspruch ist es, alle wichtigen Informationen transparent und wahrheitsgemäß nach außen zu kommunizieren. In 2022 haben wir auch den Weg hin zur zusätzlichen B Corp Zertifizierung eingeschlagen, welche ebenfalls durch unabhängige Externe ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aktivitäten beleuchtet und bewertet. Wir streben an, diese Zertifizierung in 2023 erfolgreich abzulegen. Unabhängig von Zertifizierungen bieten wir auf unseren sozialen Kanälen regelmäßig Einblicke in unsere Aktivitäten, Anstrengungen und Erfolge – jeweils zielgruppengerecht aufgearbeitet, um das Interesse und das Verständnis zu gewährleisten.

Verifizierungsindikatoren

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2022: Ja

2021: Ja

2020: Ja

Bis zur Veröffentlichung des GWÖ-Berichts 2020-2022 ist der GWÖ-Bericht 2017-2019 auf der Homepage einsehbar.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Erlangen einer B Corp Zertifizierung

Wir streben derzeit neben der Gemeinwohl-Zertifizierung eine B Corp Zertifizierung an, um unser gemeinwohlorientiertes Wirtschaften weiterzuentwickeln, als Teil der Netzwerke an der Sichtbarkeit dieser Bewegungen mitzuwirken und den wirtschaftlichen Wandel zu stärken.



E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

- Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?
- Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?
- Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Berichtsantwort

Polarstern tauscht sich direkt und über Verbands- und Netzwerkaktivitäten kontinuierlich mit anderen ambitionierten Ökoenergieversorgern und Unternehmen des Energiemarktes aus. Zudem kommunizieren wir in branchenübergreifenden Netzwerken wie dem Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland (SEND e.V.), der Gemeinwohlökonomie, des B Corp Netzwerkes und des Bundesverbands nachhaltige Wirtschaft. Ziel dieser Dialoge ist es, eine nachhaltige Energieversorgung und allgemein ein nachhaltiges Wirtschaften in die Breite zu tragen und stetig weiterzuentwickeln. Daneben stehen wir als Unternehmen in einem regen Austausch – auch über Vorträge und Panel-Gespräche – mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Gruppen, etwa verschiedenen Städten und bundesweiten Netzbetreibern bezüglich dezentraler Energieversorgungs-lösungen. Auch Meinungen und Erfahrungen von kooperierenden NGO's im Umweltbereich, wie der Sea Shepherd e.V. sind uns wichtig. Diese Gespräche spiegeln unsere Bemühungen und dienen uns als Kompass für unsere sozial-ökologische Ausrichtung.

An unserem Standort in München sind wir mit kulturellen Gruppen wie rehab republic, dem Isarlust e.V. oder den Urbanauten eng vernetzt und unterstützen unsere Tätigkeiten gegenseitig. Regelmäßige Events wie die Earth Hour oder den Polarstern Isar CleanUp nutzen wir um über die Veranstaltung hinausgehend zu Kooperationen und einen inspirierenden Austausch einzuladen.

Über das Kundenservice-Telefon erreichen uns ebenfalls Anrufe von Bürger:innen, die keine Kund:innen sind und die Diskussion suchen. An dieser Stelle versuchen wir bei Fragen Wissen zu unserem Unternehmen, zur Energiewende, Kraftwerken oder anderem zu vermitteln und hören uns Argumente der anderen Seite an. Über unsere sozialen Kanäle und über Umfragen ermittelten wir beispielsweise die Herausforderungen, Wünsche und Ziele unserer Bezugsgruppen rund um das Energiesparen, um so ihre Bedürfnisse im Zuge der Energiekrise bestmöglich zu adressieren und Hilfestellungen zu bieten.

Eine institutionalisierte Beteiligung von zivilgesellschaftlichen Gruppen an den Entscheidungsprozessen Polarsterns liegt augenblicklich nicht vor. Diese wird auch nicht angestrebt. Ziel ist vielmehr ein kontinuierlicher, kritischer Dialog, der bei internen Entscheidungsfindungen berücksichtigt wird. Ein solcher Dialog kommt durch regelmäßige gemeinsame Veranstaltungen, externe Vorträge und enge Partnerschaften zustande.

Verifizierungsindikatoren

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)
Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?

2022: Nein

2021: Nein

2020: Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Stärkere Integration von Kunden- und Interessentenumfragen in der Kommunikation



Kunden- und Interessentenumfragen noch stärker in die Kommunikation integrieren und prüfen, ob ein Ausweiten auf andere Bezugsgruppen sinnvoll ist.

E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Berichtsfragen

- Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?
- Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?
- Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Berichtsantwort

Polarstern ist sich seiner Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwesen bewusst und veröffentlicht keine falschen Informationen.

Verbesserungspotenziale/Ziele: -



Ausblick

Kurzfristige Ziele

- Wir wollen uns auch weiterhin von der GWÖ auditieren lassen, um uns weiterzuentwickeln und uns regelmäßig auf den Prüfstand zu stellen
- Wir arbeiten an der kontinuierlichen Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und (potentiellen) Kund:innen.
- **Ziele unter dem Aspekt "Menschenwürde"**
 - Etablierung eines Partnernetzwerks für Installations- und Instandhaltungsarbeiten in Polarsternschwerpunktregionen (AC/PV/Zähler/E-Mob/Wärme)
 - Anfrage bei Lieferant:innen nach Informationen zur weiteren Lieferkette
 - Neustrukturierung der Mitarbeitenden-Umfrage
 - Kontinuierliche Einführung von Rollen und Verantwortungskreisen wo im Unternehmenskontext sinnvoll (statt starren Positionen)
 - Kontinuierliche Überprüfung und Sicherstellung von stringenten und effizienten Informationsflüssen im operativen Alltag (dem jeweiligen Firmenwachstum angemessen)
 - Weiterbildung mehrerer Mitarbeiter:innen zum/zur Brandschutzhelfer:in
 - Besuch der Betriebsärztin im Büro
 - Berücksichtigung individueller körperlicher Einschränkungen für Umbaumaßnahmen
 - Ausbau des Angebots zur Verbesserung der physischen/psychischen Gesundheit
 - Verstärkung der Absicherung von Arbeitsschutz auf Baustellen
 - Einführung holokratischer Elemente
 - Prüfung des Recruiting-Prozesses auf "Unconscious Bias", anschließend Überarbeitung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden
 - Zusammenarbeit mit Plattformen für Minderheiten im Recruiting
 - Übergang zu noch bedarfsgerechteren individuelle Weiterbildungen
 - Verbesserung von Hintergrundprozessen in der Betreuung von Mieterstromkund:innen
 - Aufsetzen eines neuen Kundenbereichs für verbesserte Handhabung von Kundenwünschen
 - Weiterentwicklung der Messung unseres Impacts
 - Einführung eines separaten Newsletters für Job-Interessent*innen und Wärmepumpen-Interessent*innen
- **Ziele unter dem Aspekt "Solidarität und Gerechtigkeit"**
 - Erarbeitung eines Gehaltssystems, welches den individuellen Beitrag fachlich und fachübergreifend sowie auch auf die Unternehmenskultur bezogen stärker berücksichtigt
 - Offenlegung der Faktoren, die für die Festlegung des Gehalts eine Rolle spielen
- **Ziele unter dem Aspekt "Ökologische Nachhaltigkeit"**
 - Verstärkung des Mittagessensangebot direkt im Unternehmen
 - Machbarkeitsstudie: Wurmbox auf dem Balkon für Biomüll
 - Angebot von Fahrrädern über Kooperationspartner
 - Mitarbeiter-initiierte Aktionen wie Kleidertauschpartys
 - Integration individueller Anregung zum Energiesparen im Kundenbereich
 - Optimierung der Webseite zur Reduktion des (zur Nutzung aufgebrauchten) Energiebedarfs
 - Optimierung von Transporten mit dem firmeneigenen Fuhrpark
- **Ziele unter dem Aspekt "Transparenz und Mitentscheidung"**
 - Implementierung einer ERP-Software zur Verbesserung der Transparenz von Finanzflüssen und als Basis professioneller Rechnungsverwaltung
 - Verstärkung der Transparenz bzgl. Rolle und Verantwortung einzelner Mitarbeitender
 - Präsentation finanzieller Kennzahlen als Regeltermin für alle Mitarbeitende
 - Stärkere Selbstorganisation und Beteiligung von Mitarbeitenden



- Abwägung einer Kund:innenumfrage für Feedback und Verbesserungswünsche für den neuen digitalen Kundenbereich
- Vortrag für alle Mitarbeitenden zur Korruptionsprävention
- Erlangen einer B Corp Zertifizierung
- Stärkere Integration von Kunden- und Interessentenumfragen in der Kommunikation
- Wir wollen die Idee einer nachhaltigeren Gesellschaft vorantreiben und werden dies durch Vorträge, die Interaktion mit Partnerunternehmen und erhöhte Präsenz in sozialen Netzwerken weiterhin tun.

Langfristige Ziele

- Unsere langfristige Vision: Mit Energie die Welt verändern. Wirklich.

EU Konformität

Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)

Insgesamt wurden ca. 300 Arbeitsstunden für die Erstellung dieses Berichts verwendet. Der Bericht wird intern sowie extern kommuniziert und vorgestellt. Wir erstellen daraus Online-Dokumente zur Einbindung auf unserer Webseite, weisen auf die Zertifizierung in unserer Willkommensbroschüre hin, und werden dazu in unseren Magazin-Artikeln und dem Jahresmailing kommunizieren.

Dieser Bericht baut auf dem vorherigen Bericht von 2017 bis 2019 auf und wurde von Anja Simm zusammen mit Anna Zipse (Leiterin Kommunikation und Teil der Geschäftsleitung), Florian Henle (Geschäftsführer und Gründer) und Vertreter:innen aller Bereiche von Polarstern erstellt. 28 Polarstern-Mitarbeitende waren aktiv beteiligt. Involviert war das gesamte Polarstern-Team, dem wir an dieser Stelle herzlich danken!

Wie viele Personen-Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?

300 Stunden

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?

Der Bericht wird intern sowie extern kommuniziert und vorgestellt. Wir erstellen daraus Online-Dokumente zur Einbindung auf unserer Webseite, weisen auf die Zertifizierung in unserer Willkommensbroschüre hin, und werden dazu in unseren Magazin-Artikeln und dem Jahresmailing kommunizieren.

Datum: 01.11.2023



Anhang

1. Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

A: Lieferant*innen

Gesamt-Ausgaben an Lieferanten: Enthalten sind alle Ausgaben der Kategorie "Einkauf" und "übrige Betriebskosten" (Lebensmittel, Bürobedarf, Telefon etc.). Kosten für Miete, Versicherungen/Beiträge, Werbekosten, Instandhaltung, Betriebskosten etc. sind nicht enthalten.

B: Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen

C: Mitarbeitende

Anzahl der Mitarbeitenden (in Vollzeitäquivalenten): Status 31.12. des jeweiligen Jahres

Personalkosten (brutto ohne Arbeitgeberanteil): Status 31.12. des jeweiligen Jahres; Summe der Bruttolöhne

Durchschnittlicher Arbeitsweg der Mitarbeitenden: Keine Datenerfassung von 2020-2022. Mitarbeitendenbefragung im September 2023: der durchschnittliche Arbeitsweg der Mitarbeitenden beträgt 35 km. Exkludiert man alle Strecken über 50 km (50-590 km, die mit der Bahn zurückgelegt werden) ergibt sich ein durchschnittlicher Arbeitsweg von 9 km.

D: Kund*innen und Mitunternehmen

E: Gesellschaftliches Umfeld

2. Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Angaben zu Beginn Das Unternehmen und das Gemeinwohl	GWÖe-Bayern-eV_Mitgliedsbestaetigung_2023_00383.pdf	Anlage	

Weitere Dokumente

Unternehmenslogo: Bildschirmfoto_2023-06-05_um_15.02.11.png

GWÖ-Mitgliedschaft: GWÖe-Bayern-eV_Mitgliedsbestaetigung_2023_00383_XsoUA7n.pdf