

GENDER EQUALITY POLICY 2022

Hieronder volgt een overzicht van de maatregelen, beleid en activiteiten op het gebied van diversiteit en inclusie.

1 Inleiding

New Energy Coalition zet zich in voor een inclusieve werkomgeving waar alle werknemers in alle lagen van de organisatie, ongeacht hun afkomst, gender, seksuele geaardheid, nationaliteit, etc., dezelfde kansen krijgen en zich zoveel mogelijk kunnen ontwikkelen. Daarbij is het ook belangrijk dat zij zichzelf kunnen zijn en zich daarbij veilig voelen binnen de organisatie van New Energy Coalition.

2 Gedragscode

Gedragscode

Medewerkers respecteren degene tot wie zij zich richten of dat nu een collega, klant, partner of leverancier is. Blijf vriendelijk en beleefd. Luister naar elkaar, laat elkaar uitspreken en stel vragen bij onduidelijkheden.

Houd je aan afspraken die je samen maakt, informeer tijdig als gemaakte afspraken niet kunnen worden nagekomen.

Etnische laster, persoonlijke beledigingen en obsceniteiten zijn niet geoorloofd. De privacy van anderen wordt gerespecteerd. Medewerkers brengen zichzelf en New Energy Coalition niet in verlegenheid met tekst en/of video- of fotomateriaal waarmee zij niet geassocieerd willen worden.

Medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud die ze publiceren op blogs, wiki's, forums, WhatsApp groepen en andere media.

Medewerkers mogen geen vertrouwelijke en/of schadelijke informatie verstrekken over, collega's, klanten, partners of leveranciers. Neem contact op met je leidinggevende of vertrouwenspersoon bij de geringste twijfel over mogelijk ongewenst gedrag door collega's, klant, partner of leverancier.

New Energy Coalition mag alle informatie die medewerkers op internet zetten en die openbaar is, gebruiken. Dit mag zolang de medewerker in dienst is, maar bijvoorbeeld ook in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

3 New Energy Coalition (omschrijving huidige situatie)

De Raad van Toezicht van New Energy Coalition onderkent het belang dat de Europese Unie hecht aan gendergelijkheid en het doel van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. Een divers personeelsbestand is daarbij van grote waarde.

Genderevenwicht in management en besluitvorming

De Raad van Toezicht vindt een evenwichtig personeelsbestand belangrijk. De Raad van Toezicht van New Energy Coalition heeft met ingang van 2022 een vrouwelijke voorzitter. De dagelijkse leiding van New Energy Coalition is sinds 2020 in handen van een vrouwelijke CEO. De ambitie om de diversiteit en inclusie te behouden en daar waar nodig te versterken wordt hiermee benadrukt. Van de 57 medewerkers is 39% vrouw.

New Energy Coalition heeft coördinatoren, (senior) experts (energy analysts alsook projectmanagers), zowel man als vrouw in dienst die het management daar waar nodig informeren en adviseren in diverse (subsidie)projecten. Deze projecten kunnen zowel regionaal, nationaal als internationaal georiënteerd zijn.

Werk-Privé balans en organisatiecultuur

New Energy Coalition wil een gezonde balans tussen werk en privé graag stimuleren. De medewerkers hebben (tot zekere hoogte) autonomie over hun werk- en urenindeling, daarnaast krijgen alle medewerkers (in overleg met hun leidinggevende) de mogelijkheid om tot maximaal 50% van hun arbeidstijd vanuit huis of een andere locatie te werken.

Vanaf april 2022 biedt New Energy Coalition medewerkers een deelname aan het programma a.s.r. Vitality. Dit programma is gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. New Energy Coalition wil graag een vitale organisatie creëren waar de medewerkers plezier in hun werk hebben en geestelijk en lichamelijk gezond zijn.

Naast deelname aan a.s.r. Vitality kunnen medewerkers vanaf juni 2022 op het New Skills Platform (Skillstown) diverse cursussen, essentials en podcasts volgen op het gebied van persoonlijke effectiviteit, omgaan met stress, mindfull werken, balans in werk en privé, etc. New Energy Coalition beoogt hierbij een leven lang leren, medewerkers nieuwsgierig maken en aanzetten tot (persoonlijke) ontwikkeling.

Beloning

New Energy Coalition kent een gelijke beloning voor man/vrouw. Hiervoor is in januari 2019 een functie- en salarishuis ingericht die medewerkers inschaalt op basis van verantwoordelijkheden, opleiding en werkervaring. De periodieke

verhoging van het salaris is afhankelijk van beoordeling, de relatieve salarispositie (hierna te noemen RSP) en het bedrijfsresultaat (beschikbare groei). Een lagere RSP kent in verhouding een grotere groei dan een hogere RSP. Op deze manier kunnen junior medewerkers sneller groeien in de schaal.

Gebouw/Terrein

Het kantoorgebouw biedt op iedere etage diverse toiletruimtes. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen toiletruimte voor mannen en voor vrouwen, naast dit onderscheid heeft het gebouw op iedere etage een rolstoel toegankelijk toilet (invalidentoilet).

Het terrein van de universiteit is verlicht en heeft eigen bewaking. De parkeerterreinen zijn centraal gelegen en goed verlicht. Ook hier is cameratoezicht aanwezig. De fietsenstallingen zijn in pandig hebben camera's en zijn na 20.00 uur alleen met een toegangspas te betreden. De fietsenstallingen zijn ook goed verlicht. Het onderhoud ligt in handen van de Terreinbeheer van de Rijksuniversiteit Groningen.

Opleiding en Scholing

New Energy Coalition biedt alle medewerkers de mogelijkheid om cursussen te volgen via het New Skills Platform (Skillstown) deze cursussen zijn o.a. gericht op omgangsvormen, feedback geven, maar ook op balans in werk en privé, omgaan met stress etc. Jaarlijks worden de individuele wensen besproken tijdens Plannings- en beoordelingsgesprekken. Naast bovenstaande stelt New Energy Coalition haar medewerkers de gelegenheid om deel te nemen aan diverse in-company trainingen.

Een eventuele verdiepingsbehoefte kan worden besproken tijdens de jaarlijkse beoordeling, maar mag ook tussentijds worden aangegeven bij de leidinggevende.

4 Gedrag

Maatregelen tegen gender gerelateerd gedrag, of andere vormen van ongewenst gedrag.

New Energy Coalition vindt een werkomgeving waar iedereen zich prettig en veilig voelt ontzettend belangrijk. In de personeelsgids staat helder omschreven hoe wij met elkaar om wensen te gaan (gewenst gedrag). In een formeel vormgegeven interne gedragscode staat helder omschreven wat wij onder ongewenst gedrag scharen. Na ontvangst van een klacht zal deze melding (via vertrouwenspersoon) altijd in behandeling worden genomen. In deze gedragscode staat ook nauwkeurig omschreven wat eventuele vervolgstappen zijn na de ontvangst van een klacht. Om bias te voorkomen zal een op dat moment nader te vormen externe commissie de klacht onderzoeken waarbij gestart zal worden met hoor en wederhoor. Indien de commissie na uitvoerig onderzoek vaststelt dat er inderdaad sprake is van ongewenst gedrag dan zal New Energy Coalition passende maatregelen nemen,

deze kunnen bestaan uit schriftelijke waarschuwing die in het personeelsdossier komt tot aan ontslag.

5 Methode, middelen, tijd

Werving en loopbaanontwikkeling

New Energy Coalition streeft bij werving naar een geschikte kandidaat ongeacht gender, achtergrond, geloof of anderszins. Als (inter)nationaal georiënteerd bedrijf zijn wij trots op de diversiteit in het personeelsbestand. Het personeelsbestand bestaat uit mensen uit Nederland, Europa en ook van buiten Europa. Om het personeel dat van buiten Nederland, dan wel van buiten Europe komt zo goed mogelijk te begeleiden is New Energy Coalition in

2021 een samenwerking aangegaan met De Relocation Company, dit bedrijf adviseert en assisteert bij de aanvragen en/of verlengingen van werkvergunningen van kennismigranten.

In 2021 is New Energy Coalition door de Immigratie en Naturalisatiedienst als erkend referent geregistreerd in het openbaar register van erkende referenten van de IND.

Maatregelen ongewenst gedrag

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Het is wenselijk als een getroffen werknemer met zijn problemen terecht kan bij een vertrouwenspersoon. Hiervoor heeft New Energy Coalition een externe vertrouwenspersoon beschikbaar.

Het beleid van New Energy Coalition start echter met de preventie van ongewenst gedrag en doet dit door het personeel meerdere malen per jaar tijdens bijeenkomsten zoals de meet-up, bila's, maar ook in een planning- en of beoordelingsgesprek te informeren over de gedragsregels binnen New Energy Coalition. Daarnaast spelen voorbeeldgedrag en elkaar kunnen aanspreken ook een grote rol in de preventie van ongewenst gedrag. Tijdens voortgangsgesprekken is er ruimte om het onderwerp, indien daar behoefte aan is te adresseren. Op deze manier creëren wij met elkaar een plezierige, maar vooral een veilige werkomgeving voor iedereen.

6 Evaluatie, opvolging

Dataverzameling en monitoring

Data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar binnen de HRafdeling, waarbij de regels rondom privacy streng worden nageleefd. De HR-afdeling verstrekt jaarlijks een kpi rapportage aan het management om hen te

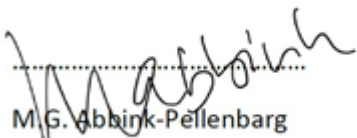
informerend over de voortgang, ontwikkeling en samenstelling binnen het personeelsbestand.

In 2020 is voor het eerst een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek gehouden, een zogenaamde nulmeting. Hierbij is ook aandacht voor de uitvraag naar werk en privé balans als ook sociaal psychologisch belasting. Hierbij is de uitslag beïnvloed door de COVID-19 situatie waarbij medewerkers vanaf maart 2020 vanuit huis langere periodes hun werkzaamheden hebben moeten uitvoeren.

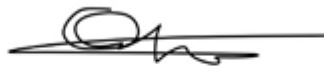
In 2022 zal wederom een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek worden gehouden, dit is een opvolging van het onderzoek van 2020.

Deze Gender Equality Policy is opgesteld op 1 mei 2022 te Groningen, ondergetekenden verklaren bovengenoemde policy te ondersteunen.

Namens New Energy Coalition,



M.G. Abbink-Pellenbarg
CEO



O. Huisman
COO

Richtlijnen EU (verplicht)

- 1) Openbaar document
 - a) Het gendergelijkheidsplan is een formeel, openbaar document
 - b) Het plan is getekend door het topmanagement van de instelling
 - c) Het plan is beschikbaar op de website van de instelling
 - d) Het plan wordt binnen de instelling verspreid
- 2) Middelen
 - a) Er zijn middelen toegewezen voor posities of teams toegewijd aan gendergelijkheid
 - b) Voor anderen is tijd gereserveerd om te werken aan gendergelijkheid
- 3) Dataverzameling en monitoring

- a) Data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar
- b) Jaarlijkse evaluatie van en rapportering over de voortgang en resultaten
- 4) Training en capaciteitsopbouw
- a) De gehele organisatie is betrokken
- b) Aanpak van gender bias bij mensen en in beslissingen
- c) Gezamenlijke actie op specifieke onderwerpen

Richtlijnen EU (aanbevolen aandachtsgebieden)

- a) Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie
- b) Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming
- c) Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling
- d) Integreren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs
- e) Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.