

RICHTLINIE FÜR DIVERSITÄT & INKLUSION

1. Hintergrund und Kontext.

Seit ihrer Gründung misst die ERG den Menschen und dem Humankapital grundlegende Bedeutung bei. Die Unternehmensentwicklung und ganz allgemein die zentrale Bedeutung der ESG-Themen und die mit der Energiewende verbundenen Herausforderungen erfordern in noch stärkerem Maße die Förderung der Besonderheiten und Talente jedes Einzelnen. In diesem sich ständig weiterentwickelnden Kontext ist die Pluralität der Ideen und Erfahrungen entscheidend für die Schaffung von Innovation und Mehrwert für ERG und ihre Stakeholder.

Im Rahmen ihres Unternehmensplans und des ESG-Plans hat die ERG ein Aktionsprogramm festgelegt, das darauf abzielt, ein berufliches Umfeld zu schaffen, das auf Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Achtung der Vielfalt und des Multikulturalismus beruht. Eine proaktive Strategie soll Hindernisse überwinden, die die volle Einbeziehung von Menschen in die Belegschaft verhindern könnten. Außerdem wurden klare und messbare Ziele festgelegt, die in die kurz- und langfristigen variablen Anreizsysteme einfließen.

2. Engagement und Anwendungsbereich.

Vorliegende Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion legt die Grundsätze des Ethikkodex und der Menschenrechtspolitik der Gruppe fest und fördert Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen beitragen.

ERG fördert die Chancengleichheit, garantiert die Achtung der persönlichen Rechte und Freiheiten und schätzt die Vielfalt (in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Kultur, Fähigkeiten, Religion und Nationalität, Erfahrung, Denkweise, sexuelle Orientierung und Identität, politische Ansichten und andere subjektive Merkmale) als Schlüsselement für den Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Für ERG ermöglicht Eingliederung die Entfaltung des Potenzials jedes Einzelnen, ist eng mit der Beteiligung und dem Engagement aller verbunden und erleichtert die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Personen.

Die Richtlinie dient als Leitfaden und Inspiration für die Programme zur Förderung von Diversität & Inklusion in allen Unternehmen der Gruppe. Sie gilt für alle Mitarbeiter und Stakeholder der Gruppe und regelt die Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Partnern von ERG.

Mit vorliegender Richtlinie für Diversität & Inklusion verpflichtet sich ERG:

- unparteiisch zu handeln, um alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung zu beseitigen
- auf allen Ebenen die Verbreitung einer Kultur zu unterstützen, die auf gegenseitigem Respekt und der Aufwertung von Unterschieden beruht, um die Entfaltung des Potenzials jedes Einzelnen zugunsten des Fortschritts der Gruppe zu fördern und zu unterstützen;
- klare und messbare Ziele im ESG-Plan festzulegen;
- ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Personalauswahl und -entwicklung zu erreichen;

- die persönliche und berufliche Erfahrung jedes Einzelnen zu managen und Fairness und Integration zu gewährleisten, vom Eintritt in das Unternehmen über Mobilität und Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zur Vergütung und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Ursachen für eine ungleiche Behandlung bei der Definition von Positionen innerhalb der Organisation und deren Zuweisung zu ermitteln und zu beseitigen;
- die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass jeder Mensch seine Talente erkennen und zum Ausdruck bringen, seine Professionalität und Beschäftigungsfähigkeit im Einklang mit seinen persönlichen Werten und Zielen entwickeln kann;
- ein physisches und kulturelles Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Entwicklung vertrauensvoller Beziehungen und die Wertschätzung verschiedenster Denkweisen fördert und in dem jeder willkommen ist;
- ein berufliches Umfeld zu schaffen, das den Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Zusammenarbeit fördert;
- die Ausgewogenheit von Berufs- und Privatleben durch die Entwicklung geeigneter Programme und Initiativen zu fördern, auch in Bezug auf Mobilität und Flexibilität;
- sich engagierten Verbänden und Kampagnen anschließen, um sich mit Fachleuten der Branche auszutauschen, sich über *Best Practices* in anderen Unternehmen zu informieren und positive Maßnahmen außerhalb des Unternehmens zu unterstützen.

3. Genehmigung, Umsetzung, Überwachung und Aktualisierung der Richtlinie

Der Kontroll-, Risiko- und Nachhaltigkeitsausschuss und der Ernennungs- und Vergütungsausschuss, letzterer mit besonderem Bezug auf das Leistungsmanagement (MBO und LTI), sind an der Definition der Ziele für Vielfalt und Inklusion beteiligt, die integraler Bestandteil des ESG-Plans sind, und überwachen deren Umsetzung und Ergebnisse.

Das Human Capital Committee hat sich zu Folgendem verpflichtet:

- Förderung und Umsetzung der D&I-Kultur der Gruppe;
- Umsetzung der Richtlinie auf operativer Ebene;
- Chancengleichheit und Inklusivität bei Auswahlverfahren, Karriereentwicklung und -möglichkeiten, Vergütung und Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mittels Entwicklung von Parametern zu überwachen;
- Förderung des Multikulturalismus durch die Beschäftigung von Menschen aus verschiedenen Ländern, Erleichterung der internationalen Mobilität durch die Aktivierung von interkulturellen Ausbildungswegen;
- „Zuhören“ durch gezielte Umfragen über den Stand der Umsetzung der Politik und Festlegung möglicher Verbesserungsmaßnahmen.

Jede Person ist für die Umsetzung und Verbreitung der Politik durch ihr eigenes Verhalten verantwortlich. Um die Identifizierung und Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung und Ungleichheit zu beschleunigen, sollte jegliches nicht konforme Verhalten über den Chief Human Capital Officer, der als Sekretär des Ausschusses fungiert, an den Human Capital Committee gemeldet werden. Das Komitee prüft die Meldung unter Wahrung der Anonymität des Meldenden und des Gemeldeten, bewertet die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung und legt etwaige Abhilfemaßnahmen fest. Der Informant wird gegen jede Form von direkter oder indirekter Vergeltung, Diskriminierung oder Bestrafung aus Gründen, die direkt oder indirekt mit seiner Meldung zusammenhängen, geschützt.

Die Richtlinie wird vom Vorstand der ERG S.p.A. nach Anhörung des Ernennungs- und Vergütungsausschusses sowie des Kontroll-, Risiko- und Nachhaltigkeitsausschusses genehmigt.

Das Human Capital Committee überprüft regelmäßig, ob der Inhalt der Richtlinie im Einklang mit der Entwicklung der D&I von ERG und den aus dem Umfeld kommenden Impulsen aktualisiert werden muss.

4. Verbreitung der Richtlinie

ERG wird weiterhin Sensibilisierungs- und Schulungskurse organisieren, um eine zunehmend integrative Kultur zu verbreiten, die individuelle und kollektive bewusste und unbewusste Voreingenommenheit zu überwinden und den bewussten Gebrauch von Sprache und Verhalten zu fördern, damit sich jede Person willkommen und wertgeschätzt fühlt.

Diese Richtlinie wird in der gesamten Organisation bekannt gemacht und in allen Sprachen der Gruppe verbreitet. Sie wird auch auf der Website www.erg.eu veröffentlicht.