

Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie

SENSECA Group

Created by	Director ESG & Safety
Authorised from	CFO
Date of validity	25-07-2024

Date	Version	Name	Title
24-07-2024	1.1	Marco Bick	Director ESG & Safety

Gender-Hinweis

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Inhalt

1. Einführung.....	4
2. Begriffe und Definitionen	4
2.1. Diversität.....	4
2.2. Inklusion	4
3. Zweck dieser Richtlinie.....	4
4. Anwendungsbereich	5
5. Engagement.....	5
6. Verantwortlichkeiten und Überwachung.....	5
7. Überprüfung und Aktualisierung.....	6
8. Mitgeltende Dokumente.....	6
9. Datum des Inkrafttretens	6

1. Einführung

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 SENSECA und ihre Stakeholder.

Diversität und Integration repräsentieren einen Grundwert und Verhaltenskodex, welcher tief in unseren täglichen Interaktionen verankert ist. Diversität und Inklusion sind ein Resultat aus Respekt und der Wertschätzung anderer.

Unsere Diversitäts- und Integrationsrichtlinien beschreiben die Wege, wie wir unsere Vorstellungen in die Tat umsetzen, und dienen als Referenzrahmen für die Geschäftsführung, Manager und Mitarbeiter, Geschäftspartner, Lieferanten und andere, mit denen wir zusammenwirken.

2. Begriffe und Definitionen

SENSECA ist der Ansicht, dass Diversität und Integration nur durch die Einführung eines langfristigen, systematischen Ansatzes erreicht werden kann. Diese Bemühung muss durch die Wahrnehmung unserer Mitarbeiter und das Verständnis des Grundprinzips der Bemühungen Diversität und Integration zu fördern, beginnen.

2.1. Diversität

Der Begriff Diversität bedeutet Vielfalt oder Verschiedenartigkeit. Er umfasst im Kern individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen in Bezug auf den ethnischen Hintergrund, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, das Alter, die körperliche und geistige Fähigkeit, die Religion und Weltanschauung sowie die soziale Herkunft.

2.2. Inklusion

Bei der Inklusion geht es darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder die Möglichkeit hat, voll und ganz am Unternehmenserfolg mitzuwirken und in dem alle Mitarbeiter für ihre besonderen Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven geschätzt und respektiert werden, unabhängig von Aussehen, Sprache oder körperlicher Einschränkung.

3. Zweck dieser Richtlinie

SENSECA 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.

Unser Ziel ist es, einen modernen, flexiblen Arbeitsplatz zu schaffen, der eine florierende Belegschaft ermöglicht, in der jeder gleichbehandelt und für geleistete Beiträge respektiert wird.

Die vorliegende Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion legt die Grundsätze des Verhaltenskodex und der Menschenrechtspolitik von SENSECA fest und fördert Maßnahmen die zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele beitragen.

4. Anwendungsbereich

Die Richtlinie dient als Leitfaden und Inspiration für die Programme zur Förderung von Diversität & Inklusion in allen Unternehmen von SENSECA und gilt für alle Mitarbeiter, an allen Standorten der SENSECA Group, einschließlich aller internationalen Standorte, unabhängig von ihrer Position, sowie für Auftragnehmer, Lieferanten, Berater, Vertreter und andere Personen, die im Namen des Unternehmens handeln.

SENSECA wird Verstöße gegen diese Richtlinie konsequent verfolgen und angemessen ahnden.

5. Engagement

Mit vorliegender Richtlinie für Diversität & Inklusion verpflichtet sich SENSECA:

- 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 für Diversität und Inklusion 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.

6. Verantwortlichkeiten und Überwachung

Jede Person ist für die Umsetzung und Verbreitung der Politik durch ihr eigenes Verhalten verantwortlich.

Neue Mitarbeiter werden bei Antritt ihrer neuen Stelle in diese Richtlinie eingewiesen und alle Mitarbeiter werden im Rahmen ihrer Schulungen zum Verhaltenskodex regelmäßig geschult.

Der zuständige Vorgesetzte ist dafür verantwortlich die Organisation der Schulungen zu überwachen und die Mitarbeiter rechtzeitig zu den Schulungen zu schicken. Er ist auch dafür verantwortlich, die Wirksamkeit dieses Verfahrens zu überwachen, seine Umsetzung zu überprüfen und seine Eignung und Wirksamkeit zu bewerten.

Um die Identifizierung und Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung und Ungleichheit zu beschleunigen, sollte jegliches nicht konforme Verhalten über den Compliance-Beauftragten oder den Direktor HR gemeldet werden. Die verantwortlichen Personen prüfen die Meldung unter Wahrung der Anonymität des Meldenden und des Gemeldeten, bewerten die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung und legen etwaige Abhilfemaßnahmen fest.

Das Unternehmen verfügt über ein Verfahren zur anonymen Meldung von Verstößen und zur Untersuchung von Beschwerden (Hinweisgebersystem).

Das Hinweisgebersystem bietet Meldenden Schutz durch Anonymisierung, so dass sie keiner Form von Diskriminierung, Vergeltung der negativen Konsequenzen aufgrund ihres Handelns ausgesetzt sind.

7. Überprüfung und Aktualisierung

Das Unternehmen verpflichtet sich zu einer regelmäßigen jährlichen Überprüfung und wird auf der Grundlage dieser Überprüfung seine Richtlinie für Diversität und Inklusion auf dem neuesten Stand halten, um sicherzustellen, dass es mit den geltenden Gesetzen, den besten Praktiken der Branche und den Bedürfnissen des Unternehmens übereinstimmt.

Der Compliance-Beauftragte ist für die Überprüfung, Aktualisierung und Umsetzung von Änderungen an diesem Verfahren verantwortlich. Alle vorgenommenen Änderungen müssen von der Unternehmensleitung genehmigt und allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern ordnungsgemäß mitgeteilt werden.

8. Mitgeltende Dokumente

1. Verhaltenskodex der SENSECA Group (Code of Conduct)
2. Menschenrechtspolitik der SENSECA Group
3. Hinweisgeber-Richtlinie der SENSECA Group (Whistleblower Policy)

9. Datum des Inkrafttretens

Diese Richtlinie tritt am 25. Juli 2024 in Kraft und ersetzt sämtliche früheren Veröffentlichungen und Regelungen.

Date	Name	Title	Signature
25-07-2024	Jürgen Schneider	COO/CFO	