



Richtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung

der E3 Gruppe

E3 Holding SE

Werte der E3 Gruppe	3
1. Geltungsbereich dieser Richtlinie	3
2. Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung in der E3 Gruppe	3
2.1 Rollen und Verantwortung	3
2.2 Leitplanken für unseren Umgang miteinander	4
2.3 Fokusbereiche	4
2.4 Monitoring, Kommunikation und Berichterstattung	5
2.5 Verstöße und Beschwerdemechanismen	5
Gültigkeit dieser DE&I Policy	6

Werte der E3 Gruppe

Als Industrieholding führt die E3 Gruppe unterschiedlichste Menschen aus verschiedenen Branchen und Regionen zusammen. Diese Vielfalt an Fähigkeiten, Perspektiven und Erfahrungen ist einer unserer wichtigsten Erfolgsfaktoren, denn sie fördert Kreativität und Innovation, macht uns als Organisation robuster und führt insgesamt zu besseren Unternehmensentscheidungen.

Vielfalt entsteht nur über Chancengleichheit und Einbindung. Unser Anspruch ist daher, allen Menschen gleiche Chancen zu bieten sowie in all unseren Aktivitäten respektvoll, diskriminierungsfrei und gesellschaftlich sensibel zu agieren. Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, welches auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Mitarbeitenden ausgerichtet ist – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Dazu bedarf es auch der Mitwirkung und persönlichen Verantwortlichkeit aller Mitarbeitenden.

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (auch „DE&I“: Diversity, Equity & Inclusion) sind für uns unverzichtbare Bestandteile einer werteorientierten Unternehmensführung und unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Gleichzeitig können wir uns durch hohe Standards als attraktiver Arbeitgeber und Geschäftspartner hervorheben. Dabei beschränkt sich unsere Verantwortung nicht auf unser unmittelbares Arbeitsumfeld. Vielmehr unterstützen wir explizit die Grundsätze internationaler Rahmenwerke zur Förderung von Chancengleichheit und Ächtung von Diskriminierung, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen – u. a. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie das Sustainable Development Goal 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“).

1. Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für die E3 Holding SE und alle ihre Gruppenunternehmen (zusammen "E3 Gruppe"). Sofern auf die E3 Gruppe verwiesen wird, sind sowohl die Gruppe als Ganzes als auch die E3 Holding SE und die ihr zugehörigen Unternehmen im Einzelnen gemeint. Die Richtlinie gilt explizit für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Gremienmitglieder der E3 Gruppe.

2. Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung in der E3 Gruppe

2.1 Rollen und Verantwortung

Die formale Verantwortung für diese Richtlinie sowie deren Umsetzung und Einhaltung trägt der Vorstand der E3 Holding. Bei der Entwicklung und operativen Umsetzung geeigneter Maßnahmen wird dieser durch den Gleichstellungsbeauftragten auf Gruppenebene sowie die Geschäftsführung der jeweiligen Tochtergesellschaften unterstützt.

Die Verankerung unserer Werte im betrieblichen Alltag ist jedoch ohne die Mitwirkung und persönliche Verantwortlichkeit jedes und jeder Einzelnen nicht möglich. Unsere Erwartung ist daher, dass alle Mitarbeitenden der E3 Gruppe die Inhalte und das damit verbundene Selbstverständnis dieser Richtlinie anerkennen, ihr Handeln danach ausrichten und Verstöße gegen die Richtlinie an geeignete Stellen weitergeben.

2.2 Leitplanken für unseren Umgang miteinander

Die folgenden Verhaltensgrundsätze prägen das Miteinander in der E3 Gruppe:

- Wir fördern eine Unternehmenskultur, die von Integrität, Toleranz und gegenseitigem Respekt geprägt ist – gegenüber Mitarbeitenden und auch gegenüber Lieferanten, Kunden sowie sonstigen Partnern und Anspruchsgruppen.
- Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden auf Basis ihrer Fähigkeiten, Talente und Erfahrungen gleiche Chancen haben – unabhängig von ihrem Hintergrund oder Merkmalen, die nicht relevant für die Position sind.
- Wir fördern die Vielfalt sowie benachteiligte Gruppen, um deren Einbindung und Teilhabe zu gewährleisten – insbesondere fördern wir die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Wir schaffen ein sicheres Umfeld, in dem unsere Mitarbeitenden ihre Wünsche, Meinungen und auch Kritik offen zum Ausdruck bringen können.
- Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden zur Zusammenarbeit und zur Einbringung von Ideen und Vorschlägen.
- Jeder und jede Einzelne hat ein Recht auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Rassismus, Schikanen oder Mobbing, Machtmissbrauch, jeglicher Form von Belästigung und anderweitig unangemessenem Verhalten ist. Verhalten, das dem zuwiderläuft, wird nicht toleriert.

2.3 Fokusbereiche

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung bilden ein Querschnittsthema, welches unsere sämtlichen Aktivitäten betrifft. Wir verpflichten uns daher, diese Richtlinie in alle Geschäftsaktivitäten und Entscheidungen zu integrieren und ein aktives DE&I-Management zu etablieren. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf gleiche Chancen und diskriminierungsfreie Entscheidungen in folgenden Bereichen:

- Gewinnung von Mitarbeitenden
- Berufliche Weiterentwicklung und Schulungen
- Beförderungen
- Vergütungsstrukturen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Bereitstellung einer barrierefreien Umgebung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- Allgemeiner Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens und mit Partnern und Lieferanten

2.4 Monitoring, Kommunikation und Berichterstattung

Im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie setzen wir uns konkrete Ziele und messen unseren Fortschritt anhand geeigneter Kennzahlen (z. B. Anteil Frauen in Führungspositionen, Lohnlücke zwischen Männern und Frauen („Gender Pay Gap“) und Anzahl der Beschwerden, hierzu wird ein Hinweisgeber-Kanal („Whistleblower-Kanal“) eingerichtet. Nach innen und außen berichten wir transparent über unsere Ziele und Zielerreichung.

Um das Bewusstsein für das Thema „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ zu schärfen und die damit verbundenen Erwartungen der E3 Gruppe zu verdeutlichen, werden wir interne Trainings für die Mitarbeitenden und Führungskräfte durchführen. Zudem werden wir sicherstellen, dass wir Feedback von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten, um unsere DE&I-Richtlinie und -Praktiken kontinuierlich zu verbessern.

2.5 Verstöße und Beschwerdemechanismen

Wir ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, inakzeptables Verhalten zu melden. Denn Verstöße gegen die in dieser Richtlinie formulierten Verhaltensgrundsätze werden von uns nicht toleriert. Bewusstes Fehlverhalten werden wir im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen bzw. arbeits-/dienstrechtlichen Bestimmungen ahnden.

Dabei steht der Schutz der von diesem Fehlverhalten betroffenen Menschen im Vordergrund. Direkt betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einem solchen Fehlverhalten Kenntnis erlangen, werden im Falle eines Verstoßes oder eines vermuteten Verstoßes gegen diese Richtlinie aufgefordert, sich zunächst an die unmittelbare Führungskraft zu wenden. Sollte dies nicht möglich bzw. eine anonyme Kommunikation gewünscht sein, kann sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an die eigens dafür eingerichtete externe Beschwerdestelle wenden. Details hierzu werden nach Einrichtung des Hinweisgeber-Kanals mitgeteilt.

Unabhängig vom gewählten Kommunikationskanal achten wir in allen Fällen mit größter Sorgfalt auf Vertraulichkeit und die Einhaltung aller geltenden Datenschutzvorschriften.

Wir stellen sicher, dass allen Meldungen zu möglichen Verstößen nachgegangen wird und hinweisgebende Personen, die relevantes Fehlverhalten in gutem Glauben melden, keine Benachteiligung im Rahmen ihrer Tätigkeit in der E3 Gruppe befürchten müssen.

Gültigkeit dieser DE&I Policy

Die vorstehend aufgeführten Regelungen gelten – soweit nicht anders vermerkt – bis auf weiteres. Die E3 Holding SE behält sich Änderungen vor. Sofern diese DE&I Policy im Widerspruch zu gesetzlichen Regelungen stehen sollte, gilt die gesetzliche Regelung.

Diese DE&I Policy ist in deutscher und in englischer Sprache ausgefertigt. Nur die deutsche Ausfertigung ist bindend; die englische Übersetzung dient ausschließlich zu Informationszwecken. Auch im Fall von Widersprüchen geht die DE&I Policy in deutscher Sprache der Ausfertigung in englischer Sprache vor.

Die aktuell gültige Fassung der DE&I Policy wurde im Management Meeting am 19. Oktober 2023 vorgestellt und am 6. November 2023 an die Gesellschaften verteilt.