



Bestimmung

# **D333 - Leitlinien zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**

Rev. 0 vom 16/03/2023

Code: SG COR D333

**Genehmigt durch den Verwaltungsrat am 16. März 2023**

**Übersetzung aus dem italienischen Original, das nach wie vor die maßgebliche Fassung bleibt**

**PRÜFUNGLISTE**

<b>REV.</b>	<b>DATUM</b>	<b>BESCHREIBUNG DER REVISION/ÄNDERUNG</b>
<b>0</b>	<b>16/03/2023</b>	<b>Erste Ausgabe</b>

**GENEHMIGUNGSVERFAHREN**

<b>Redaktion</b> CKO	
<b>Überprüfung</b> CEO	
<b>Genehmigung</b> BOD	

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Anwendungsbereich</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ziele und Absichten</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Grundsätze und Werte</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Unterstützendes und integratives Arbeitsumfeld</b>	<b>4</b>
4.1	Keine Diskriminierung und Chancengleichheit	5
4.2	Rekrutierungsprozess	5
4.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
4.4	Bekämpfung von Belästigung	5
4.5	Verpflichtung der Lieferanten und Geschäftspartner	5
<b>5</b>	<b>Überwachung und Berichterstattung</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Umsetzung der Leitlinien</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Berichterstattung und Weitergabe</b>	<b>6</b>

## 1 Anwendungsbereich

Die Leitlinien zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) der Salcef-Gruppe gilt unmittelbar für alle Aktivitäten der Gruppe und alle ihre Tochtergesellschaften sowie für alle Direktoren, Manager, Angestellten und Mitarbeiter der Gruppe.

Alle Mitarbeiter der Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie enthaltenen Vorgaben einzuhalten.

## 2 Ziele und Absichten

Die Leitlinien zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion dienen als Richtschnur für die Arbeitsmethoden, um die Diversität innerhalb der Gruppe im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung Nr. 5 (Gleichstellung der Geschlechter) und Nr. 10 (Verringerung von Ungleichheiten) ständig zu fördern.

Die Gruppe verpflichtet sich insbesondere zu Folgendem:

- Förderung von Diversität und Inklusion in allen Funktionen und Bereichen der Gruppe, um ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter und Stakeholder zu schaffen.
- Verbesserung der Kenntnisse und des Bewusstseins für die in diesen Leitlinien angesprochenen Themen durch geeignete Schulungsprogramme.
- Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion in der gesamten Wertschöpfungskette durch Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Gemeinden, die mit dem Tätigkeitsbereich der Gruppe in Verbindung stehen, um die Umsetzung der Richtlinie zu gewährleisten.

## 3 Grundsätze und Werte

Das Dokument wurde im Einklang mit den Werten und Grundsätzen verfasst, die in der [Menschenrechtspolitik des Unternehmen](#) und im [Ethik- und Verhaltenskodex der Salcef-Gruppe](#) dargelegt sind, die den Wert eines integrativen, egalitären Arbeitsumfelds, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung und/oder Belästigung ist, bekräftigen und anerkennen.

## 4 Unterstützendes und integratives Arbeitsumfeld

Die Salcef-Gruppe hat sich verpflichtet, ein sicheres, respektvolles und lohnendes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, in dem Inklusion und Gleichberechtigung zentrale Werte sind, um die volle Entfaltung eines jeden Einzelnen zu gewährleisten.

Die Gruppe hat sich verpflichtet, alle Formen von expliziten oder impliziten Barrieren zu beseitigen. Alle Menschen müssen die Möglichkeit haben, sich an den Unternehmensprozessen zu beteiligen, ohne Unterscheidung von Geschlecht, Familienstand, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung, Gesundheitszustand, religiösem Glauben und/oder Weltanschauung, Kultur, politischer und gewerkschaftlicher Meinung, ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter oder Zustand unterschiedlicher Fähigkeiten.

---

## 4.1 Keine Diskriminierung und Chancengleichheit

Die Salcef-Gruppe lehnt jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsumwandlung, der Nationalität, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, des sozialen oder Familienstands, der Religion, der politischen und/oder sexuellen Orientierung, einer Behinderung, der Sprache und der Kultur in allen Geschäftsprozessen ab, einschließlich der Einstellung, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsbedingungen, der Vergütung, des Orts- und Arbeitsplatzwechsels. Jede Bewertung basiert ausschließlich auf objektiven und leistungsorientierten Kriterien.

Den Endnutzern wird der Zugang zu den Dienstleistungen des Unternehmens garantiert, einschließlich des Zugangs zu Dienstleistungen und Einrichtungen für Personen mit funktionaler Vielfalt

## 4.2 Rekrutierungsprozess

Die Gruppe setzt sich dafür ein, dass ihre Einstellungsverfahren auf objektiven Kriterien hinsichtlich der Bewertung von Fähigkeiten und Professionalität beruhen, wodurch jede Form von direkter und/oder indirekter Diskriminierung vermieden und ein fairer und unparteiischer Auswahlprozess gewährleistet wird.

Alle zu besetzenden Stellen werden so ausgeschrieben, dass Bewerbungen aus allen Teilen der Gesellschaft erwünscht sind, wobei besonders schutzbedürftige Personengruppen berücksichtigt werden.

## 4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Salcef-Gruppe fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um das Wohlbefinden und die realen, täglichen Bedürfnisse aller Angestellten und Mitarbeiter zu unterstützen.

## 4.4 Bekämpfung von Belästigung

Die Gruppe sorgt für sichere Arbeitsplätze, die frei von Gewalt und Belästigung sind, um ein gesundes, sicheres und integratives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter und Kollegen zu schaffen.

In Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verurteilt die Gruppe verbale und/oder körperliche Belästigung, Einschüchterung, Bedrohung, Nötigung und Beleidigung jeglicher Art und ergreift entsprechende Maßnahmen.

## 4.5 Verpflichtung der Lieferanten und Geschäftspartner

Die Salcef-Gruppe verpflichtet sich, von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern, mit denen sie Geschäfte tätigt, zu verlangen, dass sie Praktiken fördern und anwenden, die Diversität, Chancengleichheit und Inklusion wertschätzen, und dass sie alle Formen von Gewalt, Einschüchterung, Bedrohung oder Belästigung bekämpfen.

Zur Verstärkung ihres Engagements in diesem Bereich, unterzieht die Gruppe alle ihre Lieferanten und relevanten Geschäftspartner einer Bewertung auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, die Anforderungen dieser Leitlinien zu erfüllen.

## 5 Überwachung und Berichterstattung

Die Gruppe integriert diese Leitlinien zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in ihr Risikomanagementmodell und bewertet sie durch geeignete Kontrollsysteme mindestens einmal im Jahr und zu bestimmten Zeiten im Unternehmen, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt.

Dieser Prozess führt zur Definition von Aktionsplänen, die vollständig in die umfassendere Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens integriert sind, die die Instrumente des internen Kontrollsystems stärken und ein Höchstmaß an Umsetzung der Richtlinien und Verfahren für Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion gewährleisten können.

Diese Leitlinien werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich, überprüft, wobei die Ergebnisse geplanter Evaluierungen einfließen und alle internen oder externen Entwicklungen, die sich auf die Richtlinie auswirken könnten, überwacht werden, um eine kontinuierliche Verbesserung der Menschenrechtsstrategie der Gruppe zu gewährleisten.

Die Gruppe fördert die Nutzung spezifischer Kanäle für die Meldung möglicher Verstöße, wobei die Anwendung der am besten geeigneten Untersuchungsverfahren und der Schutz der Identität der betroffenen Personen gewährleistet werden.

Zu diesem Zweck gibt es ein System zur Meldung von Verstößen (oder mutmaßlichen Verstößen), das für alle Stakeholder über einen IT-Kanal zugänglich ist, der unter folgendem Link zu finden ist: [my.salcef.com](https://my.salcef.com).

Die Berichte werden vom Leiter der Abteilung Internal Audit & Compliance nach den Kriterien der größtmöglichen Vertraulichkeit und des Schutzes der Rechte der betroffenen Personen behandelt.

## 6 Umsetzung der Leitlinien

Der CEO genehmigt die Strategie und die Leitlinien der Gruppe in Bezug auf die Menschenrechte, und die Personalabteilung ist für die Umsetzung dieser Leitlinien verantwortlich.

Der CEO überträgt den zuständigen internen Funktionen die Verantwortung für die Überwachung der konzernweiten Umsetzung dieser Richtlinie und überprüft die vollständige Einhaltung der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrichtlinien und -normen des Unternehmens sowie der internen Verhaltenskodizes.

## 7 Berichterstattung und Weitergabe

In Übereinstimmung mit den nationalen und EU-Vorschriften berichtet die Salcef-Gruppe jährlich über ihre Aktivitäten und Erfolge in den Bereichen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion durch die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts oder des Integrierten Berichts. Alle Nachhaltigkeitsberichte der Gruppe, die seit dem Geschäftsjahr 2020 veröffentlicht wurden, sind unter [www.salcef.com](https://www.salcef.com) zugänglich und können heruntergeladen werden. Die Dokumente werden nach den internationalen Richtlinien des GRI-Standards (Global Reporting Initiative) erstellt und von einem externen Wirtschaftsprüfer zertifiziert.

---

Intern werden diese Leitlinien allen Mitarbeitern, Angestellten, Lieferanten und Geschäftspartnern zur Kenntnis gebracht, z.B. durch spezielle Schulungen, so dass ein umfassendes Bewusstsein und weitere Impulse für die Förderung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion als grundlegender Bestandteil des Wertesystems der Gruppe vorhanden sind.



**Salcef Group S.p.A.**

Eintrag im Firmenregister Nr. 08061650589

REA: RM - 640930 - MwStr. IT01951301009 - Stnr. 08061650589

Mail [salcef@salcef.com](mailto:salcef@salcef.com) - PEC [salcef@pec.it](mailto:salcef@pec.it)

**Firmensitz**

Via Salaria, 1027 - 00138 Rom, Italien

Tel. +3906416281 - Fax +390641628888

Vervielfältigung verboten. Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Dokuments darf  
vervielfältigt oder auf irgendeine Weise verbreitet werden, ohne die Zustimmung von Salcef Group S.p.A.