

Policy zur Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI)

Einführung

Sonepar bietet innovative Dienstleistungen und Lösungen im Bereich Vertrieb von Elektrogeräten an und setzt alles daran, die vielfältigen Bedürfnisse und Erwartungen seiner Kunden und Stakeholder zu erfüllen. Unser Unternehmen glaubt fest an ein von Vielfalt geprägtes Arbeitsumfeld, das Wohlbefinden, Wachstum und Innovation fördert und ist sich der Bedeutung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion als Schlüssel zum Erfolg bewusst.

Die Wertschätzung von Diversität stellt eine strategische Chance und ein Weg im Einklang mit der Marktentwicklung dar, der es ermöglicht, unsere Dienstleistungen für unsere Kunden und Partner zu verbessern. Inklusion, Chancengleichheit und Respekt für die Diversität und Vielfalt sind grundlegende Werte, die wir allen Menschen unabhängig von ihren individuellen Eigenschaften garantieren. Wir fördern gegenseitigen Respekt und die Wertschätzung und Akzeptanz von Unterschieden.

Diese Politik ist für uns eine konkrete Verpflichtung und ein grundlegender, unverzichtbarer Wert, der die innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Beziehungen des Unternehmens leitet. Sie gilt für Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer und Partner und ist mit anderen Unternehmensstrategien verknüpft, um ein inklusives, faires und diskriminierungsfreies Umfeld zu gewährleisten.

Ziele

- **Förderung von Diversität:** Gewährleistung von Respekt und Zusammenarbeit zwischen Menschen mit unterschiedlichen Identitäten, Erfahrungen und kulturellen Hintergründen, da sie unser Arbeitsumfeld und die Beziehungen zu Kunden und anderen Stakeholdern bereichern.
- **Förderung von Gleichberechtigung:** Sicherstellung, dass jeder Mensch Zugang zu den gleichen Wachstums- und Erfolgchancen hat, durch eine Vergütungs-, Karriere- und Fortbildungspolitik, die die Grundsätze der Gleichberechtigung widerspiegelt.
- **Förderung von Inklusion:** Schaffung eines Umfelds, in dem sich alle Menschen respektiert und geschätzt fühlen und die Möglichkeit haben, ihr Potenzial frei zu entfalten.

Integration der DEI-Policy in die HR-Prozesse

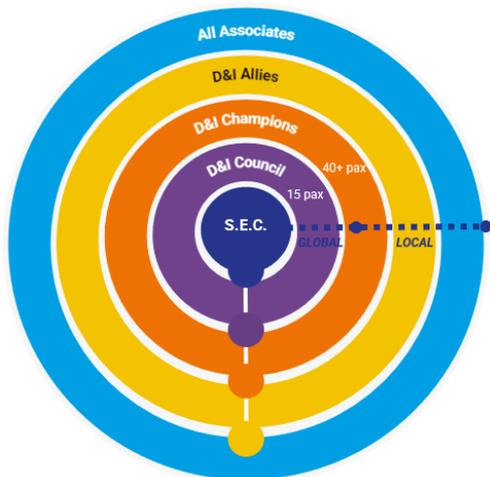
Sonepar Italia verpflichtet sich, die Grundsätze von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in jeden Aspekt seiner Personalmanagementpolitik und -praxis zu integrieren. Dieses Engagement spiegelt die Überzeugung wider, dass der Wert der Menschen in ihrer Einzigartigkeit liegt und dass ein inklusives Arbeitsumfeld der Schlüssel zur Förderung von Innovation, Zusammenarbeit und nachhaltigem Wachstum ist.

- **Personalsuche, -auswahl und -einstellung**
Unsere Anwerbungs-, Auswahl- und Einstellungspolitik ist darauf ausgerichtet, die Chancengleichheit für alle zu gewährleisten. Wir ziehen zu Bewertung und Entscheidung Fähigkeiten und Potenzial ohne Diskriminierung heran und schaffen ein inklusives Umfeld, das Talente aus allen Bereichen und mit jedem Background willkommen heißt.
- **Fortbildung und Entwicklung**
Wir bieten kontinuierliche Fortbildungsmöglichkeiten an, die die individuelle Vielfalt und Diversität respektieren und wertschätzen. Sie stellen sicher, dass jeder Kollege und jede Kollegin Zugang zu Ressourcen und Unterstützung hat, um die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln. Wir fördern das

Empowerment in all seinen Formen und schaffen ein inklusives Umfeld, das die persönliche und berufliche Entwicklung fördert und die Talente aller Menschen wertschätzt.

- Leistungsbeurteilung und Vergütung**
 Unser Leistungsbeurteilungs- und Vergütungssystem ist fair, transparent und leistungsorientiert. Wir verpflichten uns, die erbrachte Leistung und die Ergebnisse korrekt und fair anzuerkennen und zu belohnen, unabhängig von Faktoren, die mit dem Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen zusammenhängen.
- Elternschaft und Work-Life-Balance**
 Wir unterstützen das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter durch Grundsätze und betriebliche Regelungen, die eine gesunde Work-Life-Balance fördern. Wir bieten Elternurlaubsregelungen und flexible Arbeitszeiten an, damit alle ihre familiären und beruflichen Bedürfnisse bestmöglich miteinander in Einklang bringen können.
- Interne und externe Kommunikation**
 Wir fördern eine Kommunikation, die Vielfalt und Diversität respektiert und wertschätzt, indem wir eine offene, diskriminierungssensible Sprache verwenden, die zum Dialog sowie zur Überwindung diskriminierender Formulierungen oder Ausdrucksformen beiträgt. Wir stellen sicher, dass jede Mitteilung bzw. Kommunikation, sowohl intern als auch extern, unsere Werte der Integration, Inklusion und Fairness widerspiegelt und zu einem offenen und positiven Umfeld beiträgt, das die Einzigartigkeit aller Menschen repräsentiert

Governance



	Gremium	Funktion
GRUPPE	S.E.C	Festlegung der globalen Ziele und Prioritäten zu Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI).
	DEI Council	Leitung und Steuerung der Implementierung der globalen DEI-Roadmap in allen Regionen, Bereichen und Funktionen. <ul style="list-style-type: none"> Überwachung der Strategie, Einbringung und Thematisierung von Schlüsselfragen, Mitwirkung an der Definition der DEI-Planung und -Budgetierung. Festlegung von qualitativen und quantitativen Zielen, Überprüfung der Fortschritte/Key Performance Indicators (KPI).
ITALIEN	DEI Champions	Umsetzung und praktische Verwirklichung der DEI-Roadmap auf lokaler Ebene. <ul style="list-style-type: none"> Abstimmung mit der Unternehmensleitung bezüglich der DEI-Strategie. Einbeziehung und laufende Information über die erreichten Fortschritte der Mitglieder des Lenkungsausschusses für die Gleichstellung der Geschlechter (CGPG) sowie des Committee People Legal Sustainability (CPLS).
	DEI Allies CGPG & CPLS	Förderung der DEI-Initiativen
	Menschen im Unternehmen	Beitrag zur Bildung und Gestaltung eines vielfältigen und inklusiven Umfelds.

Wie in unserem Leadership-Modell dargestellt, tragen alle Mitarbeiter des Unternehmens auf allen Ebenen die Verantwortung für die Förderung von Vielfalt und Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion. Von allen Mitarbeitern im Unternehmen wird erwartet, dass sie die Grundsätze dieser Politik in ihrem täglichen Verhalten, in ihren Interaktionen mit Kollegen und Kolleginnen und in ihrer Achtung von Unterschieden respektieren und umsetzen. Jegliches Verhalten, das diesen Grundsätzen zuwiderläuft, einschließlich Verstößen gegen die Grundwerte der Unternehmenspolitik, wird nicht geduldet.

Die Führungskräfte müssen sicherstellen, dass Entscheidungsprozesse fair und transparent ablaufen, dass Talente anerkannt und unterstützt werden und dass Entwicklungsprogramme eingerichtet werden, die das persönliche und berufliche Weiterkommen jedes Einzelnen fördern sowie ein Klima des gegenseitigen Respekts schaffen.

Wir, von Sonepar Italia, haben uns diesbezüglich für die Einführung innovativer Systeme entschieden. Diese ermöglichen es uns, laufend zu messen und zu überprüfen, in welche Richtung wir uns bewegen sowie welche und wie große Fortschritte wir machen. Wir haben ein Managementmodell eingeführt, das das Erreichen der Ergebnisse durch die Erstellung spezifischer KPIs (Key Performance Indicators - Schlüsselkennzahlen) misst. Dadurch wird das Erreichen der definierten sowie die Aufrechterhaltung der umgesetzten Anforderungen im Zeitablauf garantiert.

Der jährliche Strategieplan legt die Ziele fest, die die oberste Unternehmensleitung mit Unterstützung des Lenkungsausschusses für Gleichstellung (CGPG) und des Ausschusses zur Legal Sustainability (CPLS) verfolgen will.

Jedes Jahr wird im Rahmen der Revisions- und Überwachungsaktivitäten des Unternehmensmanagementsystems überprüft, ob diese Politik wirksam und geeignet ist.

Policy, Referenznormen und Standards

Diese Policy ist Teil eines umfassenderen Regelwerks, das unseren Ethikkodex (Code of Ethics), den Verhaltenskodex, das Meldeverfahren für Belästigungen und die Menschenrechtspolitik umfasst, die gemeinsam darauf abzielen, ein sicheres, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld für alle Menschen zu schaffen.

Diese Policy basiert auf der Einhaltung lokaler und internationaler Gesetze in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung, **wie z. B.:**

- **Charta der Grundrechte der Europäischen Union**
- **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit**
- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen**
- **Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung**
- **Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**

Darüber hinaus hält das Unternehmen die nationalen Gesetze zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, zur Gleichstellung der Geschlechter und zum Schutz vor jeglicher Form von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz ein und unterstreicht damit sein Engagement für eine nachhaltige, gerechte und inklusive Entwicklung.