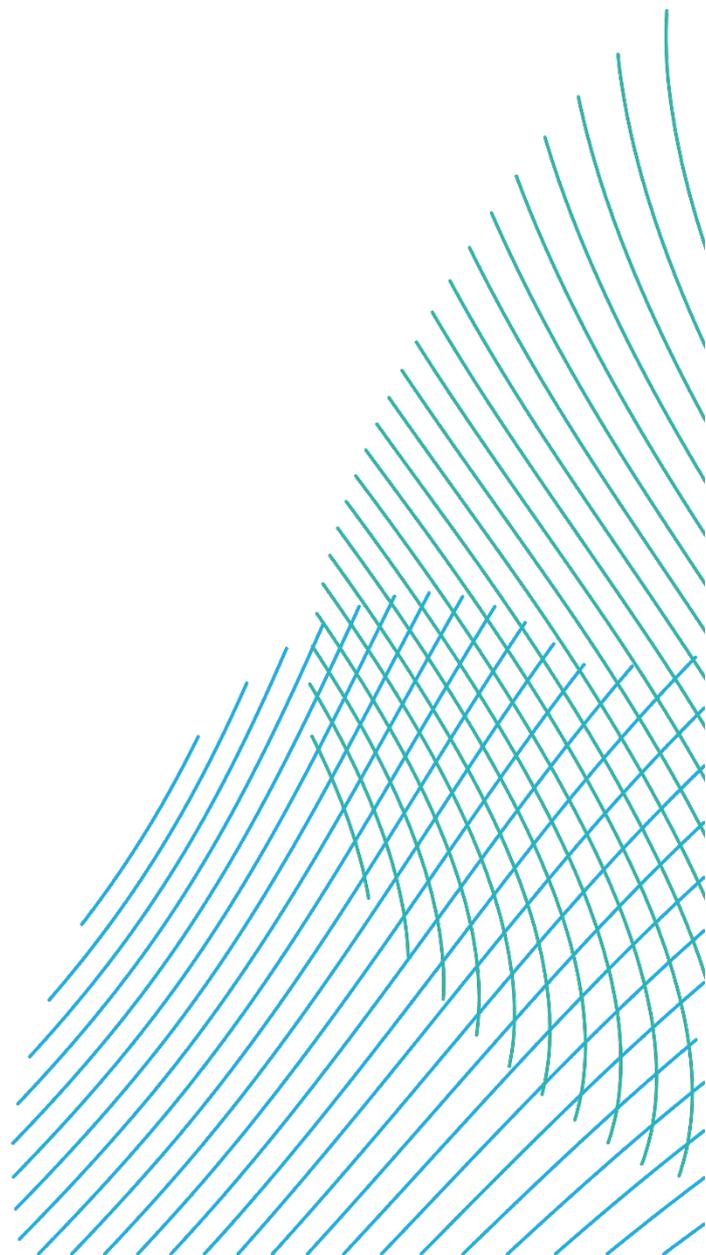


RWE

RWE Policy Anti-Diskriminierung

Juni 2022



1. Grundsätze

Das Thema Antidiskriminierung wird bei RWE¹ sehr ernst genommen. Wir legen Wert darauf, dass das Miteinander im Unternehmen durch seriöses und redliches Verhalten geprägt ist. Integrität, Aufrichtigkeit, Gesetzestreue und Respekt gegenüber unseren Mitmenschen und der Umwelt bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns und sind für uns von größter Bedeutung.

Dabei unterliegen wir Gesetzen, Verordnungen, betrieblichen Regelungen und vergleichbaren Vorschriften. Zusammen mit dem RWE-Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie der vorliegenden Richtlinie bilden sie den Handlungsrahmen, in dem wir uns bewegen. Dabei legen wir bei unseren internen und externen Mitarbeitern² sowie bei unseren Geschäftspartnern großen Wert auf ein rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten und Handeln.

Diese Richtlinie unterstützt unser Bestreben, ein offenes und integratives Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung und Belästigungen für unser gesamtes Unternehmen zu schaffen und zu bewahren. Wir alle haben die Verantwortung, integer zu handeln, geltende Gesetze und Vorschriften einzuhalten und den Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie diese Richtlinie zu befolgen. Hierbei erwarten wir insbesondere von unseren Führungskräften, dass sie als positive Vorbilder agieren.

Bei RWE gibt es null Toleranz gegenüber Diskriminierung und Belästigung in allen beruflichen Zusammenhängen und sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz einschließlich damit in Verbindung stehender Situationen wie Dienstreisen und Veranstaltungen. Diskriminierendes oder belästigendes Verhalten wird konsequent verfolgt und kann disziplinarische und strafrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

¹ „RWE“ bezeichnet nachfolgend die RWE AG sowie alle mit ihr unmittelbar oder mittelbar verbundenen in- und ausländischen Unternehmen.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter(identitäten).

2. Begriffserläuterungen

2.1 Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Schlechterbehandlung einer Person aus Gründen, die nichts mit ihrem Können, ihren Fähigkeiten oder beruflichen Pflichten zu tun haben. Dazu gehört unter anderem die Benachteiligung oder Schlechterbehandlung einer Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer politischen Meinung oder ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Diskriminierung kann einen oder mehrere Vorfälle umfassen und absichtlich oder unabsichtlich erfolgen. Selbst wenn eine Person nicht beabsichtigt hat, eine andere Person zu diskriminieren, kann dies der Fall sein, sofern die andere Person dadurch ungerechtfertigt schlechter gestellt wird oder sich gedemütigt oder eingeschüchtert fühlt.

2.2 Belästigung

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung und liegt unter anderem in einem unangebrachten und die Würde der Person verletzenden Verhalten wie physisches, verbales oder nonverbales Fehlverhalten wegen der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, einer politischen Meinung oder einer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Zur Belästigung gehören unter anderem vorsätzliche Beleidigungen, körperliche Bedrohungen oder Misshandlungen, unbegründete Beschwerden, fortgesetzte Störungen im persönlichen Arbeitsbereich, das Vorlegen unangemessener Materialien, der Ausschluss aus der normalen beruflichen Kommunikation und Eingriffe in die Privatsphäre.

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Belästigung, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielt. Zur sexuellen Belästigung gehören insbesondere unerwünschte Handlungen wie sexuelle Annäherungen oder Aufforderungen sowie verbales, nonverbales oder körperlich anzügliches Verhalten.

3. Meldung von Vorfällen

Wenn ein Mitarbeiter oder Geschäftspartner Diskriminierung oder Belästigung erfährt oder sich diskriminiert oder belästigt fühlt, sollte er den Vorfall so schnell wie möglich melden. Hierzu kann er sich insbesondere an seinen Vorgesetzten oder seine zuständige Personalabteilung wenden oder die Meldung ggf. über von RWE angebotene Meldekanäle vornehmen.

Meldungen werden stets ernst genommen und jeder Fall wird individuell und seriös behandelt. Wir sind bestrebt, jeden gemeldeten Fall gründlich zu untersuchen und den jeweiligen Sachverhalt vollständig und umfassend aufzuklären, wobei jedoch die Vertraulichkeit so weit wie möglich gewahrt wird.

Nach Meldung eines Vorfalls werden insbesondere die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Der Vorfall ist unverzüglich umfassend zu untersuchen.
- Die Untersuchung wird von der zuständigen Personalabteilung koordiniert und geleitet.
- In Einzelfällen kann es sinnvoll sein, Dritte zum Zweck der Mediation oder der Untersuchung hinzuzuziehen.
- Die verantwortlichen Stellen entscheiden über geeignete und verhältnismäßige (disziplinarische) Maßnahmen.

Personen, die einen Fall von Diskriminierung oder Belästigung melden, müssen nicht befürchten, dass ihnen durch die Meldung Nachteile entstehen oder dass sie Repressalien erleiden.

4. Schlussbestimmungen

Sofern und soweit es in einzelnen Ländern oder RWE-Gesellschaften betriebliche Antidiskriminierungs-Regelungen gibt, die über die vorliegenden Grundsätze hinausgehen, bleiben diese Regelungen unberührt und gelten unverändert fort.