



**WERTE-CHARTA
VON AVL ITALIA S.R.L.**

Vorwort	2
1. Empfänger	2
2. Prinzipien und Werte: Geschlechtergleichheit, Achtung von Vielfalt und Inklusion	2
3. Kultur und Strategie	3
4. Governance	3
5. Personalmanagement (HR)	3
6. Wachstumschancen und Inklusion von Frauen im Unternehmen	4
7. Gleichberechtigte Entlohnung nach Geschlecht	4
8. Schutz der Elternschaft und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	4
9. Allgemeine Grundsätze in den Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern	5
10. Spenden und Sponsoring	5
11. Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz	5
12. Verbreitung der Werte-Charta und Meldung von Verstößen	5

VORWORT

AVL Italia s.r.l. (auch einfach "Società"), ist das italienische Unternehmen der AVL-Gruppe.

Das Unternehmen kümmert sich hauptsächlich um die Entwicklung innovativer Mobilitätssysteme (einschließlich Wasserstoffmotoren, Hybridantrieben, batteriebetriebenen Elektrofahrzeugen und Brennstoffzellen), mit der Integration von Systemen in Fahrzeuge, fortschrittlichen Fahrerassistenzsystemen und vollautomatisiertem Fahren, mit technologischer Beratung und der Entwicklung von Anwendungen für stationäre Energie.

Das Unternehmen und die in der Organisation eingebundenen Ressourcen sind davon überzeugt, dass Geschlechtergleichstellung, Respekt vor Vielfalt, Inklusion und der Kampf gegen jede Form von Gewalt und Diskriminierung grundlegende Voraussetzungen für die Erreichung der Unternehmensziele sind.

Vor diesem Hintergrund und unter der Voraussetzung, dass dies vom eigenen Personal geteilt wird, hat das Unternehmen beschlossen, diese Werte-Charta (auch einfach „die Charta“) zu übernehmen, die darauf abzielt, die Unternehmensziele zu steuern und angemessene Instrumente zu schaffen, um diesen Werten zu entsprechen.

Die Werte-Charta führt einige strukturelle Maßnahmen und Verhaltensnormen ein, die verbindlich sind, um die festgelegten Ziele und Prinzipien umzusetzen.

Die Geschäftsführung von AVL Italia s.r.l. ist dazu befugt, die Wertekarte sowie die entsprechenden Umsetzungsinstrumente zu implementieren, zu ergänzen oder zu ändern, je nachdem, wie es im Laufe des Unternehmenslebens und der Entwicklung des Unternehmens als angemessen erachtet wird.

Die Werte-Charta ist in angemessener Weise zu verbreiten und gilt für die Organe des Unternehmens, die Angestellten (Personen, die durch ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis gebunden sind, einschließlich der Führungskräfte), die Mitarbeiter (wie Praktikanten, Auszubildende und Zeitarbeitskräfte), die externen Berater, die Auftragnehmer, die Unterauftragnehmer, die Lieferanten, die Kunden, die Geschäftspartner oder die Personen, die im Namen und/oder im Auftrag des Unternehmens auf der Grundlage eines Mandats oder eines anderen Vertragsverhältnisses handeln, im Folgenden

kollektiv die „Empfänger“ oder nur die „Empfänger“.

1. EMPFÄNGER

1.1. Die Inhalte der Werte-Charta sind für die „Empfänger“ verbindlich; ihre Beachtung wird von allen Personen verlangt, die in irgendeiner Form zur Durchführung der Unternehmensaktivitäten beitragen.

Jeder der Empfänger ist dazu verpflichtet, sich an die in der Charta enthaltenen Angaben zu halten und sein Verhalten und seine Handlungen an die darin zum Ausdruck gebrachten Grundsätze, Gebote und Vorschriften anzupassen, da die Nichteinhaltung einen Verstoß gegen die Charta darstellt.

1.2 AVL Italia s.r.l. sanktioniert jegliches Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der Charta unvereinbar ist, je nach Schwere der begangenen Verstöße in Anwendung des Gesetzes, des Disziplinarsystems des Unternehmens und, was ihre eigenen Berater, Agenten, Bevollmächtigten, Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten betrifft, mit den Maßnahmen, die es für angemessen hält, wie zum Beispiel, aber nicht ausschließlich, die sofortige Beendigung des Vertragsverhältnisses, die Forderung von Schadenersatz und/oder Entschädigungen.

1.3 Das Unternehmen verpflichtet sich, die Kenntnis und die Einhaltung der Werte-Charta auf allen Ebenen der Organisation zu fördern, die Einhaltung der Charta zu überwachen und, wie oben erwähnt, Verstöße gemäß den geltenden Gesetzen und Disziplinarverfahren zu ahnden.

1.4 Das Unternehmen wendet die in der Charta dargelegten Werte auf das Personal aller operativen und juristischen Stellen an.

2. PRINZIPIEN UND WERTE: GESCHLECHTERGLEICHHEIT, ACHTUNG VON VIELFALT UND INKLUSION

2.1 Die Geschlechtergleichheit, die Achtung von Vielfalt und Inklusion und der Kampf gegen jede Form von Gewalt und Diskriminierung sind Werte für das Unternehmen.

2.2. Es ist das Ziel von AVL Italia s.r.l. ein Arbeitsklima zu schaffen, welches Vielfalt fördert und das psychophysische Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen schützt.

2.3 Das Unternehmen verurteilt jede Form von Diskriminierung basierend auf dem Geschlecht.

2.4 Das Unternehmen beabsichtigt, seine eigenen Aktivitäten an den genannten Werten auszurichten und deren Schutz zu gewährleisten.

2.5 Das Unternehmen schützt diese Werte sowohl durch geeignete Arbeitsumgebungen und -bedingungen, die die Gleichstellung der Geschlechter respektieren, als auch durch Initiativen gegen Diskriminierung (z.B. Mobbing, Stalking). Jeder Mitarbeiter kann sich bei der zuständigen Stelle beschweren, wenn er sich ungerecht oder ungleich behandelt fühlt, ohne dass ihm dadurch ein Nachteil entsteht.

2.6. Die Empfänger der Werte-Charta müssen sich der Bedeutung ihres Handelns bewusst sein und die Ziele des Unternehmens in Übereinstimmung mit den Grundsätzen, Werten und Inhalten der Charta verfolgen.

3. KULTUR UND STRATEGIE

3.1 Die Vision, die Ziele und die Werte, die das Unternehmensumfeld und die Unternehmensaktivitäten von AVL Italia s.r.l. kennzeichnen, müssen mit den Werten und Zielen der Geschlechtergleichstellung, der Eingliederung und der Beachtung der Geschlechtervielfalt übereinstimmen.

3.2. Zu diesem Zweck sind interne Verfahren sowie Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Umsetzung der Referenzwerte und -grundsätze vorgesehen.

3.3. AVL Italia s.r.l. legt strategisch die Ziele fest, die sie im Bereich der Geschlechtergleichstellung erreichen will, und überwacht deren Erreichung.

3.4. Dialog und Konfrontation sind wertvolle Mittel für die Schaffung und die Entwicklung eines integrativen Arbeitsumfeldes.

Daher unterstützt das Unternehmen Initiativen, Projekte und Veranstaltungen, die es den Personen ermöglichen, ihre Meinung zu äußern und ein für Diskussionen und Dialog offenes Umfeld zu schaffen.

Die Diskussion wird auch durch Umfragen gefördert, die darauf abzielen, die Wahrnehmung der Beschäftigten und Mitarbeiter in Bezug auf die Chancengleichheit im Unternehmen zu analysieren.

3.5. Ebenso unterstützt AVL Italia s.r.l. interne Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um Verhaltensweisen und Sprachgebräuche zu verbreiten, die ein integratives Arbeitsumfeld gewährleisten, das die geschlechtsspezifische

Vielfalt und jede andere Art von Vielfalt respektiert.

3.6. Das Unternehmen bietet Schulungsmaßnahmen auf allen Ebenen, einschließlich der obersten Führungsebene, zum Thema Gleichstellung, Stereotypen und unbewusste Vorurteile an oder sponsert diese.

3.7. AVL Italia s.r.l. stellt sicher, dass die Geschlechter bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens gerecht vertreten sind, insbesondere in den Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, sowie bei Tischrunden, Veranstaltungen und Konferenzen, an denen das Unternehmen teilnimmt.

3.8. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem dazu, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auch außerhalb des Unternehmenskontextes durch Aktivitäten vorzubereiten, die darauf abzielen, sich mit den Themen Inklusion, Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung zu befassen.

4. GOVERNANCE

4.1. Das Governance-Modell der AVL Italia s.r.l. ist auf die Festlegung angemessener organisatorischer Schutzmaßnahmen ausgerichtet, um die Präsenz des Minderheitengeschlechts in den Leitungs- und Kontrollorganen der Organisation zu gewährleisten.

4.2. Die Ziele in Bezug auf die Gleichstellung und Einbeziehung von Frauen und Männern werden von allen Personen im Organigramm des Unternehmens geteilt und ihre Umsetzung unterliegt insbesondere der Einschätzung durch die Unternehmensleitung.

4.3. Es werden Verfahren festgelegt, um jede Form der Nicht-Inklusion zu erkennen, zu untersuchen und zu handhaben.

4.4 Es ist ein Budget für die Entwicklung von Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung und Inklusion festgelegt.

5. PERSONALMANAGEMENT (HR)

5.1. Das Personal von AVL Italia s.r.l. wird in Übereinstimmung mit den Werten der Gleichberechtigung und der Einbeziehung der Geschlechter, die der Unternehmensvision zugrunde liegen, eingestellt und beschäftigt.

Es wird keine Form der Einstellung oder Zusammenarbeit toleriert, die auf geschlechtsspezifischer Diskriminierung beruht.

5.2. Die Auswahl von Personal, das für den Geschäftsbedarf eingestellt werden soll, erfolgt im Einklang mit der Unternehmenspolitik.

Die Auswahl und Beurteilung von Bewerbern für eine Stelle, muss, unabhängig von ihrem Geschlecht, objektiv auf der Grundlage ihrer beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften erfolgen.

5.3. Es werden Verfahren für die Verwaltung und Entwicklung des Personalmanagements im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Eingliederung festgelegt.

5.4. AVL Italia s.r.l. verlangt von allen Angestellten und Mitarbeitern sowie Auftragnehmern und Subunternehmern, die für das Unternehmen, in dessen Auftrag oder im Unternehmen arbeiten, ein gleiches Verhalten, unabhängig von ihrem Geschlecht.

5.5. Eine gleichberechtigte und gleichwertige Teilnahme an den Ausbildungs- und Entwicklungswegen für die Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich der Führungskräfte, ist gewährleistet.

Es werden Maßnahmen für die Mobilität und die Nachfolge in Führungspositionen vorgesehen, die mit der Professionalität der im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter und mit den Grundsätzen einer integrativen Organisation, die die Geschlechtergleichstellung achtet, in Einklang stehen.

5.6. Es sind Mechanismen zur Analyse von Fluktuation basierend auf dem Geschlecht vorgesehen.

6. WACHSTUMSCHANCEN UND INKLUSION VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN

6.1 AVL Italia s.r.l. ist von der Bedeutung der Gewährleistung eines geschlechtsneutralen Zugangs zu Karrierewegen und internen Wachstumsmöglichkeiten überzeugt.

6.2 Zu diesem Zweck hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, die Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, indem es den Anteil der Frauen in der Organisation im Vergleich zur Gesamtbelegschaft schrittweise erhöht.

6.3. Das Unternehmen glaubt an den Wert weiblicher Führung und fördert die Erlangung von Führungsqualifikationen für alle Geschlechter.

Jede in die Unternehmensorganisation eingebundene Ressource kann entsprechend ihrer beruflichen Entwicklung die Position des Leiters einer Organisationseinheit innehaben und ein Ausgaben-/Investitionsbudget zugewiesen bekommen.

7. GLEICHBERECHTIGTE ENTLOHNUNG NACH GESCHLECHT

7.1. Berufliche Entwicklung und Beförderungen basieren ausschließlich auf beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen, um Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit zu gewährleisten.

7.2. Karrieremöglichkeiten und persönliche Entwicklungsprogramme richten sich gleichermaßen an alle Ressourcen innerhalb der Unternehmensorganisation.

7.3. AVL Italia s.r.l. gewährleistet - bei gleichen Funktionen, Aufgaben und Fähigkeiten - die gleiche Vergütung für die in der Unternehmensorganisation beschäftigten Ressourcen, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Zahlungen, die mit größeren oder anderen Vorteilen verbunden sind (z.B. Überstunden, Zulagen und verschiedene Rückerstattungen), sind von der Berechnung auszuschließen.

7.4 AVL verpflichtet sich, die Verfahren und Kriterien, die bei der Umsetzung der Vergütungspolitik in Bezug auf den variablen Teil des Gehalts angewendet werden, offenzulegen.

8. SCHUTZ DER ELTERNCHAFT UND VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

8.1. AVL Italia s.r.l. möchte für alle Mitarbeiter Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance sicherstellen.

Es wird eine regelmäßige Überprüfung der Flexibilitätsbedürfnisse der Mitarbeiter durchgeführt.

8.2. Das Unternehmen möchte eine Politik zur Unterstützung der Elternschaft in ihren verschiedenen Formen und die Einführung von Verfahren gewährleisten, die die Präsenz von Frauen mit Söhnen und Töchtern im Vorschulalter in der Unternehmensorganisation erleichtern und unterstützen.

8.3. Elternschaft wird als eine Zeit angesehen, in der neue Fähigkeiten zum Nutzen der Person und des Unternehmens erworben werden.

Daher muss die Beziehung zwischen der Person und dem Unternehmen vor, während und nach dem Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub geschützt werden.

8.4. Das Unternehmen ist von der Bedeutung von Dienstleistungen für die Rückkehr nach der Mutterschaft/Vaterschaft überzeugt.

8.5. Das Verhältnis zwischen der Anzahl der tatsächlich in Anspruch genommenen und der Anzahl der potenziell in Anspruch genommenen

Vaterschaftsurlaubstage wird überwacht, ebenso wie das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Anzahl der genommenen Tage des obligatorischen Vaterschaftsurlaubs und der Gesamtzahl der gesetzlich vorgesehenen potenziellen Tage.

8.6. AVL Italia s.r.l. hält es für unerlässlich, Richtlinien und Maßnahmen für die Mutterschaft/Vaterschaft sowie Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit zu schaffen, zusätzlich und unabhängig von den Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrags.

9. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE IN DEN BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN, LIEFERANTEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

9.1. Geschäftspartner und Vertragspartner im Allgemeinen sind ebenfalls an die Werte-Charta gebunden.

9.2. Das bedeutet, dass bei der Ausübung von Unternehmenstätigkeiten - gegenüber den Mitarbeitern, den Geschäftspartnern, den Kunden und den Lieferanten - die Einhaltung dieser Werte sowie der Gesetze zum Schutz der Rechte und der Persönlichkeit aller Personen, die beruflich mit dem Unternehmen zu tun haben, unabhängig davon, ob sie durch ein untergeordnetes oder selbständiges Verhältnis an das Unternehmen gebunden sind, in Kraft ist.

9.3. Die Ressourcen des Unternehmens müssen im Falle von Verhandlungen oder Beziehungen, auch kommerziellen, mit Dritten:

- die in der Werte-Charta enthaltenen Prinzipien und Werte beachten;

- bei der Auswahl von Kunden, Fachleuten und Geschäftspartnern die Einhaltung der in der Werte-Charta ausgedrückten Prinzipien und Werte überprüfen;

- die in der Werte-Charta enthaltenen Prinzipien und Werte in den Bereichen Einkauf, Lieferung und allgemein im Geschäftsverkehr durchsetzen.

9.4. Im Allgemeinen wird AVL Italia s.r.l. die interne und externe Kommunikation im Einklang mit ihrem Engagement für Geschlechtergleichstellung gestalten. Es wird eine regelmäßige Überprüfung der Materialien und Kommunikationsstrategien durchgeführt: Das Unternehmen verpflichtet sich, ein positives Bild des unterrepräsentierten Geschlechts zu verbreiten und eine Sprache zu verwenden, die die Geschlechterunterschiede respektiert.

10. SPENDEN UND SPONSORING

10.1. AVL Italia s.r.l. behält sich das Recht vor, Anfragen nach Beiträgen und Sponsoring für Aktivitäten zu Themen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung, der Achtung der Vielfalt und der Inklusion nachzukommen, die von Einrichtungen und Organisationen mit Wohlfahrts- oder Bildungszwecken, Stiftungen und Vereinen kommen, vorausgesetzt, dass sie alle nicht gewinnorientiert sind und die internen Regeln des Unternehmens sowie die Bestimmungen für Verwaltung und Buchhaltung einhalten.

10.2. Sponsorentätigkeiten dürfen nur nach Festlegung spezifischer Vereinbarungen und Überprüfung der Ehrenhaftigkeit des Begünstigten und der geförderten Veranstaltung/Initiative durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Spende und das Sponsoring obliegt dem Verwaltungsorgan oder der von ihm beauftragten Stelle.

11. BEKÄMPFUNG VON BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

11.1. AVL Italia s.r.l. möchte ihre Verpflichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz vollständig umsetzen.

11.2. Das Risiko jeglicher Form von körperlicher, verbaler oder digitaler Belästigung wird ständig bewertet und es werden spezifische Maßnahmen zur Prävention und zum Handhaben von Belästigung am Arbeitsplatz festgelegt.

11.3. Das Unternehmen verurteilt jede Form von Gewalt gegen Mitarbeiter*innen, einschließlich sexueller Belästigung in jeglicher Form.

11.4. Es gibt ein Verfahren zur anonymen Meldung dieser Art von Vorfällen und zum Schutz der Mitarbeiter*innen, die dies melden.

11.5. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, nach der Feststellung von diskriminierenden Vorfällen oder Belästigungen alle geeigneten Maßnahmen, einschließlich Sanktionen, zu ergreifen.

12. VERBREITUNG DER WERTE-CHARTA UND MELDUNG VON VERSTÖßEN

12.1. AVL Italia s.r.l. verpflichtet sich, eine angemessene Kenntnis der Werte-Charta zu fördern und zu gewährleisten, indem es diese den Adressaten durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen bekannt macht und sich verpflichtet, die Werte-Charta und jede

spätere Integration/Änderung auf der Website des Unternehmens zu veröffentlichen, um einen leichteren und unmittelbaren Zugang zu ermöglichen.

12.2. Das Unternehmen benennt die Stelle, die für die Umsetzung, Überwachung und Kontrolle der Einhaltung der vorliegenden Werte-Charta zuständig ist.

12.3. Die einzelnen Unternehmensfunktionen stellen in jedem Fall sicher, dass die Werte-Charta innerhalb des Unternehmens und bei allen Personen, die mit diesem interagieren, eingehalten wird, und melden jegliche Verstöße und/oder ergreifen geeignete Maßnahmen.

12.4. Das Überwachungs- und Aufsichtsgremium hat folgende Aufgaben:

- die Kenntnis und die tatsächliche Anwendung der Werte-Charta zu überwachen;
- Fragen zur Auslegung oder Anwendung der Werte-Charta zu klären;
- Meldungen über Verstöße gegen die Werte-Charta zu erhalten und zu analysieren;
- Vorschläge für die mögliche Verhängung von Sanktionen bei festgestellten Verstößen gegen die Werte-Charta zu formulieren;
- etwaige Änderungen, Aktualisierungen und Ergänzungen des Textes der Werte-Charta zu empfehlen.

Das E-Mail-Postfach

<https://avl.integrityline.com/> steht für die Meldung von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen gegen die Werte-Charta zur Verfügung.

12.5. Diese Meldungen müssen ausreichend präzise und fundiert sein.

Das Überwachungs- und Aufsichtsgremium garantiert die Vertraulichkeit der Verfasser*innen der Berichte.

12.6. Das Unternehmen vermeidet jede Art von Vergeltung, Diskriminierung oder Bestrafung des Hinweisgebers und ergreift Maßnahmen, um ihn in dieser Hinsicht zu schützen.

12.7. Die vorliegende Werte-Charta wird auf der Grundlage von regelmäßigen Überprüfungen, Veränderungen und den Ergebnissen der Überwachungen und Prüfungen überarbeitet oder bestätigt.