

# POLITIK FÜR DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Elektro a.haller möchte die Geschlechtergleichstellung hinsichtlich der Präsenz und des beruflichen Aufstiegs von Frauen in der Organisation sicherstellen und dabei die in den verschiedenen Rollen des Unternehmens vorhandene Vielfalt wertschätzen.

Zur Aufrechterhaltung dieser Verpflichtung konzentriert Elektro a.haller seine Maßnahmen auf die folgenden Bereiche gemäß der Referenzpraxis UNI 125:2022:

- Kultur und Strategie
- Governance
- Prozesse im Bereich Humanressourcen
- Wachstumsmöglichkeiten
- Lohngleichheit
- Elternschaft und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Elektro a.haller ist der festen Überzeugung, dass die Entwicklung eines Kulturmodells, das die Geschlechtergleichstellung fördert, neben der Schaffung eines "sozialen Mehrwerts", der im institutionellen Umfeld geschätzt wird, auch ein Entwicklungsfaktor für das eigene Geschäft darstellt.

Elektro a.haller beabsichtigt, die Geschlechtergleichstellung durch konkrete Maßnahmen sicherzustellen, die nicht nur den in den einzelnen genannten Bereichen festgelegten Anforderungen/Indikatoren entsprechen, sondern auch von Mitarbeitern und Interessenträgern tatsächlich geschätzt werden.

Das Unternehmen verfolgt diese Werte durch folgende Aspekte:

- Auswahl und Einstellung (Recruitment)
- Laufbahnentwicklung
- Lohngleichheit
- Elternschaft
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance)
- Prävention von Missbrauch und Belästigung

Für jeden dieser Aspekte hat Elektro a.haller spezifische Richtlinien festgelegt, die die Grundsätze des Unternehmens zum Ausdruck bringen und mit denen messbare Gleichstellungsziele verbunden sind, die im Strategischen Plan aufgeführt sind. Die Umsetzung des Strategischen Plans und der Gleichstellungspolitik im Allgemeinen wird von einem eigens von der Geschäftsführung ernannten Lenkungsausschuss überwacht und koordiniert, der die Aufgabe hat, das Managementsystem zu pflegen und umzusetzen und die Konformität mit UNI/PdR 125 sicherzustellen. Die Geschäftsführung hat außerdem ein jährliches Budget festgelegt und genehmigt, das dem Lenkungsausschuss für die Umsetzung des Strategischen Plans anvertraut wird.

## AUSWAHL UND EINSTELLUNG (RECRUITMENT)

Elektro a.haller hält bei der Auswahl und Einstellung von Personal für Geschäftsaktivitäten im Hinblick auf kontinuierliche Verbesserung folgende Grundsätze ein:

- Die Auswahl der Kandidaten muss geschlechtsneutral erfolgen;
- Die Auswahlkriterien müssen persönliche Qualitäten wie Professionalität, Kompetenz, Spezialisierung und Erfahrung berücksichtigen;
- Die Auswahl darf keine Fragen zu Ehe, Schwangerschaft und familiären Verpflichtungen beinhalten;
- Rollen für Führungskräfte, Abteilungsleiter und Personen mit Budgetverantwortung müssen ausgewogen verteilt sein;
- Bei der Auswahl muss darauf geachtet werden, dass der Anteil von Frauen und Männern mit variablen Vergütungsbestandteilen ausgewogen ist.

## LAUFBAHNENTWICKLUNG

Elektro a.haller ist sich bewusst, dass die erzielten wirtschaftlichen Ergebnisse auch von den dort beschäftigten Mitarbeitern abhängen, und möchte alle Möglichkeiten zur Karriereentwicklung ausschließlich an die Ergebnisse und die persönliche Leistung unabhängig vom Geschlecht knüpfen. Die Organisation verwaltet die Laufbahn der internen Mitarbeiter im Hinblick auf Verbesserung nach folgenden Grundsätzen:

- Die Zuweisung von Rollen und Aufgaben muss eine ausgewogene Führung nach Geschlecht berücksichtigen;
- Karrierewege müssen unabhängig vom Geschlecht offen sein;
- Das Arbeitsumfeld, in dem der Großteil des Tages verbracht wird, muss allen Personen die (technischen und physischen) Möglichkeiten bieten, sich frei zu äußern;

- Weiterbildung zur Förderung von Kompetenz und Bewusstsein ist ein grundlegender Prozess, der dazu dient, eventuelle Karrierehindernisse zu beseitigen und das Gleichgewicht in der Führung nach Geschlecht wiederherzustellen;
- Beförderungen berücksichtigen stets die ausgewogene Geschlechterverteilung auf funktionaler Ebene.

## **LOHNGLEICHHEIT**

Elektro a.haller beabsichtigt, bei der Einstellung und während der gesamten Laufbahn der Mitarbeiter die Lohngleichheit unabhängig vom Geschlecht sicherzustellen. Das Unternehmen betrachtet die Kosten für die Vergütung von Personen unterschiedlichen Geschlechts nicht unterschiedlich. Bei der Festlegung und Änderung der Vergütung hält Elektro a.haller folgende Grundsätze ein:

- Die Vergütung der Mitarbeiter richtet sich nach der Rolle und den Verantwortlichkeiten; etwaige Zulagen in Form von Zusatzleistungen und Boni basieren ausschließlich auf erzielten und anerkannten Ergebnissen;
- Vergütung, Bonuszahlungen, Zuweisung von Zusatzleistungen und die entsprechenden Vergabekriterien sind aus Gründen der Transparenz dokumentiert und zugänglich;
- Jeder hat das Recht, eventuelle Ungleichheiten zu melden.

## **ELTERNCHAFT**

Elektro a.haller möchte der Elternschaft keine Hindernisse in den Weg legen und unterstützt Mutterschaft und Vaterschaft durch Maßnahmen, die den Bedürfnissen derjenigen gerecht werden, die aufgrund ihrer Elternschaft ihre Arbeit und neue Anforderungen in Einklang bringen müssen. Das Unternehmen unterstützt diesen Grundsatz durch folgende Instrumente:

- Die Mutterschaft wird vor, während und nach der Geburt unterstützt;
- Der Vaterschaftsurlaub wird gefördert, damit alle potenziellen Begünstigten ihn für den gesetzlich vorgesehenen Zeitraum in Anspruch nehmen;
- Das Unternehmen übernimmt eine aktive Rolle bei der Unterstützung von Betreuungsaufgaben (Betreuung des Neugeborenen) durch konkrete Initiativen.

## **VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE (WORK-LIFE-BALANCE)**

Elektro a.haller möchte seinen Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, die für das Privat- und Berufsleben aufgewendete Zeit in einem ausgewogenen Verhältnis zu gestalten, das sowohl die unternehmerischen Geschäftsziele als auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter durch mehr Freiheit zur Selbstbestimmung berücksichtigt. Die Grundsätze der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lauten wie folgt:

- Die Work-Life-Balance-Maßnahmen richten sich an alle Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht;
- Das Unternehmen setzt Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und Smart Working ein.

## **PRÄVENTION VON MISSBRAUCH UND BELÄSTIGUNG**

Elektro a.haller lehnt jede Form von Missbrauch und Belästigung ab und betreibt aktive Präventions- und Bekämpfungsarbeit durch eine Politik der Nulltoleranz. Das Unternehmen setzt seine Prävention durch konkrete Maßnahmen um, deren Grundsätze Folgendes vorsehen:

- Risiken im Zusammenhang mit Missbrauch und Belästigung werden identifiziert;
- Das Unternehmen plant in Bezug auf dieses Risiko Präventionsmaßnahmen;
- Die Möglichkeit, Verdachtsfälle und/oder Vorfälle von Missbrauch und Belästigung zu melden;
- Der absolute Schutz der Hinweisgeber vor etwaigen späteren Vergeltungsmaßnahmen;
- Das Unternehmen analysiert und versteht etwaige Vorfälle von Missbrauch und Belästigung;
- Die Entwicklung einer sensiblen und geschlechtsneutralen Kommunikation.

Elektro a.haller hat ein Verfahren für die Meldung etwaiger Nichtkonformitäten mit den in der Politik für die Geschlechtergleichstellung genannten Grundsätzen oder für Verbesserungsvorschläge eingerichtet – anonym oder durch direkte Kontaktaufnahme mit dem Lenkungsausschuss.

Eppan (BZ), 01/12/2025

Die Geschäftsführung



Elektro a. haller GmbH

Pillhof 47

39057 Eppan/Appiano (BZ)

MwSt./P.IVA 01808670211

www.elektro-haller.com