



## POLITIK Geschlechtergleichstellung

Anlage 1

**HOFER TIEFBAU GMBH** engagiert sich für die Werte von Vielfalt, Inklusion und Geschlechtergleichheit, indem sie gesellschaftliche, organisatorische und verwaltungstechnische Mechanismen übernimmt, die auf der Achtung der Rechte, Freiheiten und Würde der Menschen beruhen. Insbesondere hat unser Unternehmen ein Managementsystem UNI/PdR 125 eingeführt. Tatsächlich arbeitet das Unternehmen gemäß der UNI/PdR 125:2022-Praxis mit einem Ansatz, der auf Unparteilichkeit basiert, und duldet keine Form von direkter oder indirekter, multipler und vernetzter Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, Nationalität, politische Meinungen, soziale Zugehörigkeit und religiösen Glauben. Es fördert auch Bedingungen, die es ermöglichen, kulturelle, organisatorische und materielle Hindernisse zu beseitigen, die den vollen Ausdruck und die vollständige Wertschätzung von Personen innerhalb der Organisation einschränken.

**HOFER TIEFBAU GMBH** schützt den Wert ihres Personals und fördert den Schutz der psychophysischen, moralischen und kulturellen Integrität durch Arbeitsbedingungen, die die individuelle Würde und Verhaltensregeln respektieren

Die Politik zielt darauf ab, einen klaren Ansatz in Bezug auf Mission, Strategien und aktive Praktiken zu entwickeln, um eine kooperative und unterstützende Arbeitsumgebung zu fördern, die für die Beiträge aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen ist, um das Vertrauen der Menschen, der Kunden und der Gesellschaft insgesamt zu stärken.

Das Ziel ist es, Vielfalt in all ihren Dimensionen zu fördern, um die damit verbundenen Chancen optimal zu nutzen und Wert in Arbeitsumgebungen zu schaffen, wodurch auch ein Wettbewerbsvorteil im Geschäftsumfeld erzielt wird.

Diese Politik bekräftigt das Engagement des Unternehmens, die Grundsätze der geltenden Gesetzgebung, der vertraglichen Bestimmungen und der von internationalen Referenzorganisationen erlassenen Standards aktiv zu respektieren und zu verbreiten:

- Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die zugehörigen Ziele für nachhaltige Entwicklung - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles der Vereinten Nationen,
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Konventionen über die Rechte der Frauen, die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, die Rechte des Kindes, die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- Erklärung der Grundsätze und Grundrechte bei der Arbeit und die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
- ILO-Konvention über Gewalt und Belästigung vom Juni 2019.

Das Engagement von **HOFER TIEFBAU GMBH** zielt darauf ab, den Wert der Mitarbeiter zu erhalten, damit sich jeder eingeschlossen fühlt und sein Bestes geben kann, indem er sich wirklich als integraler Bestandteil der Gesellschaft fühlt. Dies äußert sich in einer Strategie zur Entwicklung und Verwaltung von Humanressourcen, die eine inklusive Kultur fördert, um die Einzigartigkeit der Personen zu schätzen und den Zugang zu den gleichen Möglichkeiten für berufliches Wachstum unabhängig von der Position in der Organisation zu fördern.



## POLITIK Geschlechtergleichstellung

Anlage 1

Auf Ebene des Personalmanagements und der Karriere wurden spezifische operative Verfahren eingeführt, die diese Bereiche im Sinne der Geschlechtergleichstellung regeln.

Auf kommunikativer Ebene (Marketing- und Werbeaktivitäten) erklärt HOFER TIEFBAU GMBH transparent ihren Willen, Geschlechtergleichstellung anzustreben, Vielfalt zu würdigen und die Stärkung von Frauen zu unterstützen.

**HOFER TIEFBAU GMBH** verfolgt eine Politik, die darauf abzielt, die Geschlechtergleichstellung nicht nur intern zu fördern, sondern vor allem auch Beziehungen und Geschäftsverbindungen mit Unternehmen zu bevorzugen, die sich ebenfalls für die Themen Vielfalt, Inklusion und Geschlechtergleichstellung engagieren.

Die obere Führungsebene hat eine kompetente Ressource für das Management des Managementsystems in der Rolle des RSGQ identifiziert.

Darüber hinaus wird zur Schaffung einer aktiven Vertretung für das Thema Geschlechtergleichstellung das Gleichstellungskomitee gebildet, bestehend aus DG, HR, RO, RWB und RSGQ.

Jedes Jahr werden transparent die Informationen zum strategischen Plan für Geschlechtergleichstellung mit spezifischen KPIs auf unserer Website-Seite "Soziale Verantwortung" veröffentlicht, um zu erklären, wie unser Unternehmen Fortschritte in Bezug auf die festgelegten Ziele für Geschlechtergleichstellung macht.

Diese Richtlinie steht zur Einsicht in der Rubrik "Soziale Verantwortung" unserer Website zur Verfügung.

Der Geschäftsführer

Data: 13.12.2023