

## Mitsubishi Electric Europe B.V.

### GLEICHSTELLUNGSPLAN

(MEU)

Mitsubishi Electric Europe B.V. (MEU) setzt sich für die Schaffung eines integrativen, gerechten und respektvollen Arbeitsumfelds in all unseren europäischen Niederlassungen ein. Dieser Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan/GEP) legt unseren Ansatz zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter dar, der sich an folgenden Grundsätzen orientiert:

- **MELCOs Richtlinie und Strategie der Corporate Human Capital Group (CHG) (GJ2026)**
- **Horizon Europe GEP-Anforderungen**
- **Relevante EU-Richtlinien**, einschließlich:
  - Richtlinie über Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (EU) 2019/1158
  - Elternzeitrichtlinie 2010/18/EU
  - Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG
  - Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (EU) 2022/2464
  - Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970

Dieser Plan gilt für alle MEU-Niederlassungen in ganz Europa und ergänzt unsere bestehenden Richtlinien, darunter die Richtlinie wie „**Balanced Working Policy**“, „**Equal Opportunities Policy**“, „**Digital Recruitment Policy**“, „**Anti-Harassment & Bullying Policy**“ und „**MOVE ME Mobility Policy**“.

#### Unser Engagement

- Eine Kultur schaffen, in der sich alle wertgeschätzt und respektiert fühlen und sich weiterentwickeln können.
- Faire und transparente Prozesse bei Einstellung, Vergütung und Karriereentwicklung sicherstellen.
- Work-Life-Balance und Wohlbefinden fördern.
- Belästigung und Diskriminierung verhindern und bekämpfen.
- Geschlechterrepräsentation in Führungspositionen und im Board erhöhen.

#### Governance und Ressourcen

- **Globaler Rahmen:** Mitsubishi Electric Corporation legt jährlich die CHG-Strategie fest.
- **Regionale Umsetzung:** MEU Corporate HR führt die Implementierung durch, unterstützt von:
  - Inclusivity Committee – überwacht Strategie und Fortschritt.
  - Lokale Inclusivity Champions – treiben Maßnahmen auf Niederlassungsebene voran.
- **Ressourcen:** HR- und Nachhaltigkeitsteams mit Zeit- und Budgetzuweisung für Diversitätsinitiativen.

#### Wichtige Maßnahmen und Schwerpunktbereiche

##### 1. Veröffentlichung und Transparenz

- Veröffentlichung des GEP auf Website und Intranet.

- Jährliche Fortschrittsberichte intern und in Nachhaltigkeitsberichten.

## 2. Datenerhebung und Monitoring

- Gender-Pay-Gap- und Gleichstellungsberichte gemäß nationalem Recht.
- Analyse der Geschlechterverteilung (gesamt, Management, technische Rollen).
- Daten zu Rekrutierung, Beförderung, Schulungen, Engagement-Umfragen.
- Vertrauliche Überwachung von Belästigungs- und Beschwerdefällen
- Vorbehaltlich der Bestimmungen der Datenschutzgesetze

## 3. Schulung und Bewusstsein

- Pflichtschulung für alle :
  - Inklusivität und kulturelles Bewusstsein
  - Unterschwellige Vorurteile
  - Belästigung und Mobbing
  - Sensibilisierung für sexuelle Belästigung
- Manager-Schulung zu inklusiver Führung und gerechter Entscheidungsfindung.
- Recruiter-Schulung zum Thema Vermeidung von Vorurteilen und Einhaltung der DSGVO- und KI-Vorschriften.

## 4. Work-Life-Balance und Kultur

- Flexible, hybride und Teilzeitmodelle.
- Programme für das Wohlbefinden in allen Niederlassungen.
- Netzwerk „Inclusivity Champions“ zur Förderung einer inklusiven Kultur und eines inklusiven Engagements.

## 5. Geschlechterparität in Führungspositionen

- Strukturierte Rekrutierung und diverse Kandidatenlisten.
- Nachfolgeplanung, Mentoring und Leadership-Programme.
- „MOVE ME Mobility Policy“ für gleiche Chancen bei internationalen Einsätzen.

## 6. Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt und Belästigung

- Richtlinien: Anti-Harassment & Bullying, Dignity at Work, Code of Conduct.
- Vertrauliche Meldestellen, Null-Toleranz für Vergeltung.
- Schnelle, unparteiische Untersuchungen und obligatorische Sensibilisierungsschulungen.

## Ziele und Zeitpläne

- **Management:** Frauenanteil von 23,08 % (März 2025) um +7 Prozentpunkte bis März 2028 erhöhen.
- **Board:** Mindestens 30 % Frauen bis 2032 (mit Zwischenzielen).
- **Gender Pay Gap:** Kontinuierliche Reduzierung gemäß nationalen Anforderungen.

- **Schulung:** 100 % Abschluss der Pflichttrainings jährlich ab April 2026.
- **Inklusionsindex:** Einführung und langfristige Verbesserung basierend auf Umfragen.

### Überprüfung und Rechenschaftspflicht

- **Executive Sponsor:** Präsident & CEO, MEU
- **Verantwortlicher Executive:** General Manager, HR & GA
- **Verantwortlich:** Senior Manager, HR; Projektmanager, HR; Assistant Manager, HR (EMEA Regional HR & MEU-Corp); lokale HR-Manager.
- **Review-Zyklus:** Jährlich in Q1; vollständige Aktualisierung alle drei Jahre oder bei Bedarf.

### Unterstützende Richtlinien

- Equal Opportunities Policy
- Balanced Working Policy
- Digital Recruitment Policy
- Anti-Harassment & Bullying Policy
- MOVE ME Mobility Policy
- Gender Pay Gap Reports
- Inclusivity Statement