
RICHTLINIE FÜR VIELFALT UND INKLUSION

Im Falle von Unstimmigkeiten ist die englische Version der Richtlinien maßgebend. Die deutsche Übersetzung wird nur zu Referenzzwecken zur Verfügung gestellt.

1 ZWECK

Die Richtlinie für Vielfalt und Inklusion („Richtlinie“) hat das Ziel, weltweit eine Kultur der Vielfalt und Inklusion für alle Mitarbeitenden von AMG Critical Materials N.V. und dessen Konzerngesellschaften („AMG“) zu fördern. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Partnern entlang der Wertschöpfungskette, dass sie die Grundsätze von AMG in Bezug auf Gleichbehandlung, Chancengleichheit sowie Vielfalt und Inklusion unterstützen und respektieren.

2 GELTUNGSBEREICH UND ANWENDBARKEIT

Diese Richtlinie gilt für AMG und alle ihre Konzerngesellschaften. Von jedem Mitarbeitenden der AMG wird erwartet, dass er während der Arbeit, wenn er im Auftrag der AMG unterwegs ist, am oder außerhalb des Arbeitsplatzes sowie bei Interaktionen mit externen Geschäftspartnern und Stakeholdern von AMG ein Verhalten an den Tag legt, das diese Richtlinie widerspiegelt.

Diese Richtlinie gilt auch als Leitfaden für alle unsere Partner entlang der Wertschöpfungskette, um die Erwartungen von AMG in Bezug auf Vielfalt und Inklusion zu erfüllen.

AMG bekennt sich ausdrücklich zur vollständigen Einhaltung aller nationalen Regeln und Vorschriften, die für die Konzerngesellschaften von AMG gelten. Sind die Anforderungen der nationalen Rechtsvorschriften strenger als diese Richtlinie, oder legen sie zusätzliche Anforderungen fest, so haben die einschlägigen strengeren oder zusätzlichen Vorschriften dieser nationalen Rechtsvorschriften Vorrang.

3 ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

- Der Vorstand hat diese Richtlinie für alle Mitarbeitenden der AMG Gruppe verabschiedet und ist für die Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich. Der Vorstand prüft die Inhalte dieser Richtlinie und deren Umsetzung regelmäßig in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat.
- Die Personalabteilungen der AMG Konzerngesellschaften sind verantwortlich für die Einführung und Einhaltung der Richtlinie sowie für das gruppenweite Monitoring und Reporting.
- Das Corporate Diversity & Inclusion Council der AMG wurde vom Vorstandsvorsitzenden installiert und berichtet an ihn. Die Aufgabe des Council besteht darin, Achtsamkeit für Vielfalt bei AMG zu schaffen, Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt innerhalb von AMG zu initiieren und den Vorstand und das Managementteam der Unternehmen der AMG Gruppe kontinuierlich zu beraten, um die Vielfalt auf verschiedenen Ebenen innerhalb der AMG Gruppe zu überwachen. Das Council liefert auch Inhalte zu Diversitätsthemen zur Veröffentlichung im SER-

Online-Berichterstattungstool (gemäß den niederländischen Vorschriften), das AMG jährlich ausfüllen und einreichen muss.

- Alle AMG Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, andere jederzeit mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Mitarbeitenden sind persönlich dafür verantwortlich, die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze der Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit einzuhalten.

4 DEFINITIONEN

- **Vielfalt:** Vielfalt bezieht sich auf die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Individuen in Dimensionen wie, aber nicht beschränkt, auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, kulturelle ethnische Zugehörigkeit sowie Entscheidungen zum Lebensstil sowie deren Hintergründe. Sie umfasst sowohl sichtbare als auch nicht sichtbare Merkmale, die die Meinung, Perspektive, Einstellung und damit das Handeln einer Person beeinflussen (können).
- **Inklusion:** Inklusion schafft eine Kultur der Zugehörigkeit, in der sich jeder sicher fühlen und Ideen und Meinungen einbringen kann, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. Es wird anerkannt, dass Mitarbeitende unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Hintergründe und Perspektiven in das Arbeitsumfeld einbringen, was zu einer neuen Quelle für Kreativität, besserer Entscheidungsfindung, Risikomanagement und positiver Teamdynamik führt.

5 DAS ENGAGEMENT VON AMG FÜR VIELFALT UND INKLUSION

Unsere Mitarbeitenden sind die wertvollste Ressource, die wir haben. Wir verpflichten uns, eine Kultur der Vielfalt und Inklusion ohne Diskriminierung und Belästigung zu fördern. Dies gilt für unsere Arbeitsweise, die AMG-Werte und für alle unsere Praktiken und Richtlinien, um ein Umfeld zu schaffen, in dem alle die gleichen Chancen haben sich zu entfalten und sich zugehörig zu fühlen. Deshalb hat sich AMG Ziele gesetzt:

- Aufsichtsrat: AMG hat sich zum Ziel gesetzt, dass bis zum Jahr 2030 mindestens 33 % der Sitze im Aufsichtsrat von jedem Geschlecht besetzt werden.
- Vorstand: AMG hat sich zum Ziel gesetzt, dass bis 2030 mindestens 33 % der Sitze im Vorstand von jedem Geschlecht besetzt werden;
- Das Ziel von AMG ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen weltweit bis 2030 auf über 30 % zu erhöhen.

5.1 Achtung von Vielfalt und Inklusion in den eigenen Betrieben von AMG

AMG setzt sich durch die folgenden Verpflichtungen für ein sicheres und faires Arbeitsumfeld ein.

- **Vielfalt und Inklusion:** Wir verpflichten uns, Vielfalt und Inklusion in all unseren Praktiken und Richtlinien zu berücksichtigen, um ein Umfeld zu schaffen, in dem jedes Individuum die Möglichkeit hat, sich zu entfalten und sich zugehörig zu fühlen. Durch unser Engagement

bemühen wir uns, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden so weit wie möglich zu erfassen, einschließlich die aller Minderheitengruppen.

- **Nichtdiskriminierung, Anti-Belästigung und Chancengleichheit:** AMG verfolgt eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeder Art von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, einer Behinderung, des Alters, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Herkunft oder der sozialen Herkunft oder anderer Formen der Diskriminierung. Wir tolerieren keine Form von Mobbing, Einschüchterung und Gewalt am Arbeitsplatz. AMG erwartet, dass alle Beschäftigungsentscheidungen, die vom lokalen Management getroffen werden, einschließlich Einstellung, Beförderung, Vergütung und andere Beschäftigungsbedingungen, frei von Vorurteilen sind und ausschließlich auf Verdiensten, Qualifikationen und Fähigkeiten basieren. In Fällen, in denen es keine nationale Regelung für die Elternzeit gibt, ermutigen wir das lokale Management, sowohl den Eltern bzw. direkt Betreuenden angemessene Angebote zu unterbreiten.
- **Gleiches Entgelt:** Wir verpflichten uns, uns für die Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Aspekte und Bedingungen der Entlohnung für gleiche Arbeit oder für gleichwertige Arbeit und für als gleichwertig eingestufte Arbeit einzusetzen, vorbehaltlich der geltenden nationalen Praxis und Vorschriften. Wir verpflichten uns, alle Hindernisse für den Aufstieg von Frauen zu beseitigen, auch in Bezug auf die Bezahlung.
- **Aus- und Weiterbildung:** Wir trainieren, entwickeln und fördern leistungs- und fähigkeitsorientiert und fördern alle Mitarbeitende und Bewerbende ausschließlich anhand sachlicher Kriterien.
- **Kommunikation:** Diese Richtlinie wird allen Mitarbeitenden bei der Einarbeitung und in regelmäßigen Schulungen vermittelt. Die Kommunikation von AMG gegenüber den Mitarbeitenden muss klar und in der jeweiligen Landessprache umgesetzt werden. Für Mitarbeitende und andere Stakeholder ist der Zugang zu der Richtlinie durch die Veröffentlichung auf der Unternehmenswebsite von AMG gewährleistet. Wichtige Aktualisierungen der Richtlinie werden über geeignete Kanäle kommuniziert.
- **Stakeholder:** AMG ermutigt seine Partner entlang der Wertschöpfungskette, die Grundsätze dieser Richtlinie anzuwenden.

6 ÜBERWACHUNG UND BESCHWERDEVERFAHREN

Um Rechenschaftspflicht und Effektivität zu gewährleisten, verfolgt und berichtet AMG relevante Kennzahlen in Übereinstimmung mit den Offenlegungen, die gemäß der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ("CSRD") erforderlich sind. Unsere Fortschritte werden jährlich gemessen und berichtet.

Darüber hinaus berichtet AMG jährlich im Online-Portal SER (The Social and Economic Council of the Netherlands) über die Fortschritte bei der Umsetzung seiner Diversitätsziele im Einklang mit der Gesetzgebung in den Niederlanden. Die gemeldeten Informationen sind öffentlich zugänglich.

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sich an diese Richtlinie halten. Wenn festgestellt wird, dass ein Mitarbeitender unangemessenes Verhalten oder Verhalten gezeigt hat, das gegen diese Richtlinie verstößt, behält sich AMG das Recht vor, Maßnahmen, insbesondere, aber nicht endgültig, Disziplinarmaßnahmen einschließlich der Entlassung zu ergreifen.

Mitarbeitende, die glauben, dass sie irgendwelchen Verhaltensweisen oder Handlungen ausgesetzt waren, die im Widerspruch zu dieser Richtlinie stehen, sollten sich an einen Vorgesetzten oder das obere Management wenden. Mitarbeitende können Bedenken auch gemäß unserer Speak Up & Reporting Policy melden, die auf der Website von AMG Critical Materials N.V. unter "Corporate Governance" veröffentlicht ist. Vertraulichkeit, Schutz vor Vergeltung und Rechtsbehelfe werden dabei gewährleistet.

Feedback von AMG-eigenen Mitarbeitenden sowie Anregungen von Arbeitenden entlang der AMG-Wertschöpfungskette zu dieser Richtlinie sind jederzeit willkommen und können über die Website und Kontaktinformationen von AMG beantwortet werden.

7 SCHULUNGEN

AMG führt regelmäßig Schulungen für relevante AMG Mitarbeitende durch (wie etwa durch Schulungen zum AMG Code of Business Conduct) und überprüft diese Richtlinie regelmäßig, um die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sicherzustellen. Die Schulung findet auf folgende Weise statt:

- Alle neuen Mitarbeitenden nehmen an der Online-Schulung AMG Code of Business Conduct teil.
- Alle neuen Mitarbeitenden werden zu Beginn ihrer Beschäftigung vom lokalen Compliance-Beauftragten eingeführt und unter anderem über die Anwendung des AMG Code of Business Conduct, der Speak Up & Reporting Policy und dieser Richtlinie beraten.
- Alle AMG Mitarbeitenden werden regelmäßig, mindestens alle drei Jahre, im AMG Code of Business Conduct geschult, entweder online oder im Rahmen von Vor-Ort-Meetings. Bestimmte Gruppen von AMG Mitarbeitenden können regelmäßig spezifische Schulungen zu den in dieser Richtlinie genannten Themen erhalten.

8 SONSTIGE ZUGEHÖRIGE DOKUMENTE

Weitere AMG Richtlinien und AMG Dokumente, die sich auf das Thema dieser Richtlinie beziehen, sind unter anderem:

- AMG Speak Up & Reporting-Richtlinie
- AMG Menschenrechtsrichtlinie
- AMG Verhaltenskodex
- AMG Verhaltenskodex für Lieferanten