



VULCAN ENERGY
ZERO CARBON LITHIUM™

RICHTLINIEN ZUR DIVERSITÄT

Diese Richtlinien wurden am 6. Februar 2020 vom Vorstand der Vulcan Energie Ressourcen GmbH genehmigt

1. Einleitung

Das Unternehmen, einschließlich der erklärten Wertvorstellungen des Unternehmens, und alle mit dem Unternehmen verbundenen Organe bekunden sich zur Vielfalt am Arbeitsplatz.

Das Unternehmen erkennt die Vorteile an, die sich aus der Vielfalt der Mitarbeiter und des Vorstands ergeben, einschließlich einer größeren Auswahl an hochqualifizierten Mitarbeitern, einer Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -motivation, eines Zugriffs zu verschiedenen Perspektiven und Ideen und der Nutzung aller verfügbaren Talente.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Inklusion auf allen Ebenen der Organisation, unabhängig von Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Behinderungen, ethnischer Zugehörigkeit, religiöser Überzeugung, kulturellem Hintergrund, sozioökonomischem Hintergrund, Perspektive und Erfahrung.

Soweit durchführbar und angemessen, wird das Unternehmen die Empfehlungen und Leitlinien befolgen, die in der 4. Auflage des ASX (Australian Securities Exchange) Corporate Governance Council, *Grundsätze und Empfehlungen für die Unternehmensführung*, zu finden sind.

Diese Richtlinien zur Diversität sind weder Bestandteil des Arbeitsvertrags eines Mitarbeiters mit dem Unternehmen, noch begründen sie vertragliche Verpflichtungen. Soweit jedoch diese Richtlinien zur Diversität von einem Mitarbeiter erfordern, etwas zu tun oder zu unterlassen und dies jederzeit rechtlichen Verpflichtungen unterliegt, gelten diese Diversitätsrichtlinien als eine Anweisung des Unternehmens, deren Einhaltung von einem Mitarbeiter erwartet wird.

2. Ziele

Diese Richtlinien zur Diversität bieten dem Unternehmen einen Rahmen, um Folgendes zu erreichen:

- (a) eine vielfältige und qualifizierte Belegschaft, die zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Leistungserbringung und zum Erreichen der Unternehmensziele führt;
- (b) eine Arbeitsplatzkultur, die integrative Praktiken und Verhaltensweisen zum Nutzen aller Mitarbeiter widerspiegelt;
- (c) einen integrativen Arbeitsplatz, an dem Diskriminierung, Belästigung, Verunglimpfung und Viktimisierung nicht toleriert werden können und nicht toleriert werden;
- (d) verbesserte Beschäftigungs-, Talentmanagement- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten für Frauen;
- (e) verbesserte Einstellungsverfahren, bei denen die beste Person für die Tätigkeit eingestellt wird, was die Berücksichtigung eines breiten und vielfältigen Talentpools erfordert;
- (f) ein Arbeitsumfeld, das die Beiträge von Mitarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund, Erfahrungen und Perspektiven durch eine gesteigerte Erkenntnis der Vorteile einer diversen Belegschaft und eines erfolgreichen Managements von Vielfalt schätzt und nutzt und das Recht aller Personen schützt, sich freiwillig für ein gemeinsames Ziel zusammenzuschließen ; und
- (g) eine Sensibilisierung aller Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten bezüglich Fairness, Gerechtigkeit und Respekt vor allen Diversitätsperspektiven übereinstimmend mit dem Auftrag der Internationalen Arbeitsorganisation und wie verankert in der einschlägigen Gesetzgebung zur Chancengleichheit in Australien,

(insgesamt, die Ziele).

Die Richtlinien zur Diversität verpflichten weder das Unternehmen, noch seine Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten, Vertreter oder Mitarbeiter sich auf ein Verhalten einzulassen oder ein Verhalten zu rechtfertigen, das illegal ist oder gegen Antidiskriminierungs- oder

Gleichstellungsgesetze verstößt in den Staaten oder Territorien Australiens oder ausländischen Gerichtsbarkeiten.

3. Verantwortung

3.1. Verpflichtungen des Vorstands

Der Vorstand setzt sich für Vielfalt am Arbeitsplatz ein und unterstützt generell die Repräsentanz von Frauen in der gesamten Belegschaft, auf der Führungsebene des Unternehmens und wenn zutreffend im Vorstand.

Der Vorstand hat die Aufsicht und Verantwortung für die kontinuierliche Überwachung der Diversitätspraktiken des Unternehmens und für die Entwicklung von Strategien zur Erreichung der Ziele.

Der Vorstand ist dafür verantwortlich, messbare Zielsetzungen und Strategien zu entwickeln, um die Ziele der Leitlinien zur Diversität (Messbare Zielsetzungen) zu erreichen. Der Vorstand ist auch verantwortlich für die Überwachung des Fortschritts der messbaren Ziele durch die unten aufgeführten Überprüfungs-, Bewertungs- und Berichterstattungsmechanismen. Der Vorstand wird jährlich alle messbaren Ziele (sofern vorhanden) und den Fortschritt des Unternehmens bei der Erreichung dieser Ziele auswerten.

Der Vorstand kann auch messbare Ziele zur Erreichung von Geschlechtervielfalt festlegen und deren Durchführung überwachen.

Der Vorstand erwägt, alle Verfahren zur Ernennung des Vorstands so durchzuführen, dass Geschlechterdiversität gefördert wird, einschließlich der Einführung eines strukturierten Ansatzes zur Identifizierung eines Kandidatenpools, bei Bedarf unter Einbeziehung externer Experten.

3.2. Strategien

Die Diversitätsstrategien des Unternehmens können Folgendes beinhalten:

- (a) Rekrutierung aus einem vielfältigen Pool von Kandidaten für alle Positionen in der gesamten Belegschaft, einschließlich der Geschäftsleitung und des Vorstands;
- (b) Überprüfung von Nachfolgeplänen, um einen angemessenen Fokus auf Vielfalt zu gewährleisten;
- (c) Ermittlung bestimmter Faktoren, die bei Einstellungs- und Auswahlverfahren zu beachten sind, um Diversität zu fördern;
- (d) Erarbeitung von Programmen zur Entwicklung eines umfassenderen Pools von qualifizierten und erfahrenen Kandidaten für die Geschäftsleitung und den Vorstand, darunter Programme zur Arbeitsplatzgestaltung, Mentoringprogramme und gezielte Schulung und Entwicklung;
- (e) Schaffung einer Kultur, die die häuslichen Pflichten der Mitarbeiter berücksichtigt, darunter, aber nicht beschränkt darauf, Mitarbeitern, die sich in verlängertem Elternurlaub befinden, Gelegenheiten zu bieten, ihre Verbindung zum Unternehmen aufrechtzuerhalten; und auch
- (f) andere Strategien, die der Vorstand zuweilen entwickelt.

4. Überwachung und Auswertung

Der Vorstandsvorsitzende überwacht den Anwendungsbereich und die Aktualität dieser Richtlinien.

Das Unternehmen ist für die Ausführung, Überwachung und Berichterstattung der messbaren Ziele verantwortlich.

Vom Vorstand festgelegte messbare Ziele können in die jährlichen Leistungskennzahlen für die Geschäftsführung / (CEO) und die leitenden Angestellten aufgenommen werden.

Darüber hinaus wird der Vorstand in seiner jährlichen Leistungsbeurteilung die Fortschritte im Hinblick auf die messbaren Ziele als zentrale Leistungsindikatoren überprüfen.

5. Berichterstattung

Das Unternehmen legt für jedes Geschäftsjahr Folgendes offen:

- 5.1. vom Vorstand festgelegte messbare Ziele;
- 5.2. Fortschritte im Hinblick auf diese messbaren Ziele; und
- 5.3. die jeweiligen Anteile von Männern und Frauen im Vorstand, in leitenden Positionen (einschließlich wie das Unternehmen für diese Ziele "Führungskraft" definiert) und im gesamten Unternehmen.