



**CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg**  
ISIN DE0005403901, WKN 540390

## Entgeltbericht 2017 - 2021

Die CEWE Stiftung & Co. KGaA wird vom Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) erfasst und muss daher einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern verfassen (Entgeltbericht), der veröffentlicht wird. Der Entgeltbericht ist kein Teil des Lageberichts.

### **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung (§ 21 Abs. 1 S.1 Ziff. 1 EntgTranspG)**

Die Menschen bei CEWE spüren ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung jeden Tag. Als einer der durch Great Place to Work® frisch ausgezeichneten „Beste Arbeitgeber Deutschlands“ 2022 möchte die CEWE Stiftung & Co. KGaA qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und binden. Vielfalt und die Nutzung des daraus entstehenden Potentials werden diesbezüglich als hohes Gut angesehen und gefördert. Ein starker Fokus liegt dabei auf gleichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer.

#### **Mitarbeitende nach Geschlecht**

in natürlichen Personen, Stichtag 31.12.

	2021	2020	2019	2018	2017
Frauen (Vollzeit)	525	569	558	570	587
Männer (Vollzeit)	831	822	810	805	772
<b>Vollzeitmitarbeitende</b>	<b>1.356</b>	<b>1.391</b>	<b>1.368</b>	<b>1.375</b>	<b>1.359</b>
Frauen (Teilzeit)	272	296	280	274	280
Männer (Teilzeit)	74	105	72	61	55
<b>Teilzeitmitarbeitende</b>	<b>346</b>	<b>401</b>	<b>352</b>	<b>335</b>	<b>335</b>
Frauen (insgesamt)	797	865	838	844	867
Männer (insgesamt)	905	927	882	866	827
<b>Mitarbeitende</b>	<b>1.702</b>	<b>1.792</b>	<b>1.720</b>	<b>1.710</b>	<b>1.694</b>

Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist dabei ein Schwerpunkt, wobei die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeiten der Eltern ein wichtiger Aspekt davon ist. Die CEWE Stiftung & Co. KGaA eröffnete am Standort Oldenburg bereits im Jahr 2014 eine eigene Großtagespflege „cewelino“ mit 10 Plätzen, im August 2022 wird eine Zweite mit 8 Plätzen folgen. In Ferienzeiten wird Betreuung für Schulkinder angeboten. Aus einem Angebot für die Sommerferien sind mittlerweile aufgrund der großen Nachfrage auch Betreuungsangebote für die Osterferien und (erstmalig in 2022) die Herbstferien entstanden. Die Sommerferienbetreuung ist regelmäßig komplett ausgebucht. Der Standort München beispielsweise hat einen anderen Ansatz gewählt und sich für eine Kooperation mit einer lokalen Kindertagesstätte entschieden. Hier werden Kinder von Mitarbeitenden bevorzugt aufgenommen und auch bei kurzfristigen Bedarfen wird schnellstens geprüft, ob die Möglichkeit besteht, ein CEWE „Kind“ aufzunehmen.

In der Zusammenarbeit mit Dienstleistern unterstützt die CEWE Stiftung & Co. KGaA aber auch bei anderen familiären Themen wie der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Verschiedene Maßnahmen sind in Planung und im Zertifikat „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung als Zielvereinbarungen hinterlegt. In Planung ist zum Beispiel, Mitarbeitende systematisch bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen und einen Prozess zu erarbeiten, der ihnen Teilzeitarbeit bei Pflegesituationen ermöglicht. Zudem ist geplant, das Thema familienbewusste Führung in die Führungskräfteentwicklung einzubeziehen. Frisch unterzeichnet hat der Standort Mönchengladbach die ‚Charta zur Vereinbarung von Beruf und Pflege in Nordrhein-Westfalen‘ mit dem Ziel, aktiv an dieser mitzuwirken.

Der Standort Freiburg ist Vorreiter darin, den Kontakt zu abwesenden Mitarbeitenden, also auch Frauen in Mutterschutz und Elternzeit gezielt zu pflegen. Mit Hinweis auf unsere MitarbeitendenApp CARL, auf die alle Mitarbeitenden auch über private Geräte Zugriff haben aber auch per Mail werden diese Personen regelmäßig über aktuelle Ereignisse im Unternehmen und am Standort informiert und zu Veranstaltungen eingeladen.

Mitarbeitenden mit Kindern - aber natürlich auch allen anderen - wird, wo immer möglich und auch außerhalb der Pandemie, viel Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten eingeräumt. Neue Konzepte der Arbeit, die aktuell in den einzelnen Teams individuell erarbeitet werden, werden mobiles Arbeiten auch in Zukunft ermöglichen. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung ist der Rahmen für mobiles Arbeiten geregelt.

Um den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen, hat der Vorstand klare Zielvorgaben definiert. Im obersten Gremium – dem Aufsichtsrat – sind mehr als die Hälfte der Mitglieder Frauen. Damit hat CEWE die gesetzliche Vorgabe von 30% klar übererfüllt. Während der Vorstand bis Jahresende 2021 ein rein männliches Gremium war, gibt es seit 01.01.2022 auch eine Vorständin. Der Vorstand hat das Thema Diversität klar auf der Agenda und wird weiteres Engagement, u.a. für einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen entfalten.

Um Frauen gezielt zu fördern, bietet die unternehmensinterne Weiterbildungsakademie im Rahmen des CEWE FORUM verschiedene Angebote speziell für weibliche Fach- und Führungskräfte an. Beispiele hierfür sind ein Coaching Workshop, in dem es darum geht, erfolgreich und authentisch zu leben und zu arbeiten oder ein Training für sicheres Auftreten und Verhandlungsstrategien. In Vorträgen und Workshops von Frauen für Frauen werden Themen wie weibliche Vorbilder, Selbstwirksamkeit und Netzwerken beleuchtet. Mentoring bekommt Schritt für Schritt über die Führungskräfteentwicklung in der Organisation seinen Platz, Einblicke in die unterschiedlichen Sichtweisen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bekommen Mentoren und Mentees dadurch gleichermaßen.

Grundsätzlich entwickelt sich die Unternehmenskultur bezüglich der zielgerechten und individuellen Förderung von Frauen stetig weiter. Im Rahmen unserer letzten Mitarbeitenden Befragung 2021 haben uns 85% der teilnehmenden Frauen bestätigt, dass die CEWE Gruppe ein gerechtes Unternehmen ist, u.a. aufgrund von Fairness unabhängig vom Geschlecht. Frauen werden bei der Besetzung von Führungspositionen gezielt angesprochen. Entsprechend qualifizierte Recruiter stellen eine benachteiligungsfreie Personalauswahl sicher, im Berichtszeitraum ist die Anzahl der weiblichen Führungskräfte gestiegen.

Seit 2019 kürt die Zeitschrift BRIGITTE „Die besten Arbeitgeber für Frauen“. Im Jahr 2021 erhielt die CEWE Stiftung & Co. KGaA erneut eine Auszeichnung und wurde zum dritten Mal in Folge unter die besten 120 gewählt.

### ***Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (§ 21 Abs. 1 S.1 Ziff. 2 EntgTranspG)***

In der CEWE Stiftung & Co. KGaA sind alle Mitarbeitenden (außer leitende) tariflich beschäftigt. Dies stellt die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern sicher. Ein betriebliches Prüfverfahren gem. § 17 ff EntgTranspG hat bislang nicht stattgefunden, ebenso wenig Auskunftsverlangen gem. § 10 ff EntgTranspG.

Frauen und Männer mit dem Status der leitenden Angestellten werden entsprechend ihrer Position vergütet. Im Rahmen dieser Betrachtung wird kein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht.