

Plan zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit für Kelheim Fibres GmbH

Bei Kelheim Fibres sind wir fest davon überzeugt, dass Vielfalt eine Quelle der Stärke und Innovation darstellt. Als Unternehmen verpflichten wir uns nachdrücklich zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und zur Schaffung einer inklusiven und vielfältigen Arbeitsumgebung. Unsere Unternehmenspolitik unterstreicht die Wertschätzung der Vielfalt unserer Mitarbeitenden, unabhängig von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung. Dieser Plan zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit hat zum Ziel, unsere Anstrengungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu konkretisieren und unsere Vision einer inklusiven Arbeitsumgebung zu realisieren.

1. Gleichbehandlung

Wir bekennen uns zur strikten Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und ahnden jeden Verstoß gegen seine Grundsätze ernsthaft. Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind als Kernwerte sowohl in unserer Unternehmenspolitik als auch in unserem in unserem Code of Conduct verankert.

• **Lohn**

Unsere Lohnpolitik basiert ausschließlich auf den Anforderungen der jeweiligen Position und den Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags. Wir verwenden eine geschlechtsunabhängige Gehaltsskala für Löhne.

- ✓ *ERFOLG*: Es gibt keine Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts.

• **Beauftragte Person**

Eine Mitarbeiterin des Personalwesens wurde als Gleichstellungsbeauftragte ernannt und speziell in Fragen sexueller Belästigung sowie der Gleichstellung in Bezug auf Religion, Herkunft, Alter und Behinderung geschult. Zudem wurden zwei Ansprechpartner im Betriebsrat benannt.

- ✓ *UMGESETZTE MASSNAHME*: Im Jahr 2022 wurden Schulungen zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung sowie zur Förderung der Gleichstellung in Bezug auf Religion, Herkunft, Alter und Behinderung für die Gleichstellungsbeauftragte aus der Personalabteilung und die beiden Abgeordneten aus dem Betriebsrat durchgeführt.

• **Vertrauens- und Beschwerdestelle**

Alle Mitarbeitenden müssen einen einfachen und auf Wunsch auch anonymen Zugang zu einer Beschwerdestelle für mögliche Verstöße gegen die Grundsätze der (Geschlechter)Gleichstellung sowie Fälle Sexueller Nötigung haben.

- ✓ *UMGESETZTE MASSNAHME*: Wir haben eine entsprechende Vertrauens- und Beschwerdestelle eingerichtet. Unsere AGG-Beauftragten aus der Personalabteilung und

dem Betriebsrat sind für die Untersuchung und Bearbeitung der Berichte zuständig. Die Einrichtung dieser Stelle wurde allen Mitarbeitenden kommuniziert.

- **ZIEL:** Die Erhebung und Analyse von Beschwerden, um gegebenenfalls allgemein wirksame Maßnahmen über Einzelfälle hinaus zu ergreifen. Bisher gab es keine Beschwerdefälle.

2. Genderquote

Aus historischen Gründen ist der Frauenanteil bei Kelheim Fibres, wie in den meisten anderen Unternehmen der chemischen Industrie, sehr niedrig.

	2023			2022		
	Gesamt	davon Frauen	Prozent	Gesamt	davon Frauen	Prozent
Auszubildende	72	10	14 %	69	11	16 %
Mitarbeitende	532	68	13 %	512	63	12 %
Führungsebene	52	7	13 %	52	7	13 %
Management-Team	8	1	13 %	8	1	13 %

- **ZIEL:** Unser Ziel ist es, den Frauenanteil in unserer Belegschaft zu erhöhen.
- ✓ **UMGESETZTE MASSNAHMEN:** Wir ergreifen Initiativen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen (Teilnahme an MINT-Workshops) und organisieren Berufsinformationsveranstaltungen speziell für Mädchen (Girls Day). Hierbei erhalten Mädchen die Möglichkeit, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennenzulernen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind.
- ✓ **ERFOLG:** Im Jahr 2023 konnten wir die ersten beiden Auszubildenden zur Chemikantin bei uns begrüßen.

- **ZIEL:** Eine ausgewogene Geschlechterquote in allen Abteilungen und Einrichtungen bei Kelheim Fibres.
- ✓ **UMGESETZTE MASSNAHME:** Unsere Werkfeuerwehr wurde 2022 für Frauen geöffnet.
ERFOLG: Inzwischen sind fünf Frauen in unserer Werkfeuerwehr aktiv.

3. Chancengleichheit bei der Einstellung:

Bei der Einstellung von Mitarbeitenden spielt das Geschlecht keine Rolle. Unsere Auswahlkriterien basieren ausschließlich auf den Anforderungen der jeweiligen Position und den Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags.

- *ZIEL:* Wir planen, detaillierte Daten zur Erfassung der Geschlechterverteilung beim Bewerbungsprozess und bei den Neueinstellungen zu erheben. Die Analyse dieser Daten soll der Identifizierung potenzieller Ungleichheiten dienen und gegebenenfalls die Einführung geeigneter Maßnahmen ermöglichen.

Unsere Stellenanzeigen sind immer genderneutral formuliert.

- *ZIEL:* Wir wollen in Stellenanzeigen künftig die große Bedeutung von Vielfalt und Diversität für uns als Unternehmen deutlich formulieren.

4. Inklusive Unternehmenskultur:

Wir haben Schulungsprogramme zur Unternehmenskultur, zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung sowie zur Förderung von (Geschlechter)Gleichstellung und von Vielfalt am Arbeitsplatz entwickelt.

- ✓ *UMGESETZTE MASSNAHME:* Seit 2022 sind bereits zwei verpflichtende Schulungen zur inklusiven Unternehmenskultur für alle Mitarbeiter über unsere E-Learning-Plattform verfügbar.
- *ZIEL:* Eine inklusive Unternehmenskultur soll weiter gefördert werden.

5. Work-Life-Balance:

Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine geschlechtsspezifische Herausforderung sein sollte, zeigt die empirische Erfahrung, dass es häufig Frauen sind, die eine doppelte Last tragen. Wir möchten zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, indem wir flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Optionen und individuelle Arbeitszeitvereinbarungen anbieten.

- *ZIEL:* Die Förderung der Familienfreundlichkeit soll in unserer Geschäftspolitik verankert werden. Weitere Maßnahmen zur Stärkung der Work-Life-Balance für unsere Mitarbeitenden sind für die Zukunft geplant.

Gender Equality Plan

Kelheim, September 2023



Dieser Gender Equality Plan wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um sicherzustellen, dass unsere Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung den sich ändernden Bedürfnissen unserer Belegschaft gerecht werden.

Kelheim, September 2023

Craig Barker, CEO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Craig Barker'.

Tobias Westner, Head of HR

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tobias Westner'.