

Richtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion in der Lohmann Tape Group





Vorwort

Botschaft des CEO

Bei Lohmann erkennen wir an, dass Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion nicht nur moralische Verpflichtungen sind, sondern auch entscheidend für unseren fortwährenden Unternehmenserfolg. Seit unserer Gründung im Jahr 1851 sind sozial verantwortliches und nachhaltiges Wachstum zentrale Werte, getragen von der Überzeugung, dass die Stärke eines Unternehmens in seinen Menschen liegt. Heute sind diese Prinzipien wichtiger denn je und motivieren uns, eine vielfältige Belegschaft und inklusive Unternehmenskultur zu fördern, die uns befähigt, uns anzupassen, zu innovieren und die Anforderungen eines globalen Marktes zu erfüllen.

Die Diversitäts-, Gleichberechtigungs- und Inklusionsrichtlinie von Lohmann ist eine Erweiterung unserer Kernwerte und unseres Engagements, ein gesünderes, produktiveres und ethisch solides Geschäftsumfeld aufzubauen. Sie spiegelt unsere Hingabe wider, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich jede Person, unabhängig von ihrer Herkunft, respektiert, geschätzt und befähigt fühlt, ihr volles Potenzial zu entfalten. Wir glauben, dass ein vielfältiges Team, geprägt von gegenseitigem Respekt und gemeinsamer Zielsetzung, Kreativität, Wachstum und nachhaltige Entwicklung fördert. Wenn Menschen ein echtes Zugehörigkeitsgefühl empfinden, bringen sie ihr Bestes ein, und gemeinsam können wir Außergewöhnliches erreichen.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt und aktiver Teilnehmer am United Nations Global Compact (UNGC) hat Lohmann globale Standards für Diversität und Inklusion angenommen. Diese Verpflichtungen bestätigen unsere Verantwortung, eine Kultur der Inklusivität, Gleichberechtigung und des Respekts zu fördern, und betonen, dass Diversität nicht nur eine Priorität der Gegenwart, sondern auch eine Vision für eine nachhaltige und widerstandsfähige Zukunft ist.

Diese Richtlinie repräsentiert unser gemeinsames Engagement für Inklusion als verbindenden Wert. Ich lade Sie herzlich ein, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion zu Ihrer persönlichen Verpflichtung zu machen, um unsere Mission zu stärken und ein wahrhaft inklusives Lohmann für kommende Generationen zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Jörg Pohlman



1. Präambel

Bei Lohmann sind Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion („DEI“) wesentliche Bestandteile unserer Mission, nachhaltiges und verantwortungsvolles Wachstum zu fördern. Im globalen Kontext reflektieren diese Werte nicht nur unsere gesellschaftliche Verantwortung, sondern befähigen uns auch, uns verändernden Märkten anzupassen und Innovationen voranzutreiben. Indem wir DEI in der Unternehmenskultur und -strategie verankern, schaffen wir eine Grundlage für Resilienz und langfristigen Erfolg. Diese Richtlinie skizziert, wie wir sicherstellen, dass DEI-Prinzipien in unsere täglichen Abläufe integriert werden.

2. Zielsetzung

Zweck dieser Richtlinie ist es, DEI-Prinzipien in die Kultur, Prozesse und Praktiken von Lohmann zu integrieren. Wir streben danach, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem jeder Mensch unabhängig seiner Herkunft einzigartige Fähigkeiten und Perspektiven einbringen kann. Dieser Ansatz unterstützt unser Engagement für Fairness, Respekt und nachhaltiges Wachstum.

3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeitenden (Führungskräfte, Geschäftsführer, Leitende und sämtliche Mitarbeitende aller Lohmann-Gesellschaften weltweit). Darüber hinaus gilt sie auch für Personen, die funktional gleichgestellt sind, wie beispielsweise Vertragsarbeitnehmende. Ihre Anwendung erfolgt durch die zuständigen Führungsgremien oder Geschäftsführer der jeweiligen Gesellschaft.

4. Lokale Anpassung

Bei der Umsetzung dieser Richtlinie in den internationalen Einheiten von Lohmann sind geltende nationale und supranationale Gesetze einzuhalten sowie lokale kulturelle Praktiken und ggf. Rechte anerkannter Mitarbeitervertretungen zu berücksichtigen. Notwendige Anpassungen müssen in Abstimmung mit dem Herausgeber der Richtlinie erfolgen, um die Übereinstimmung mit den Standards von Lohmann sicherzustellen. In Deutschland sind insbesondere deutsche und supranationale Rechtsvorschriften sowie bestehende Tarifvereinbarungen und Mitbestimmungsrechte zu berücksichtigen.

5. Definitionen

Unter „**Diversität**“ versteht man die Anerkennung und die Wertschätzung individueller Unterschiede. Es geht darum, ein Umfeld zu fördern, in dem eine Reihe von Perspektiven, Hintergründen und Erfahrungen vertreten sind, um eine Kultur der Kreativität und Innovation zu schaffen. Dazu gehören unter anderem Unterschiede in Bezug auf Ethnie, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Bildung, Familienstand, Sprache und Erfahrung. Ein vielfältiges Umfeld legt Wert auf unterschiedliche Standpunkte und ermöglicht es jedem, einen einzigartigen Beitrag zu den Zielen der Organisation zu leisten.



„**Gleichberechtigung**“ bezieht sich auf die Verpflichtung, faire Behandlung, Zugang und Chancen zu gewährleisten, indem systemische Barrieren und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden. Es wird anerkannt, dass nicht alle Menschen die gleichen Ausgangsbedingungen haben und aufgrund von Faktoren wie Ethnie, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sozialem Hintergrund vor besonderen Herausforderungen stehen können.

Im Gegensatz zur Gleichheit, bei der alle Menschen gleichbehandelt werden, geht es bei der Gleichberechtigung um die Umsetzung von Strategien und Lösungen zur Beseitigung von Teilnahmehindernissen, die es jedem ermöglichen, sein volles Potenzial auszuschöpfen, und um die Förderung einer Arbeitsplatzkultur, die auf Fairness und gerechten Ergebnissen beruht.

„**Inklusion**“ bedeutet, eine Kultur zu schaffen, in der sich jeder Einzelne willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlt. Sie geht über die Diversität hinaus, indem sie ein Umfeld fördert, in dem Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund aktiv teilnehmen und sich entfalten können. Echte Inklusion erfordert das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile und die Verpflichtung, diese zu bewältigen, um sicherzustellen, dass jeder seinen vollen Beitrag leisten kann und sich innerhalb der Organisation zugehörig fühlt.

6. Verpflichtungen

Diversität leben

Wir verpflichten uns, Diversität in all ihren Formen anzuerkennen, zu respektieren und zu integrieren. Wir schätzen Dimensionen wie Ethnie, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Glaube, Bildung, Familienstand, Kultur, Sprache und Erfahrung. Wir sind bestrebt, ein integratives Umfeld zu fördern, in dem sich jeder Einzelne wertgeschätzt, unterstützt und gestärkt fühlt. Dieses Engagement stärkt unsere Organisation und ermöglicht es uns, das Potenzial unserer vielfältigen Belegschaft voll auszuschöpfen.

Chancengleichheit sicherstellen

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitende ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft und Nationalität, ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung einen fairen Zugang zu Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass jeder Einzelne mit besonderen Herausforderungen und systembedingten Hindernissen konfrontiert sein kann, und wir verpflichten uns, diese anzugehen, indem wir Wege schaffen, die jedem einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Unser Ansatz gewährleistet, dass Entscheidungen auf der Grundlage von Verdiensten und Beiträgen getroffen werden, während gleichzeitig ein integratives und unterstützendes Umfeld geschaffen wird, das Fairness und gleiche Ergebnisse fördert.

Diskriminierungsfreier Arbeitsplatz

Wir sind bestrebt, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von Diskriminierung, Belästigung und jeder anderen Form von Ausgrenzung ist. Dazu gehört auch die Verhinderung von Mikroaggressionen, die Auseinandersetzung mit impliziten Vorurteilen und die Sicherstellung, dass unser Arbeitsplatz nicht nur allen einschlägigen Gesetzen entspricht, sondern auch führend in der Förderung ethischer Praktiken ist.



Inklusive Führung

Wir sind uns des Einflusses von Führungskräften auf unsere Organisationskultur bewusst und verpflichten uns, Führungskräfte zu entwickeln, die nicht nur einen vielfältigen Hintergrund haben, sondern auch in integrativen Führungspraktiken geschult sind. Dazu gehören regelmäßige Schulungen und Beurteilungen, um sicherzustellen, dass unsere Führungskräfte in der Lage sind, ein integratives Umfeld zu führen.

Förderung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir sind bestrebt, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in allen Bereichen unserer Organisation kontinuierlich zu verbessern. Unser Ansatz umfasst die aktive Überwachung von systemischen Barrieren und Ungleichheiten, die innerhalb unserer organisatorischen Prozesse bestehen können, und die Festlegung geeigneter Maßnahmen, um auf identifizierte Bereiche zu reagieren.

Kontinuierliche Verbesserung

Wir sind uns bewusst, dass sich die Landschaft der Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion ständig weiterentwickelt, und verpflichten uns daher zu ständigem Lernen und zur Anpassung unserer Richtlinien und Praktiken. Wir holen das Feedback unserer Mitarbeitenden ein und überprüfen unsere DEI-Initiativen regelmäßig, um sicherzustellen, dass sie effektiv und relevant bleiben.

7. Unsere Schwerpunkte in den Bereichen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion

Altersvielfalt bringt eine Reihe von Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten verschiedener Generationen zusammen. Mit bis zu vier Generationen in der Belegschaft, von denen jede ihre eigenen Bedürfnisse und Lebenssituationen hat, weiß Lohmann, wie wichtig es ist, ein integratives Umfeld zu schaffen, das die Beiträge aller Altersgruppen wertschätzt.

Durch die Anerkennung der Vorteile von altersgemischten Teams und die Unterstützung des Wissenstransfers stellt Lohmann sicher, dass Mitarbeitende in jeder Phase ihrer Karriere erfolgreich sein können. Darüber hinaus bereitet dieser Ansatz das Unternehmen auf ein nachhaltiges Talentmanagement und eine Nachfolgeplanung vor und fördert so den langfristigen Unternehmenserfolg.

Unterschiedliche ethnische Hintergründe und Nationalitäten bieten ein immenses Potenzial für Lohmann, indem sie unterschiedliche Perspektiven und Fähigkeiten in unser Unternehmen einbringen. Wir sind bestrebt, ein integratives Umfeld zu schaffen, das Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen wertschätzt und integriert, damit sich alle sichtbar und respektiert fühlen. Durch die Akzeptanz dieser Vielfalt steigert Lohmann seine Innovationskraft und verbessert seine Fähigkeit, Herausforderungen effektiv zu meistern, sich an Veränderungen anzupassen und auf die sich verändernden globalen Anforderungen zu reagieren.

Religiöse Überzeugungen und Weltanschauungen tragen zur Vielfalt der Unternehmenskultur bei Lohmann bei. Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu fördern, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohl fühlen, wenn sie ihren Glauben praktizieren. Lohmann unterstützt einen inklusiven Arbeitsplatz, der die unterschiedlichen spirituellen und kulturellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden schätzt und respektiert und so gegenseitiges Verständnis und Respekt innerhalb des gesamten Unternehmens fördert.



Geschlecht und geschlechtliche Identität (“Gender”) spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung eines Arbeitsplatzes, an dem Menschen aller Geschlechter und Gender geschätzt und respektiert werden. Die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und die Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen unterstützen eine integrative Kultur, die das Engagement der Mitarbeitenden und die Innovation fördert. Durch die Fokussierung auf die Geschlechter- und Genderdiversität will Lohmann die Repräsentation in Führungspositionen verbessern, gleiche Chancen in allen Abteilungen gewährleisten und die berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden fördern. Mit diesem Engagement unterstreicht Lohmann sein Bestreben, ein vielfältiges Umfeld zu schaffen, in dem jeder zum Erfolg des Unternehmens beitragen kann, was letztlich zu einem nachhaltigen Unternehmenswachstum führt.

Sexuelle Orientierung ist ein wesentlicher Bestandteil der Identität jedes Einzelnen, und Lohmann setzt sich für die Förderung eines Arbeitsumfelds ein, in dem sich alle frei fühlen, sie selbst zu sein. Wir glauben, dass eine offene und integrative Haltung gegenüber allen sexuellen Orientierungen das Wohlbefinden, die Motivation und die Produktivität steigert. Durch die Förderung eines Umfelds, das von Respekt und Akzeptanz geprägt ist, stellt Lohmann sicher, dass kein Mitarbeiter das Bedürfnis hat, irgendeinen Aspekt seiner persönlichen Identität zu verbergen, sodass alle einen uneingeschränkten Beitrag zu unserem gemeinsamen Erfolg leisten können.

Behinderung ist ein wichtiger Aspekt der Diversität, und bei Lohmann bemühen wir uns, einen zugänglichen und integrativen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen uneingeschränkt teilnehmen können. Unser Ziel ist es, faire Chancen zu bieten, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz zu treffen und das Bewusstsein für den Umgang mit Barrieren zu stärken. Durch die Förderung eines Umfelds, das von Respekt und Unterstützung geprägt ist, wollen wir sicherstellen, dass jeder Einzelne seine Fähigkeiten und Talente einbringen kann.

8. Verpflichtungen erfüllen

Die DEI-Politik bei Lohmann liegt in den Händen des Executive Boards, wodurch sichergestellt wird, dass sie auf höchster Führungsebene priorisiert und verankert wird. Die Umsetzung wird gemeinsam von Global Human Resources und dem Global Sustainability Office gesteuert, um die Integration in der gesamten Organisation voranzutreiben.

Die Rechtsabteilung sorgt für die Einhaltung der Standards in Bezug auf Ausrichtung, Compliance und Governance. Dieser Ansatz integriert DEI in unsere Kernstrategien und -praktiken und spiegelt unser Engagement für einen integrativen und vielfältigen Arbeitsplatz wider.

Die folgenden Maßnahmen dienen als Leitlinien für die nachhaltige Integration von DEI in der gesamten Organisation.

Führung und Verantwortlichkeit

- **Ziele und Strategien:** Wir verpflichten uns, DEI auf den höchsten Führungsebenen Priorität einzuräumen, wobei die Global Human Resources und Global Sustainability Offices aktiv Ziele und Strategien festlegen, die Lohmanns Engagement für Inklusion widerspiegeln. Im internationalen Kontext werden diese Abteilungen die juristischen Einheiten bei der Entwicklung lokaler Ziele und Strategien unterstützen, die auf die aktuellen Realitäten und lokalen Bedingungen zugeschnitten sind und praktische, erreichbare Fortschritte bei der Umsetzung von DEI-Zielen gewährleisten.

Richtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung & Inklusion in der Lohmann Tape Group



- **Datenanalyse:** Wir verpflichten uns zu einer systematischen Sammlung und Analyse von Daten zur Diversität in der Belegschaft, einschließlich der Einstellungs-, Weiterbeschäftigungs- und Beförderungsquoten von unterrepräsentierten Gruppen. Diese Analyse hilft dabei, Trends zu erkennen, die Fortschritte im Vergleich zu den erklärten Diversitätszielen zu messen und verbesserungsbedürftige Bereiche aufzuzeigen.
- **Transparente Berichterstattung:** Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts und weiterer Kommunikationskanäle wird jährlich über die Errungenschaften und Herausforderungen des DEI im Laufe des Jahres berichtet. Dieser Bericht wird allen Stakeholdern zugänglich sein und als transparenter Bericht über unsere Fortschritte bei der Schaffung eines vielfältigeren und integrativeren Arbeitsplatzes dienen.

Umsetzung und strategische Ausrichtung

- **Ausbildung:** Lohmann erkennt die Bedeutung von Schulungen zu DEI-Themen für seine Mitarbeitenden an, um das Bewusstsein zu fördern und eine Grundlage für eine integrative Kultur zu schaffen.
- **Vermeidung unbewusster Vorurteile:** Wir fördern aktiv die DEI-Prinzipien, indem wir sie in unsere HR-Prozesse einbetten, um unbewusste Vorurteile abzubauen und die Gleichberechtigung in jeder Phase der Mitarbeiterentwicklung, einschließlich Einstellung, Karriereentwicklung und Nachfolgeplanung, einzubeziehen.

Kommunikation und Vernetzung

- **Sichtbarkeit:** Wir setzen uns für eine bessere Sichtbarkeit unterrepräsentierter Gruppen ein
- **Verbindungen:** Wir setzen uns dafür ein, dass die Verbindungen zu internen und externen DEI-Gemeinschaften durch aktive Teilnahme an verschiedenen Arbeitsgruppen aufrechterhalten werden, um ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen, das mit dieser Politik im Einklang steht.

9. Richtlinienüberprüfung

Diese Richtlinie ist Eigentum des Executive Boards und wird jährlich überprüft. Alle Aktualisierungen werden den zuständigen Teams mitgeteilt, um die Anpassung und den kontinuierlichen Fortschritt zu gewährleisten.

Genehmigt durch den Vorstand der Lohmann Tapes Group

Neuwied, April 8, 2025

Dr. Jörg Pohlman
CEO

Dr. Carsten Herzhoff
COO



Lohmann GmbH & Co. KG
Irlicher Straße 55
56567 Neuwied / Germany
Phone: +49 2631 34-0
info@lohmann-tapes.com
www.lohmann-tapes.com