

# KGAL GRUPPE DIVERSITÄT & INKLUSION

KGAL Gruppe  
Tölzer Straße 15  
82031 Grünwald / München  
Germany

22.12.2020



## DIVERSITÄT & INKLUSION – UMGANG UND VERPFLICHTUNG DER KGAL GRUPPE

---

Diversität und Inklusion fördern Produktivität, Kreativität und Innovation in der KGAL Gruppe. Wir verpflichten uns, Vielfalt und Inklusion zu unterstützen und sicherzustellen, dass es in unserem Unternehmen keine Diskriminierung gibt. Wir möchten, dass jeder Mitarbeiter\*in ein respektiertes und produktives Mitglied unseres Unternehmens ist.

Diese Richtlinie ist ein Rahmenwerk für Gleichberechtigung und Fairness aller Mitarbeiter\*innen. Sie untermauert unsere Verpflichtung, nicht aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, einschließlich Lebenspartnerschaften, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, nationaler Herkunft, Religion, Glauben oder sexueller Orientierung diskriminiert zu werden. Wir wenden uns gegen alle Formen von Diskriminierung. Alle Mitarbeiter\*innen, ob Teilzeit, Vollzeit oder befristet, werden fair und mit Respekt behandelt. Die Einstellung von Mitarbeiter\*innen erfolgt auf Grundlage von Eignung und Fähigkeit. Aufstiegsmöglichkeiten, Schulungen oder anderen Leistungen erfolgen ebenfalls auf der Grundlage von Eignung und Fähigkeiten. Alle Mitarbeiter\*innen werden ermutigt, ihr volles Potenzial zu entwickeln, und die Talente und Ressourcen der Belegschaft werden vollständig genutzt, um die Kreativität und damit den Erfolg des Unternehmens zu maximieren.

Als ersten Schritt hat die KGAL im Jahr 2017 die "Charta der Vielfalt" unterzeichnet, um ein klares Signal zu setzen, dass es keinen Platz für Diskriminierung jeglicher Art in unserem Unternehmen gibt. Zudem wurde ein Change-Management-Projekt initiiert, das die gesamte Führungs- und Unternehmenskultur und damit auch den Aspekt der Diversität berücksichtigt. Das KGAL 5.0 Programm bietet unseren Mitarbeitern\*innen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit, Diversität, Service und Weiterbildung, eine Vielzahl von Vorteilen wie z. B. mobiles Arbeiten, Empowerment, etc. Für die Mitarbeiter\*innen der KGAL wurden einzelne Projekte wie z.B. mobiles Arbeiten und ein breites Sportangebot zur körperlichen und geistigen Gesunderhaltung implementiert. Teil des KGAL 5.0-Programms ist das fortlaufende Projekt "Balanced Working", das einen individuellen Zugang zu Angeboten in den Bereichen Gesundheitsschutz, Informationsveranstaltungen, Schulungen und persönliche Beratung bietet. Seit Juli 2018 stellt die KGAL zudem ein Employee Assistance Program (EAP) zur Verfügung, das die Möglichkeit bietet, berufliche, private und gesundheitliche Probleme in anonymen Gesprächen mit qualifizierten Experten anzusprechen und zu lösen.

Ziel dieser Programme ist es - neben der Sicherung der Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen - die Attraktivität der KGAL als Arbeitgeber zu steigern. Wir überprüfen die Programme regelmäßig, um sie an die sich ändernden Bedürfnisse unserer Mitarbeiter\*innen anzupassen. Die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren belegt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Der Verhaltenskodex („Code of Conduct“) der KGAL legt fest, dass Benachteiligungen im Arbeitsumfeld, die sich auf die Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter, das Geschlecht oder die sexuelle Identität beziehen, nicht toleriert werden. Interne und externe Anlaufstellen, wie z.B. der Betriebsrat der KGAL, stehen den Mitarbeitern\*innen für Beschwerden u.a. über Diskriminierungen oder Beschwerden im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) jederzeit zur Verfügung.

Die KGAL-Gruppe setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie für Vielfalt - unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und sexueller Orientierung - auf allen Ebenen ein. Alle Mitarbeiter\*innen werden während ihrer beruflichen Laufbahn im Unternehmen gefördert und aktiv bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützt, z.B. durch Jahresziele, Seminare und Workshops, Mentorenprogramme. Bei den angebotenen Personalentwicklungsmaßnahmen wird darauf geachtet, dass alle KGAL-Mitarbeiter\*innen fair und gleichberechtigt behandelt werden.

## DIE KGAL-GRUPPE VERPFLICHTET SICH ZU:

- Wir wollen der bevorzugte Arbeitgeber für die talentiertesten und qualifiziertesten Mitarbeiter\*innen unserer Branche sein, unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, einschließlich Lebenspartnerschaften, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, nationaler Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung.
- Wir überprüfen regelmäßig alle unsere Beschäftigungs-/Einstellungspraktiken und -verfahren, um sicherzustellen, dass sie fair und geeignet sind, die besten Talente zu identifizieren, einzustellen und zu halten.
- Wir identifizieren Handlungsfelder und ergreifen Möglichkeiten, um Vielfalt und Inklusion zu erhöhen.
- Wir schaffen eine Umgebung, in der individuelle Unterschiede und die Beiträge aller Mitarbeiter anerkannt und geschätzt werden.
- Wir beobachten, in Übereinstimmung mit den nationalen Datenschutzbestimmungen, kontinuierlich Angaben zu Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Behinderung, religiöser Überzeugung und anderen Merkmalen unserer Belegschaft und Bewerber\*innen um unsere Bemühungen zur Förderung von Vielfalt und Integration auf eine verlässliche Basis zu stellen.
- Wir fokussieren uns auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen. Wir streben danach, dass jeder Mitarbeiter in einer Umgebung arbeiten kann, die Würde und Respekt für alle fördert. Wir bauen flexibles Arbeiten weiter aus, um unsere Mitarbeiter in allen Lebensphasen zu unterstützen.
- Wir tolerieren keine Form von Einschüchterung, Mobbing oder Belästigung.
- Wir stellen sicher, dass Schulungen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter\*innen möglich sind.
- Wir definieren innerhalb der nächsten 12 Monate KPIs für Vielfalt und Inklusion und berichten diese jährlich.

Wir werden den Erfolg dieser Richtlinie regelmäßig überwachen und unsere Fortschritte mindestens einmal im Jahr überprüfen. Frau Julia Küsters, Leiterin der Personalabteilung, ist für die Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich. Diese Richtlinie wird von der Geschäftsleitung des Unternehmens in vollem Umfang unterstützt. Verstöße gegen diese Richtlinie werden als Fehlverhalten angesehen und führen fallabhängig zu disziplinarischen Maßnahmen.

*"Mit der Einführung der Richtlinie zu Diversität & Inklusion der KGAL Gruppe verpflichten wir uns zu Respekt, Toleranz, Chancengleichheit und der Wertschätzung von Vielfalt und betrachten sie als Leitlinie für unser Verhalten nach innen und außen. Um Veränderungen und Verbesserungen zu erreichen, ist jeder bei der KGAL aufgefordert, aktiv zu werden."*

**Gert Waltenbauer, CEO, KGAL GRUPPE**

