2022年5月17日

促进汉高内部的性别多元化  
汉高力争到2025年实现性别均等

* **确定到2025年实现所有管理岗位性别均等的宏伟目标**
* **公司的管理岗位中，女性目前占比38%**
* **促进企业多元化、公平性和包容性的综合行动计划及措施**

杜塞尔多夫——汉高宣布力争到2025年实现所有管理岗位性别均等。这将使得公司在高级管理层以及中级和初级管理层的女性占比都得到显著提升。在这一宏伟目标的指导下，汉高明确承诺将成为一家更具多元化、公平性与包容性的公司，并落实了具体的目标和行动。

汉高首席执行官卡斯滕·诺贝尔（Carsten Knobel）表示：“在汉高，确保人人机会平等、采纳各种多元化标准是我们的企业责任。我们深信，性别多元化对我们未来的业务成功起着关键作用。汉高的目标性增长战略议程建立在协作文化和赋能员工的基础上。拥抱多元化与强化包容性文化至关重要。正因为这些不同，让我们能够有效协作、采纳不同观点并相互促进发展。”

近年来，汉高管理岗位上的女性比例稳步提升。如今，这一比例已达38%。“我们已经取得切实的进展，但还需更加努力。在所有管理岗位实现性别均等，这确实是一项大工程。汉高全心致力于进一步加快步伐，通过具体的项目和行动，充分释放多元化潜力。”汉高首席人力资源官西尔维·尼科尔（Sylvie Nicol）说，“我们将培养更具包容性的心态与关系，建立更加公平透明的企业架构和工作流程。”

**提高性别多元化的行动计划**

为了力争提高性别多元化，汉高将进一步优化整个职业生命周期中的方案和措施，包括从员工招聘到员工发展与留任。这将涵盖具有性别包容性的招聘和人才吸引政策、全面监管的晋升和继任计划的、密集的内部多元文化培训、无意识偏见培训以及包容性项目、拓展新的工作形式，如共享或兼职领导岗位，以及进一步利用汉高为全球多元化创建的众多指导与交流项目。

**多元化、公平性、包容性**

2007年，汉高成为首批专注于建立全球多元化团队的德国DAX指数公司之一。今天，多元化、公平性和包容性（DEI）已经深深扎根于公司战略和企业文化当中。进一步提高性别多元化是公司整体多元化战略中的关键一环。该战略旨在让来自不同国家和民族、具有不同性取向、残障、或者属于不同年龄段的员工都能在一起工作。汉高希望能在所有这些方面取得重大进展。为了将这一理念扎根于公司的所有领域，并将其付诸实践，汉高还建立了覆盖全公司的DEI网络，在各部门和地区协作并进。

关于汉高

汉高在全球范围内经营均衡且多元化的业务组合。通过强大的品牌、卓越的创新和先进的技术，公司在工业和消费领域的三大业务板块中确立了领先地位。汉高粘合剂技术业务部是全球粘合剂市场的领导者，服务于全球各行各业。在洗涤剂及家用护理以及化妆品/美容用品两大业务板块中，汉高也在各国市场和众多应用领域中具有领先地位。公司成立于1876年，迄今已有140多年光辉历史。2021年，汉高实现销售额逾200亿欧元，调整后营业利润达27亿欧元左右。汉高在全球范围内约有5.2万名员工，在强大的企业文化、共同的企业目标与价值观的引领下，他们融合为一支热情、多元化的团队。作为企业可持续发展的表率，汉高在许多国际性指数和排行榜中名列前茅。汉高的优先股已列入德国DAX指数。更多资讯，敬请访问[www.henkel.com](file:///C:\Users\fischerl\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\2MGCYH4Y\www.henkel.com)。

**媒体联系人**

**Liki Qin秦莉佳**

电话: +86 21 2891 4386

邮件: liki.qin@henkel.com