



IP INCLUSIVE
Senior Leaders' Pledge



**David Louis, Nationaler Leiter für Markenabteilung
Formalitäten**



Ich verpflichte mich	Ich werde demonstrieren, dass ich
eine sichtbare und proaktive Führungsrolle zu übernehmen, um D&I in meiner Organisation zu verbessern	<ul style="list-style-type: none">• mich als nationaler Leiter für Markenformalitäten verpflichte, meine Rolle zu nutzen, um Diversität und Inklusion innerhalb des Support-Teams von HGF zu fördern• ein sicheres, integratives Arbeitsumfeld fordere• sicherstelle, dass die Rekrutierung auf der Grundlage der Fähigkeiten und des Verdienstes erfolgt• schlechtes Verhalten in Frage stelle und dasselbe innerhalb meines Teams fördere• meine Rolle nutze, um Aktivitäten und Botschaften zu Diversität und Inklusion bei allen Stakeholdern zu fördern• alle Initiativen, die im gesamten Unternehmen entstehen, aktiv unterstütze und alle Initiativen in Frage stelle, die meiner Meinung nach kein integratives Umfeld oder einen sicheren Raum fördern
D&I auf höchster Ebene ernst zu nehmen	<ul style="list-style-type: none">• die Diversität als Teil des Einstellungsprozesses und der jährlichen Beurteilungsgespräche des Teams fördere• fordere, dass D&I als spezifischer Diskussionspunkt in die Mitarbeitergespräche aufgenommen wird, um allen Mitarbeitern zu zeigen, dass dies sowohl wesentlich ist als auch in direktem Zusammenhang mit ihrem eigenen Fortkommen steht
D&I in der gesamten Organisationskultur zu verankern und wertzuschätzen	<ul style="list-style-type: none">• fordere, dass eine D&I-Prüfung als spezifische Bedingung in den Prozess der Richtlinienüberprüfung und in die Genehmigungsformulare des Vorstands

	<p>aufgenommen wird. Die grundlegende Frage ist: Ist diese Firmenpolitik/Entscheidung positiv/negativ oder neutral in Bezug auf D&I. Im Falle eines negativen Ergebnisses sollte die Firmenpolitik geändert werden. Im Falle eines neutralen Ergebnisses sollte die Entscheidung zur zweiten Überprüfung zurückgegeben werden, um zu sehen, ob es Bereiche gibt, die geändert werden können, um sie positiv für D&I zu gestalten</p>
<p>in der gesamten Organisation Vertrauen und sichere Räume zu schaffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • offene Diskussionen über Diversität und Diskriminierung in privaten Gesprächen mit Mitarbeitern ermutigen
<p>mich und meine Kollegen über D&I-Themen zu informieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aktiv nach ehrlichem Feedback und Meinungen des Teams und zukünftiger Teammitglieder darüber suchen, wie das Unternehmen und ich selbst auf dem Weg zur Gleichberechtigung vorankommen
<p>meine Privilegien zu teilen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • alle Managemententscheidungen, an denen ich beteiligt bin, prüfen, um festzustellen, ob sie uns unseren Zielen in Bezug auf Diversität und Gleichberechtigung näher bringen oder davon abbringen, und diejenigen in Frage stellen, die entweder statisch oder negativ sind
<p>auf Gerechtigkeit zu bestehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • gegen mangelnde Diversität im Einstellungsprozess vorgehen und sicherstellen, dass Gehaltsüberprüfungen, Bonusüberprüfungen und Beurteilungen in meinem Team so transparent und leistungsorientiert wie möglich sind
<p>eng mit der Personalabteilung und/oder Kollegen aus dem Management zusammenzuarbeiten, um dies zu erreichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • D&I als festen Tagesordnungspunkt in meine wöchentlichen HR-Meetings aufnehmen

Ihr Name: David Louis

Stellenbezeichnung: Nationaler Leiter für Markenformalitäten

Datum 27.07.2021

Unterschrift:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David Louis', written in a cursive style.