

Menschenrechte

Grundsatzerklärung



Über die DANX Carousel Gruppe

Die DANX Carousel Group (im Folgenden "die Gruppe", "wir", "unser") ist ein Spezialist für zeitkritische Logistikdienstleistungen mit starken Positionen in Großbritannien, Irland, den Benelux-Ländern, der DACH-Region, der iberischen Halbinsel, den nordischen Ländern, dem Baltikum und Polen.

Die Gruppe ist der umfassende Partner für Logistik- und Lieferkettendienstleistungen wie zeitkritische Ersatzteildistribution, Lagerhaltung, letzte Meile, Linienverkehr, Batterielogistik, Zollabfertigung und mehr. Die Gruppe besteht aus DANX, DANX ILS, UT, TBS, Fomab, TLS Group, Carousel, Alltrans, Logik International Logistics und LPR.

Unsere Werte umfassen unser Engagement für Fürsorge, Lernen und Eigenverantwortung und sind in unsere tägliche Arbeit eingebettet.

Wir unterstützen



die 10 Prinzipien des UN GLOBAL COMPACT

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen unterstützen und achten den Schutz international anerkannter Menschenrechte.

Prinzip 2: Unternehmen stellen sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen oder diese begünstigen.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen wahren die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Prinzip 4: Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit werden abgeschafft.

Prinzip 5: Kinderarbeit wird grundsätzlich nicht geduldet.

Prinzip 6: Unternehmen setzen sich aktiv für Chancengleichheit ein und verhindern Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7: Unternehmen gehen Umweltprobleme mit einer vorausschauenden und verantwortungsvollen Haltung an.

Prinzip 8: Unternehmen treten aktiv für ein größeres Umweltbewusstsein ein.

Prinzip 9: Unternehmen entwickeln umweltfreundliche Technologien und treiben diese voran.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10: Unternehmen treten entschieden gegen jede Art von Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Internationale Arbeits - Organisation

Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

- (1) Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.
- (2) Die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit.
- (3) Die tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit.
- (4) Die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG GOALS



Ziel 5 - Gleichstellung der Geschlechter



Ziel 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Ziel 13 - Klimapolitik

Geltungsbereich der Richtlinie

Der Geltungsbereich der **Menschenrechtsrichtlinie** erstreckt sich auf alle Stakeholder-Gruppen, sowohl auf die vor- als auch auf die nachgelagerten Bereiche der Wertschöpfungskette, einschließlich des Managements, der Beschäftigten, der Vertragsarbeiter, der Zulieferer und der Partner aller Unternehmen der Gruppe sowie der Tochterunternehmen, die sich im Besitz der DANX Carousel Group befinden und von ihr in allen Regionen und Ländern betrieben werden, sowie auf die breiteren Gemeinschaften, in denen sie tätig ist und mit denen sie wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen verbindet.

Dieser Inhalt umreißt die Danx Carousel Group in Bezug auf Berichterstattung und Transparenz im Einklang mit nationalem und internationalem Recht, den Prinzipien 1 und 2 der UN-Leitlinien, der IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den gesetzlichen Anforderungen sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Der Inhalt dieser Richtlinie beschreibt, wie Verstöße gemeldet werden können und welche Folgen sie haben. Wir verpflichten uns, Schulungen durchzuführen und das Bewusstsein für den Inhalt der Richtlinie zu schärfen sowie die Transparenz der Berichterstattung und der Überwachung dieser Richtlinie zu gewährleisten.

Wir erwarten von unseren Zulieferern und Vertragspartnern, dass sie diese Richtlinie ebenfalls achten und respektieren. Dies spiegelt sich in unserem Verhaltenskodex für Zulieferer wider, der auf unseren Websites zu finden ist:

<https://lpr.de/>, <https://www.danxcarousel.com>, Nordics: <https://www.danx.com/> und für Westeuropa: <https://www.carousel.eu/en/>

Unsere Verpflichtung

Die DANX Carousel Group verpflichtet sich, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und Einblicke in ihre Stakeholder in Bezug auf die **Menschenrechte** zu gewinnen, wie sie in den Grundsätzen 1 und 2 der UN-Leitprinzipien, dem fünften und achten SDG¹-Ziel, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen definiert und übernommen wurden.

Wir verpflichten uns zu einem unvoreingenommenen Dialog und zur Durchsetzung dieser Grundsätze im Bereich der **Menschenrechte** gegenüber unseren Beschäftigten und der

¹ SDG – Sustainable Development Goal

breiteren Gemeinschaft von Interessengruppen und Partnern, mit denen wir zusammenarbeiten.

Ziele der Menschenrechtsrichtlinie

Das Ziel dieser Richtlinie ist es:

- alle Formen von Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art innerhalb des Unternehmens und bei seinen Stakeholdern **zu verhindern und aufzudecken**.
- **Bewusstsein, Anleitung und Schulung** bereitzustellen für alle relevanten internen und externen Stakeholder über angemessenes Verhalten im Zusammenhang mit dieser Richtlinie.
- einen **Mechanismus zur Reaktion auf Verstöße** zu etablieren, um einen offenen und unvoreingenommenen Dialog mit allen Stakeholdern über die Bekämpfung von Bestechung und Korruption zu führen.
- Sicherstellung der Einhaltung und Beachtung aller einschlägigen nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und Regelungen im Bereich der Menschenrechte.
- Verstöße gegen diese Politik zu überwachen und zu melden.

Integrität und Transparenz sind von grundlegender Bedeutung für unser Geschäft, und wir vertreten eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeder Form von Menschenrechtsverletzungen, unabhängig davon, ob sie von Beschäftigten oder von Dritten begangen werden, die für oder im Namen der Gruppe handeln.

a) Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Die DANX Carousel Group lehnt jede Form von Diskriminierung oder Belästigung ab und ist bestrebt, ein integratives Arbeitsumfeld für alle ihre Stakeholder zu schaffen, in dem Chancengleichheit unabhängig von der sozialen Identität großgeschrieben wird und beschäftigungsbezogene Entscheidungen – von der Einstellung bis zur Kündigung und Pensionierung – ausschließlich auf rechtmäßigen, nicht diskriminierenden Kriterien wie Leistung und Potenzial, Qualifikation und Erfahrung beruhen.

Die Gruppe ist bestrebt, ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, das die Vielfalt, Gleichberechtigung und Einbeziehung ihrer Beschäftigten und der breiteren Stakeholder-Gemeinschaft, mit der sie zusammenarbeitet, wertschätzt, und darf keine Diskriminierung aufgrund von Unterscheidungsmerkmalen wie Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung vornehmen oder dulden. Von unseren Partnern, mit denen wir zusammenarbeiten, erwarten wir, dass sie dies ebenso

handhaben, wie es in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und unserer Richtlinie zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration zum Ausdruck kommt.

b) Zwangsarbeit

Die Gruppe duldet keinerlei Zwangs- und Pflichtarbeit und lehnt diese ab, einschließlich Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Sklavenarbeit oder Menschenhandel. Die Arbeitnehmer/innen müssen sich frei bewegen und ihren Arbeitsplatz nach Beendigung der Arbeitszeit verlassen können. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie dies genauso handhaben, wie es in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten steht.

c) Kinderarbeit

Die Gruppe duldet unter keinen Umständen die Anstellung von Kinderarbeit. Alle gesetzlichen Beschränkungen für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren müssen eingehalten werden. Jüngere Arbeitnehmer/innen können im Rahmen von vom Unternehmen genehmigten, kurzfristigen Praktika, Lehrstellen oder Berufserfahrungsprogrammen beschäftigt werden, dürfen aber niemals Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden oder ihre Ausbildung behindern könnten. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie dies genauso handhaben, wie es in unserem Verhaltenskodex für Zulieferer steht.

d) Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die Gruppe respektiert das Recht der Beschäftigten, eine Gewerkschaft oder eine andere Organisation ihrer Wahl zu gründen oder ihr beizutreten und Tarifverhandlungen zur Unterstützung ihrer gemeinsamen Interessen zu führen, wobei die Meinungs- und Vereinigungsfreiheit ohne Angst vor Strafmaßnahmen wie Einschüchterung, Belästigung oder Kündigung gewährt wird.

e) Belästigung

Die Gruppe verpflichtet sich, alle Beschäftigten und Interessengruppen mit Würde und Respekt zu behandeln und die Chancengleichheit zu fördern. Belästigung ist jedes unangemessene oder unwillkommene Verhalten, von dem vernünftigerweise erwartet werden kann, dass es eine andere Person beleidigt oder erniedrigt, oder das als solches wahrgenommen werden kann. Belästigungen jeglicher Art aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Fähigkeiten, des Aussehens, der ethnischen Zugehörigkeit, der Ethnie, der

nationalen Herkunft, der politischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder aus anderen Gründen sind bei der DANX Carousel Group verboten.

f) Arbeitszeiten, Leistungen und faire Löhne

Die Gruppe hält sich an die geltenden nationalen und internationalen Gesetze oder Branchenstandards in Bezug auf Arbeitszeiten, Sozialleistungen und faire Löhne.

Wir stellen sicher, dass alle Beschäftigten pünktlich bezahlt werden, und machen deutlich, auf welcher Grundlage die Beschäftigten bezahlt werden. Alle Beschäftigten haben das Recht auf Krankmeldung und Jahresurlaub sowie auf Elternurlaub, wie es die nationale Gesetzgebung vorsieht, wenn sie sich um ein neugeborenes oder neu adoptiertes Kind kümmern müssen. Arbeitnehmer, die aus diesen Gründen pausieren, dürfen nicht mit einer Entlassung oder der Androhung einer Entlassung konfrontiert werden. Die Beschäftigten erhalten schriftliche und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen und über die Einzelheiten ihres Gehalts. Wir fördern eine gesunde Work-Life-Balance. Die Beschäftigten haben Anspruch auf mindestens einen von sieben freien Tagen und müssen angemessene Arbeitspausen und ausreichende Ruhezeiten zwischen den Schichten erhalten.

In Fortführung unserer Unternehmenswerte ist die DANX Carousel Group bestrebt, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten durch einen gleichberechtigten Zugang zu Lernmöglichkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln und ihnen nach Möglichkeit Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Im Falle größeren Stellenabbaus oder Kündigungen muss die DANX Carousel Group mindestens die geltenden lokalen Gesetze und Industriestandards erfüllen.

Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie dies ebenso handhaben, wie es in unserem Verhaltenskodex für Zulieferer zum Ausdruck kommt.

g) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die DANX Carousel Group ist sich ihrer Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit bewusst. Dies spiegelt sich in der Richtlinie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Gruppe wider, in der die Rechte der Beschäftigten bei der Arbeit und die Rechte anderer Interessengruppen, die von den Arbeitsaktivitäten betroffen sein könnten, festgelegt sind.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter/innen und anderer Interessengruppen steht immer an erster Stelle und unser Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter/innen jeden Tag sicher nach Hause gehen können, denn wir glauben, dass Unfälle und Zwischenfälle vermeidbar sind.

Die Gruppe ist bestrebt, die Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf höchstem Niveau umzusetzen, indem sie einen für das Unternehmen geeigneten Best-Practice-Ansatz für das Gesundheits- und Sicherheitsrisikomanagement anwendet.

DANX Carousel hält sich an seine gesetzlichen Verpflichtungen, die geltenden Arbeitsschutzvorschriften und die nationale Gesetzgebung, um eine sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen und arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Dazu gehören regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz, die Durchführung angemessener Gefahrenkontrollen und Vorsichtsmaßnahmen sowie eine ausreichende und angemessene Schulung und Weiterbildung der Beschäftigten in Fragen der Gesundheit und Sicherheit. Neben unserem Engagement für Gesundheit und Sicherheit streben wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen und unseres Managements im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz durch regelmäßige Überprüfungen und die Umsetzung bewährter Verfahren an, um unser Sicherheitsziel zu erreichen.

h) Datenschutz, Schutz, Sicherheit und Weitergabe von Informationen

Die Gruppe hält sich an die einschlägigen Datenschutz- und Sicherheitsgesetze sowie an die entsprechenden Vorschriften in Bezug auf personenbezogene Daten von Kunden, Verbrauchern, Beschäftigten und Aktionären, die in der Datenschutzrichtlinie der Gruppe aufgeführt sind. Die Gruppe erfüllt alle genannten Anforderungen, wenn personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit der Datenschutzrichtlinie, die unseren Standpunkt zum Datenschutz, zur Sicherung und zur Weitergabe von Informationen darlegt, erhoben, verarbeitet, übermittelt oder verwendet werden.

Die Gruppe wird vertrauliche Informationen schützen und nur in angemessener Weise verwenden. Die Gruppe gibt keine Informationen weiter, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind.

Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie dies genauso handhaben, wie es in unserem Verhaltenskodex für Zulieferer festgelegt ist.

Überwachung von Verstößen

Die Gruppe verpflichtet sich, potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen, die diese Richtlinie und unser Geschäftsgebaren verursachen oder zu denen sie beitragen können, zu ermitteln und ist bestrebt durch Zielvorgaben solche Auswirkungen zu

erkennen und zu erfassen, zu verhindern und durch Aktionspläne abzumildern oder zu beheben.

Folgen von Verstößen und Zuwiderhandlungen

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass es bei den anwendbaren nationalen und internationalen Gesetzen Unterschiede geben kann, aber wir wenden unsere Richtlinien auf alle relevanten Interessengruppen an. Wir halten uns mindestens an die nationalen und internationalen Gesetze und respektieren die Leitprinzipien des UN Global Compact, der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) und anderer interessierter Regulierungsbehörden, die auf unsere Arbeit anwendbar sind. Wenn uns Verstöße gemeldet werden, sorgen wir für eine angemessene Klärung und ergreifen geeignete Abhilfemaßnahmen.

Wenn wir den Verdacht haben, dass eine Person, die für oder im Namen der DANX Carousel Group arbeitet, gegen diese Richtlinie verstoßen hat, wird eine Untersuchung durchgeführt und es werden gegebenenfalls im Einklang mit unseren Disziplinarverfahren Maßnahmen ergriffen, die zu einer Entlassung oder im Falle eines Lieferanten/Partners zu einer Kündigung des Vertrags führen können. Unter bestimmten Umständen kann die Gruppe nach geltendem Recht gesetzlich verpflichtet sein, diesen Behörden Einzelheiten mitzuteilen und wir werden diesen Anforderungen stets nachkommen. Die in dieser Richtlinie dargelegten Themen sind für die Art und Weise, wie wir uns verpflichten und unser Verhalten in unserem Unternehmen regeln, von großer Bedeutung.

Bedenken äußern

Jeder Beschäftigte, der Bedenken hat, kann diese über unsere Mitarbeiter-Mechanismen für arbeitsplatzbezogene Beschwerden vorbringen. Wir ermutigen Mitarbeiter/innen, die ein Anliegen haben, in erster Linie mit ihrem/ihrer Vorgesetzten zu sprechen oder alternativ ihr Anliegen bei ihrer Personalabteilung oder ihren Compliance-Beauftragten vorzubringen. Wenn keine dieser Optionen möglich ist, ermöglicht das Whistleblower-System der DANX Carousel Group allen Beteiligten – internen und externen Stakeholdern oder Mitgliedern der Öffentlichkeit – Verstöße gegen diese Richtlinie zu melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Wir unterstützen alle, die Verstöße melden, ebenso wie diejenigen, die um Hilfe bitten oder Bedenken haben. Wenn du Bedenken hast oder ein illegales oder unethisches Geschäftsverhalten vermutest oder feststellst, kannst du es uns über unser Whistleblower-System melden. Unser Whistleblower-System Safe2Whistle findest du hier: <https://report.whistleb.com/en/danxcarouselgroup>. Es wird unternehmensweit von einer

unabhängigen dritten Partei (der dänischen Anwaltskanzlei Bech Brunn) betrieben, die von der DANX Carousel Group beauftragt wurde. Alle über das Whistleblower-System gemeldeten Fälle werden von der dritten Partei und dem Whistleblower-Team der Gruppe überwacht. Die Meldungen werden vertraulich behandelt und die Betroffenen können ihre Bedenken auch anonym mitteilen.

Schulung, Kommunikation, Sensibilisierung

Die Gruppe ist bestrebt, ihre Stakeholder für Menschenrechtsfragen zu sensibilisieren, indem sie sie durch Schulungen und Kommunikation über die in dieser Richtlinie genannten Themen aufklärt.

Schulungen, Kommunikation und Sensibilisierung für die Richtlinie sind eine grundlegende Voraussetzung für unser Geschäft. Wir setzen uns für die Transparenz aller Richtlinien ein und schulen unsere Mitarbeiter/innen entweder bei ihrer Einführung oder im Rahmen einer jährlichen Verpflichtung, um sicherzustellen, dass die Richtlinien vermittelt und das Bewusstsein dafür aufgefrischt wird.

Alle Stakeholder-Richtlinien sind in unserem Intranet und auf unseren Websites verfügbar.

Engagement für Stakeholder

Wir sind uns bewusst, dass unser Unternehmen Teil einer großen Gemeinschaft von Stakeholdern ist, und im Rahmen unseres regelmäßigen Dialogs mit ihnen respektieren wir ihre Ansichten und Erwartungen in Bezug auf diese Richtlinie, wie im Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt.

Berichterstattung, Überwachung und Rechenschaftspflicht

Wir verfügen über Mechanismen zur Meldung von Menschenrechtsproblemen und stellen durch regelmäßige Überwachung die Rechenschaftspflicht sicher.

Wir kommunizieren und berichten über unsere **Menschenrechte** und die damit verbundenen Verpflichtungen zur Schulung und Sensibilisierung im Rahmen unserer jährlichen Berichterstattung.

Kultur der kontinuierlichen Verbesserung

Im Rahmen unserer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung werden wir regelmäßig unsere Ziele aus und überprüfen, wie wir unseren Ansatz zur Umsetzung unserer Richtlinien, die auf unseren Werten Fürsorge, Lernen und Eigenverantwortung beruhen, am besten verbessern und stärken können. Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Richtlinien und überprüfen undaktualisieren diese Richtlinie regelmäßig, um die sich entwickelnden Standards und Erwartungen der Interessengruppen zu berücksichtigen.

Governance und Rechenschaftspflicht

Die Umsetzung dieser Richtlinie wird von der Gruppenleitung und dem Senior Leadership Team überwacht, um sicherzustellen, dass unser Unternehmen die Verantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinie und ihre tägliche Umsetzung gegenüber den Stakeholdern klar versteht.

Verabschiedung der Richtlinie

Die Erklärung zur Menschenrechtspolitik der DANX Carousel Group wurde am 1. **Januar 2025** vom Executive Leadership Team verabschiedet.

Überprüfung und Überarbeitung der Richtlinie

Diese Richtlinie wird jährlich überprüft und überarbeitet, um die Einhaltung des Inhalts der Richtlinie zu gewährleisten oder bei Bedarf, wenn Änderungen der Rechtsvorschriften früher eintreten.

Kontakt

Wenn Sie Fragen zum Inhalt dieser Richtlinie haben, richten Sie diese bitte an groupcompliance@danxcarousel.com

[DanxCarousel.com](https://danxcarousel.com) | [Danx.com](https://danx.com) | [Carousel.eu](https://carousel.eu) | [LPR.de](https://lpr.de)