

Vielfalt, Gleichheit und Inklusion

(Diversity, Equality and Inclusion – DEI)

Grundsatzerklärung



**DANX
Carousel**

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

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten, Auftragnehmer und Interessengruppen in unseren Betrieben in der Europäischen Union und im Vereinigten Königreich

Der Geltungsbereich der **DEI¹-Politik** 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 bezüglich **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion** zu gewinnen, wie sie im ersten, zweiten und sechsten UN-Leitprinzip definiert und übernommen wurden. Dies steht im Einklang mit unserer Verpflichtung zu den SDG²-Zielen fünf und acht, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über

¹ DEI – Diversity, Equity and Inclusion

² SDG – Sustainable Development Goal

grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Wir verpflichten uns zu einem unvoreingenommenen Dialog und zur Durchsetzung dieser Grundsätze im Bereich der **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion** gegenüber unseren Beschäftigten und der breiteren Gemeinschaft von Interessengruppen und Partnern, mit denen wir zusammenarbeiten.

Ziele der Richtlinie für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Unser Unternehmen ist bestrebt, ein vielfältiges, gerechtes und integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Beschäftigten und die jeweiligen Interessengruppen geschätzt und respektiert fühlen. Diese Richtlinie beschreibt unser Engagement für DEI im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact und der Einhaltung nationaler und internationaler HR-Gesetze

Definitionen

Diversität: Das Vorhandensein von Unterschieden innerhalb unserer Belegschaft, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Ethnie, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und kulturellen Hintergrund.

Gleichberechtigung: Die Gewährleistung einer fairen Behandlung, von Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten für alle Beschäftigten bei gleichzeitigem Bestreben, Barrieren zu erkennen und zu beseitigen, die die volle Teilhabe einiger Gruppen verhindert haben.

Inklusion: Schaffung einer Kultur, in der sich alle Menschen respektiert, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen, so dass sie in vollem Umfang an der Organisation teilnehmen und zu ihr beitragen können.

Grundsatzserklärungen

- **Engagement für Vielfalt:** Wir verpflichten uns, eine vielfältige Belegschaft zu rekrutieren, einzustellen und zu halten, die die Gemeinschaften widerspiegelt, denen wir dienen.
- **Gleichberechtigte Praktiken:** Wir setzen gerechte Praktiken in allen Aspekten der Beschäftigung um, einschließlich Einstellung, Beförderung, Schulung und Vergütung.

- **Inklusive Kultur:** Wir fördern eine integrative Kultur, indem wir den Respekt, das Verständnis und die Wertschätzung von Unterschieden unter den Beschäftigten fördern.
- **Schulung und Entwicklung:** Wir bieten allen Beschäftigten kontinuierliche DEI-Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten an, um ihr Verständnis und ihr Engagement für diese Grundsätze zu fördern.
- **Nulltoleranz für Diskriminierung:** Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing. Alle Vorfälle werden umgehend untersucht und geahndet.
- **Mitarbeiterbeteiligung:** Wir ermutigen unsere Mitarbeiter/innen, sich an Initiativen zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration zu beteiligen und uns mit ihrem Feedback zu helfen, unsere Praktiken kontinuierlich zu verbessern.

Ausrichtung an den Grundsätzen des UN Global Compact

- **Menschenrechte:** Wir unterstützen und respektieren den Schutz der international verkündeten Menschenrechte und stellen sicher, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen.
- **Arbeitsnormen:** Wir setzen uns für die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, die wirksame Abschaffung von Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ein.
- **Umwelt:** Wir ergreifen Initiativen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu fördern und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu unterstützen.
- **Korruptionsbekämpfung:** Wir arbeiten gegen Korruption in all ihren Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Einhaltung der nationalen und internationalen HR-Gesetze

- **EU- und UK-Gesetzgebung:** Wir halten alle relevanten Gesetze der EU und des Vereinigten Königreichs ein, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das Gleichstellungsgesetz von 2010, das Gesetz über die Rechte am Arbeitsplatz von 1996 und die Allgemeine Datenschutzverordnung (GDPR).
- **Internationale Standards:** Wir halten uns an internationale Standards und Konventionen, wie die der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

Verantwortlichkeiten

- **Führung:** Unser Führungsteam ist dafür verantwortlich, die DEI-Initiativen voranzutreiben und die Integration dieser Grundsätze in unsere strategischen Ziele sicherzustellen.
- **Manager/innen:** Führungskräfte sind dafür verantwortlich, DEI-Praktiken in ihren Teams umzusetzen und auftretende Probleme anzusprechen.
- **Mitarbeiter/innen:** Von allen Beschäftigten wird erwartet, dass sie zu einem respektvollen und inklusiven Arbeitsumfeld beitragen und alle Bedenken im Zusammenhang mit DEI melden.

Überwachung und Berichterstattung

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, das Bewusstsein und das Wissen über diese Richtlinie bei ihren Interessengruppen zu erhöhen, indem sie durch Schulungen und Kommunikation über die entsprechenden Themen dieser Richtlinie 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 Belangen der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion und stellen durch regelmäßige Überwachung die Rechenschaftspflicht sicher.

Wir kommunizieren und berichten über unsere **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion** 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 werten 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 Richtlinie zu Vielfalt, Gleichheit und Inklusion 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)