

GEODIS GLOBALE RICHTLINIE FÜR DIVERSITÄT UND INKLUSION

MAI 2024
GLOBALE D&I POLICY
GROUP HR



GEODIS

A better way to deliver



Vorwort

In einer sich rasch wandelnden Welt ist die Förderung von Vielfalt und Integration nicht nur ein moralisches Gebot, sondern auch ein strategischer Vorteil. Indem wir sicherstellen, dass alle Stimmen gehört und wertgeschätzt werden, können wir Innovationen vorantreiben, die Entscheidungsfindung verbessern und eine stärkere, widerstandsfähigere Organisation aufbauen.

Bei GEODIS haben wir schon immer die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion innerhalb unserer Organisation erkannt. Im Laufe der Jahre haben wir erhebliche Bemühungen unternommen, um ein integrativeres Arbeitsumfeld zu fördern und alle Formen der Diskriminierung zu bekämpfen. Nun ist es an der Zeit, unser Engagement zu verstärken und den nächsten Schritt auf diesem Weg zu gehen, indem wir die globalen Richtlinien für Diversität und Inklusion einführen.

Dieses Dokument wurde vom Global Human Resources Team im Anschluss an eine globale Konsultation mit Fokusgruppen von Mitarbeitenden aus allen Regionen und Geschäftsbereichen erstellt. Unser Ansatz ist umfassend und darauf ausgerichtet, unsere globale Belegschaft zu unterstützen und gleichzeitig die lokalen Bedürfnisse zu berücksichtigen, die sich aus den regions- oder länderspezifischen Herausforderungen ergeben. Diese Richtlinien gelten für alle Unternehmen der GEODIS Gruppe und beschreiben die grundlegenden Verpflichtungen in Bezug auf Vielfalt und Integration. Sie dienen als Grundlagendokument und sollten in allen Regionen und Geschäftsbereichen kaskadiert und angewandt werden, um einen einheitlichen Ansatz für Diversität und Integration innerhalb der gesamten Gruppe zu gewährleisten.

Einleitung

Bei GEODIS sind wir davon überzeugt, dass Vielfalt und Integration wesentliche Bestandteile unseres Erfolgs sind. Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und respektiert fühlen, gleich behandelt werden und die Möglichkeit haben, mit ihren einzigartigen Perspektiven und Talenten zum Gesamterfolg von GEODIS beizutragen. Diese Richtlinien umfassen unser Engagement für Diversität und Integration in allen Bereichen unseres Unternehmens.

Berufliche Chancengleichheit

GEODIS ist ein Arbeitgeber, der die Chancengleichheit fördert und jede Art von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung oder sonstiger geschützter Merkmale im Sinne des geltenden Rechts untersagt. Alle Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen und Kündigungen, werden auf der Grundlage von Verdiensten, Qualifikationen und Geschäftsanforderungen getroffen.

Diese Grundsätze sind in unserem Code of Ethics wie folgt verankert:

2.1.2 Wir achten auf Vielfalt und verurteilen jede Form von Diskriminierung

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und ihrer kulturellen Hintergründe, die sich vor allem aus der weit verbreiteten internationalen Tätigkeit der Gruppe ergibt, ist eine Quelle der Stärke. Die Grundsätze, die unser Handeln und Verhalten leiten, beruhen auf der Achtung von Unterschieden und der Ablehnung von Vorurteilen nicht nur aufgrund der Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder Nation, sondern auch aufgrund des Alters, des Geschlechts (einschließlich Schwangerschaft und allem, was damit zusammenhängt), einer körperlichen Behinderung, der familiären Situation, des religiösen Glaubens, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der politischen Überzeugung. Die Gruppe respektiert die Überzeugungen und Meinungen aller Personen sowie die von politischen, gewerkschaftlichen und religiösen Organisationen, ist jedoch keiner bestimmten Gruppe zugehörig und bemüht sich um eine neutrale Haltung. Die Einhaltung der in den einzelnen Ländern geltenden Antidiskriminierungsgesetze stellt eine grundlegende Mindestanforderung dar.

Ziele für Diversität und Inklusion

Als globales Logistikunternehmen sind wir bestrebt, eine vielfältige Belegschaft aufzubauen, die die Gemeinschaften, denen wir dienen und die Kunden, die wir unterstützen, widerspiegelt. Zu unseren Zielen im Bereich Diversität und Integration gehört es:

- Die Einstellung von Personen, die die Vielfalt repräsentieren, möglichst ausgewogen umzusetzen und ein breites Spektrum von Talenten anzuziehen, ohne Unterscheidung oder Ausgrenzung.
- Allen Menschen, unabhängig von ihrer Identität oder ihren persönlichen Merkmalen, die gleichen Chancen für berufliches Wachstum und Entwicklung zu bieten.
- Eine integrative Arbeitsplatzkultur zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlen.
- Alle Arten von diskriminierendem Verhalten und Belästigung zu bekämpfen.
- Die Arbeitsbedingungen durch die Umsetzung von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden erleichtern, zu verbessern.

Prioritäten für Diversität und Inklusion

Im Anschluss an den weltweiten Austausch mit Fokusgruppen von Mitarbeitenden aus allen Regionen und Geschäftsbereichen haben wir im Rahmen unseres D&I-Ansatzes die folgenden globalen Arbeitsbereiche identifiziert: Altersvielfalt, Inklusion von Menschen mit Behinderungen, kulturelle Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter.

Diese Säulen stellen die Kernbereiche dar, in denen wir erhebliche Bemühungen zur Förderung von Gleichstellung und Integration unternehmen wollen. Indem wir uns auf diese Säulen konzentrieren, wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Unterschiede gewürdigt und vielfältige Perspektiven gefördert werden, um so sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben sich zu entfalten.



Altersvielfalt

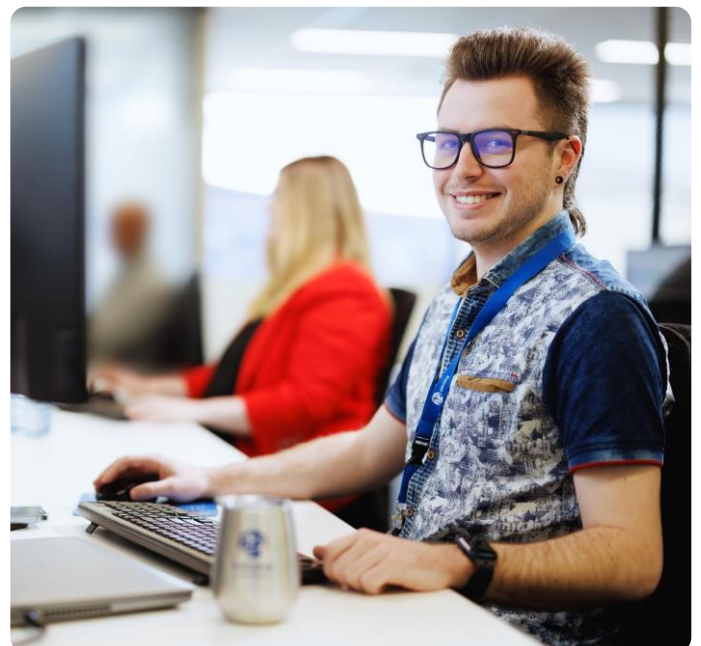
Die Unterstützung der Altersvielfalt fördert eine generationenübergreifende Belegschaft, die die Fähigkeiten und Erfahrungen von Mitarbeitenden in verschiedenen Stadien ihrer Karriere nutzt. Die Beschäftigung mit diesem Thema wird GEODIS dabei helfen, die heutigen Herausforderungen in der Logistikbranche und im aktuellen gesellschaftlichen Umfeld zu meistern, indem:

- Junge Generationen angezogen und künftige Talente für die Lieferkette ausgebildet werden.
- Der Dialog zwischen den Generationen gefördert und Wissenstransfer zur Wahrung der Kontinuität unseres Fachwissens sichergestellt wird.
- Eine erfolgreiche Mischung aus Innovation und Fachwissen geschaffen wird.
- Die Mitarbeitenden in bestimmten Phasen ihrer Karriere bestmöglich begleitet werden.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Bei GEODIS sind wir der Meinung, dass die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen nicht nur eine gesetzliche und moralische Verpflichtung ist, sondern auch eine echte Quelle der Inspiration und Widerstandsfähigkeit. Es geht nicht nur darum, Menschen mit Behinderungen in unserer Belegschaft willkommen zu heißen, sondern auch darum, einen Arbeitsplatz ohne Vorurteile zu schaffen. Wir wollen ein integratives Umfeld des Respekts und der Unterstützung fördern, indem wir:

- Erforderliche Vorkehrungen treffen, um Mitarbeitenden mit besonderen Bedürfnissen die Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.
- Die Zugänglichkeit unseres Arbeitsplatzes, einschließlich der Einrichtungen, Technologien, Werkzeuge und Geräte sicherstellen.
- Unsere Mitarbeitenden schulen und für das Thema Behinderung sensibilisieren.



Gleichstellung der Geschlechter

In einer traditionell männerdominierten Branche ist die Gleichstellung der Geschlechter eines der dauerhaftesten Engagements der GEODIS Gruppe mit dem Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern und eine gerechte Vertretung auf allen Ebenen unserer Organisation zu erreichen. Es geht zudem um Fairness und Chancengleichheit am Arbeitsplatz, unabhängig vom Geschlecht des Mitarbeitenden, in Bezug auf Beschäftigung, Beförderung, Ausbildung und Bezahlung. Die Bemühungen umfassen:

- Eine geschlechtergerechte Einstellungspraxis, um mehr weibliche Talente für die Logistikbranche zu gewinnen.
- Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn und Schaffung eines Umfelds, das ihnen den Zugang zu Führungspositionen auf allen Ebenen unserer Organisation ermöglicht.
- Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance und zur besseren Bewältigung der Elternschaft im Unternehmen.
- Bekämpfung von Sexismus und Beseitigung geschlechtsspezifischer Vorurteile durch Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Während unsere Richtlinien für Diversität und Inklusion die vier oben genannten Säulen umfasst, erkennen wir an, dass jeder lokale Kontext einzigartige Herausforderungen und Chancen im Bereich der Vielfalt bieten kann. Daher ermutigen und unterstützen wir lokale Maßnahmen und Initiativen, die sich mit den spezifischen Bedürfnissen und Prioritäten im Hinblick auf Vielfalt innerhalb jeder Organisation befassen. Wir bei GEODIS sind davon überzeugt, dass die Förderung von Vielfalt in all ihren Formen unsere Arbeitsplatzkultur bereichert, Innovationen vorantreibt und die Fähigkeit stärkt, unseren Kunden und Gemeinschaften besser zu dienen.

Kulturelle Vielfalt

Als globales Logistikunternehmen ist die kulturelle Vielfalt ein fester Bestandteil unseres Geschäfts. Wir beschäftigen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund und unsere Unterschiede sind eine wertvolle Ressource für die Gruppe. Kulturelle Unterschiede zu verstehen und zu respektieren, ist für eine effektive Kommunikation, Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung in einem multikulturellen Umfeld unerlässlich.

- Förderung des kulturellen Bewusstseins und der Sensibilität durch Schulung und Ausbildung.
- Anerkennung von kulturellen Feiertagen und Traditionen.
- Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit und Kommunikation.



Unser Commitment

GEODIS hat sich verpflichtet, die Grundsätze der Vielfalt und Integration in alle internen Verfahren und HR-Prozesse einzubinden.

Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren

GEODIS hat sich verpflichtet, faire und integrative Recruiting- und Einstellungsverfahren anzuwenden, um einen vielfältigen Kandidatenpool zu gewinnen. Wir werden:

- verschiedene Beschaffungsmethoden nutzen, um Bewerber mit unterschiedlichem Hintergrund zu gewinnen.
- sicherstellen, dass Stellenbeschreibungen und Qualifikationen umfassend und frei von Vorurteilen sind.
- eine Anleitung für Recruiter und Personalverantwortliche zu nicht-diskriminierenden Praktiken (z. B. Schulungen zu unbewusster Voreingenommenheit, diverse Gesprächsrunden, Bewertungsraster für Interviews) bereitstellen. Dazu gehört auch die Abstimmung mit externen Anbietern zu den GEODIS D&I-Grundsätzen.

Mitarbeiterentwicklung und -schulung

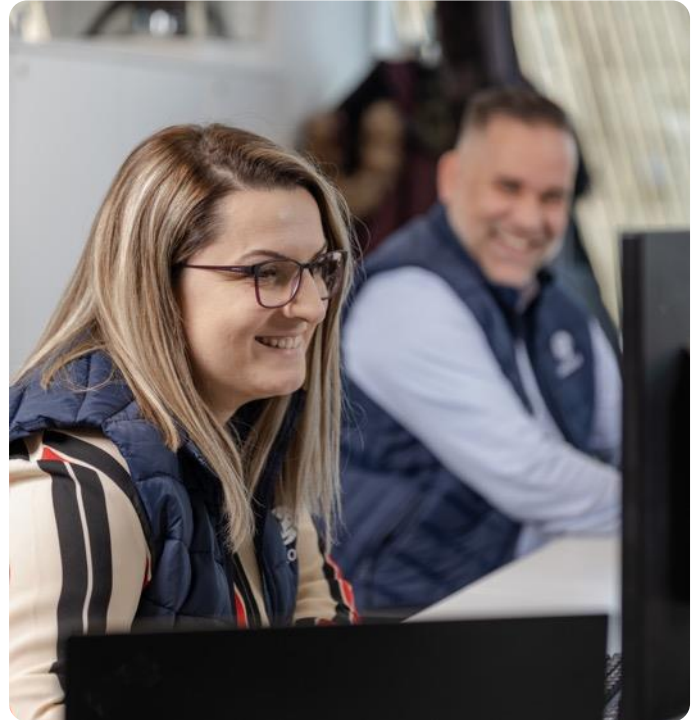
Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitenden kontinuierliche Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, um eine Kultur der Vielfalt und Integration zu fördern. Wir werden:

- Schulungsprogramme für Vielfalt und Integration anbieten, um aufzuklären, das Bewusstsein zu schärfen und Vorurteile abzubauen.
- Programme zur Entwicklung von Führungskräften anbieten, die die Vielfalt im Management und in Führungspositionen vorantreibt.
- Mentorenprogramme fördern, um die berufliche Entwicklung von unterrepräsentierten Mitarbeitenden zu unterstützen.
- Karriereentscheidungen für Mitarbeitende auf der Grundlage ihrer beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten treffen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf den Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gelegt.

Arbeitsumgebung

GEODIS ist bestrebt, ein sicheres, respektvolles und integratives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Wir werden:

- Belästigung, Diskriminierung oder andere Verhaltensweisen dieser Art verbieten und Mechanismen bereitstellen, mit denen Mitarbeitende solche Vorfälle melden können.



- Die offene Kommunikation, den Dialog und den Austausch bewährter Praktiken durch unsere Mitarbeitenden fördern.
- An Initiativen arbeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Monitoring und Reporting

GEODIS wird die Effektivität unserer Bemühungen um Diversität und Inklusion regelmäßig überwachen und bewerten, um Verantwortlichkeit, Transparenz und kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Wir werden:

- Diversitätskennzahlen (KPIs), einschließlich demografischer Daten der Belegschaft, Mitarbeiterengagement, Vertretung in Führungspositionen und Lohngleichheit erheben und analysieren.
- der obersten Führungsebene und den Stakeholdern transparent über die Fortschritte im Bereich Vielfalt und Integration berichten.
- Strategiepläne für die Regionen und Geschäftsbereiche aufstellen, um spezifische Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Integration in ihrem Bereich zu fördern.
- unsere Strategie für Diversität und Inklusion anpassen, um unsere Ziele und Vorgaben zu erreichen.

Compliance und Verantwortlichkeit

Wir haben den Weg des Fortschritts eingeschlagen und wir wollen ihn weitergehen. Dies erfordert das Engagement aller GEODIS Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Organisation. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich an die vorliegenden HR-Richtlinien für Diversität und Inklusion halten und dazu beitragen, eine vielfältige und integrative Arbeitsplatzkultur zu schaffen. Achtsames und verantwortungsbewusstes Verhalten ist eine Leitlinie für alle.



Für Führungskräfte bedeutet das:

- Botschafter für Vielfalt und Integration zu sein und mit gutem Beispiel voranzugehen, indem sie aktiv zur Schaffung einer integrativen Arbeitsplatzkultur beitragen.
- sicherzustellen, dass die Grundsätze der Vielfalt und Integration in jeder Phase des Lebenszyklus eines Mitarbeitenden beachtet werden.
- als Vermittler für die Teams zu fungieren und eine Atmosphäre der Offenheit und des Vertrauens zu schaffen.

Für HR-Teams bedeutet das:

- lokale Initiativen im Einklang mit den globalen Richtlinien für Diversität und Inklusion zu entwickeln.
- die Übereinstimmung der HR-Prozesse mit den Grundsätzen für Diversität und Inklusion sicherzustellen.
- die KPIs für Diversität und Inklusion zu überprüfen sowie die erforderlichen Berichte für die Beteiligten bereitzustellen.
- erforderliche Schulungs- und Sensibilisierungsinitiativen für alle Mitarbeitende und insbesondere für Führungskräfte zu ermöglichen.

Für Mitarbeitende bedeutet das:

- eine integrative Arbeitsplatzkultur durch Respekt, Offenheit und die Bereitschaft zuzuhören, zu fördern.
- sich aktiv an Initiativen zur Förderung von Diversität und Inklusion zu beteiligen, um das Bewusstsein zu schärfen und integrative Verhaltensweisen zu fördern.

Fazit

Bei GEODIS haben wir uns verpflichtet, eine Arbeitsplatzkultur zu fördern, die Diversität und Inklusion unterstützt und die Beiträge jedes Einzelnen wertschätzt. Indem wir Vielfalt und Integration fördern, stärken wir unsere Organisation, treiben Innovationen voran und bieten unseren Kunden und Gemeinden einen besseren Service.

Vielfalt und Integration liegen in der Verantwortung eines jeden Einzelnen. Wir laden alle Mitarbeitenden dazu ein, sich uns auf diesem wichtigen Weg anzuschließen. Gemeinsam können wir eine integrative Zukunft für GEODIS aufbauen und einen positiven Einfluss auf die Gemeinschaften, denen wir dienen, ausüben.

“Den Menschen zu dienen, indem wir ihre Ware mit innovativer, nachhaltiger und ethischer Logistik in die ganze Welt liefern.”

GEODIS' Unternehmenszweck

“Always looking
for a better way
to be human-
focused”



GEODIS

A better way to deliver