



**Gebr. Heinemann**  
Gegründet 1879



# **Richtlinie zu Vielfalt, Gleichstellung & Inklusion**

Juli 2024 | Version 1.0

# INHALT

<b>1. Verantwortung und Ziel</b>	<b>— 03</b>
<b>2. Geltungsbereich</b>	<b>— 03</b>
<b>3. Strategischer Ansatz</b>	<b>— 03</b>
3.1. Grundprinzipien	<b>— 03</b>
3.2. Aktionsfelder	<b>— 04</b>
<b>4. Steuerungsstandards</b>	<b>— 06</b>
4.1. Governance	<b>— 06</b>
4.2. Meldung unangemessenen Verhaltens	<b>— 07</b>
<b>5. Ausblick</b>	<b>— 07</b>

## 1. Verantwortung und Ziel

Die Werte und Maßnahmen, die in dieser Richtlinie zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion), kurz DE&I, beschrieben werden, bilden die Grundlage für Gebr. Heinemanns verantwortungsvolles Handeln.

Gebr. Heinemann hat sich der Mission verschrieben, das menschenzentrierteste Unternehmen im globalen Travel Retail zu sein. Seit jeher steht Gebr. Heinemann für eine Kultur, die Vielfalt als Bereicherung, Gleichstellung als Notwendigkeit und Inklusion als Stärke begreift.

Unsere globale DE&I-Richtlinie ist ein klares Bekenntnis zu dieser Mission, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wachsen kann und in der individuelle Perspektiven unsere Verbindung zu Kundinnen und Kunden sowie zur Welt des Reisens bereichern. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den gleichen Prinzipien arbeiten und so eine einheitliche Erfahrung sowohl intern als auch extern im Kunden- und Lieferantenkontakt und Bewerbungsprozess schaffen.

Diese Richtlinie definiert gemeinsam mit unserer globalen DE&I-Unternehmensstrategie die Prinzipien und Aktionsfelder, nach denen Gebr. Heinemann DE&I im gesamten Unternehmen fördert. Sie bezieht sich auf – ist aber nicht beschränkt auf – unsere Praktiken in Bezug auf neue Talente, Entwicklung und Anerkennung, Führung, Work-Life-Balance, Kollaboration, Arbeitsumgebung, Kommunikation und übergreifende Themen.

## 2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gebr. Heinemann SE & Co. KG und deren unmittelbare und mittelbare Tochtergesellschaften sowie für die persönlich haftenden Gesellschafterinnen und Gesellschafter der Gebr. Heinemann SE & Co. KG.

Aus Vereinfachungsgründen wird in dieser Richtlinie der Begriff „Gebr. Heinemann“ verwendet. Zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören auch alle Organmitglieder, Geschäftsführende und Führungskräfte von Gebr. Heinemann.

Diese Richtlinie gilt in allen Ländern, in denen Gebr. Heinemann geschäftlich tätig ist. Sie ergänzt den [Code of Ethics](#). Sollten an einem Standort lokale Gesetze, andere Regelungen oder örtliche Standards gelten, die strengere Vorgaben setzen als die vorliegende Richtlinie, so sind die strengeren Vorgaben einzuhalten. Sollte die vorliegende Richtlinie jedoch strenger sein als die am jeweiligen Standort übliche, so gelten die strengeren Vorgaben dieser Richtlinie, sofern dies nicht lokalem Recht widerspricht. In diesem Sinne wird mit der vorliegenden Richtlinie keinem lokalen Recht widersprochen.

## 3. Strategischer Ansatz

### 3.1 Grundprinzipien

Bei Gebr. Heinemann streben wir danach, eine Arbeitswelt zu schaffen, die jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in ihrer Einzigartigkeit würdigt und fördert. Wir verstehen Menschen als Individuen, die nicht auf einzelne Merkmale reduziert werden können. Unser Engagement für Verantwortung und Sicherheit spiegelt sich in einem Raum wider, der inklusive Zusammenarbeit und Chancengleichheit für alle ermöglicht.

Unsere Unternehmenswerte „We are family“ (wir sind Familie), „We live trust“ (wir leben Vertrauen), „We create change“ (wir erzeugen Wandel) und „We excite humans“ (wir begeistern Menschen) bilden die Basis für ein vertrauensvolles und erfolgreiches Miteinander. Sie reflektieren unser Bestreben, eine inklusive Kultur zu fördern, in der jede Stimme gehört wird und jeder Beitrag zählt. Wir verstehen unsere DE&I-Prinzipien als komplementäre Prinzipien unserer Unternehmenswerte.

**Vielfalt (Diversity):** Wir betrachten Vielfalt als ein breites Spektrum an individuellen Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Persönlichkeiten, die sich nicht auf eine einzige Eigenschaft reduzieren lassen. Diese Vielfalt wird in unserer Unternehmenskultur nicht nur anerkannt, sondern als Quelle der Stärke, Innovation und Kreativität aktiv genutzt.

**Gleichstellung (Equity):** Wir sorgen für gleiche Chancen für alle, unabhängig der Dimensionen von Vielfalt, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie sozialer Herkunft. Dies bedeutet auch, dass besondere Umstände einer Person berücksichtigt werden und die Behandlung dementsprechend angepasst wird, damit das Endergebnis für alle gleich ist.

**Inklusion (Inclusion):** Wir übernehmen füreinander Verantwortung und schaffen einen sicheren Raum für umfassende Zusammenarbeit. Unsere Vision von Inklusion ist ein aktiver Prozess, der jeder und jedem ermöglicht, sich bedeutsam und mit dem authentischen Selbst bei der Arbeit einzubringen und teilzuhaben. Wir gestalten eine Kultur der Offenheit und des gegenseitigen Respekts,

die darauf abzielt, jede und jeden zu akzeptieren und willkommen zu heißen sowie zu befähigen, eine Stimme und ein Gefühl von Zugehörigkeit zu haben.

Die Prinzipien von DE&I prägen unsere Gebr. Heinemann Kultur, die Vielfalt wertschätzt, Gleichstellung fördert und Inklusion voranbringt. Sie sind entscheidend für unsere Fähigkeit, innovative Lösungen zu entwickeln und exzellenten Service zu bieten. Sie ermöglicht es jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, zu wachsen und erfolgreich zu sein, während sie bzw. er als Individuum respektiert und wertgeschätzt wird.

### 3.2 Aktionsfelder

Unsere DE&I-Strategie unter dem Motto „We have your back“ (wir stehen hinter euch) ist ein lebendiger Ausdruck unseres Bestrebens, für jede Einzelne und jeden Einzelnen in unserer vielfältigen Belegschaft ein unterstützendes und wertschätzendes Umfeld zu schaffen, bei dem sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einbezogen fühlt.

Basierend auf unseren DE&I-Grundprinzipien haben wir spezifische Aktionsfelder für die Gebr. Heinemann Gruppe definiert. Diese Aktionsfelder dienen als Leitlinien für unsere Entscheidungen, fördern das Bewusstsein und gewährleisten Zielorientierung. Sie werden kontinuierlich überwacht, um den damit verbundenen (Ziel-)fortschritt zu messen und die Wirksamkeit unserer Initiativen sicherzustellen. Sie spiegeln unsere Prioritäten wider und werden fest in unsere (Personal-)Prozesse integriert.

#### Neue Talente

Gerade in der Talentgewinnung und dem Talent-Management ist unbewusste Diskriminierung ein wichtiges Thema. Gebr. Heinemann wird daher sicherstellen, dass

die mit der Talentgewinnung betrauten Personen regelmäßig zum Thema unbewusste Vorurteile und Diskriminierung geschult werden. Zudem ist es für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits zu Beginn der Employee Journey, d. h. bereits im Bewerbungsprozess, wichtig, die Relevanz von DE&I zu erfahren, um einen sensiblen Umgang mit DE&I-Themen sicherzustellen.

→In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass DE&I bis spätestens Ende 2025 ein kohärenter Grundpfeiler unseres Onboarding-Prozesses sein wird.

### **Entwicklung und Anerkennung**

Da jeder einzelne Mensch unsere Unternehmenskultur prägt und dazu beiträgt, dass alle sich willkommen, wertgeschätzt und gehört fühlen, fängt DE&I bei jeder und jedem Einzelnen an. Gebr. Heinemann wird daher bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein grundlegendes Bewusstsein für das DE&I-Verständnis schaffen. Es wird außerdem sicherstellen, dass alle die gleichen Chancen auf Entwicklung und Anerkennung unter objektiven Maßstäben haben.

→In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass bis spätestens Ende 2025 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zum Thema DE&I geschult werden.

### **Führung**

Die globale Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Gebr. Heinemann ist eine zentrale Stärke des Unternehmens. Diese Stärke soll sich auch auf der Führungsebene widerspiegeln, um ein breiteres Spektrum an Perspektiven und Ideen zu ermöglichen, die zu innovativeren und kreativeren Lösungen führen. Unsere Führungskräfte sind eine der wichtigsten Triebfedern für Vielfalt und Integration und sollen als Befürworter von

DE&I befähigt werden. Um die Gleichstellung der Geschlechter auf Führungsebene zu gewährleisten, hat sich Gebr. Heinemann zum Ziel gesetzt, ein internationales Gleichgewicht zwischen Führungskräften verschiedenen Geschlechts- bzw. geschlechtlicher Identitäten zu erreichen.

→In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass bis spätestens Ende 2028 die standortabhängig primären Diversitätsdimensionen auf allen Führungsebenen widergespiegelt werden.

### **Work-Life-Balance**

Als Familienunternehmen legt Gebr. Heinemann großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ziel ist es, in jedem Land Betreuungsmöglichkeiten für Angehörige anzubieten. Gebr. Heinemann wird in Zukunft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch flächendeckender fördern. Zudem sollen Möglichkeiten zur Selbstfürsorge bzw. zum persönlichen Wohlbefinden geschaffen werden. Dies ist häufig eine Voraussetzung für die Fähigkeit, sich um andere kümmern zu können.

→In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass bis spätestens Ende 2025 ein gruppenweites familiäres Betreuungsangebot eingeführt sein wird, das auf die Betreuung von Kindern, älteren Menschen und Angehörigen ausgerichtet ist.

### **Kollaboration**

Um von der Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu lernen und zu profitieren, werden global übergreifende Projekte von vielfältigen Teammitgliedern zur Steigerung der Synergie und zum Austausch von Best-Practice-Lösungen durchgeführt. Gebr. Heinemann wird sicherstellen, dass bei ebensolchen Projekten eine kognitive und

identifikatorische Vielfalt gebildet wird.

→ In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass bis spätestens Ende 2025 Kriterien für Mitglieder von global übergreifenden Projekten definiert sein werden.

### **Arbeitsumgebung**

Gebr. Heinemann möchte ein integratives Arbeitsumfeld fördern, das die unterschiedlichen Hintergründe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzt und würdigt. Dabei sind barrierefreie Räumlichkeiten und digitale Arbeitsmittel essenziell, um den gleichberechtigten Zugang für alle zu fördern und ein integrativeres Umfeld für die Belegschaft sowie Kundinnen und Kunden, einschließlich Menschen mit Behinderungen, zu schaffen.

→ In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass bis spätestens Ende 2024 ein Verfahren eingeführt sein wird, mit dem unsere Maßnahmen zur Barrierefreiheit regelmäßig überprüft und Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert werden.

### **Kommunikation**

Offene Kommunikation und Transparenz sind die Grundlage der familiären Kultur bei Gebr. Heinemann. Daher wird sichergestellt, dass die Kommunikationsplattform für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich und benutzerfreundlich ist, unabhängig von ihrem Standort.

→ In diesem Aktionsfeld wird insbesondere das Ziel verfolgt, dass bis spätestens Ende 2024 eine gruppenweite Kommunikationsplattform eingeführt sein wird, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich ist.

Zur Unterstützung unserer DE&I-Ziele entwickeln und implementieren wir jährlich zahlreiche Initiativen auf Gruppen- und lokaler Ebene. Durch interne DE&I-Abfragen über-

wachen wir regelmäßig Fortschritt und Erfolg dieser Initiativen. Zudem sammeln wir kontinuierlich externe Impulse als Mitglied anerkannter DE&I-Initiativen wie der Charta der Vielfalt in Deutschland.

## **4. Steuerungsstandards**

### **4.1 Governance**

Das globale Corporate-Sustainability-Steuerungskomitee führt und überwacht u. a. unsere globalen DE&I-Initiativen, integriert sie in Geschäftsprozesse und trifft Entscheidungen auf einer Gruppenebene. Es besteht aus dem Management der Gebr. Heinemann Gruppe und gewährleistet die tiefe Verankerung von DE&I.

Das globale DE&I-Steuerungskomitee liegt eine Ebene unter dem Corporate-Sustainability-Steuerungskomitee und besteht aus Mitgliedern von People & Culture, Corporate Sustainability sowie internationalen Vertreterinnen und Vertretern unserer Retail-Standorte. Es treibt die strategische Entwicklung voran, überwacht den Fortschritt und sichert die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen.

Regionale DE&I-Verantwortliche leiten maßgeschneiderte lokale Initiativen und verantworten die Dokumentation des Maßnahmenfortschritts. Dabei steuern sie DE&I-Maßnahmen, die sie gemeinsam mit lokalen Ansprechpersonen auf ihre Passgenauigkeit abgestimmt haben.

Ein Ambassador-Netzwerk, das durch die Corporate-Sustainability-Abteilung gesteuert wird, dient zusätzlich dem standortübergreifenden Wissensaustausch rund um Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu eingeladen, die DE&I-Kultur proaktiv mitzugestalten, an unterschiedlichen Formaten zur Be-

wusstseinsbildung teilzunehmen und damit den DE&I-Fortschritt weiter voranzutreiben.

#### **4.2 Meldung unangemessenen Verhaltens**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Eindruck haben, Zeugen oder Betroffene von Verhalten zu sein, das gegen diese Richtlinie verstößt, sind explizit aufgefordert entsprechende Vorfälle umgehend zu melden. Dies ist ein essenzieller Teil unseres ethischen Standards.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können je nach Vorfall unterschiedliche Hilfsangebote nutzen, die situations- und standortabhängig als geeignet wahrgenommen werden. Sie können ihre Führungskraft konsultieren, den Betriebsrat oder lokalen Vertrauensrat kontaktieren bzw. dem lokalen Beschwerdeverfahren folgen. Daneben gibt es das globale Hinweisgebersystem, im Rahmen dessen jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das Recht hat, Beschwerden einzureichen. Dies dient ebenfalls als Mittel zur Bewältigung und Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz, worüber unser [Hinweisgebersystem-Flyer](#) detaillierte Informationen und Verfahrensanweisungen bietet.

Falls die Vorfälle oder Wahrnehmungen keiner der vorherigen Berichtswege bedürfen, kann eine formlose Mail mit Feedback an [corporateSustainability@gebr-heinemann.de](mailto:corporateSustainability@gebr-heinemann.de) gesendet werden.

## **5. Ausblick**

Bei Gebr. Heinemann befinden wir uns auf einer kontinuierlichen Reise, um unsere DE&I-Kultur weiterzuentwickeln und global zu verankern. Dieses Ziel erreichen wir nur gemeinsam durch fortlaufende Bildung, Dialog, Reflexion und Aktion. Dabei wirkt jede und jeder entscheidend dabei mit, bei allem, was wir tun, DE&I mitzudenken.



## **Impressum:**

### **Herausgeber:**

Gebr. Heinemann SE & Co. KG  
Koreastraße 3  
20457 Hamburg

Telefon: +49 (040) 30 10 20  
E-Mail: [info@gebr-heinemann.de](mailto:info@gebr-heinemann.de)

[www.gebr-heinemann.de](http://www.gebr-heinemann.de)  
[www.heinemann-shop.com](http://www.heinemann-shop.com)

### **Veröffentlichung:**

Juli 2024