

Unternehmens- grundsätze



Geltungsbereich:

*Karl Schmidt Spedition GmbH & Co
KG mit Töchtern und zugehörigen
Schwesterunternehmen*

Präambel

Die Unternehmensgrundsatzerklärung gehört zu den entscheidendsten Dokumenten eines Unternehmens. Sie legt dar, wofür das Unternehmen steht, welche Werte verfolgt werden und welche Regelungen eingehalten werden müssen. Sie ist die Basis für jeden einzelnen Beschäftigten von SCHMIDT. Neben den folgenden Grundsätzen bekennt sich SCHMIDT zu den „Sustainable Development Goals (SDGs)“ und beteiligt sich an den Programmen „Responsible Care“ und „Operation Clean Sweep“.

Zur verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört es auch offen damit umzugehen. Diese Grundsatzerklärung wird daher von der SCHMIDT-Gruppe für alle Interessierte transparent zur Verfügung gestellt.
Zur vereinfachten Lesbarkeit

Zielsetzung

Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung ist die Verankerung einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wertekultur in der gelebten Unternehmenspraxis.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten der SCHMIDT-Gruppe im In- und Ausland mit allen zugehörigen Firmen über welche SCHMIDT die Entscheidungshoheit besitzt. Dieser Standard gilt auch dann, wenn er über lokale Gesetzgebungen hinausgeht. Alle anderen Unternehmen und geschäftliche Kontakte sind dazu eingeladen diese oder ähnliche Standards bei ihren Geschäftstätigkeiten zu berücksichtigen und wiederum an eigene Geschäftspartner*innen weiterzugeben. Eine Übersetzung der Richtlinien in den entsprechenden SCHMIDT-Sprachen liegt vor.

Überprüfung und Aktualisierung

Die Richtlinie wird jährlich auf Ihre Aktualität und Zielgenauigkeit überprüft und bei Bedarf angepasst und überarbeitet.

Heilbronn, den 12.04.2024

gez.

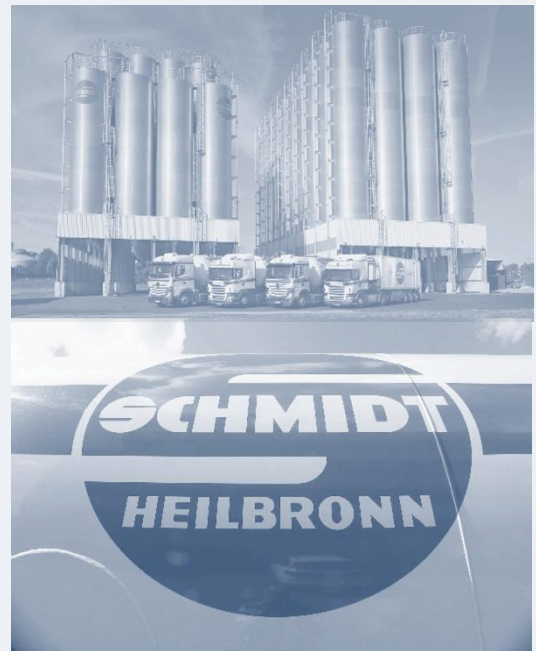
Thomas Schmidt

Sonja Többe-Schmidt

Susanne Schad-Schmidt

Geschäftsführung

(Das Dokument ist auch ohne Unterschrift der Geschäftsführung gültig)



Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung.....	4	Ethik und Compliance	7
Grundwerte von SCHMIDT.....	4	Bestechung und Korruption.....	7
Einhaltung und Nutzen dieser Grundsätze.....	4	Geschenke und Einladungen.....	7
Allgemeine Verhaltensgrundsätze	5	Geldwäsche.....	7
Beachtung des geltenden Rechts.....	5	Spenden und Sponsoring.....	7
Informationspflicht.....	5	Betrügerische Handlungen und Diebstahl.....	7
Respektvoller Umgang & soziale Verantwortung.....	5	Fairer Wettbewerb.....	8
Qualitätssicherung und Berichterstattung.....	5	Vermeidung von Interessenskonflikten.....	8
Verantwortung für das Unternehmensansehen.....	5	Import- und Exportvorgänge.....	8
Regelmäßige Risikoanalyse.....	5	Datenschutz und Geschäftsgeheimnisse.....	8
Achtung der Menschenrechte	6	Urheberrecht und geistiges Eigentum.....	8
Bekennnis zur Achtung der Menschenrechte.....	6	Whistleblowing und Beschwerdemanagement.....	9
Positionierung zu essenziellen Menschenrechten.....	6	Compliancemonitoring und Konsequenzen bei Fehlverhalten.....	9
Maßnahmen zur Sicherstellung der Menschenrechte bei SCHMIDT.....	7	Wirksamkeitskontrolle.....	9
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen	7	Lieferantenbeziehung und Beschaffung	9
Arbeitsvertrag und Arbeitsbedingungen.....	7	Partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen.....	9
Führungsverantwortung.....	8	Verantwortungsvolle Lieferkette.....	9
Vielfalt und Inklusion.....	8	Grundwerte innerhalb d. Lieferantenbewertung.....	10
Gleichbehandlung und Geschlechtergerechtigkeit.....	8	Umwelt und Nachhaltigkeit	10
Schulungen und Weiterbildung.....	8	Schonung und Achtung der Umwelt.....	10
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8	Reduzierung d. negativen Umweltauswirkungen.....	10
Arbeitsschutz und Unfallprävention.....	8	Lokale Verantwortung	10
Durchführung des Arbeitsschutzes.....	9	Ansprechpartner.....	11
Gefährdungsbeurteilungen.....	9		
Berichterstattung und Meldeverfahren.....	9		

*Zur besseren Lesbarkeit und aus Gründen der Sprachvereinfachung wird auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Alle Geschlechteridentitäten werden ausdrücklich mitgemeint, soweit die Aussagen dies erfordern.

Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Geschäftspartner und Interessierte der SCHMIDT-Gruppe, seit der Gründung 1948 in Heilbronn hat sich viel getan. Die SCHMIDT-Gruppe ist inzwischen ein international aufgestelltes Logistikunternehmen, das sich vor allem im Schüttgutbereich und im Gastransport durch langjährige Erfahrung erfolgreich etabliert hat. Vom Lagerhandling über den Transport bis zum Anlagenbau – eine Vielzahl von Logistikdienstleistungen sind unser tägliches Geschäft und Erfolgskonzept.

Zur Sicherung von reibungslosen Abläufen gehört eine übergreifende Unternehmenskultur. Verantwortung, Respekt, Qualifikation und Wertschätzung sind nur ein paar Schlagworte in diesem Kontext. Die folgenden Seiten geben einen Einblick in diese Kultur, verdeutlichen Werte und definieren Prozesse, um Mitarbeitenden eine sichere und gute Arbeitsatmosphäre und Kunden eine qualitativ hochwertige und zuverlässige Leistungserbringung zu gewährleisten. Selbstverständlich darf dabei auch die Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt nicht vergessen werden.

Mitarbeitende sind dazu aufgerufen die Theorie in der Praxis umzusetzen und in ihre täglichen Abläufe zu integrieren. Außerdem erwarten wir von unseren Partnern ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen und Verantwortung zu übernehmen.

Wir danken sehr herzlich für Ihr Engagement und Ihr Interesse.

Grundwerte von SCHMIDT

Grundwerte werden als dauerhaft wichtig und beständig eingestuft. Die SCHMIDT-Grundwerte definieren dabei einen Rahmen, in welchem sich alle Handlungen des Unternehmens bewegen. Sie dienen als Leitplanke und als Wegweiser und werden nachfolgend aufgrund ihrer großen Bedeutung noch einmal hervorgehoben und präsent gemacht.

Respektvoller Umgang und Wertschätzung

Zu den wichtigsten Grundwerten gehört der respektvolle Umgang untereinander sowie mit Geschäftspartnern, Kunden und anderweitigen Kontakten. Eine wertschätzende Arbeitsumgebung ist Voraussetzung für berufliche Entfaltung und die Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen.

Sicherheit und Gesundheit

Die Mitarbeiter eines Unternehmens sind dessen Herzstück. Ihre Sicherheit und Gesundheit sind daher ein essenzieller Bestandteil der SCHMIDT-Grundwerte. Dazu gehören ein sicherer und ergonomischer Arbeitsplatz und der sorgsame Umgang mit Risiken sowie die gezielte Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter.

Achtung der Umwelt und Gesellschaft

Als Transportunternehmen tragen wir auch für unser Umfeld eine große Verantwortung. Das beinhaltet den achtsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen, die Verminderung von THG-Emissionen und die Erfüllung fachlicher und technologischer Voraussetzungen zur Gewährleistung eines sicheren Straßenverkehrs.

Ethik und Gesetzestreue

Das Firmenverhalten folgt den grundsätzlichen Regeln der Ethik. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist dabei obligatorisch.

Daneben verpflichtet sich SCHMIDT den zehn Prinzipien des UN Global Compacts.

Einhaltung und Nutzen dieser Grundsätze

Die vorliegenden Verhaltensgrundsätze sind ein fester Bestandteil der SCHMIDT-Unternehmenspolitik und gelten übergreifend an allen SCHMIDT-Standorten im In- und Ausland. Sie dienen der Sicherstellung eines verantwortungsvollen und langfristigen Geschäftsgebarens und sind eine Leitlinie für alle Beschäftigten der SCHMIDT-Gruppe. Mitarbeitende sind dazu angehalten sich mit diesen

Grundsätzen und Richtlinien vertraut zu machen und sie einzuhalten.

Die Verantwortung für die Achtung dieser Erklärung obliegt der Geschäftsführung. Damit ist sichergestellt, dass die Bedeutsamkeit dieser Richtlinie unternehmensweit geachtet und ihre Regelungen umgesetzt werden.

Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Beachtung des geltenden Rechts

SCHMIDT verpflichtet sich der Einhaltung geltender Gesetze. Gesetzesverstöße sind zu vermeiden. Dabei gelten die jeweiligen Gesetzgebungen des Landes, in dem die Geschäftstätigkeit stattfindet. Wesentliche Gesetzgebungen für die SCHMIDT-Gruppe sind dabei zum Beispiel in Bezug auf die Korruption der UK Bribery Act, in Bezug auf die Menschenrechte der UK Modern Slavery Act, das Lieferkettengesetz in Bezug auf die nachhaltige Beschaffung, das Hinweisgeberschutzgesetz sowie selbstverständlich die jeweiligen Landesgesetze und wo zutreffend geltende EU-Vorgaben. Interne Regelungen sind, sofern sie übergeordnetem Recht nicht widersprechen, als geltendes Recht zu verstehen und einzuhalten.

Informationspflicht

Mitarbeiter der SCHMIDT-Gruppe sind dazu verpflichtet sich über geltende Gesetze, Vorschriften und Richtlinien ihres Bereichs zu informieren und sich entsprechend zu verhalten. Internen Arbeitsanweisungen sind Folge zu leisten.

Respektvoller Umgang und soziale Verantwortung

Jeder Mitarbeiter der SCHMIDT-Gruppe ist in der Pflicht einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Kollegen, Kunden, Partnern, Lieferanten und allen anderen Kontaktpersonen einzuhalten und professionell und sachlich aufzutreten.

Qualitätssicherung und Berichterstattung

Die Sicherung der Dienstleistungsqualität dient nicht nur Firmeninteressen, sondern stellt auch den Kundenschutz sicher. An unseren Spülhallen gilt eine erhöhte Sorgfaltspflicht gegenüber unseren Kunden, da selbst geringe Verunreinigungen des Transportbehälters bereits große Schäden verursachen können. Arbeitsvorgänge sind achtsam und verantwortungsbewusst abzuschließen. Dazu zählt auch die Dokumentation von relevanten Prozessen, Maßnahmen und Kennzahlen. Probleme und Fehler sind frühzeitig zu melden, um eine bestmögliche Korrektur zu ermöglichen. Das Reklamationsmanagement nimmt Kundenhinweise entgegen und bearbeitet sie zeitnah. Durch die enge Vernetzung kann sichergestellt werden, dass sich die Leistungsqualität kontinuierlich verbessert.

Verantwortung für das Ansehen des Unternehmens

Das Ansehen eines Unternehmens wird im Wesentlichen von seinen Beschäftigten und deren Verhaltensweise geprägt. Jeder Einzelne trägt damit die Verantwortung dem Unternehmensansehen durch sein Handeln und Auftreten keinen Schaden zuzufügen und ein positives Außenbild zu fördern.

Regelmäßige Risikoanalyse

Einen aktiven Beitrag zur Sicherstellung von Menschenrechten und Umweltschutzthemen ist die jährliche sowie anlassbezogen durchgeführte Risikoanalyse. Ein Beispiel für eine anlassbezogene Risikoanalyse ist die Prüfung des Länderrisikos bei Aufnahme der Geschäftstätigkeit in einer neuen Länderregion. Die Risikoanalyse ermöglicht es schnell und effektiv Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen einzuleiten. Außerdem wird geprüft, inwiefern negative Umweltauswirkungen verhindert oder minimiert werden können. Auch das Unterlassen einer Geschäftstätigkeit ist eine potenzielle Maßnahme, wenn eine starke und unvermeidbare Gefährdung der notwendigen Sorgfalt vorliegt. Als besonders sensibel identifiziert SCHMIDT Kinder- und Zwangsarbeit,

die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Diskriminierung. Durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die Geschäftstätigkeit in Ländern mit erhöhten Länderrisiken, die Arbeit mit ADR-relevanten Gütern sowie die kulturelle Vielfalt ist hier ein besonderes Augenmerk notwendig. Im Bereich Umwelt stellt vor allem das Einbringen umweltschädlicher Stoffe wie Schmiermittel sowie Mikroplastik ein Risiko dar. Die menschenrechtlich und umweltrechtliche Risikoanalyse kann dabei separat oder aber integriert in Standardanalysen (wie z.B. die Lieferantenanalysen des Einkaufs) stattfinden. Die Ergebnisse der Risikoanalyse fließen fortlaufend in die unternehmerischen Entscheidungen mit ein. Die Risikoanalyse bildet damit die Grundlage für die Identifikation angemessener Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Achtung der Menschenrechte

Bekanntnis zur Achtung der Menschenrechte

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“.

Das gilt auch für die SCHMIDT-Gruppe. Unser Einsatz basiert dabei zum einen auf den *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*. Dazu gehört einerseits die Achtung der Menschenrechte durch das Unternehmen selbst sowie die Sicherstellung von Abhilfemaßnahmen als Ergänzung zu den Schutzpflichten des Staats. Außerdem unterstützen wir die *internationale Menschenrechtscharta*, die *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*, das *Responsible Care® Global Charter des International Council of Chemical Associations* und die Prinzipien der *Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)*. Wir glauben, dass diese Rechte allen Menschen unteilbar zustehen. Die Unternehmensführung sowie die Beschäftigten, Partner und Lieferanten von SCHMIDT sind überzeugt von der Bedeutung dieser Prinzipien und Grundsätze und unterstützen ihre Einhaltung konsequent. Sollten die genannten internationalen Standards zu einem Konflikt mit dem nationalen Recht führen, wird

SCHMIDT versuchen, unter Einhaltung des geltenden Rechts, die internationalen Standards bestmöglich zu gewährleisten. Das Bekenntnis verpflichtet zur aktiven Prävention von Menschenrechtsverletzungen sowie zu reaktiven und zielgerichteten Maßnahmen bei der Feststellung von Differenzen und Risiken.

Positionierung zu essenziellen Menschenrechten

Achtung der Menschenwürde

Die Würde des Menschen ist zu achten. Wir pflegen einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang in unserer Unternehmung und erwarten das auch von externen Kontakten gegenüber unseren Beschäftigten.

Kinderarbeit

Wesentlicher Bestandteil der Menschenrechte ist die Prävention von Kinderarbeit. Dabei gilt das deutsche gesetzliche Mindestalter von 15 Jahren gruppenweit, auch wenn lokale Gesetzgebungen ein niedrigeres Mindestalter vorsehen. Gilt lokal ein höheres Mindestalter, ist entsprechend der Gesetzgebung das festgelegte höhere Alter bindend. Das Alter ist vor der Abgabe eines Arbeitsangebots von den jeweilig zuständigen Personalverantwortlichen zu prüfen. Ausnahmen sind im Rahmen der Ausbildung oder eines Praktikums zulässig, sofern dies in einem gebräuchlichen Rahmen geschieht. Im Sinne des Jugendschutzes erfolgt zudem keine Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren für Tätigkeiten mit erhöhtem Gefährdungspotenzial.

Zwangsarbeit und Menschenhandel

Auch die Freiwilligkeit der Arbeit ist Bedingung für die Beschäftigung bei der SCHMIDT-Gruppe. Die Zwangsarbeitsregelungen gelten dabei auch für Unternehmen der Firma. Für Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei gilt eine Null-Akzeptanz-Politik, die auch von unseren Geschäftspartnern strikt einzuhalten ist. Ebenfalls darunter fallen die Schuldknechtschaft, Militärarbeit und die erzwungene Arbeit von Strafgefangenen. Alle

Mitarbeiter sind nicht zwangsweise, zwangsverpflichtet oder unfreiwillig im Unternehmen beschäftigt.

Vereinigungsfreiheit

Die individuelle und kollektive Vereinigungsfreiheit ist zu wahren. Repressalien für die Wahrnehmung oder nicht Wahrnehmung dieses Menschenrechts sind untersagt. Unabhängig von der Bildung von Vereinigungen, ist die Förderung eines regelmäßigen Austausches zwischen Unternehmen und Mitarbeiter selbstverständlich.

Ausbeutung und Bestrafung

Wir tolerieren keine Ausbeutung sowie psychische oder physische Bestrafungen der Beschäftigten.

Körperliche Unversehrtheit

Für SCHMIDT ist es selbstverständlich, dass durch die Beschäftigung am Arbeitsplatz keine körperlichen Schäden und Risiken wissentlich in Kauf genommen werden dürfen. Eine Null-Unfallpolitik ist daher Grundsatz der Arbeitssicherheit.

Maßnahmen zur Sicherstellung der Menschenrechte bei SCHMIDT

Zu den Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen innerhalb der SCHMIDT-Gruppe gehört die Prüfung jedes neuen Vertragspartners (insbesondere Unternehmer und Lieferanten) auf die Einhaltung der Menschenrechte und die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Bewertung. Interne Audits kontrollieren die Einhaltung der Menschenrechte an den verschiedenen SCHMIDT-Standorten. Jeder SCHMIDT-Mitarbeiter ist dazu angehalten und sensibilisiert Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und Verdachtsfälle unverzüglich an entsprechender Stelle zu melden. Dasselbe gilt für Lieferanten, Kunden und andere Parteien, die begründeten Anlass zur Annahme einer Menschenrechtsverletzung feststellen. Jeder eingegangenen Meldung ist verpflichtend eine eingehende Prüfung des Sachverhalts nachzuschalten. SCHMIDT behält sich vor die Geschäftsbeziehungen

zu beenden, sollten Menschenrechtsverstöße festgestellt und/oder nicht in angemessener Weise in Form von Maßnahmen berücksichtigt werden.

Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen

Arbeitsvertrag und Arbeitsbedingungen

Jede Beschäftigung bei der SCHMIDT-Gruppe ist durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt. Jedem Beschäftigten der SCHMIDT-Gruppe steht es frei das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsfristen zu beenden. Bei der Vergütung werden die Vorgaben des Mindestlohns eingehalten. Mitarbeiter werden transparent über die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts informiert. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf eine angemessene Arbeitsvergütung. Auch unsere Geschäftspartner sind dazu aufgefordert sich geringstenfalls an die geltenden, nationalen Mindestlohngesetze zu halten. Genügen die rechtlichen Vorgaben nicht, um ein angemessenes Einkommen sicher zu stellen, sind die Geschäftspartner aufgefordert entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um eine adäquate Entlohnung sicherzustellen. Zum Vergütungskonzept zählen dabei auch Jahressonderzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld und ähnliche Prämien.

Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Vorgaben. Mitarbeiter haben ihre Arbeitszeiten entsprechend des Rechtsrahmens einzuhalten. Die Unternehmensvorgaben und Aufgabenstruktur dürfen diese Einhaltung dabei nicht behindern. Gerade für den Beruf des Kraftfahrzeugfahrers sind hier die Lenk- und Ruhezeiten von besonderer Bedeutung, da sie neben ihrer rechtlichen Bedeutsamkeit auch die Funktion der Unfallprävention einnehmen. Für geleistete Mehrarbeit gibt es entsprechende Ausgleichs z. B. in Form von Ausgleichsarbeitszeit oder Vergütung. Elternzeit und Mutterschutz sind obligatorisch.

Wie auch bei den Geschäftsbeziehungen strebt die SCHMIDT-Gruppe langfristige Beschäftigungsverhältnisse an. Bei den Arbeitsverträgen überwiegen

zum größten Teil die Festangestelltenverhältnisse, denn SCHMIDT ist bestrebt Mitarbeiter langfristig für das Unternehmen zu gewinnen.

Führungsverantwortung

Vorgesetzte der SCHMIDT-Gruppe tragen eine besondere Verantwortung. Sie tragen nicht nur die Aufsichts- und Kontrollpflichten für ihre Mitarbeiter, sondern haben auch dafür Sorge zu tragen, dass keine Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien innerhalb ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs stattfinden. Als Vertrauensperson der Mitarbeiter haben sie ein offenes Ohr für deren Anliegen und verpflichten sich einen respektvollen und fairen Umgang einzuhalten. Regelmäßige Leistungsbeurteilungen sind nach den Grundsätzen der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit durchzuführen und zu kommunizieren. Feedback ist stets wertschätzend und sinnstiftend zu äußern.

Vielfalt und Inklusion

Bei SCHMIDT arbeiten Mitarbeiter aller Altersklassen, Ethnien und Religionen zusammen. Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung werden nicht geduldet. SCHMIDT fördert ein respektvolles und höfliches Miteinander. SCHMIDT-Mitarbeiter verpflichten sich zu einem angemessenen sozialen Umgang. Gerade Führungskräfte tragen aufgrund Ihrer Position und erhöhten Einflussmöglichkeit eine große Verantwortung derartige Benachteiligungen zu unterlassen und zu unterbinden.

Gleichbehandlung und Geschlechtergerechtigkeit

Dem Menschenrecht der Gleichbehandlung ist Folge zu leisten. Niemand darf aufgrund seiner Herkunft, Rasse, Ethnie, Religion, sexuellen Orientierung, politischen Ausrichtung, Alter oder Geschlechts diskriminiert oder bevorzugt werden. Dazu gehört insbesondere die Geschlechtergerechtigkeit. Equal Pay ist dabei obligatorisch und kann

mithilfe entsprechender Kennzahlen kontrollierbar und nachvollziehbar gemacht werden. Dazu gehört gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit. Diese Prinzipien gelten bereits beim Einstellungsverfahren,

bevor der potenzielle Mitarbeiter einen rechtlich gültigen Arbeitsvertrag abschließt.

Schulungen und Weiterbildungen

Über ein webbasiertes Schulungsportal werden alle Mitarbeiter der SCHMIDT-Gruppe regelmäßig über geltende Regelungen und Verpflichtungen sowie über das hier vorliegende Grundsatzdokument informiert und geschult. Außerdem werden hiermit auch fachspezifische Weiterbildungen durchgeführt. Jeder Beschäftigte der SCHMIDT-Gruppe verpflichtet sich zur sorgsamsten Teilnahme an den ihm zugeteilten Kursen. Außerdem wird die langfristige Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildungen und Qualifikation gefördert. Es liegt in der Verantwortung der verantwortlichen Führungskräfte Schulungsbedarfe zu erkennen und proaktiv zu ermitteln. Mitarbeiter sind dazu aufgerufen Schulungsbedarfe zu melden. Zu der Qualifikation gehört neben der fachlichen Weiterbildung auch die persönliche Weiterentwicklung. Die Schulungen entsprechen außerdem den laufenden Anforderungen der **CEPIC** über **BBS** (Behaviour Based Safety) und **GMP+** (Good Manufacturing Practices) und werden kontinuierlich an Änderungen angepasst.

Es gilt der Grundsatz der Barrierefreiheit. Weiterbildungen und Schulungen stehen grundsätzlich allen Beschäftigten der SCHMIDT-Gruppe zu. Dazu gehört auch die Verfügbarkeit der Schulungen in den relevanten SCHMIDT-Sprachen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutz und Unfallprävention

Grundlage für ein sicheres und funktionierendes Beschäftigungssystem ist die Schaffung und der Erhalt sicherer und menschengerechter Arbeitsbedingungen.

Ein effizienter Arbeitsschutz und eine wirksame Unfallvermeidung sind hierfür besonders wichtig, vor allem auch im Hinblick auf die Herausforderungen einer durch digitalen und technischen Wandel immer schnelleren und auch anspruchsvolleren Arbeitswelt. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind deshalb wichtige Schwerpunkte in der SCHMIDT-Gruppe.

Ziel ist es, die Beschäftigten, externe Arbeitskräfte sowie Besucher wirksam vor Gefahren und gesundheitlichen Schädigungen zu schützen. Verlässliche gesetzliche Grundlagen und rechtssichere Rahmenbedingungen für alle SCHMIDT-Unternehmen sind dafür unerlässlich. Die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz sitzt zentral im Stammhaus in Heilbronn. Zusätzliche Sicherheitsbeauftragte sowie externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den einzelnen Niederlassungen sichern das Schutzziel ab. Unter Arbeitsschutz versteht man Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen. Das angestrebte Ziel ist die Verhütung von Arbeitsunfällen und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten.

Durchführung des Arbeitsschutzes

Die Grundlage für den betrieblichen Arbeitsschutz sind Gesetze, Verordnungen sowie Regeln der Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Darauf basieren die Beurteilung der Arbeitsplatzgefährdung und die Entscheidung über notwendige Schutzmaßnahmen.

Im Management ist die Arbeitsschutzorganisation integriert, so dass eine nachhaltige Einbindung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Strukturen gewährleistet ist.

Die Beschäftigten werden über Sicherheit und Gesundheitsschutz regelmäßig unterwiesen und Vorkehrungen für besonders gefährliche Arbeitsbereiche und Arbeitssituationen werden geschult. Mitarbeiter sind dazu aufgefordert den Vorgaben und Arbeitsanweisungen der Arbeitssicherheit zu folgen

und Mängel zu melden. Gemeldeten Mängeln wird dabei zeitnah nachgegangen und bei Bedarf werden Abhilfemaßnahmen definiert. Es werden Maßnahmen für sichere Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung, sichere Arbeitsmittel, Lärmschutz, arbeitsmedizinischen Vorsorge, zur Lastenhandhabung oder für den Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen ergriffen.

Technische Sicherheit von Geräten, Produkten und Anlagen werden auf Arbeitssicherheit beurteilt und erprobt.

Gefährdungsbeurteilungen

Die zentrale Säule des Arbeitsschutzes ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Sie umfasst u.a. arbeitsstättenbezogene, anlassbezogene, arbeitsmittel- und tätigkeitsbezogene Risiken. Diese dienen der systematischen Ermittlung und Bewertung der für die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung mit dem Ziel erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Im Anschluss an die Ermittlung der Gefährdungsfaktoren zielt die Beurteilung darauf ab sinnvolle und notwendige Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Berichterstattung und Meldeverfahren

Zur Überprüfung der Präventions- und Korrekturmaßnahmen werden gruppenweit Sicherheitskennzahlen erhoben und ausgewertet. SCHMIDT verfolgt dabei eine Null-Unfall-Zielsetzung.

Es stehen verschiedenen digitale Plattformen (z.B. SharePoint) für die Mitarbeiter zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz z. B. als Informationsquelle, zur Datenbereitstellung und Abgabe von Near-Miss-Meldungen zur Verfügung.

Über einen virtuellen Trainer werden Unterweisungsmodule jedem Mitarbeiter tätigkeitsbezogen zugeordnet.

Die Arbeitssicherheit ist als Stabstelle direkt der Geschäftsführung unterstellt und berichtet dieser regelmäßig über ihre Tätigkeit.

Ethik und Compliance

Bestechung und Korruption

Korruption ist der Missbrauch einer geschäftlichen Funktion zur Erlangung eines persönlichen oder eines Vorteils von Dritten. SCHMIDT untersagt jegliche Art von rechtswidriger persönlicher Vorteilsnahme. Weder die Annahme noch die Vergabe von Bestechungsmitteln materieller oder immaterieller Form werden toleriert. Dazu gehört sowohl die direkte Bestechung als auch die indirekte Bestechung über Mittelsmänner. Auch die Unterstützung von Bestechung und Korruption ist strikt untersagt. Vorgesetzte haben ihre Mitarbeiter für diese Thematik zu sensibilisieren. In Bereichen mit erhöhtem Korruptionsrisiko, z. B. dem Einkauf sind gesonderte Schulungen und Genehmigungsverfahren einzuhalten. Lieferantenrisikoplanungen haben das Korruptionsrisiko zu berücksichtigen und einzuschätzen. Im Zweifel und bei Aufträgen und Entscheidungen an die größere Werte gebunden sind, sind das „Vier-Augen-Prinzip“ und eine besondere Aufmerksamkeit anzuwenden.

Fälle von Korruption und Bestechung sind dabei unverzüglich der entsprechenden Stelle zu melden.

Geschenke und Einladungen

Geschenke oder sonstige Aufmerksamkeiten von Partnern, Lieferanten oder Kunden sind nur bis zu einem angemessenen Wertbetrag erlaubt. Zur Reduktion des Korruptionsrisikos sind Zuwendungen, die den Wertbetrag von 20 Euro übersteigen, zu dokumentieren, dem Vorgesetzten zu melden sowie allen Mitarbeitern oder einem karitativen Zweck zuzuführen. Einladungen zu Veranstaltungen sind zulässig, sofern sie sich in einem angemessenen Rahmen bewegen und der Pflege von Geschäftsbeziehungen dienen. Sie dürfen jedoch nicht in unangemessener Weise Entscheidungen beeinflussen.

Ebenfalls gestattet sind kleinere Geschenke unterhalb der Bargeldgrenze, sofern sie dem Teamzusammenhalt dienen und in einem üblichen Umfang erfolgen. Bargeld oder Bargeldäquivalente sind hingegen gänzlich untersagt. Unabhängig vom Wert dürfen Geschenke nicht an eine Erwartungshaltung geknüpft werden. Die SCHMIDT-Beschäftigten sind dazu angehalten geschäftliche Entscheidungen nicht unangemessen beeinflussen zu lassen und die Objektivität zu wahren. Diese Grundsätze gelten in gleicher Art und Weise auch für Geschenke und Einladungen, die von Beschäftigten der SCHMIDT-Gruppe nach außen gewährt werden.

Eine Ausnahme dieser Wertgrenzen stellt der Kontakt mit staatlichen Angestellten und Beamten dar. Hier sind keinerlei Geschenke oder Einladungen zulässig.

Geldwäsche

Den Gesetzen zur Geldwäsche ist Folge zu leisten. Verdachtsfälle oder auffällige Finanzströme sind umgehend dem Vorgesetzten oder dem Hinweisgeberkontakt zu melden. Das „Vier-Augen-Prinzip“ sowie die Freigabe- und Genehmigungsprozesse für Zahlungsströme sind einzuhalten. Zahlungsströme sind in jedem Fall zu dokumentieren und zu belegen. Auffällige Finanzflüsse werden im Rahmen des internen Controllings geprüft.

Spenden und Sponsoring

Spenden dürfen nur nach vorheriger Genehmigung der Geschäftsführung geleistet werden. Spenden und Sponsorenaktivitäten dürfen nicht den Anschein von Korruption und Bestechung erwecken. Im Zuge eines kontinuierlichen Verbesserungswezens bei SCHMIDT sind Vorschläge für gemeinnützige und wohltätige Zwecke möglich.

Betrügerische Handlungen und Diebstahl

Jegliche Form von Betrug und Diebstahl ist untersagt. Dabei spielt es keine Rolle, ob dabei Mitarbeiter der SCHMIDT-Gruppe, Unternehmen von SCHMIDT oder Dritte geschädigt werden. Die

vorsätzliche Täuschung von internen oder externen Stakeholdern wird entsprechend des Schweregrads sanktioniert. Im Schadensfall werden neben strafrechtlichen Bußgeldern auch Schadensersatz- und Haftungsansprüche geltend gemacht. Eine transparente Arbeitsweise unserer Mitarbeiter beugt betrügerischen Handlungen vor.

Fairer Wettbewerb

Die SCHMIDT-Gruppe glaubt an einen freien und offenen Wettbewerb. Ein fairer und respektvoller Umgang mit Geschäftspartnern ist obligatorisch. Herabwürdigende Verhaltensweisen, Täuschungen, Bestechungen und rechtswidrige Geschäftspraktiken sind zu unterlassen. Das Kartellrecht und Wettbewerbsrecht sind unbedingt zu beachten. Preisabsprachen und Absprachen, die den freien Wettbewerb beschränken sind unzulässig. Wird ein Mitarbeiter mit einem derartigen Anliegen kontaktiert, ist der Austausch, mit Verweis auf das Wettbewerbsrecht und der internen Regelungen, unverzüglich und schriftlich abzulehnen.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Interessenskonflikte schaden dem fairen Wettbewerb und dem Miteinander. Nebentätigkeiten für Wettbewerbsunternehmen sind untersagt. Wenn Interessenskonflikte nicht vermieden werden können, sind diese vom betreffenden Mitarbeiter dem Vorgesetzten offenzulegen. Zusammen mit diesem sind Maßnahmen einzuleiten, um mit dem Interessenkonflikt umzugehen. Das kann zum Beispiel durch das Herausnehmen des Mitarbeiters aus der Tätigkeit bzw. die Überwachung der Tätigkeit oder die Durchführung der Tätigkeit im Mehraugenprinzip geschehen.

Import- und Exportvorgänge

Die SCHMIDT-Gruppe tätigt internationale Transporte und Geschäftsleistungen. Daher ist es an dieser Stelle von besonderer Wichtigkeit, dass geltende Zollbestimmungen stets eingehalten werden müssen. Dies umfasst sowohl geltende

Abgabenregelungen wie auch das Beachten von Handelsbeschränkungen und Sanktionen.

Datenschutz und Geschäftsgeheimnisse

Die SCHMIDT-Gruppe verpflichtet sich dazu, die persönlichen Daten unserer Partner und Beschäftigten durch die Einhaltung der jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften, durch sichere Systeme sowie durch das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter der SCHMIDT-Gruppe zu schützen. Personenbezogene Daten sind dabei entsprechend der Datenschutzgrundverordnung besonders zu achten und zu schützen.

Als Logistikdienstleistungsunternehmen ergibt sich hier ein besonderes Augenmerk auf die Persönlichkeitsrechte der Fahrer. Diese sind, bedingt durch die übliche Geschäftspraxis, einer engen Überwachung ausgesetzt. Ihre Lokalisationsdaten sind von zuständigen Mitarbeitern vertraulich zu behandeln.

Die Mitarbeiter sind angewiesen achtsam und sorgfältig mit vertraulichen Daten umzugehen. Ebenfalls zu schützen sind Firmengeheimnisse und internes Know-How. Das Offenlegen von sensiblen Firmeninformationen an Dritte erfordert die Genehmigung einer bevollmächtigten Person. Die Verpflichtungen dieser Verschwiegenheit bestehen auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fort.

Eine DSGVO-Schulung ist Pflichtbestandteil der regelmäßigen Mitarbeiterschulungen und ein wichtiges Instrument der Informationssicherheit.

Urheberrecht und geistiges Eigentum

Das Urheberrecht ist stets zu beachten. Das gilt sowohl für geistiges Eigentum externer Organisationen oder Personen, welches einem eingeschränkten Nutzungsrecht unterliegt (z. B. der Verwendung nicht lizenzfreier Bilder) als auch für geistiges Eigentum der SCHMIDT-Gruppe selbst. Der sorgsame, regelkonforme und achtsame Umgang mit derartigen Informationen, Werken und Dokumenten ist verpflichtend einzuhalten.

Whistleblowing und Beschwerdemanagement

Zur Einreichung von Hinweisen steht ein neutrales und anonymes Verfahren bereit. Es wird dabei garantiert, dass Hinweise keinerlei negative Auswirkungen auf den Hinweisgeber entfalten werden.

Gleichzeitig wird eindringlich dazu aufgerufen Fehlverhalten und rechtswidrige sowie sittenwidrige Praktiken unverzüglich zu melden.

Für eine solche Meldung gilt höchste Vertraulichkeit für die involvierten Personen. Ein Meldefall löst dabei einen Prüfprozess aus. SCHMIDT verpflichtet sich dabei jeden Fall sorgfältig zu prüfen. Ergibt die Prüfung einen berechtigten Meldefall sind je nach Begebenheit Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen zu implementieren, um ähnliche Fälle zukünftig zu vermeiden. Je nach Sachlage sind für den Beschuldigten einer berechtigten Beschwerde Sanktionen bis hin zur Kündigung vorgesehen und durchzusetzen. Die Konsequenzen richten sich dabei nach der Sachlage und sind konsistent für alle Mitarbeiter anzuwenden. Das Hinweisgebersystem hat dabei den Anspruch die Hemmschwelle für Meldungen so gering wie möglich zu halten. Die Kommunikation der Kontaktadresse erfolgt für externe Stakeholder auf der Firmenwebseite und für interne Mitarbeiter über die regelmäßigen und verpflichtenden Schulungen durch unser Schulungstool sowie über interne Kommunikationswege wie Aushänge, Intranet und Rundschreiben.

Compliancemonitoring und Konsequenzen bei Fehlverhalten

Die regelmäßige Berichterstattung über Ethik- und Compliancethematiken ist mit dieser Richtlinie fixiert. Meldefälle sowie bestätigte Fälle von Korruption, Bestechung, Betrug, Geldwäsche und andere Verstöße gegen Recht und Ordnung werden erfasst und berichtet.

Die SCHMIDT-Gruppe informiert ihre Beschäftigten über geltende Compliance- und Verhaltensregelungen. Bei Nichteinhaltung dieser oder anderer betrieblicher Regelungen sowie bei Verstößen gegen

Recht und Ordnung behält sich die SCHMIDT-Gruppe Sanktionsmaßnahmen in Abhängigkeit der Schwere des Verstoßes vor. Zu den möglichen Konsequenzen zählen Abmahnungen, Kündigungen, Schadensersatzansprüche der SCHMIDT-Gruppe wie auch Schadensansprüche Dritter, Geldstrafen und Geldbußen und in besonders schweren Fällen auch Freiheitsstrafen. Mitarbeiter sind sich ihrer Verantwortung bewusst einen Beitrag zur verantwortungsvollen Unternehmenspraktik zu leisten und entsprechend den internen Regelungen zu agieren.

Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeitskontrolle des Compliancemanagements wird durch die Erhebung und Dokumentation von Compliancekennzahlen durchgeführt. Ziel ist es dabei die Anzahl der berechtigten Meldefälle zu minimieren. SCHMIDT behält sich zudem die Durchführung interner Audits zur Überprüfung der Einhaltung entsprechender Vorgaben vor.

Lieferantenbeziehungen und Beschaffung

Partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen

Die Firma SCHMIDT legt Wert auf langfristig ausgerichtete Geschäftsbeziehungen. Eine Lieferantenbeziehung auf Augenhöhe ist dabei von einem ausgewogenen „Geben und Nehmen“ geprägt. SCHMIDT-Einkäufer verpflichten sich dabei zu einem verantwortungsbewussten und respektvollen Umgang mit bereits bestehenden und potenziellen Lieferanten. Die Grundlagen hierfür sind die Prinzipien des Lieferantenleitfadens sowie die Allgemeinen Einkaufsbedingungen.

Verantwortungsvolle Lieferkette

Lieferketten sind Unsicherheiten und Risiken ausgesetzt, insbesondere in Bezug Menschen und Umwelt. Um diesen Hindernissen verantwortungsvoll gegenüberzutreten zu können, werden regelmäßig Risikoanalysen durchgeführt. Darüber hinaus sind unsere Einkäufer darin geschult und dazu angehalten, Lieferanten auf ihre Sorgfaltspflichten hinzuweisen.

Von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung unserer Einkaufsgrundsätze, die sich aus unserem Lieferantenleitfaden und unseren Einkaufsbedingungen ergeben und relevante Verantwortlichkeiten in Hinblick auf Menschenrechte und Umweltbelangen aufgreifen.

Wir fordern unsere Lieferanten dazu auf, auch ihre eigene Lieferkette entsprechend unserer Anforderungen auszurichten. Außerdem behalten wir uns das Recht vor, die Lieferbeziehungen bei schwerwiegenden Verstößen zu beenden.

Grundwerte innerhalb der Lieferantenbewertung

Die Lieferantenbewertung ist eine bewährte Methode zur Sicherstellung der Sorgfaltspflichten von SCHMIDT bezüglich der Lieferkette. Der Beschaffungsgrundsatz von SCHMIDT ist eine möglichst lokale Beschaffung, sowie die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte. Die Lieferantenbewertung dient dabei als etabliertes Instrument für ein verantwortungsvolles Supplychainmanagement innerhalb von SCHMIDT. Die Bewertung erfolgt dabei sach- und fachgerecht und darf keinen anderweitigen Beeinflussungen unterliegen.

Umwelt und Nachhaltigkeit

Schonung und Achtung der Umwelt

Der Umweltschutz ist ein besonderes Anliegen der SCHMIDT-Gruppe. Mitarbeiter sind dazu aufgefordert gesetzliche und betriebliche Vorgaben einzuhalten und zu berücksichtigen. Dazu gehören zum Beispiel die Abfalltrennung, der sorgsame Umgang mit Ressourcen wie Wasser, Strom und Materialien und der achtsame Umgang mit der natürlichen Umwelt. Verschmutzungen sind zu vermeiden. Die Investition in Solaranlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien dient ebenfalls der Achtung der Umwelt. Die Möglichkeit der Anbringung der Anlage ist ein fester Teil der SCHMIDT-Baustrategie und wird bei allen Neubauten sowie relevanten Umbauten und Sanierungen in der Planung berücksichtigt. Darüber hinaus beschäftigt sich eine dauerhafte

Projektgruppe mit dem Thema nachhaltige Antriebe und alternative Kraftstoffe.

Reduzierung der negativen Umweltauswirkungen

Die Reduzierung negativer Umweltauswirkungen ist sowohl proaktiv als auch reaktiv zu verstehen. Der schonende Umgang mit Ressourcen sowie das interne Abfallmanagement sichern Materialverbräuche und verhindern, dass Abfälle in die Umwelt gelangen. Prinzipiell sind die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft zu beachten und anzustreben.

Das Streben nach modernen Technologien, insbesondere im Fahrzeugbereich, trägt dazu bei Emissionen im Transportgeschäft kontinuierlich zu senken. Effiziente Routenplanung und Transportmanagementsysteme vermeiden Leerkilometer und vermindern damit unnötige Emissionsausstöße. Dies gilt ebenso für das Gebäudemanagement. beispielsweise durch energiesparende Beleuchtungssysteme. Reaktiv werden negative Umweltauswirkungen verhindert, indem im Schadensfall (z. B. Produktaustritt, Ölverlust) schnell und koordiniert gehandelt wird. Entsprechende Verfahrensanweisungen werden regelmäßig im Schulungsplan berücksichtigt.

Auch die internen Zielvorgaben berücksichtigen Umweltzielsetzungen wie beispielsweise die Emissionsreduktionsziele.

Lokale Verantwortung

Gegenüber unseren Nachbarn und Mitbürgern tragen wir ebenfalls Verantwortung. Maßnahmen zur Lärm- und Emissionsreduktion schützen die Gesellschaft vor negativen Auswirkungen der Arbeit auf unseren Anlagen. Für die Anliegen der Mitbürger ist mit dem Beschwerdekanal eine Möglichkeit geschaffen Bedenken oder Probleme zu melden. Der achtsame Umgang mit der Umgebung bezieht sich dabei auch auf umliegende Ökosysteme und ihre Flora und Fauna. Besonders in Gewässernähe sind hierfür in etwa die Vorgaben für den

Gewässerschutz strikt einzuhalten, um die Biodiversität nicht zu gefährden.

Ansprechpartner

Falls sie Fragen oder Vorschläge zur vorliegenden Richtlinie und den internen Prozessen haben, wenden Sie sich gerne an:

Frau Patty Lehnhardt
Qualitätsmanagement/Umweltbeauftragte

Mail: lehnhardt.p@schmidt-heilbronn.de
Tel: +49 (0)7131 / 947-278

Frau Isabel Bauer
Corporate Governance & Nachhaltigkeit

Mail: isabel.bauer@schmidt-heilbronn.de
Tel: +49 (0)7131 / 947-385

Abteilung Arbeitssicherheit

Mail: arbeitssicherheit@schmidt-heilbronn.de

Für Verstöße oder Verdachtsfälle können Sie sich gerne an unser [Hinweisgebersystem](#) wenden.

Der Kontakt für Hinweise ist dabei anonymisiert und in jeder Sprache verfügbar.