

Unternehmenspolitik Schenker Cluster Deutschland Schweiz

Stand: Dezember 2022

Revision: 12.2022

<p>Erstellt: QHSSE Thomas Schmid Datum, Unterschrift:</p>	<p>Freigegeben: Roland Dressler, CEO Datum, Unterschrift: Sven Grütters, CFO Datum, Unterschrift : Kai Herbst, Executive Vice President Air Freight Datum, Unterschrift : Jens Lübberstedt, CPO Datum, Unterschrift : Alexander Naumann, Executive Vice President Ocean Freight Datum, Unterschrift : Markus Pütz, CCO Datum, Unterschrift : Beate Schwehr, CIO Datum, Unterschrift : Ralf Többe, Executive Vice President Land Transport Datum, Unterschrift : Ole Trumpfheller, Executive Vice President Contract Logistics/SCM Datum, Unterschrift:</p>
---	--

1 Das Schenker Cluster Deutschland/Schweiz ...

ist der Schenker Europe GmbH, Frankfurt, zugehörig. Mit rund 16.000 Mitarbeitern an über 200 Standorten (Hauptstandorte, Betriebs- und Nebenstellen) und einem entsprechenden Umsatzvolumen gehört das Schenker Cluster Deutschland/Schweiz zu den Marktführern für integrierte Logistikdienstleistungen in Europa.

Das Unternehmen ist für Kunden verschiedenster Branchen aus Industrie und Handel, darunter auch zahlreiche Marktführer in der Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik erfolgreich tätig. DB Schenker unterstützt Industrie und Handel beim globalen Güteraustausch: im Landverkehr, bei der weltweiten Luft- und Seefracht sowie allen damit verbundenen logistischen Dienstleistungen. Kontraktlogistik/SCM, Projekte, Messelogistik, innovative Verpackungslösungen u. a. runden die umfangreiche Angebotspalette ab. DB Schenker kann aufgrund seiner Stellung am Markt als einer der „Global Player“ für integrierte Logistikdienstleistungen bezeichnet werden.

Bedingt durch die konsequente Ausrichtung am Markt stellt die nachhaltige Gewinnerzielung die oberste Maxime des Unternehmens dar. Diese schafft die Existenzgrundlage für das Unternehmen und ist Voraussetzung für alle nachgelagerten - monetären und nichtmonetären - Ziele. Die nachhaltige Gewinnerzielung ist nur dann gewährleistet, wenn entsprechende „Erfolge“ am Transport- und Logistikmarkt erreicht werden. Die Realisierung dieser Markterfolge stützt sich im Wesentlichen auf:

- seine Kunden,
- seine zufriedenen und motivierten Mitarbeiter, deren Know-How und Engagement,
- das Unternehmen selbst, seine Strukturen sowie seine transparent und kostenoptimiert gestalteten Prozesse,
- sowie die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Um den internen und externen Anforderungen der genannten Einflussgrößen gerecht zu werden, hat die Organisation Managementsysteme implementiert. Diese Managementsysteme fokussieren sich aktuell auf die Bereiche Qualität, Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gefahrgut, Produktsicherheit, Produktschutz sowie Security.

Dabei sind die Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 die Trägersysteme für alle darüberhinausgehenden branchen- oder kundenspezifischen Standards. Diese oder zusätzliche Anforderungen gesetzlicher Natur wie GDP oder Luftfrachtsicherheit sind damit gut integrierbar.

Gleiches gilt für die Corporate Social Responsibility (CSR), welche ein verantwortliches, unternehmerisches Handeln, über die ökologischen Aspekte bis hin zu den Beziehungen zu Mitarbeitern und dem Austausch mit interessierten Parteien, beschreibt (u. a. Verhaltenskodex/Code of Conduct).

Die Verflechtung der Managementsysteme mit den genannten Einflussgrößen zur Etablierung eines fortlaufenden Verbesserungsprozesses ist nachfolgend dargestellt.

2 Das Unternehmen

Ziel des Clusters Deutschland/Schweiz ist die Schaffung nachhaltig erfolgreicher und wettbewerbsüberlegener Leistungspotenziale unter Berücksichtigung von Qualitäts-, Umwelt-, Arbeitsschutz-, Gesundheitsschutz- und Sicherheitsaspekten wie:

- prozessorientierte Transportabläufe und Logistikketten sowie Value-Added-Services, die auf die Problemlösungen und Bedürfnisse der Kunden ausgerichtet sind
- strukturierte Vorgehensweisen mit einheitlichen Vorgaben
- ständige Analyse, Verbesserung und Optimierung der betrieblichen Prozesse unter Nutzung von einheitlichen Kennzahlen, Benchmarks und „Best Practice“
- dem bestmöglichen Stand der Technik. Ausgehend von der Prämisse, dass Ökonomie und Ökologie als gleichwertig betrachtet werden müssen, wird bei der Struktur der Prozesse bzw. der Infrastruktur der - ökonomisch vertretbare - bestmögliche Stand der Technik berücksichtigt, damit die erbrachten Dienstleistungen langfristig umweltverträglich durchführbar sind. Dazu gehört unter Beachtung des Lebenswegs und einer geeigneten Risiko- und Chancenbewertung eine auch nachhaltige „Entsorgung“.
- der ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltigen Realisierung von Prozessen. Darunter versteht die Gesamt-Organisation ein Prinzip zur optimierten Ressourcennutzung unter dem Blickwinkel der Regenerierbarkeit, der Stabilität sowie der Erhaltung der wesentlichen Eigenschaften.

Ökonomische Nachhaltigkeit:

- ein optimiertes Qualitätsmanagement
- eine ressourcenminimierende Prozessoptimierung

Ökologische Nachhaltigkeit:

- ein auf das Unternehmen zugeschnittenes Umweltmanagement
- eine Verpflichtung zu Klimaschutz, Ressourceneinsparung und Emissionsreduktion

Soziale Nachhaltigkeit:

- ein auf die Arbeitnehmerbedürfnisse ausgerichtetes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement
- daraus abgeleitet Angebote zum Gesundheitsschutz (BGM)

Alle Aspekte wie auch definierte Ziele und Prozesse werden unter den Gesichtspunkten der Risikobetrachtung und Chancenermittlung analysiert und bewertet.

3 Der Kunde

Erklärtes Ziel ist es, in allen unternehmensspezifischen Kern-Aktivitäten **Marktführer (Primus)** hinsichtlich Kundenorientierung, Umwelt, Sicherheit und Qualität zu werden und zu bleiben. Dies bedingt:

- die qualitativ hochwertige sowie umweltschonende Realisierung der Dienstleistungen des Unternehmens unter Berücksichtigung der erforderlichen Sicherheitsstandards
- die stetige Beobachtung und Analyse des Marktes
- die konsequente Berücksichtigung veränderter Kunden- und Marktbedürfnisse zur Erschließung neuer Märkte durch bedarfsorientierte Angebote
- das Engagement, die Flexibilität und Innovation bei sich verändernden Anforderungen und daraus zu entwickelnden kundenorientierten, effizienten Prozessen

Die ständige Analyse von **Prozessen und deren fortlaufende Verbesserung** dienen u. a. der Erhöhung der Kundenzufriedenheit. Dies ist in strukturierten Arbeitsabläufen mit klar definierten Qualitäts-, Umwelt-, Arbeitsschutzstandards u. a. in Form von Richtlinien, Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen, Tätigkeits- und Schnittstellenbeschreibungen dokumentiert.

4 Die Mitarbeiter

Kundenzufriedenheit, monetäre, qualitative und andere Ziele bedingen motivierte, mitdenkende und für Veränderungen offene Mitarbeiter, die sich mit der Unternehmenspolitik und den daraus abzuleitenden Zielen identifizieren und diese konsequent in der täglichen Arbeit umsetzen.

Dies wird untermauert durch das übergeordnete Konzernziel, „best employer“ zu werden. Von entsprechender Bedeutung ist die Mitarbeiterzufriedenheit als wesentliche Kennzahl. Dabei spielt der Arbeits- und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle. Neben der Vermeidung von Arbeitsschutzvorfällen und möglichen arbeitsbedingten Erkrankungen, gilt auch die Minimierung von Gesundheitsrisiken als ein wichtiger Bestandteil (Risiko- und Chancenanalyse). Dies zeigt sich vor **allem** in der Definition der Ziele und der Einhaltung der bindenden Verpflichtungen. Dabei soll die Arbeits- und Gesundheitsschutzleistung durch das Managementsystem verbessert werden. Die Leitung unterstützt dies in allen Belangen.

Wesentlicher Bestandteil ist dabei die Konsultation und Beteiligung von Beschäftigten bzw. von deren Vertretern.

Diese Ansprüche bedürfen eines Führungsstils, der die Kreativität, das Bewusstsein, das Engagement und den Entscheidungswillen innerhalb der vorgegebenen und einzuhaltenden Rahmenbedingungen fördert. In diesem Zusammenhang bedeutet Führung:

- Verantwortlichkeiten und Befugnisse definieren
- klare Leistungsanforderungen stellen und gute Leistungen anerkennen
- den Schulungsbedarf aller Mitarbeiter ermitteln und bedarfsgerecht schulen
- die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen fördern
- eine offensive und zeitnahe Informationspolitik betreiben
- das Wir-Gefühl im Unternehmen stärken (Team-Entwicklung)
- bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung die Belange der Mitarbeiter, des Unternehmens sowie die gesetzlichen Vorgaben in Einklang bringen
- die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Präventivmaßnahmen sicherstellen (u.a. durch regelmäßige Begehungen)
- die Einbeziehung der Mitarbeiter oder ihrer Vertreter (Betriebsrat) in Entscheidungsfindungsprozesse im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements
- die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und daraus resultierend die Definition und Umsetzung der relevanten Maßnahmen
- das Arbeitsleben zielgerichteter, produktiver, agiler und flexibler gestalten durch „New Ways of Working“ (z. B. FLOW, State of the Art Workplace Konzepte)

Dies erfordert von allen einen hohen Grad an Lernfähigkeit und Flexibilität zum Wohle des Kunden, der Umwelt und der Sicherheit der Mitarbeiter des Unternehmens. Daher verstehen wir uns als lernende Organisation, deren wichtigster Erfolgsfaktor - nicht zuletzt als Know-how-Träger - die Mitarbeiter sind.

5 Die Realisierung der Dienstleistung

Für das Unternehmen sind gesetzliche Rahmenbedingungen sowie spezifische Kundenanforderungen wesentliche Grundlagen bei der Realisierung des Dienstleistungsspektrums. Dies gilt insbesondere für sensible Kundenprodukte in unterschiedlichsten Ausprägungen. Dazu zählt z. B. der Umgang mit Lebens-/Futtermitteln, alle Arten von Lebensmittelkontaktmaterialien, Pharmaprodukten, „high value goods“, Gefahrgütern und anderen Produkten, die besonderen Anforderungen unterliegen. Dementsprechend stellt die Schenker-Organisation die Bedürfnisse einzelner Branchen mit spezifischen Systematiken sicher. Dazu gehören u. a.:

- Lebens-Futtermittelbranche (EU-Hygienepaket, WHO Codex Alimentarius, IFSL)
- Pharma/Chemie (GxP/SQAS), Balanced Behavior Safety Ansatz für eigene Fahrer
- Automobilindustrie (VDA, TISAX)
- Luftfahrtindustrie (DIN EN 9120)
- Umzugsdienstleistungen (EN 12522)
- Kunstlogistik (DIN EN 15946/16648)
- kundenspezifische Security-Anforderungen (TAPA, Schenker Mindest-Sicherheitsstandard für High-Tech-Industrie sowie Kunden mit diebstahlgefährdeten Produkten)
- gesetzliche Sicherheitsanforderungen zur Terrorabwehr wie Reglementierter Beauftragter, AEO, Sanktionslistenprüfungen, Embargovorschriften.

Der Umgang mit Lebens- und Futtermitteln ist vom Gesetzgeber mit erheblichen Anforderungen versehen und das Cluster Deutschland/Schweiz behandelt diesen sensiblen Bereich mit ganz besonderer Sorgfalt. Dies gilt analog für alle medizinischen bzw. pharmazeutischen Produkte in Anlehnung an spezifische Standards. Entsprechend hat die Organisation das Segment der sensiblen Güter definiert.

Durch Vorkommnisse mit gesellschaftlichen Auswirkungen steht auch das Thema Security inzwischen stark im Fokus des Gesetzgebers. Die Schenker-Organisation verpflichtet sich hier nicht nur zur konsequenten Umsetzung aller relevanten gesetzlichen Regelungen, sondern beteiligt sich initiativ an der Weiterentwicklung des Themas Security bis hin zur Absicherung der vollständigen „Supply Chain“.

6 Die Gesellschaft

Grundsätzlich sind sich die Mitarbeiter des Clusters Deutschland/Schweiz ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen bewusst.

Verantwortung zu übernehmen bedeutet:

- die Folgen für eigene und im Auftrag erfolgte Handlungen zu tragen
- Antworten auf alle Fragen zu Umwelt und Gesellschaft geben zu können
- Verantwortlichkeiten und Verantwortliche festzulegen

Demzufolge sind die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Umwelt und Gesellschaft zu prüfen, zu überwachen, zu bewerten und entsprechend den technischen sowie wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu vermeiden oder zu minimieren.

Daraus resultiert das Ziel, diese möglichen Beeinträchtigungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren und mit den Ressourcen jederzeit schonend umzugehen („Green Logistics“). Hierzu dient im Rahmen des fortlaufenden Verbesserungsprozesses ein offener Dialog mit Kunden, Mitarbeitern, Behörden und der Öffentlichkeit.

Die Verpflichtung zum Schutz der Umwelt hat eine hohe Priorität. Sie beschränkt sich nicht auf die Vermeidung von negativen Umweltauswirkungen, sondern umfasst auch den proaktiven Ansatz unseres täglichen Handelns (u. a. „Klimaschutz“). Dies zeigt sich im konzernweiten Ziel „ECO-Pionier“ zu werden. Dabei wird neben anderen Zielen und Maßnahmen ein besonderer Fokus auf die Reduktion von Emissionen mit Schwerpunkt auf die Vermeidung von CO₂ gelegt.

Die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen bzw. der bindenden Verpflichtungen stellt daher für die Schenker Organisation nur ein Minimalkriterium dar. Die Erfüllung dieser Verpflichtungen wird regelmäßig bewertet, um die Risiken durch präventive Maßnahmen zu minimieren. Sollte es zu Abweichungen kommen, werden diese schnellstmöglich und bedingungslos korrigiert.

Entsprechend werden eigene Infrastruktur und Organisationsstrukturen durch Überprüfung des Risikopotentials stets auf aktuellem Stand gehalten, um die Risiken durch präventive Maßnahmen zu minimieren.

Essenz: Das Managementsystem soll die Umweltleistung der Organisation stetig verbessern. Die Leitung unterstützt dies in allen Belangen.