
Ethik- & Menschenrechts-Richtlinie

GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH



Version 2
vom 30.06.2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Geltungsbereich.....	3
2.	Unternehmensethik.....	4
2.1	Verhaltenskodex	4
2.2	Unternehmerisches Denken & Handeln	4
2.3	Kundenzufriedenheit	4
2.4	Einhaltung von Gesetzen	4
2.5	Gegenseitige Wertschätzung	4
2.6	Kommunikation	5
2.7	Datenschutz.....	5
3.	Umgang mit Mitarbeitern.....	5
3.1	Faire Behandlung.....	5
3.2	Diskriminierungsverbot.....	5
3.3	Moderne Sklaverei	5
3.4	Arbeitsbedingungen	6
3.5	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	6
4.	Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Dritten	6
4.1	Korruption, Vorteilmnahme, Bestechung & Erpressung.....	6
4.2	Fairer Wettbewerb	7
4.3	Geldwäsche	7
5.	Umgang mit Vorfällen/Beschwerden/Hinweisen (Hinweisgeberverfahren/ -System)	7
6.	Zusammenfassung	8

Anmerkung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in der Regel nur eine Geschlechtsform. Gleichwohl sprechen wir damit alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers) gleichermaßen an.

1. Geltungsbereich

Die Vorgaben unserer Ethik- und Menschenrechts-Richtlinie legen einen einheitlichen Mindeststandard und Rahmenbedingungen für unser Handeln fest und dienen als Leitfaden. Die Inhalte sind für alle Bereiche der GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH bindend.

Alle Führungskräfte haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, diese Ethik- und Menschenrechts-Richtlinie in die jeweiligen Unternehmensbereiche zu tragen und die Einhaltung zu überwachen. Diese Richtlinie gibt Regeln vor, an denen alle Mitarbeitende ihr Verhalten ausrichten sollen.

Die Richtlinie ersetzt keine Prozessbeschreibungen oder Arbeits- und Verfahrensanweisungen, keine überbetrieblichen Gesetze oder Normen. Sollte trotz gewissenhafter Prüfung die Richtlinie im Widerspruch eines Gesetzes stehen, hat das Gesetz die bindende Wirkung.

Diese Richtlinie gilt für die folgenden Unternehmensteile der GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH:

- Standort Cham
- Standort Stephansposching
- Standort Tittling

2. Unternehmensethik

2.1 Verhaltenskodex

„Natürlich – Modern – Bayrisch“ heißt für uns nicht nur erfolgreich und nachhaltig unser Unternehmen zu führen, sondern auch unsere Werte und Ansprüche an den Umgang miteinander und unseren Partnern zu vertreten und zu achten. Unser unternehmerisches Handeln basiert auf Verlässlichkeit, Vertrauen und Ehrlichkeit und wir schätzen die offene Kommunikation. Neben unserem hohen Anspruch an die Qualität unserer Produkte und unserer Leistung ist dies auch eine hohe Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen. Die Beachtung und Förderung der Menschenrechte sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für die Beschäftigten entlang unserer Lieferketten und bei sonstigen Geschäftspartnern ist uns ein großes Anliegen und für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir nehmen unsere Verantwortung für die Mitarbeiter, unsere Geschäftspartner, die Umwelt und die Gesellschaft sehr ernst.

Mit der hier vorliegenden Ethik- und Menschenrechts-Richtlinie wollen wir unsere Anforderungen an ethisch-rechtliches Verhalten zusätzlich konkretisieren und ein grundlegendes Verständnis für unsere Denkweise und Prozesse schaffen.

2.2 Unternehmerisches Denken & Handeln

Jeder unserer Beschäftigten ist dazu angehalten im Sinne des Unternehmens zu handeln, da unser Unternehmen durch sein Handeln und Verhalten nach außen repräsentiert wird. Die Interessen eines jeden sind zu berücksichtigen. Sowohl das Unternehmen als auch die Beschäftigten dürfen durch Entscheidungen keinen Schaden nehmen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung und Fairness muss gewahrt werden und sämtliche Entscheidungen und Handlungen müssen zu einem nachhaltigen Erfolg der GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH beitragen.

2.3 Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden hat für uns höchste Priorität. Nur wenn unsere Kunden erfolgreich sind, können auch wir erfolgreich sein. Die Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden und des Marktes bestimmen somit unsere Strategie und täglichen Entscheidungen. Wir streben langfristige und wirtschaftliche Geschäftsbeziehungen an und sichern so die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter.

2.4 Einhaltung von Gesetzen

Bei jedem Handeln ist die Einhaltung der geltenden Gesetze, bindender Verpflichtungen sowie steuerlicher und interner Vorgaben und vertraglicher Vereinbarungen verpflichtend.

Auf Klagen, Gerichtsverfahren oder Ermittlungen, die uns betreffen, ist zum Schutze der Unternehmen und Verantwortlichen zügig und angemessen zu reagieren. Beschäftigte, denen in einer geschäftlichen Angelegenheit eine Klage, ein sonstiges Gerichtsverfahren oder eine Ermittlung droht, haben sich unverzüglich mit der Geschäftsführung in Verbindung zu setzen. Bei Führungskräften und Trägern der Unternehmerpflichten wird die fachliche und persönliche Geeignetheit für die Ihnen übertragenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten sichergestellt.

2.5 Gegenseitige Wertschätzung

Die Beschäftigten der GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH achten auf einen fairen und respektvollen Umgang miteinander während und außerhalb der Arbeitszeiten. Die Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen geht weit über seinen wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen hinaus. Neue Beschäftigte werden an die Abläufe und betrieblichen Besonderheiten sorgsam herangeführt. Wir erwarten von unseren Beschäftigten ein gesetzeskonformes, respektvolles und tolerantes Verhalten gegenüber unseren Mitmenschen. Jeder Beschäftigte ist Teil von uns und damit trägt jeder Beschäftigte jederzeit zur Außenwirkung unserer Unternehmen bei.

2.6 Kommunikation

Wir pflegen eine transparente und offene Kommunikation im Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern sowie intern mit unseren Beschäftigten. Alle Mitarbeiter haben über Aushänge, Intranet und die Dokumentenlenkung Zugang zu den Inhalten unserer Leitlinien, Prozesse und Abläufe sowie zu weiteren Richtlinien und Vorgaben.

Unser Ziel ist eine dauerhafte und nachhaltige Einhaltung unserer Unternehmensrichtlinien durch alle Beschäftigten der GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH, als Basis für eine gesicherte Erhaltung und einen langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Führungskräfte sind über die Inhalte dieser Richtlinie explizit zu schulen. Bei einzelnen Unklarheiten bzgl. Inhalten der Richtlinie oder Widersprüchen zu anderen internen Bestimmungen, Gesetzen oder Verordnungen, ist der jeweilige Vorgesetzte, die Personalabteilung oder die Geschäftsleitung bzw. der Betriebsrat anzusprechen, damit unsere Vorgaben dauerhaft, widerspruchsfrei und nachhaltig umgesetzt und gelebt werden können. Im Zweifel gelten stets Gesetze und externe Verordnungen vor internen Vorgaben.

2.7 Datenschutz

Die Datenschutzbestimmungen gemäß Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zum Schutze personenbezogener Daten werden von uns umgesetzt. Persönliche Daten werden mit angemessener Sorgfalt erfasst und genutzt.

Zudem sind die Regelungen zu Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu beachten.

3. Umgang mit Mitarbeitern

3.1 Faire Behandlung

Jeder Mensch hat das Recht auf eine würdevolle und faire Behandlung. Daher steht bei uns die Respektierung grundlegender und universal gültiger Menschenrechte an oberster Stelle und u.a. die Charta der Menschenrechte (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen) ist wesentliche Grundlage unserer Unternehmenskultur. Wir verpflichten uns eventuelle negative Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Menschenrechte zu ermitteln und, falls erforderlich, zu verhindern sowie den Schutz und Erhalt der Menschenrechte zu unterstützen.

Verstöße gegen die Menschenrechte werden von uns weder in den eigenen Betrieben noch entlang der Lieferkette akzeptiert.

Für uns in der GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH bedeutet unsere unternehmerische Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte auch die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.

Alle entsprechenden Sanktionen der UN und EU werden umgesetzt.

3.2 Diskriminierungsverbot

Wir akzeptieren keinerlei Diskriminierung von Beschäftigten in jeglicher Form. Dies umfasst Benachteiligungen oder Stigmatisierungen, z.B. aufgrund von Nationalität, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Religion, Kultur, Aussehen, Alter, politischer oder sexueller Orientierung/Identität.

Allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern begegnen wir mit Fairness und Toleranz.

3.3 Moderne Sklaverei

Wir sprechen uns ausdrücklich und vollumfänglich gegen Zwangs-, Kinderarbeit oder andere Formen der modernen Sklaverei und zur Einhaltung von Menschenrechten innerhalb unseres Einflussbereiches sowie dem unserer Geschäftspartner aus. Jegliche Form von Zwangs- und/oder Kinderarbeit wird von uns abgelehnt. Auch die geltenden Jugendarbeitsschutzgesetze zum Schutze unserer jungen Beschäftigten werden von uns strengstens eingehalten.

Beim Einsatz im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen bzw. der Zusammenarbeit mit Unternehmen für die Vermittlung von Arbeitskräften sind behördliche Genehmigungen, Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen stets zu prüfen. Beim Einsatz von Dienstleistern, Lieferanten und Subunternehmern erfolgt eine Bewertung hinsichtlich Zwangs- und Kinderarbeit. Werden unsere Standards nicht eingehalten, hindert dies eine Zusammenarbeit oder führt zu einer Beendigung der Geschäftsverbindungen. Etwaige Verstöße und Auffälligkeiten sind umgehend und ausnahmslos zu melden.

3.4 Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter erhalten eine angemessene Vergütung, um Ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Dabei werden alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten sowie den Mitarbeitern gesetzliche Sozialleistungen und nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z.B. Versicherungsleistungen, bezahlter Urlaub) gewährt.

Die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind schriftlich und in verständlicher Weise festzuhalten. Jeder Mitarbeiter erhält diese in Form eines Arbeitsvertrages.

Die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und dazugehörige Regelungen werden eingehalten, einschließlich Überstunden-, Pausen-, und Urlaubszeiten sowie bezahlte Krankheitstage und Elternzeit.

Als Unternehmen sind wir verpflichtet unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Dazu gehört unter anderem die Bereitstellung von Trinkwasser, zur Verfügung stehende persönliche Schutzausrüstung, adäquate Sanitäreinrichtungen und entsprechend ausgestattete Arbeitsplätze.

Vorgaben zur gesundheitlichen Vorsorge und zum Schutz der eigenen Person sowie Sicherheitsvorkehrungen sind zu befolgen.

Ebenso werden Anforderungen des Brandschutzes, der arbeitsmedizinischen Versorgung und der Notfallversorgung eingehalten.

Es erfolgen regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Der Konsum von Alkohol und/oder Drogen vor und während der Arbeitszeit ist strengstens verboten. Rauchen ist nur in speziell dafür vorgesehenen Bereichen und nur während der Pausenzeiten erlaubt.

3.5 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir achten das Recht unserer Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Recht zur Bildung von Gewerkschaften. Arbeitskräfte werden nicht aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft diskriminiert.

4. Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Dritten

4.1 Korruption, Vorteilnahme, Bestechung & Erpressung

Unser Unternehmen führt seine Geschäfte ethisch und toleriert in der gesamten Wertschöpfungskette keinerlei Formen von Korruption, Bestechung und Erpressung. Es werden keine Präsente oder Zuwendungen angenommen, die zu einem Interessenkonflikt führen können. Weder Bestechungsgelder noch andere gesetzeswidrige Zahlungen werden angeboten, geleistet oder angenommen. Mögliche Vorfälle, was auch versuchte Einflussnahme beinhaltet, werden konsequent verfolgt. Alle dahingehend geltenden Gesetze und Vorschriften werden eingehalten und erfüllt.

Alle Führungskräfte werden zum Thema Korruption geschult und dienen als Vorbilder für ihre Mitarbeiter. Ethisch bedenkliche oder fragliche Vorgänge bzgl. persönlicher Vorteilnahme und Auffälligkeiten sind der Geschäftsführung zu melden. Werden einem Mitarbeiter solche Vorteile von Geschäftspartnern oder Dritten angeboten, ist dies unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

4.2 Fairer Wettbewerb

Es erfolgen keinerlei Absprachen bzgl. Geschäftspolitik und Preise mit Wettbewerbern oder anderen unabhängigen Parteien. Diese werden vollkommen unabhängig festgelegt. Es erfolgt stets eine faire Behandlung von Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder anderen Beteiligten. Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorschriften, werden eingehalten.

4.3 Geldwäsche

Die GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH verpflichtet sich zur vollständigen Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und akzeptiert nur Gelder, die aus legalen Quellen stammen. Darüber hinaus tätigen wir nur Geschäfte mit seriösen Kunden, die einer legalen Geschäftstätigkeit nachgehen. Die GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH lehnt es außerdem ab, Geschäfte so abzuwickeln, dass Lieferanten, Kunden oder anderen Drittparteien die Steuerhinterziehung ermöglicht oder erleichtert wird.

5. Umgang mit Vorfällen/Beschwerden/Hinweisen (Hinweisgeberverfahren/ -System)

Wir wollen jedem internen und externen Stakeholder (Anspruchsgruppe), einschließlich unserer Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister die Möglichkeit geben zur Verbesserung unserer Systeme beizutragen und unethisches Verhalten und Verstöße gegen Menschenrechte zu melden. Die GOLDSTEIG Käsereien Bayerwald GmbH strebt nach einer ausgeprägten Feedback-Kultur, in der jeder, egal ob Mitarbeiter oder Externer, in der Lage sein soll, ohne Angst vor Repressalien offen und ehrlich seine Meinung sagen zu können. Hierzu haben wir verschiedene Melde- und Kommunikationswege eingeführt.

Erster Ansprechpartner für jeden unserer Mitarbeiter bei Fragen zu unseren Verhaltensregeln und Leitlinien oder für Hinweise zu Verstößen sind die jeweiligen Vorgesetzten, die Geschäftsführung und die jeweiligen Arbeitnehmervertreter.

Für die persönliche Kontaktaufnahme bieten wir zusätzlich folgenden Weg an:

Hinweisgebersystem für „Meldungen“ an einen unabhängigen Mittler (Ombudsmann):

- Unabhängige, anonymisierte Meldung möglich im BKP Compliant Hinweisgeberportal. Der Link dazu befindet sich auf der GOLDSTEIG Homepage

Je nachdem welchen der „Wege“ Sie wählen, wird im ersten Schritt durch Ihren Ansprechpartner über das weitere Vorgehen entschieden. Handelt es sich um Verstöße gegen interne Vorgaben, unethisches Verhalten, sowie Verstöße gegen Menschenrechte wird die Geschäftsführung informiert. Diese wird sich den Themen dann annehmen und weitere Schritte veranlassen.

Hinsichtlich der Vorgaben zum Hinweisgeber-Schutz, die sich aus der Verordnung (EU) 2017/625 und der Richtlinie (EU) 2019/1937 ergeben, wird sowohl jedem Mitarbeiter als auch externem Stakeholder (Anspruchsgruppen), die Möglichkeit eingeräumt einen Ansprechpartner (Mittler) zu kontaktieren.

Folgende, wesentliche Hinweise und Informationen möchten wir Ihnen noch zur Nutzung unseres Hinweisgeberverfahrens und zum Schutz der Hinweisgeber sowie zur Vertraulichkeit geben:

- Wir möchten über rechtswidriges Verhalten in unserem Unternehmen informiert werden, um solche Verhaltensweisen aufklären und abstellen zu können. Daher ermutigen wir Jedermann – egal ob Mitarbeiter, ehemaliger Kollege, Kunde, Lieferant oder Dritter – uns Hinweise auf Rechtsverstöße mitzuteilen. Zur Abgabe von Hinweisen ist jede Person berechtigt. Insbesondere ist unerheblich, ob sie Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Dritter sind.
- Das Hinweisgebersystem dient ausschließlich der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu tatsächlichen oder vermeintlichen Verstößen gegen Gesetze und interne Richtlinien. Es steht insbesondere nicht für allgemeine Beschwerden oder für Produkt- und Gewährleistungsanfragen zur Verfügung.
- Es sollen nur solche Hinweise abgegeben werden, bei denen der Hinweisgeber im guten Glauben ist, dass die von ihm mitgeteilten Tatsachen zutreffend sind. Er ist nicht im guten Glauben, wenn ihm bekannt ist, dass eine gemeldete Tatsache unwahr ist. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen darzustellen. Es wird darauf hingewiesen, dass sich ein Hinweisgeber strafbar machen kann, wenn er wider besseren Wissens unwahre Tatsachen über andere Personen behauptet.
- Sämtliche Hinweise, einschließlich der Bezüge zum Hinweisgeber, werden vertraulich und im Rahmen der geltenden Gesetze verarbeitet.
- Sämtliche Hinweise sind unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt geeignet, das Ansehen der Betroffenen, der Hinweisgeber und/oder Dritter sowie des Unternehmens in höchstem Maße zu beschädigen. Sie werden daher von uns über die sich aus den Datenschutzgesetzen ergebenden Pflichten hinaus besonders vertraulich behandelt.
- Alle Hinweise werden dokumentiert und vertraulich verarbeitet. Es wird eindeutig festgelegt, welche Personen auf die Hinweise und die damit verbundenen Daten zugreifen dürfen und welche Rechte sie im Rahmen der Datenverarbeitung haben.

6. Zusammenfassung

Alle in der hier vorliegenden Ethik- und Menschenrechts-Richtlinie genannten Informationen, Vorgaben und Verhaltensweisen sind für unsere Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen bindend. Wir bitten Sie daher, diese zu beachten und bei Fragen oder Anregungen jederzeit auf Ihren jeweiligen Vorgesetzten, die Geschäftsführung oder den Betriebsrat zuzugehen. Verbesserungsvorschläge zur Richtlinie aber auch Optimierungsmaßnahmen strategischer und operativer Art können jederzeit im Rahmen unseres integrierten Managementsystems eingebracht werden.

Bei Verstößen gegen und bewusste Missachtung unserer Richtlinien werden die pflichtwidrig handelnden Personen zur Rechenschaft gezogen.