

Verhaltenskodex

für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Karl Bindewald GmbH

Stand: 29.6.2022

Der Verhaltenskodex beschreibt im Sinne der UN-Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte und der Grundprinzipien und Ziele der ILO die folgenden 10 wichtigen Grundregeln für das Verhalten im geschäftlichen Verkehr und die Zusammenarbeit im Unternehmen:

1. Sozial verantwortliches Verhalten
2. Schutz der internationalen Menschenrechte
3. Verbot von Diskriminierung
4. Verbot von Bestechung und Vorteilsgewährung
5. Vorrang von Sicherheit und Umweltverantwortung
6. Gesetzmäßige, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung
7. Schutz von Firmeneigentum, geistigem Eigentum und Geschäftsgeheimnissen
8. Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen
9. Vermeidung von Interessenkonflikten
10. Rechtmäßiger und freier Wettbewerb

Einleitung

Das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, unserer Gesellschafter sowie von Behörden, der Öffentlichkeit und anderer Beteiligter in ein anständiges und verantwortungsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiter/innen ist von großer Bedeutung für das Ansehen und damit den Erfolg der Mühlgengruppe.

1. Sozial verantwortliches Verhalten

Die Beachtung der Grundrechte und der fundamentalen Sozialstandards ist ein wichtiger Grundsatz für menschliches Zusammenleben. Wir befolgen diesen Grundsatz ohne Einschränkungen.

Die Arbeitsbedingungen müssen in allen Bereichen der Mühlgengruppe so beschaffen sein, dass die Einhaltung dieser Rechte und Standards stets gewährleistet ist. Die Einhaltung der Verbote von Kinder- und Zwangsarbeit ist selbstverständlich, die Vereinigungsfreiheit wird geschützt.

2. Schutz der internationalen Menschenrechte

Wir achten bei allen unseren Geschäftsbeziehungen stets auf die Einhaltung der internationalen Menschenrechte und stellen durch Lieferanten- und Kundenbesuche sicher, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

3. Verbot von Diskriminierung

Alle Mitarbeiter/innen haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen.

Niemand darf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aufgrund sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Diskriminierung bedeutet zum Beispiel Verspotten, Ausschließen, Benachteiligen, Behindern in jeder Art.

Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde und Privatsphäre anderer Mitarbeiter/innen zu achten. Belästigungen und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind verboten.

4. Verbot von Bestechung und Vorteilsgewährung

Bestechung und Vorteilsgewährung – gleichgültig in welcher Form – werden bei uns nicht geduldet. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert und grundsätzlich keine persönlichen Vorteile angenommen, angeboten oder gewährt werden. Dies gilt auch für Länder, in denen es hiervon abweichende Gebräuche geben mag.

Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Sitte und Höflichkeit in einem Land entsprechen; Gleiches gilt für Einladungen. Zweifelsfälle sind mit der Geschäftsleitung zu klären.

5. Vorrang von Sicherheit und Umweltverantwortung

Für uns als Lebensmittelproduzent ist die Vermeidung und sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns. Dies gilt für alle Bereiche unseres Unternehmens. Die Abwägung zwischen Produktionskosten und Produktsicherheit muss stets zugunsten der Produktsicherheit ausfallen. Gesetzliche Vorgaben setzen dabei die Mindeststandards.

Unabdingbar ist die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, gleichgültig, ob sie vom Gesetz vorgegeben, von den zuständigen Behörden erlassen oder in Unternehmensrichtlinien enthalten sind. Jeder ist für die Sicherheit in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich.

Umweltbewusstes Handeln ist für uns nicht nur eine unternehmerische Pflicht, sondern auch eine wichtige Voraussetzung, um die natürlichen Ressourcen und damit unsere Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten. Der Einsatz von Ressourcen und ein negativer Einfluss auf unsere Umwelt muss stetig hinterfragt und optimiert werden – im Produktionsprozess wie auch bei allen Mitarbeitern selber. Das Unternehmen fördert den Einsatz umweltfreundlicher Technologien bei wirtschaftlicher Darstellbarkeit. Die Einhaltung der jeweils gültigen Umweltvorschriften wird als Minimalstandard betrachtet.

6. Gesetzmäßige, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung

Die Durchführung von Geschäften einschließlich Verwendung von Vermögenswerten oder Geldmitteln der Mühlengruppe sind nur dann zulässig, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden.

7. Schutz von Firmeneigentum, geistigem Eigentum und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum der Mühlengruppe darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Wie ein „Treuhandler“ ist jeder von uns verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro- und Arbeitsmaterial, Warenmuster und Produkte sind Firmeneigentum.

Geschäftsgeheimnisse, Technologien, Rezepturen und andere unternehmensrelevante Informationen sind vertraulich mit großer Sorgfalt zu behandeln und vor Kenntnisnahme durch nicht befugte Personen zu schützen.

8. Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen

Der sparsame Umgang mit Unternehmensressourcen ist selbstverständlich. Bei jedem Einsatz von Sach- und Geldmitteln oder von personellen Ressourcen ist zu prüfen, ob er im Interesse des Unternehmens erfolgt.

9. Vermeidung von Interessenkonflikten

Die beabsichtigte Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung außerhalb der Mühlengruppe ist der jeweiligen Geschäftsleitung mitzuteilen. Die gleiche Meldepflicht gilt für Kapital- und Gewinnbeteiligungen an nicht börsennotierten Unternehmen, bei denen es sich um Wettbewerber oder Geschäftspartner (Lieferanten, Dienstleister, Kunden u. ä.) der Mühlengruppe handelt.

Interessenkonflikte zwischen den dienstlichen Aufgaben eines Mitarbeiters und seinen persönlichen Interessen sind zu vermeiden. Private Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit müssen als solche auch kenntlich gemacht werden.

10. Rechtmäßiger und fairer Wettbewerb

Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung der Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer.

Es ist strikt untersagt, Vereinbarungen oder Absprachen jeglicher Art – sei es in schriftlicher Form, sei es in mündlicher Form – mit Wettbewerbsunternehmen bzw. Angehörigen von Wettbewerbsunternehmen zu treffen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung eines Wettbewerbs bezwecken oder bewirken bzw. bezwecken oder bewirken könnten.

Verträge oder sonstige Vereinbarungen mit Wettbewerbsunternehmen dürfen nur im Rahmen des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs (zum Beispiel Bestellung bei Wettbewerbsunternehmen im Falle von Produktionsengpässen) abgeschlossen werden. Alle sonstigen Kontakte zu bzw. Vereinbarungen mit Wettbewerbsunternehmen sind auf das absolut notwendige Maß zu beschränken. Diese Grundsätze gelten auch für die Teilnahme und Mitwirkung an Verbandstagungen und sonstigen Treffen mit Angehörigen von Wettbewerbsunternehmen.

Geltung und Umsetzung des Verhaltenskodex

Die Regeln dieses Verhaltenskodex gelten ausnahmslos für alle Mitarbeiter/innen der Bindewald & Gutting Mühlengruppe, und zwar nicht nur wortgenau, sondern auch sinngemäß. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Tätigkeitsbereiche in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex, in Zweifelsfällen ist die jeweils strengere Regel einzuhalten.

Die Geschäftsführer und die Mitglieder der Geschäftsführungen haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen. Insoweit unterliegen sie einer besonderen Verantwortung. Verstöße gegen die Regelungen im Verhaltenskodex werden als wesentliche Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten behandelt und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Jeder, egal ob Mitarbeiter, Lieferant, Kunde oder sonstig mit uns in Verbindung Stehende ist angehalten, Verstöße gegen die anwendbaren Rechtsvorschriften und Richtlinien oder diesen Verhaltenskodex der Geschäftsleitung bekannt zu machen. Die Geschäftsführung verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass es keinem Mitarbeiter nachteilig angelastet wird, wenn er eine Verletzung oder eine vermutete Verletzung des Verhaltenskodex zur Kenntnis bringt. Soll die Anonymität gewahrt werden, sind diese Hinweise postalisch an

Jochen Bindewald
persönlich/vertraulich
Karl Bindewald GmbH
Kupfermühle
67294 Bischheim

oder
an

Martin Bindewald
persönlich/vertraulich
Karl Bindewald GmbH
Kupfermühle
67294 Bischheim

oder
an

Datenschutzbeauftragter
persönlich/vertraulich
Karl Bindewald GmbH
Kupfermühle
67294 Bischheim

zu richten.

Der aktuell berufene Datenschutzbeauftragte kann dabei der Internetseite der Karl Bindewald GmbH entnommen werden.

Mitarbeiter/innen werden nicht für geschäftliche Nachteile verantwortlich gemacht, die auf die Befolgung der anwendbaren Rechtsvorschriften und Richtlinien oder dieses Verhaltenskodex zurückzuführen sind.

29. Juni 2022

Die Geschäftsführung



Jochen Bindewald



Martin Bindewald