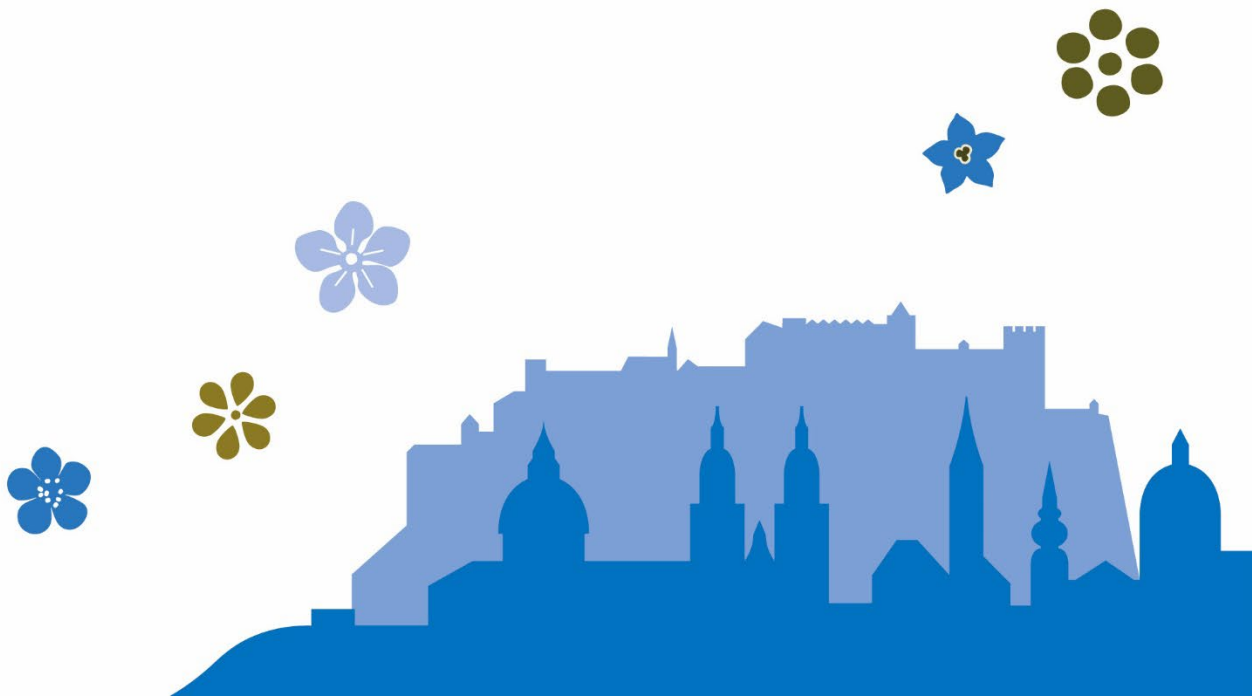
SalzburgMilch

LEITLINIE ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

VERSION 2.0 • STAND 01.08.2025



1. ALLGEMEINES UND ZIELSETZUNG

1.1. Die vorliegende Leitlinie Arbeits- und Menschenrechte (im Folgenden kurz „Leitlinie“) zeigt unsere Grundsätze zum Thema Arbeits- und Menschenrechte auf. Für uns ist klar, dass nur ein (sozial) nachhaltig agierendes Unternehmen langfristig auch wirtschaftlich erfolgreich sein kann. Aus diesem Grund ist uns die Verschriftlichung unserer Werte sowie die Ausarbeitung von Maßnahmen und klaren Zielen zur stetigen Verbesserung unseres Arbeits- und Menschenrechtsmanagements wichtig.

1.2. Wir sehen die Leitlinie als essenzieller Teil unserer Unternehmenskultur. Sie verdeutlicht, wie wir in der Unterstützung und Förderung von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen sowohl den gesetzlichen Vorgaben nachkommen als auch unserer moralischen und sozialen Verantwortung gerecht werden. Die Leitlinie soll in unserem Unternehmen als Leitfaden herangezogen werden und allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Bestimmungen zu Arbeits- und Menschenrechten näherbringen.

2. RECHTLICHER RAHMEN

Die Leitlinie Arbeits- und Menschenrechte beruht wesentlich auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft- und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln (OECD-Guidelines for Multinational Enterprises), den Kernarbeitsnormen und den einschlägigen Übereinkommen der International Labour Organisation (ILO). Des Weiteren beruht diese Leitlinie auf den europäischen und nationalen österreichischen Menschen- und Arbeitsrechtsstandards.

3. DIE WICHTIGSTEN ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

3.1. **Keine Zwangsarbeit, Menschenhandel und Arbeitsausbeutung**: Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder vergleichbare Leistungserbringung haben in einer modernen Gesellschaft und auch bei uns keinen Platz. Für uns ist es selbstverständlich, derartige Situationen weder selbst zu fördern noch Geschäftsbeziehungen oder sonstige Verbindungen zu Unternehmen oder Dritten zu unterhalten, die auf derartige Praktiken direkt oder indirekt zurückgreifen.

3.2. **Verbot der Kinderarbeit**: Das Verbot der Kinderarbeit und der Schutz der Beschäftigung Minderjähriger ist für uns selbstverständlich. Wir verpflichten uns, sowohl die internationalen Übereinkommen betreffend dem Verbot der Kinderarbeit als auch die einschlägigen nationalen gesetzlichen Verpflichtungen bei uns einzuhalten. Das bedeutet, dass wir in keiner Phase der Entstehung unserer Produkte Kinderarbeit tolerieren. Wir garantieren den arbeitsplatzbezogenen Schutz der physischen und psychischen Gesundheit unserer minderjährigen Beschäftigten und arbeiten diesbezüglich mit externen Sicherheitsfachkräften zusammen.

3.3. **Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Inklusion:** Für uns ist es selbstverständlich, die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes und jeder Einzelnen zu respektieren und zu wahren. Diskriminierung als jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung und / oder Ungleichbehandlung von Personen oder Gruppen aufgrund gesetzlich geschützter Merkmale wird keinesfalls akzeptiert. Die Prinzipien der (betrieblichen) Gleichbehandlung und Inklusion achten und fördern wir. Jegliche Art der Diskriminierung in unserem Unternehmen – auch unter unseren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen – unterbinden wir aktiv im Rahmen unserer Fürsorgepflicht. Entscheidungen zur Personalentwicklung sowie im Bereich Recruiting werden transparent und auf Basis objektiver Kriterien getroffen. Seit 2025 gibt es in der SalzburgMilch zudem eine Gleichstellungsbeauftragte, die als interne Ansprechperson für alle Mitarbeiter/-innen zu den Themen Diversität, Inklusion, Chancengleichheit und Antidiskriminierung zur Verfügung steht.

3.4. **Faire und angemessene Entlohnung**: Wir setzen uns für eine faire und angemessene Entlohnung aller unserer Mitarbeiter/-innen ein. Dies wird durch die ausnahmslose Anwendung der Kollektivverträge, die ein entsprechendes Mindestentgelt festlegen, garantiert.

3.5. **Angemessene und flexible Arbeitszeiten**: Wir halten Höchstarbeitszeiten sowie Ruhepausen entsprechend den nationalen rechtlichen Vorgaben ein und ermöglichen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie beispielsweise der Gleitzeit für unsere Mitarbeiter/-innen in der Verwaltung oder Karenzmöglichkeiten (z.B. die gesetzliche Elternkarenz, Bildungskarenz / -teilzeit) für alle unsere Mitarbeiter/-innen, eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

3.6. **Interessenvertretungen**: Wir anerkennen die in den Kernarbeitsnormen der ILO bzw. Art. 11 der EMRK verankerte Koalitionsfreiheit sowie die in Art. 28 GRC verankerte Freiheit zum Führen von Kollektivverhandlungen. Unsere Mitarbeiter/-innen werden aufgrund des Beitritts, der Gründung oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation als freiwilligen und unabhängigen Zusammenschluss von Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen in keinem Fall benachteiligt. Wir schätzen die

Zusammenarbeit mit unseren betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat und Jugendvertrauensrat) und sehen diese als wichtiges Bindeglied zwischen uns als Arbeitgeberin und unseren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen an.

3.7. **Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter/-innen**: Wir tragen für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter/-innen Sorge. Wir setzen Arbeitnehmerschutzvorschriften um und überprüfen regelmäßig deren korrekte Einhaltung unter Heranziehung externer Sicherheitsfachkräfte. Laufende Ordinationen durch unseren Betriebsarzt an beiden Standorten sind für uns selbstverständlich. Zur Vorbeugung von arbeitsbezogenen Krankheiten, Unfällen und Schäden treffen wir geeignete und angemessene Vorkehrungen. Übermäßige körperliche und geistige Ermüdung werden durch geeignete Maßnahmen verhindert. Unsere Mitarbeiter/-innen werden und mittels Schulungen und Unterweisungen auf potenzielle Gefahren aufmerksam gemacht. Sollte es trotz der geeigneten Präventionsmaßnahmen zu Arbeitsunfällen kommen, wird die Ursache durch einen externen Dritten evaluiert und entsprechende Folgemaßnahmen abgeleitet. Auf diesem Weg kann weiteren Arbeitsunfällen effektiv vorgebeugt werden. Zum Zweck der Förderung der Gesundheit – auch in der Freizeit der Mitarbeiter/-innen – bemühen wir uns laufend, ein umfassendes Angebot an Kooperationen mit externen Anbietern (z.B. Angebot zur vergünstigten privaten Nutzung von Sport- und Wellnesseinrichtungen) zu schaffen.

3.8. **Aus- und Weiterbildung**: Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter/-innen ist uns wichtig. Die Koordination liegt bei der internen Ausbildungsakademie und der Personalentwicklung. Das Angebot reicht von berufsrelevanten Aus- und Weiterbildungen (insbesondere auch der Lehrlingsausbildung, die für uns einen maßgeblichen Teil unseres Unternehmenswachstums bedeutet) bis hin zur persönlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter/-innen (Coaching, Mentaltraining, etc.).

4. UNSERE VERPFLICHTUNGEN

4.1. **Laufende Schulung der obersten Führungsebene & unserer Mitarbeiter/-innen:** In jährlich wiederkehrenden Schulungen der obersten Führungsebene (Geschäftsführung und Heads) und der sonstigen Führungskräfte stellen wir sicher, dass diese über die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert sind. Auch unseren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen stehen sämtliche Compliance-Dokumente, der SalzburgMilch-Verhaltenskodex sowie Schulungsunterlagen zur Verfügung.

4.2. **Laufende Risikoanalyse durch Fachabteilungen:** Es wird unternehmensintern in zweijährigen Abständen eine Risikoanalyse über mögliche Problemfelder in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechtsverstöße aus dieser Leitlinie im Unternehmen selbst aber auch in der vorgelagerten Lieferkette entsprechend den im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferern durch die Fachabteilungen durchgeführt. Das Ergebnis dieser Risikoanalyse wird jeweils im Dezember des Jahres der Durchführung der Risikoanalyse in aggregierter Form durch die Abteilungen HR und Compliance der Geschäftsführung berichtet, gemeinsam mit den betroffenen Fachabteilungen und der Geschäftsführung besprochen und Folgemaßnahmen abgeleitet. Die erste Risikoanalyse findet im Jahr 2025 statt; der erste Bericht ist daher im Dezember 2025 zu übermitteln.

4.3. **Implementierung eines Beauftragten für Menschenrechte:** Es wird 2025 eine für Menschenrechte zuständige betriebsinterne Stelle (Einzelperson oder Personengruppe) implementiert. Diese fungiert als zentrale interne Stelle betreffend Menschenrechte.

4.4. **Ansprechpersonen im Unternehmen:** Mitarbeiter/-innen können sich jederzeit an die Abteilung Compliance wenden. Ebenso steht die Abteilung HR, Vorgesetzte, die Geschäftsführung und der Betriebsrat als Ansprechpersonen zur Verfügung.

4.5. **transparente Berichterstattung:** Die Geschäftsführung wird von den Abteilungen HR und Compliance in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Menschenrechte in einem zweijährigen Intervall jeweils im Dezember über allfällige, ihnen in den zwei Berichtsjahren bekannt gewordenen Verstöße aus dieser Leitlinie in einem Managementbericht informiert. Der erste Bericht wird der Geschäftsführung im Dezember 2025 übermittelt.

4.6. **Maßnahmen bei Verstößen:** Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Leitlinie ist unverzüglich zu beenden. Wir verpflichten uns, in einem solchen Fall unverzüglich Folgemaßnahmen zur Schadensminimierung / -behebung zu ergreifen. Sollte ein Pflichtverstoß festgestellt werden, der nicht (sofort) beendet werden kann, verpflichten wir uns zur Beseitigung und Abhilfe in dem uns jeweils möglichen und zumutbaren Ausmaß. In diesem Fall werden wir ein effektives Konzept zur Minimierung und Beendigung der Verletzung ausarbeiten und nach bestem Wissen und Gewissen umsetzen.

4.7. **Weitergabe der Verantwortung in der vorgelagerten Lieferkette:** Unsere im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferer haben den Bestimmungen des Verhaltenskodex für Lieferanten, darunter die Einhaltung der Bestimmungen für Arbeits- und Menschenrechte, vollumfänglich nachzukommen. Im Anforderungsfall haben unsere Lieferanten aus dem Verhaltenskodex für Lieferanten heraus die Pflicht zur Durchführung einer Nachhaltigkeitsbewertung bei der Ecovadis SAS. Zudem steht uns bei jedem im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferer ein Auditrecht zu. Wird uns ein Arbeits- oder Menschenrechtsverstoß bekannt, erfolgt eine systematische Aufarbeitung des gemeldeten Verstoßes. Sollten sich tatsächlich Pflichtverstöße ergeben und der definierte Zulieferer unserer Aufforderung auf Beseitigung / Minimierung der Verletzung nicht nachkommen, behalten wir uns das Recht auf Vertragsauflösung vor.

SalzburgMilch

SalzburgMilch GmbH • Milchstraße 1 • A-5020 Salzburg
+43 (0)662 / 24 55-0 • office@milch.com • www.milch.com