

Code of Conduct

Verhaltensregeln
für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Hochland-Gruppe





Inhalt

Vorwort	3
1 Grundsätzliches Verhalten	4
1.1 Beachtung von Gesetzen und internen Richtlinien	4
1.2 Gegenseitige Wertschätzung	4
1.3 Zuverlässigkeit	4
1.4 Ansehen von Hochland	4
2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	4
2.1 Wettbewerbsrecht und Kartellrecht	4
2.2 Vorteilsgewährung und -annahme	5
2.3 Erwartungen an Lieferanten und Dienstleister	5
3 Umgang mit Mitarbeitern und Sozialpartnern	6
3.1 Antidiskriminierung	6
3.2 Arbeitsbedingungen	6
3.3 Führungskultur	6
3.4 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit	6
4 Interessenkonflikte	7
5 Umgang mit Firmeneigentum und Informationen	7
5.1 Schutz von Firmeneigentum	7
5.2 Vertraulichkeit von Informationen	7
5.3 Transparente Prozesse und wahrheitsgemäße Berichterstattung	7
6 Nachhaltiges Wirtschaften	8
7 Beschwerden und Hinweise	8
8 Konsequenzen bei Verstößen	8

Vorwort

Die Hochland-Familie hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 1927 zu einem der führenden Käsehersteller in Europa entwickelt. Diese erfolgreiche Entwicklung wurde möglich durch qualitativ hochwertige Produkte, beim Verbraucher etablierte Marken, langjährige Kundenbeziehungen, mutige unternehmerische Entscheidungen sowie motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unser unternehmerisches Handeln basiert auf Werten, deren Beachtung sowohl unseren Gesellschaftern als auch der Unternehmensleitung wichtig ist. Neben einem hohen Anspruch an die Qualität unserer Produkte und unserer Leistung sind dies eine hohe Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen, ziel- und ergebnisorientiertes unternehmerisches Denken und Handeln sowie die Unabhängigkeit unseres Unternehmens. Wir nehmen unsere Verantwortung für die Mitarbeiter, unsere Geschäftspartner, die Umwelt und die Gesellschaft sehr ernst.

Die vorliegenden Verhaltensregeln sollen die Werte präzisieren, die wir mit unserem Handeln verfolgen, sowie unseren Anspruch an ethisch-rechtliches Verhalten darlegen. Sie geben Regeln vor, an denen die Mitarbeiter ihr Verhalten ausrichten sollen und gelten uneingeschränkt für alle Hochländer.

Wir rufen alle Mitarbeiter dazu auf, die Hochland-Werte zu leben und die Inhalte dieser Verhaltensregeln in ihrer täglichen Arbeit zu berücksichtigen.

2. Auflage

Heimenkirch, im April 2016

Handwritten signature of Peter Stahl in black ink.

Peter Stahl

Handwritten signature of Thomas Brunner in blue ink.

Thomas Brunner

Handwritten signature of Hubert Staub in black ink.

Hubert Staub



1 Grundsätzliches Verhalten

1.1 Beachtung von Gesetzen und internen Richtlinien

Gesetze und sonstige rechtliche und steuerliche Vorgaben sowie interne Richtlinien sind von den Hochland-Gesellschaften in jedem Land einzuhalten. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, für ihre Tätigkeit relevante Rechtsvorschriften und interne Richtlinien zu kennen und zu beachten.

1.2 Gegenseitige Wertschätzung

Einer unserer wichtigsten Werte ist die Wertschätzung für jeden einzelnen Menschen, die über seinen wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen weit hinausgeht. Wir begegnen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern mit Fairness und Toleranz. Jede Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder jeder sonstige persönliche Angriff auf einzelne Menschen durch Angehörige einer Hochland-Gesellschaft widerspricht unseren Unternehmensgrundsätzen und wird nicht geduldet.

1.3 Zuverlässigkeit

Zuverlässigkeit, Offenheit und Ehrlichkeit sind Tugenden, die wir Hochländer schätzen und zu denen wir stehen; jeder einzelne Mitarbeiter trägt Verantwortung für sein Verhalten. Wir versprechen nur das Machbare und bleiben dadurch glaubwürdig.

1.4 Ansehen von Hochland

Jeder Hochland-Mitarbeiter repräsentiert unser Unternehmen durch sein Handeln und Verhalten nach außen. Verstöße gegen Rechtsvorschriften und unsere Werte können dem Ansehen von Hochland sowie unseren Marken erheblichen Schaden zufügen und sind deshalb zu unterlassen.

2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

2.1 Wettbewerbsrecht und Kartellrecht

Wir stehen sowohl auf den Beschaffungs- als auch auf den Absatzmärkten im Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Unsere Überzeugung ist, dass dieser Wettbewerb mit fairen Mitteln im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ausgeglichen werden muss und wir mit unseren Hochland-eigenen Stärken bestehen können. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass keine rechtswidrigen

Mittel zur Erlangung eines Vorteils eingesetzt werden.

Untersagt sind insbesondere:

- Der Informationsaustausch über Preise, Kalkulationen, Kosten, Margen, Produktionsleistungen oder andere wettbewerbsrelevante Inhalte mit Wettbewerbern.
- Absprachen zur Aufteilung von geographischen Gebieten, Kunden oder Versorgungsquellen, zum Abgabeverhalten bei Angeboten, zu Wettbewerbsverzicht, gemeinsamen Vorgehen gegen Lieferanten oder Kunden oder zu anderen wettbewerbshindernden Handlungen.
- Unzulässige Vereinbarungen über Preisfestsetzungen oder die Ausübung von Druck zur Beeinflussung von Wiederverkaufspreisen unserer Kunden.
- Weitergabe von Informationen über Kunden/Lieferanten an andere Kunden/Lieferanten.

2.2 Vorteilsgewährung und -annahme

Bestechung als Mittel zur Erlangung von wettbewerbswidrigen Vorteilen lehnen wir ausdrücklich ab - nicht erlaubt ist deshalb das Anbieten oder das Gewähren von Vorteilen durch Mitarbeiter an Amtsträger oder Geschäftspartner mit dem Ziel, Aufträge oder andere Vorteile zu erlangen.

Ebenso ist es keinem Hochland-Mitarbeiter gestattet, seine Position im Unternehmen dazu zu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern oder anzunehmen.

Ein Mitarbeiter hat seinen Vorgesetzten unverzüglich darüber zu informieren, wenn er mit Forderungen nach Vorteilsgewährungen konfrontiert wird oder ihm solche Vorteile von Geschäftspartnern oder Dritten angeboten werden. Grundsätzlich zulässig ist die Gewährung oder Annahme von Gelegenheits- oder Höflichkeitsgeschenken von symbolischem Wert sowie von angemessenen Essens- oder Veranstaltungseinladungen.

2.3 Erwartungen an Lieferanten und Dienstleister

Hochland als integeres Unternehmen möchte mit ebensolchen Geschäftspartnern zusammenarbeiten. Von Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir deshalb, dass diese unseren Wertvorstellungen entsprechen und geltende Gesetze einhalten, auf Korruption verzichten, Menschenrechte und Arbeitsgesetze einschließlich Gesetze gegen Kinderarbeit beachten, Vorkehrungen zum Schutz der Umwelt treffen und entsprechende Regelungen auch in ihrer eigenen Lieferkette einfordern.



3 Umgang mit Mitarbeitern und Sozialpartnern

3.1 Antidiskriminierung

Wir begegnen unseren Mitarbeitern mit Fairness und Toleranz. Wir lehnen ab: Benachteiligungen aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Kultur, Aussehen, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, politischer Haltung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen.

3.2 Arbeitsbedingungen

Wertschätzung für unsere Mitarbeiter bedeutet für uns auch, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die ein Höchstmaß an Sicherheit bieten. Alle Mitarbeiter sind gehalten, Sicherheitsvorkehrungen einzuhalten sowie Sicherheitsmängel und mögliche Unfallgefahren ihrem jeweiligen Vorgesetzten zu melden, um entsprechende Vorsorge betreiben zu können.

Die Mitarbeiter erhalten eine angemessene Vergütung. Die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeit und Urlaubsanspruch werden eingehalten. Kinderarbeit sowie jede Form von Zwangs- und Pflichtarbeit wird nicht toleriert.

3.3 Führungskultur

Führung ist für uns gleichbedeutend mit Übernahme von Verantwortung für die anvertrauten Mitarbeiter. Jede Führungskraft muss sich die Anerkennung ihrer Mitarbeiter durch vorbildliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erarbeiten. Dabei hat sie die Hochland-Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit sowie diese Verhaltensregeln zu beachten. Ihre Verantwortung umfasst auch die Unterstützung der Mitarbeiter in ihrer Entwicklung durch anspruchsvolle Aufgaben und geeignete Schulungen.

3.4 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

Hochland anerkennt das Recht der Mitarbeiter, sich zu versammeln, zu organisieren und Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten. Eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit demokratisch legitimierten Arbeitnehmervertretungen wird von uns gewünscht.

4 Interessenkonflikte

Im Sinne eines ziel- und ergebnisorientierten Handelns sind Geschäftsentscheidungen nach bestem Wissen und Gewissen stets vorrangig im Interesse von Hochland zu treffen, unter Berücksichtigung der legitimen Interessen unserer Kunden und Geschäftspartner. Die Verfolgung eigener Interessen eines Mitarbeiters zum Nachteil von Hochland ist nicht zulässig. Jeder Mitarbeiter ist deshalb dazu verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte seinem Vorgesetzten oder einer anderen Vertrauensperson offenzulegen.

5 Umgang mit Firmeneigentum und Informationen

5.1 Schutz von Firmeneigentum

Hochland stellt seinen Mitarbeitern Maschinen/Anlagen, IT, Büro- und Kommunikationseinrichtungen und vieles mehr zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung. Dieses Firmeneigentum ist von den Mitarbeitern sachgemäß, verantwortungsvoll, schonend und kostenbewusst zu gebrauchen.

Die private oder gesetzeswidrige Nutzung der betrieblich zur Verfügung gestellten Internet- und E-Mail-Anwendungen ist verboten.

5.2 Vertraulichkeit von Informationen

Informationen über Hochland oder Geschäftspartner sind grundsätzlich vertraulich zu behandeln und dürfen unberechtigten Dritten nicht weitergegeben werden. Diese Vertraulichkeit gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Nutzung vertraulicher Informationen zum eigenen Vorteil ist nicht zulässig.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten hat durch die entsprechenden Mitarbeiter verantwortungsbewusst zu erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen sowie der Hochland Datenschutzrichtlinien.

5.3 Transparente Prozesse und wahrheitsgemäße Berichterstattung

Prozesse bei Hochland sollen eine größtmögliche Transparenz aufweisen, um eine bestmögliche Steuerbarkeit und Kontrollierbarkeit zu gewährleisten und Ergebnisse nachvollziehbar zu machen. Alle zu führenden Bücher, Aufzeichnungen und Berichte sind wahr und vollständig und entsprechen den für sie geltenden Regeln und Standards.



6 Nachhaltiges Wirtschaften

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für uns den verantwortungsvollen und langfristig angelegten Umgang mit Verbrauchern, Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Kapitalgebern. Als Hersteller von Lebensmitteln ist Hochland der Schutz von Umwelt und Natur besonders wichtig, sowohl für uns als auch für nachfolgende Generationen. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, qualitäts- und verbraucherorientiert zu handeln und die Umwelt zu schützen durch effizienten Ressourceneinsatz, Abfallvermeidung und Wiederverwertung.

7 Beschwerden und Hinweise

Ansprechpartner für jeden unserer Mitarbeiter bei Fragen zu diesen Verhaltensregeln oder für Hinweise zu Verstößen gegen diese sind sein Vorgesetzter und die jeweiligen Arbeitnehmervertreter. Zudem kann sich jeder Mitarbeiter wenden an:

**Stefan Heinz /
Innenrevisor**

Tel.: + 49 8381 502 329
Fax: + 49 8381 502 52 329
stefan.heinz@hochland.com
Kemptener Str. 17
88178 Heimenkirch
Germany

**Heidi Früh /
Bereichsleitung Koordination HR**

Tel.: + 49 8381 502 693
Fax: + 49 8381 502 52 693
heidi.frueh@hochland.com
Kemptener Str. 17
88178 Heimenkirch
Germany

Dies gilt auch für Hinweise auf einen Anpassungsbedarf hinsichtlich der Verhaltensregeln selbst. Für alle Hinweise, Fragen und Beschwerden wird eine vertrauliche Behandlung zugesichert. Zu Hochland gehört auch das Bestreben um eine ausgeprägte Feedback-Kultur, in der jeder Mitarbeiter in der Lage sein soll, ohne Angst vor Repressalien offen und ehrlich seine Meinung sagen zu können.

Schriftliche Hinweise können von jedem Mitarbeiter in seiner Muttersprache eingereicht werden.

8 Konsequenzen bei Verstößen

Die Verhaltensregeln sind für alle Hochländer verbindlich. Verstöße dagegen werden unabhängig von der Stellung der betreffenden Person im Unternehmen nach gewissenhafter Prüfung und in Übereinstimmung mit den Regelungen des jeweiligen Landes und Standortes geahndet.