

KODEKS POSTĘPOWANIA

Dla wszystkich pracowników
i kontrahentów spółek
grupy Hochland



Spis treści

| | |
|---|---------|
| Przedmowa | 3 |
| 1 Fundamentalne zasady postępowania | 4 5 |
| 1.1 Przestrzeganie ustaw i wytycznych przedsiębiorstwa | |
| 1.2 Wzajemne poszanowanie | |
| 1.3 Niezawodność | |
| 1.4 Wizerunek Hochland | |
| 2 Stosunki z kontrahentami i osobami trzecimi | 6 7 |
| 2.1 Prawo konkurencji i prawo kartelowe | |
| 2.2 Udzielanie i przyjmowanie korzyści | |
| 2.3 Oczekiwania wobec kontrahentów | |
| 3 Stosunki z pracownikami i partnerami społecznymi | 8 9 |
| 3.1 Przeciwdziałanie dyskryminacji | |
| 3.2 Warunki pracy | |
| 3.3 Kultura zarządzania | |
| 3.4 Wolność zgromadzeń i stowarzyszania się | |
| 4 Konflikty interesów | 10 11 |
| 5 Obchodzenie się z własnością firmy i informacjami | 12 13 |
| 5.1 Ochrona własności firmy | |
| 5.2 Poufność informacji | |
| 5.3 Transparentne procesy i sprawozdawczość zgodna z prawdą | |
| 6 Długofalowe zarządzanie | 14 |
| 7 Pytania dotyczące Kodeksu postępowania i powiadomienia | 15 |
| 8 Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisów | 16 |

Stopka redakcyjna

Wydawca: Hochland SE, Heimenkirch
 Szata graficzna: inallermunde kommunikation, Leutkirch
 Zdjęcia: Michael Jasten, photostudio weimann, AdobeStock
 (MyMicrostock/Stocksy, Maxisport, Sikov, rangizz, BillionPhotos.com, fizkes)
 2. Edycja



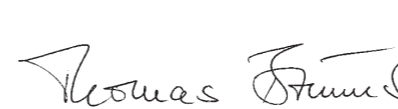
Rodzina Hochland, już od jej założenia w roku 1927, stała się jednym z wiodących producentów serów w Europie. Przepiętny sukcesami rozwój był możliwy dzięki wysokiej jakości produktom, markom uznanym wśród konsumentów, wieloletnim stosunkom z klientami, odważnym decyzjom przedsiębiorstwa, a także wysoko zmotywowanym i kompetentnym pracownikom.

Działanie naszej firmy opiera się na wartościach, których przestrzeganie jest niezwykle istotne, zarówno dla właścicieli, jak i kierownictwa przedsiębiorstwa. Poza wysokimi wymaganiami, odnośnie jakości naszych produktów oraz usług, do wartości tych zaliczają się również poszanowanie każdego, pojedynczego człowieka, myślenie i działanie pracowników firmy zorientowane na cel i wynik, działanie z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju, a także niezależność naszego przedsiębiorstwa. Przestrzeganie i wspieranie praw człowieka w odniesieniu do naszych pracowników, jak również pracowników w naszych łańcuchach dostaw oraz u innych kontrahentów, jest dla nas sprawą ważną i oczywistą. Odpowiedzialność za naszych pracowników, naszych kontrahentów, środowisko oraz spółkę traktujemy bardzo poważnie.

Celem niniejszego „Kodeksu postępowania” jest sprecyzowanie wartości, do których pragniemy dążyć, a także przybliżenie Państwu naszych wymagań, dotyczących zachowań etycznych. Określa on zasady oraz wytyczne, którymi powinni kierować się pracownicy firmy Hochland i które obowiązują bez ograniczeń wszystkie osoby zatrudnione w naszym przedsiębiorstwie. Zasady postępowania dla naszych pracowników mogą być ponadto skonkretyzowane w wytycznych przedsiębiorstwa.

Wzywamy wszystkich pracowników do wcielenia w życie wartości przedstawionych w niniejszym Kodeksie, a także do uwzględniania treści tych zasad i wytycznych w Państwa codziennej pracy. Zebrane tu zasady postępowania mają na celu umożliwienie naszym kontrahentom zapoznania się z naszymi oczekiwaniami wobec nich, na podstawie których będziemy ich również oceniać.

Heimenkirch, styczeń 2021



Thomas Brunner



Peter Stahl



Hubert Staub



1 Fundamentalne zasady postępowania

1.1 Przestrzeganie ustaw i wytycznych przedsiębiorstwa

Spółki Hochland (zwane dalej łącznie Hochland), ich pracownicy oraz nasi kontrahenci, w każdym kraju muszą przestrzegać ustaw i pozostałych przepisów prawnopodatkowych oraz stosować się do wewnętrznych wytycznych firmy. Pracownicy firmy są zobowiązani do zapoznania się z odpowiednimi przepisami prawnymi i wewnętrznymi wytycznymi przedsiębiorstwa oraz do przestrzegania ich w swoich codziennych obowiązkach. Jeżeli nasi pracownicy mają wątpliwości, czy ich własne postępowanie jest zgodne z odpowiednimi przepisami, wytycznymi lub innymi wymogami, powinni zasięgnąć porady przełożonego.

1.2 Wzajemne poszanowanie

Jedną z naszych podstawowych wartości jest poszanowanie każdego człowieka, wykraczające daleko poza ekonomiczne korzyści, które przynosi on przedsiębiorstwu. Traktujemy naszych pracowników oraz kontrahentów uczciwie i jesteśmy wobec nich tolerancyjni.

Każdy przejaw dyskryminacji, molestowania seksualnego czy innego naruszenia, w odniesieniu do poszczególnych osób, przez członków spółki Hochland, jest sprzeczny z zasadami naszego przedsiębiorstwa i nie będzie tolerowany. Przestrzeganie zapisów „Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ”, obowiązujących firmy i osoby prywatne, jest dla nas podstawowym warunkiem wstępnym, we wszystkich kontaktach z ludźmi w naszej firmie oraz z naszymi kontrahentami.

1.3 Niezawodność

Niezawodność, otwartość i szczerść to wartości, które my, pracownicy firmy Hochland, szanujemy i których pragniemy przestrzegać; każdy pracownik ponosi odpowiedzialność za swoje zachowanie. Obiecujemy wyłącznie rzeczy możliwe do zrealizowania, pozostając tym samym firmą wiarygodną i niezawodną.

1.4 Wizerunek Hochland

Każdy pracownik firmy Hochland swoim zachowaniem i działaniem reprezentuje nasze przedsiębiorstwo na zewnątrz. Wszelkie naruszenia przepisów prawnych i naszych wartości mogą przysporzyć znacznych szkód wizerunkowi firmy Hochland oraz naszym markom, dlatego też należy ich zaniechać.



2 Stosunki z kontrahentami i osobami trzecimi

2.1 Prawo konkurencji i prawo kartelowe

Jesteśmy konkurencją dla innych przedsiębiorstw na rynkach zaopatrzeniowych, pracy i zbytu. Jesteśmy przekonani, że konkurencja ta powinna rozgrywać się za pomocą uczciwych środków, w ramach ustawowych przepisów i że dzięki sile naszego przedsiębiorstwa odniesiemy sukces. Każdy pracownik, jak również każdy kontrahent firmy Hochland, jest zobowiązany do dbania o to, aby do osiągnięcia jakichkolwiek korzyści, nie były stosowane środki sprzeczne z prawem.

Należy przestrzegać przepisów prawa, które chronią i promują uczciwą konkurencję, w szczególności obowiązujących przepisów antymonopolowych i innych przepisów regulujących konkurencję.

Zabronione są (o ile nie jest to prawnie dopuszczalne w danym przypadku, który należy udokumentować) zwłaszcza:

- Wymiana z konkurencją informacji dotyczących cen, kalkulacji, kosztów, marż, wydajności produkcji oraz innych informacji istotnych dla konkurencji.
- Porozumienia dotyczące podziału obszarów geograficznych, klientów lub źródeł zaopatrzenia, relacji sprzedażowych w przypadku ofert, zaniechania konkurencji, wspólnego postępowania wobec dostawców lub klientów, czy też innych działań niesprzyjających uczciwej konkurencji.
- Porozumienia dotyczące ustaleń cenowych lub wywierania nacisku w celu wpłynięcia na ceny odsprzedaży naszych klientów.
- Przekazywanie informacji o klientach/dostawcach innym klientom/dostawcom.

2.2 Udzielanie i przyjmowanie korzyści

Zdecydowanie odrzucamy korupcję, jako środek do osiągnięcia korzyści sprzecznych z zasadami uczciwej konkurencji. Dlatego też niedozwolone jest oferowanie i udzielanie korzyści przez pracowników, osobom sprawującym odpowiednie urzędy lub kontrahentom, potencjalnym kontrahentom oraz innym osobom trzecim, z zamiarem zdobycia zleceń czy innych korzyści.

Pracownikom firmy Hochland zabrania się również wykorzystywania swojej pozycji w przedsiębiorstwie, w celu uzyskania i przyjęcia osobistych korzyści.

Pracownik ma obowiązek niezwłocznego poinformowania swojego przełożonego o sytuacji, w której zostanie skonfrontowany z żądaniami udzielenia korzyści, lub w których jemu zostaną zaproponowane tego typu korzyści od kontrahentów czy osób trzecich. Z reguły dopuszczalne jest udzielanie i przyjmowanie prezentów okolicznościowych lub grzecznościowych o symbolicznej wartości oraz odpowiednich zaproszeń do restauracji bądź na imprezy. Jeżeli odbiorcą wyżej wymienionych datków jest urzędnik państwowy, należy z wyprzedzeniem i w odpowiedni sposób upewnić się, że może on przyjąć datki.

2.3 Oczekiwania wobec kontrahentów

Hochland, jako firma uczciwa, pragnie współpracować tylko z kontrahentami o podobnym wizerunku. W związku z tym, od naszych kontrahentów oczekujemy, żeby odpowiadali oni naszemu systemowi wartości i przestrzegali obowiązującego prawodawstwa. Pragniemy, by zrezygnowali z korupcji, przestrzegali praw człowieka oraz kodeksu pracy, włącznie z ustawami przeciwko pracy dzieci. Zależy nam, by kontrahenci podejmowali środki zaradcze w celu ochrony środowiska i postępowali zgodnie z zasadami BHP, dotyczącymi ich produktów oraz zapewniali dobrostan zwierząt. Oczekujemy też, aby żądali przestrzegania odpowiednich regulacji również w swoich własnych łańcuchach dostaw, a także podejmowali odpowiednie środki, mające na celu zapewnienie zgodności.



3 Stosunki z pracownikami i partnerami społecznymi

3.1 Przeciwdziałanie dyskryminacji

Traktujemy naszych pracowników oraz kontrahentów uczciwie i jesteśmy wobec nich tolerancyjni. Odrzucamy: dyskryminację ze względu na narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, religię, kulturę, wygląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, postawę polityczną, członkostwo w związkach zawodowych lub przedstawicielstwach pracowników.

3.2 Warunki pracy

Poszanowanie wszystkich pracowników jest dla nas równoznaczne z udostępnieniem miejsc pracy zapewniających wysoki stopień bezpieczeństwa. Wszyscy pracownicy firmy Hochland są zobowiązani do zachowania środków ostrożności oraz każdorazowego zgłaszania swoim przełożonym przypadków zagrożenia, związanych z nieszczęśliwymi wypadkami, w trosce o bezpieczeństwo pracy. Należy przestrzegać przepisów dotyczących środków ostrożności, w zakresie ochrony zdrowia oraz ochrony własnej i innych osób.

Pracownicy firmy Hochland otrzymują odpowiednie wynagrodzenie. Przestrzegane są wymogi prawne, dotyczące minimalnego wynagrodzenia, czasu pracy i prawa do urlopu. Praca wykonywana przez dzieci, jak i każda forma pracy przymusowej lub obowiązkowej, nie jest tolerowana. Jako klient oczekujemy, że nasi kontrahenci będą przestrzegać międzynarodowych standardów socjalnych i w razie potrzeby będą w stanie przedstawić odpowiednią dokumentację potwierdzającą. Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (www.ilo.org) oraz Kodeks postępowania BSCI (Business Social Compliance Initiative) służą nam za przewodnik.

3.3 Kultura zarządzania

Zarządzanie jest dla nas równoznaczne z przejęciem odpowiedzialności za powierzonych pracowników. Każdy pracownik kadry zarządzającej musi wypracować sobie uznanie w oczach swoich pracowników, poprzez wzorowe zachowanie, wyniki, otwartość oraz kompetencje społeczne, przestrzegając przy tym wytycznych Hochland dla kadry zarządzającej, a także niniejszych zasad zachowania. Ich zakres odpowiedzialności obejmuje również wspieranie pracowników w ich rozwoju poprzez ambitne zadania i odpowiednie szkolenia.

3.4 Wolność zgromadzeń i stowarzyszenia się

Hochland uznaje prawo swoich pracowników do zgromadzania się, organizowania oraz przystępowania do związków zawodowych, zgodnie z ich własnym wyborem. Pragniemy, aby nasza współpraca była otwarta i oparta na zaufaniu, a przedstawiciele pracowników byli wybierani w sposób demokratyczny.



4 Konflikty interesów

W znaczeniu działania zorientowanego na cel i wynik, decyzje biznesowe są podejmowane przez naszych pracowników zgodnie z naszą najlepszą wiedzą i przekonaniem, wyłącznie na podstawie kryteriów merytorycznych, zawsze w pierwszej kolejności w interesie firmy Hochland, uwzględniając przy tym prawnie uzasadnione interesy naszych partnerów handlowych. Działania pracownika we własnym interesie na niekorzyść firmy Hochland są niedopuszczalne. W związku z tym, każdy pracownik jest zobowiązany do ujawnienia ewentualnych konfliktów interesów swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub przełożonemu wyższego szczebla. Przełożony sprawdza, czy fakty te uniemożliwiają pracownikowi prawidłowe wykonywanie obowiązków, czy i jak można je rozwiązać oraz jak należy postąpić. Wynik tej oceny ma być przejrzysty dla zainteresowanego pracownika. Prawo do udziału przedstawicieli pracowników istnieje niezależnie od powyższej zasady.

To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik ma lub chce mieć dodatkowe zatrudnienie czy też zajmować (honorowe) stanowiska w innych firmach oraz organizacjach, w których występuje albo może wystąpić konflikt z uzasadnionymi interesami Hochland.

Nawet wrażenie, że na decyzje i działania pracowników niewłaściwie wpływają ich własne interesy lub interesy osób trzecich, może zaszkodzić wizerunkowi firmy Hochland.

Oczekujemy, że kontrahenci przekażą nam odpowiednie informacje w przypadku istniejących czy też potencjalnych konfliktów interesów z ich strony.



5 Obchodzenie się z własnością firmy i informacjami

5.1 Ochrona własności firmy

Do wykonywania powierzonych pracownikom zadań firma Hochland udostępnia im maszyny i urządzenia, wyposażenie komputerowe, urządzenia biurowe i komunikacyjne, a także wiele innych sprzętów.

Pracownicy mają obowiązek użytkowania własności firmy w sposób zgodny z przeznaczeniem, odpowiedzialny, ostrożny, a także ze świadomością kosztów.

Prywatne i sprzeczne z ustawą użytkowanie aplikacji internetowych, udostępnionych przez Hochland do celów zawodowych, jest zabronione. Jeżeli firma Hochland zezwala swoim pracownikom na korzystanie z Internetu w celach prywatnych, korzystanie takie jest dopuszczalne pod warunkiem spełnienia określonych w tym celu warunków.

5.2 Poufność informacji

Informacje o firmie Hochland i jej kontrahentach należy traktować poufnie i nie przekazywać ich nieuprawnionym osobom trzecim. Zobowiązanie do zachowania poufności zachowuje ważność również po zakończeniu stosunku pracy lub współpracy handlowej. Wykorzystywanie poufnych informacji do własnych korzyści przez pracowników jest niedopuszczalne.

Dane osobowe muszą być opracowywane przez odpowiednich pracowników i kontrahentów, świadomych tej odpowiedzialności, z uwzględnieniem ustawowych regulacji. Wszelkie naruszenia lub podejrzenia naruszenia tych regulacji, należy niezwłocznie zgłaszać odpowiedniemu inspektorowi ochrony danych.

5.3 Transparentne procesy i sprawozdawczość zgodna z prawdą

Wszystkie procesy w firmie Hochland powinny charakteryzować się możliwie największą transparentnością, w celu zapewnienia najlepszej kontroli, a także zrozumienia wyników.

Wszystkie prowadzone księgi, zapisy oraz raporty są prawdziwe, kompletne i odpowiadają obowiązującym dla nich regułom i standardom. Oczekujemy tego również od naszych kontrahentów.



6 Długofalowe zarządzanie

Zarządzanie długofalowe oznacza dla nas odpowiedzialne i długotrwałe relacje z konsumentami, klientami, dostawcami, pracownikami i inwestorami.

Zarówno dla nas, jako producenta artykułów spożywczych, jak i przyszłych pokoleń, bardzo ważna jest ochrona środowiska i natury. Dlatego zachęcamy wszystkich pracowników, a także naszych partnerów biznesowych, do działania zorientowanego na jakość i konsumentów oraz do ochrony środowiska naturalnego, poprzez wydajne użycie zasobów, zapobieganie powstawaniu odpadów, a także recycling.

Oprócz uwzględniania aspektów ekologicznych, społecznych i ekonomicznych, oczekujemy od naszych kontrahentów przestrzegania i ciągłego rozwijania aspektów związanych z dobrostanem zwierząt, szczególnie w zakresie produkcji mleka, zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

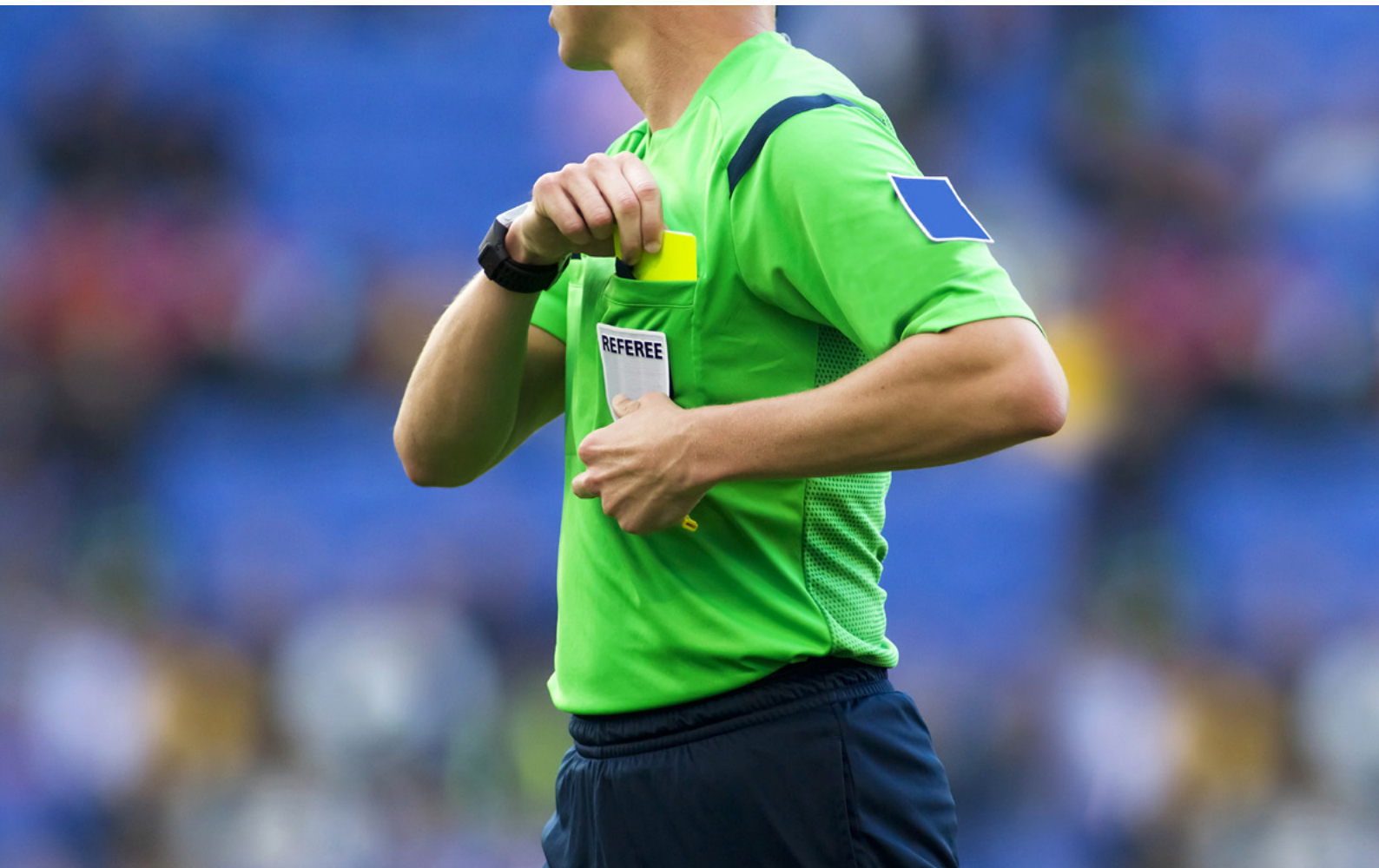
7 Pytania dotyczące „Kodeksu postępowania” i powiadomienia

Niewłaściwe postępowanie i naruszenie wymagań dotyczących odpowiedniego zachowania, takich jak przepisy prawa, wytyczne wewnętrzne lub niniejszy „Kodeks postępowania”, może mieć poważne konsekwencje nie tylko dla danej osoby, ale również dla firmy Hochland. Dlatego też zachęcamy pracowników i partnerów biznesowych, jak również wszystkich, którzy posiadają odpowiednią wiedzę, do wskazywania wszelkich zauważonych nieprawidłowości. Udzielanie informacji jest ważne z punktu widzenia przeciwdziałania naruszeniom we wczesnym stadium i ochrony firmy Hochland. W tym celu firma Hochland stworzyła system zgłaszania nieprawidłowości.

Osoba zgłaszająca może złożyć raport imiennie lub całkowicie anonimowo. Udostępniając specjalnie zabezpieczoną platformę komunikacyjną, Hochland oferuje zgłaszającemu możliwość ochrony własnej osoby poprzez zachowanie anonimowości, a jednocześnie możliwość aktywnego uczestnictwa w dochodzeniu w sprawie (np. nieetycznego lub przestępczego) zachowania.

Oczywiście inne kanały komunikacji są również dozwolone. Kontrahenci mogą także skontaktować się z osobą odpowiedzialną w Hochland lub swoim przełożonym. Pracownicy mogą kontaktować się ze swoimi przełożonymi, radą zakładową lub ich przedstawicielami. Bardziej szczegółowe i aktualne informacje na temat systemu zgłaszania nieprawidłowości oraz innych kanałów, za pośrednictwem których można dokonać zgłoszenia, znajdują się na odpowiedniej stronie internetowej firmy.





8 Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisów

Zasady postępowania są wiążące dla wszystkich pracowników firmy Hochland. Jakikolwiek naruszenia tych przepisów będą karane, po dokładnym ich sprawdzeniu, zgodnie z przepisami danego kraju i lokalizacji, niezależnie od stanowiska oraz pozycji danej osoby w przedsiębiorstwie.

W przypadku naszych kontrahentów, związanych umownie niniejszym „Kodeksem postępowania”, zastrzegamy sobie prawo do weryfikacji przestrzegania zawartych w nim postanowień, poprzez przedłożenie dokumentów i/lub przeprowadzenie własnego lub zleconego przez stronę trzecią audytu, na miejscu u kontrahenta. W związku z tym są oni zobowiązani do zezwalania na wykonanie i aktywnego wspierania takich kontroli. Jeżeli dany kontrahent dowie się o naruszeniach w swojej firmie lub u dostawców, znajdujących się na wcześniejszym etapie łańcucha dostaw, poinformuje o tym fakcie Hochland i podejmie odpowiednie środki zaradcze. Poważne naruszenia przepisów zawartych w niniejszym „Kodeksie postępowania” przez kontrahentów stanowią istotne niewywiązanie się z zobowiązań odpowiednich umów i uprawniają Hochland do odstąpienia od nich lub ich rozwiązania bez wypowiedzenia.