

Cod de conduită

Pentru toți angajații din grupul Hochland





Cuprins

Preambul	3
1 Valori fundamentale.....	4
1.1 Respectarea legilor și regulilor interne	4
1.2 Respect reciproc	4
1.3 Încredere	4
1.4 Reputația Hochland	4
2 Interacțiunea cu partenerii de afaceri și cu terți	4
2.1 Legea concurenței și practicile anticoncurențiale	4
2.2 Acordarea și primirea de beneficii	5
2.3 Așteptări din partea distribuitorilor și furnizorilor de servicii	5
3 Interacțiunea cu angajații și partenerii sociali	6
3.1 Anti-discriminare	6
3.2 Condiții de lucru	6
3.3 Cultura managerială	6
3.4 Libertatea de adunare și asociere	6
4 Conflicte de interese.....	6
5 Gestionarea proprietății și informațiilor ce aparțin companiei	7
5.1 Protejarea proprietății companiei	7
5.2 Confidențialitatea informației	7
5.3 Procese transparente și raportare corectă	7
6 Economie sustenabilă	7
7 Plângeri și notificări.....	8
8 Consecințele încălcării regulilor.....	8

Preambul

De la înființarea companiei în anul 1927, familia Hochland a devenit unul dintre cei mai importanți producători de brânzeturi din Europa. Această dezvoltare de succes a fost posibilă datorită combinației dintre produsele de înaltă calitate, familiaritatea consumatorilor cu brand-urile companiei, relațiile solide cu clienții dezvoltate și întreținute pe parcursul anilor, decizii de afaceri curajoase și angajați competenți și motivați.

Practicile noastre de afaceri se bazează pe valori, împărtășirea acestora fiind de o foarte mare importanță atât pentru acționari, cât și pentru echipa de management. Pe lângă stabilirea unor standarde înalte în ceea ce privește calitatea produselor și performanța noastră, aceste valori includ și un nivel ridicat de apreciere pentru fiecare persoană în parte, o abordare orientată spre obiective și rezultate în ceea ce privește practicile de afaceri și independența companiei. Noi tratăm cu foarte mare seriozitate responsabilitatea pe care o avem față de angajații noștri, partenerii noștri de afaceri, mediul înconjurător și societate.

Scopul acestui Cod de conduită este definirea precisă a valorilor pe care noi le susținem în modul în care lucrăm, și de a explica pledoaria noastră pentru un comportament etic și legal. Acest cod definește regulile care trebuie să ghideze comportamentul angajaților, și se aplică fără restricții tuturor angajaților Hochland.

Îi invităm pe toți angajații să respecte valorile Hochland și să acorde o atenție deosebită conținutului acestui Cod de conduită în activitățile lor zilnice.

Ediția a doua
Heimenkirch, Aprilie 2016



Peter Stahl



Thomas Brunner



Hubert Staub



1 Valori fundamentale

1.1 Respectarea legilor și regulilor interne

Legile și alte reguli și norme cu privire la legislația fiscală trebuie să fie luate în considerare de către companiile Hochland din fiecare țară împreună cu instrucțiunile interne. Angajații au obligația de a lua la cunoștință și de a respecta legislația și instrucțiunile interne relevante activității lor.

1.2 Respect reciproc

Una dintre cele mai importante valori ale noastre este respectul pentru fiecare persoană care se extinde dincolo de beneficiul economic pe care persoana în cauză îl aduce companiei. Noi îi tratăm pe angajații și partenerii noștri de afaceri cu corectitudine și toleranță. Toate formele de discriminare, hărțuire sexuală sau orice altă formă de atac din partea angajaților unei companii Hochland încalcă principiile grupului Hochland și nu vor fi tolerate.

1.3 Încredere

Încrederea, sinceritatea și onestitatea sunt virtuțile pe care noi, cei de la Hochland, le apreciem și le susținem. Fiecare angajat este responsabil pentru comportamentul său. Noi ne angajăm doar la promisiuni posibile și astfel ne menținem credibilitatea.

1.4 Reputația Hochland

Fiecare angajat Hochland reprezintă compania prin acțiunile și comportamentul său. Încălcarea cerințelor legale și a valorilor companiei pot prejudicia reputația Hochland și a brand-urilor noastre. Prin urmare, astfel de comportamente trebuie evitate.

2 Interacțiunea cu partenerii de afaceri și cu terți

2.1 Legea concurenței și practicile anticoncurențiale

Noi concurăm cu alte companii atât în ceea ce privește aprovizionarea, cât și vânzările. Credem cu tărie că această competiție trebuie purtată cu mijloace corecte și în limitele legii, și că noi putem învinge datorită propriilor noastre puteri. Fiecare angajat are obligația de a se asigura ca nicio metodă ilegală nu este folosită pentru obținerea de avantaje. Următoarele practici sunt interzise în mod special:

- Schimbul de informații cu competitorii în ceea ce privește prețurile, calculațiile, costurile, adaosul comercial, capacitatea de producție sau alte informații relevante pentru competiție;
- Discuții despre divizarea ariilor geografice, clienți sau sursele de aprovizionare, procedura de comunicare a nivelurilor prețurilor, despre acordurile de a nu intra în competiție cu un competitor, acțiunile colective împotriva furnizorilor și clienților, sau alte acțiuni care îngreunează concurența;
- Acorduri ilegale cu privire la stabilirea prețurilor sau exercitarea de presiune pentru a influența prețurile de revânzare ale clienților;
- Transmiterea de informații despre clienți/furnizori către alți clienți/furnizori.

2.2 Acordarea și primirea de beneficii

Noi respingem în mod categoric orice formă de mită ca și metodă de a câștiga avantaje concurențiale – aceasta însemnând că este interzis ca angajații să ofere sau să garanteze avantaje funcționarilor publici sau partenerilor de afaceri cu scopul de a câștiga comenzi sau de a primi alte avantaje.

De asemenea, niciun angajat Hochland nu are voie să se folosească de poziția sa în companie pentru a solicita sau accepta avantaje personale.

Angajatul trebuie să îl informeze imediat pe superiorul ierarhic dacă se confruntă cu solicitări de a acorda avantaje, sau dacă partenerii de afaceri sau terții le oferă lor astfel de avantaje. Oferirea sau acceptarea cadourilor ocazionale sau a cadourilor de curtoazie cu valoare simbolică, precum și invitații rezonabile la masă sau evenimente, în principiu sunt permise.

2.3 Așteptări din partea furnizorilor și prestatorilor de servicii

Ca și companie caracterizată de integritate, Hochland dorește să colaboreze cu parteneri de afaceri similari. Prin urmare, ne așteptăm ca și furnizorii și prestatorii noștri de servicii să se conformeze acestor valori, să respecte legislația relevantă, să respingă corupția, să susțină drepturile omului și legislația muncii (incluzând legile care interzic munca infantilă), să ia măsuri de precauție pentru a proteja mediul înconjurător și, de asemenea, să solicite aceleași comportamente din partea propriilor lor surse de aprovizionare.

3 Interacțiunea cu angajații și partenerii sociali

3.1 Anti-discriminare

Îi tratăm pe angajații noștri cu corectitudine și toleranță. Respingem discriminarea pe bază de naționalitate, origine etnică, culoarea pielii, sex, religie, cultură, aspect fizic, dizabilități, vârstă, orientare sexuală, opinii politice, apartenență la sindicate sau alte organisme reprezentative ale angajaților.

3.2 Condiții de muncă

Pentru noi, respectul față de angajați înseamnă de asemenea asigurarea unui loc de muncă cu un grad ridicat de siguranță. Este responsabilitatea tuturor angajaților să ia măsurile necesare de siguranță a muncii și să raporteze deficiențele și posibilele pericole de accidentare superiorului direct pentru a se putea lua măsuri adecvate.

Angajații sunt plătiți în mod rezonabil. Legislația în vigoare cu privire la timpul de lucru și concediul de odihnă este luată în considerare. Munca infantilă și orice formă de muncă forțată sau obligatorie nu vor fi tolerate.

3.3 Cultura managerială

Pentru noi, managementul înseamnă asumarea responsabilității pentru angajații aflați în grija companiei. Fiecare manager trebuie să depună efortul de a câștiga recunoașterea subalternilor săi printr-un comportament exemplar, prin performanță, deschidere și competențe sociale. Prin urmare, ei trebuie să respecte instrucțiunile cu privire la management și cooperare, împreună cu acest Cod de conduită. Responsabilitatea lor se referă și la susținerea angajaților în dezvoltarea lor prin intermediul unor sarcini ambițioase și sesiuni de școlarizare adecvate.

3.4 Libertatea de adunare și asociere

Hochland recunoaște dreptul angajaților săi de a se aduna, organiza și de a face parte din sindicate după propria lor alegere. Noi ne dorim o colaborare deschisă și bazată pe încredere cu reprezentanții salariaților aleși în mod legitim și democratic.

4 Conflicte de interese

În ceea ce privește abordarea orientată spre obiective și rezultate, angajații trebuie – în măsura cunoștințelor – să ia decizii de afaceri în primul rând în interesul Hochland, ținând totuși seama de interesele legitime ale clienților și partenerilor noștri de afaceri. Niciunui angajat nu îi este permis să își urmărească propriile interese în detrimentul



intereselor Hochland. Prin urmare, fiecare angajat este obligat să dezvăluie orice posibil conflict de interese superiorului său direct sau altei persoane în care el/ ea are încredere.

5 Gestionarea proprietății și informațiilor ce aparțin companiei

5.1 Protejarea proprietății companiei

Hochland pune la dispoziția angajaților săi utilaje, echipamente IT, de comunicație și birotică, precum și altele necesare pentru ca aceștia să își poată desfășura munca zilnică. Angajații trebuie să folosească aceste bunuri, proprietate a companiei, în mod corect, responsabil, atent și economic.

Folosirea în interes personal sau ilegală a Internetului și a aplicațiilor de tip e-mail puse la dispoziție de către companie sunt interzise.

5.2 Confidențialitatea informației

Informațiile despre Hochland și partenerii săi de afaceri trebuie tratate cu confidențialitate și nu trebuie transmise către terți neautorizați. Această obligație de confidențialitate rămâne valabilă chiar și după ce angajații încetează de a mai lucra în cadrul companiei. Nu este permis ca un angajat să folosească informații confidențiale despre companie pentru a obține avantaje personale.

Angajații care lucrează cu date personale trebuie să gestioneze aceste informații în mod responsabil și în concordanță cu legislația în vigoare, precum și în concordanță cu directivele Hochland în ceea ce privește protecția datelor.

5.3 Procese transparente și raportare corectă

Procesele în cadrul Hochland trebuie să fie transparente pentru a putea garanta cel mai bun control posibil și pentru a determina rezultate clare. Toate registrele, evidențele și rapoartele care se păstrează trebuie să conțină informații reale și complete și să se conformeze regulilor și standardelor aplicabile în cazul lor.

6 Economie sustenabilă

Pentru noi, economia sustenabilă înseamnă să interacționăm cu consumatori, clienți, furnizori, angajați și investitori de capital în mod responsabil și cu o viziune pe termen lung. Ca și producător de bunuri de larg consum, protecția mediului înconjurător și a



naturii este de o foarte mare importanță pentru Hochland – atât pentru noi cât și pentru generațiile viitoare. Toți angajații au responsabilitatea de a acționa având ca prioritate calitatea și consumatorul, și de a proteja mediul înconjurător prin folosirea eficientă a resurselor, evitând irosirea și încurajând reciclarea.

7 Plângeri și notificări

Persoanele de contact pentru angajații care au întrebări legate de acest Cod de conduită sau care doresc să semnaleze o încălcare a prevederilor acestui cod sunt superiorul direct sau reprezentanții salariaților. De asemenea, orice angajat îi poate contacta pe:

Stefan Heinz /
Auditor Intern

Tel.: ++ 49 8382 502 329
Fax: ++ 49 8382 502 52 329
stefan.heinz@hochland.com
Kemptener Str. 17
88178 Heimenkirch
Germany

Heidi Fröh /
Manager Divizie și Coordonator RU

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

Toate cele de mai sus se aplică și notificărilor cu privire la necesitatea adaptării Codului de conduită. Toate notificările, întrebările și plângerile vor fi tratate cu confidențialitate. De asemenea, Hochland face tot ce este posibil pentru a menține o cultură a feedback-ului bine definită în cadrul căreia fiecare angajat are posibilitatea de a-și susține opiniile în mod deschis și onest fără teamă de represalii.

Fiecare angajat poate depune notificări în limba maternă.

8 Consecințele încălcării regulilor

Acest Cod de conduită este obligatoriu pentru toți angajații Hochland. În urma unei analize aprofundate și ținând cont de poziția persoanei în cadrul companiei, încălcările codului vor fi subiectul sancțiunilor în concordanță cu legislația în vigoare din țara și locația respectivă.