

CODE OF CONDUCT

Verhaltensregeln
für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie
für Geschäftspartner von Unternehmen
der Hochland-Gruppe



Inhalt

Vorwort	3
1 Grundsätzliches Verhalten	4 5
1.1 Beachtung von Gesetzen und internen Richtlinien	
1.2 Gegenseitige Wertschätzung	
1.3 Zuverlässigkeit	
1.4 Ansehen von Hochland	
2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	6 7
2.1 Wettbewerbsrecht und Kartellrecht	
2.2 Vorteilsgewährung und -annahme	
2.3 Erwartungen an Geschäftspartner	
3 Umgang mit Mitarbeitern und Sozialpartnern	8 9
3.1 Antidiskriminierung	
3.2 Arbeitsbedingungen	
3.3 Führungskultur	
3.4 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit	
4 Interessenkonflikte	10 11
5 Umgang mit Firmeneigentum und Informationen	12 13
5.1 Schutz von Firmeneigentum	
5.2 Vertraulichkeit von Informationen	
5.3 Transparente Prozesse und wahrheitsgemäße Berichterstattung	
6 Nachhaltiges Wirtschaften	14
7 Fragen zum Code of Conduct und Hinweise	15
8 Konsequenzen bei Verstößen	16

Impressum

Herausgeber: Hochland SE, Heimenkirch
 Gestaltung/Layout: inallermunde kommunikation, Leutkirch
 Bildnachweis: Michael Jasten, photostudio weimann, AdobeStock
 (MyMicrostock/Stocksy, Maxisport, Sikov, rangizz, BillionPhotos.com, fizkes)
 2. Auflage: 2.500 Stück



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 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, nachhaltiges Wirtschaften sowie die Unabhängigkeit unseres Unternehmens. Die Beachtung und Förderung der Menschenrechte sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für die Beschäftigten entlang unserer Lieferketten und bei sonstigen Geschäftspartnern ist uns ein Anliegen und für uns eine Selbstverständlichkeit. 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. Die Verhaltensregeln können für unsere Mitarbeiter noch durch Unternehmensrichtlinien konkretisiert werden.

Wir rufen alle Mitarbeiter dazu auf, die Hochland-Werte zu leben und die Inhalte dieser Verhaltensregeln in ihrer täglichen Arbeit zu berücksichtigen. Unseren Geschäftspartnern sollen diese Verhaltensregeln Orientierung über unsere Erwartungen an sie geben, an denen wir sie auch messen werden.

Heimenkirch, im April 2022


Josef Stitzl


Hubert Staub


Sebastian Schaeffer


Peter Stahl



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* (nachfolgend gemeinsam Hochland genannt), ihren Mitarbeitern und unseren Geschäftspartnern in jedem Land einzuhalten. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, für ihre Tätigkeit relevante Rechtsvorschriften und interne Richtlinien zu kennen und zu beachten. Ist für unsere Mitarbeiter fraglich, ob eigene Handlungsweisen oder -optionen den einschlägigen Gesetzen, Richtlinien oder sonstigen Vorgaben entsprechen, ist der Rat des Vorgesetzten zu suchen.

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. Die Einhaltung der für Unternehmen und Personen anwendbaren Regelungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen ist für uns grundsätzliche Voraussetzung jeglichen Umgangs mit Menschen in unserem Unternehmen und bei unseren Geschäftspartnern.

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.

* Hochland GmbH & Co KG, Hochland SE und alle Unternehmen, an denen die Hochland SE direkt oder indirekt mehrheitlich beteiligt ist.



2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

2.1 Wettbewerbsrecht und Kartellrecht

Wir stehen sowohl auf den Beschaffungs- und Arbeits- als auch auf den Absatzmärkten im Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Unsere Überzeugung ist, dass dieser Wettbewerb mit fairen Mitteln im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ausgetragen werden muss und wir mit unseren Hochland-eigenen Stärken bestehen können. Jeder Mitarbeiter, aber auch unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass keine rechtswidrigen Mittel zur Erlangung eines Vorteils eingesetzt werden. Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs, sind einzuhalten.

Untersagt sind insbesondere (sofern nicht im zu dokumentierenden Einzelfall rechtlich zulässig):

- 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 wettbewerbsmindernden 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, potenzielle Geschäftspartner oder sonstige Dritte 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. Sofern der Empfänger vorgenannter Zuwendungen ein Amtsträger ist, ist im Vorfeld unbedingt auf geeignete Weise sicherzustellen, dass es ihm auch gestattet ist, die Zuwendung anzunehmen.

2.3 Erwartungen an Geschäftspartner

Hochland als integriertes Unternehmen möchte ausschließlich mit ebensolchen Geschäftspartnern zusammenarbeiten. Von unseren Geschäftspartnern 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, der Gesundheit und der Sicherheit ihrer Produkte sowie zum Tierwohl treffen und entsprechende Regelungen auch in ihrer eigenen Lieferkette einfordern sowie durch geeignete Maßnahmen sicherstellen.



3 Umgang mit Mitarbeitern und Sozialpartnern

3.1 Antidiskriminierung

Wir begegnen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern 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. Vorgaben zur gesundheitlichen Vorsorge und zum Schutz der eigenen Person sowie anderer Personen ist Folge zu leisten. Die Mitarbeiter erhalten eine angemessene Vergütung. Die gesetzlichen Vorgaben zu Mindestlohn, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch werden eingehalten. Kinderarbeit sowie jede Form von Zwangs- und Pflichtarbeit werden nicht toleriert.

Als Auftraggeber erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner internationale Sozialstandards beachten und dies bei Bedarf nachweisen können. Als Orientierung dienen uns die Standards für Internationale Arbeitsorganisation (www.ilo.org) und der BSCI-Verhaltenskodex (Business Social Compliance Initiative).

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 ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien und von unseren Mitarbeitern stets vorrangig im Interesse von Hochland zu treffen und zwar unter Berücksichtigung der legitimen Interessen unserer Geschäftspartner. Die Verfolgung eigener Interessen eines Mitarbeiters zum Nachteil von Hochland ist nicht zulässig. Jeder Mitarbeiter ist deshalb dazu verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte seinem direkten oder einem nächsthöheren Vorgesetzten offenzulegen. Der Vorgesetzte prüft, ob dieser Sachverhalt einer ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung durch den Mitarbeiter entgegensteht, ob und wie er sich ggf. auflösen lässt und wie weiter zu verfahren ist. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Betroffenen gegenüber transparent zu machen. Das Recht auf Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter besteht davon unabhängig.

Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter Nebentätigkeiten oder (Ehren-)Ämter in anderen Unternehmen oder Organisationen ausüben oder ausüben möchten, bei denen ein Konflikt mit berechtigten Interessen von Hochland entsteht oder entstehen kann.

Bereits der Eindruck, dass Entscheidungen und Handlungen von Mitarbeitern durch eigene oder die Interessen Dritter unsachgemäß beeinflusst werden, kann dem Ansehen von Hochland Schaden zufügen.

Von Geschäftspartnern erwarten wir eine entsprechende Information im Fall von auf deren Seiten bestehenden oder potenziellen Interessenkonflikten.



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. Sofern eine Hochland-Gesellschaft ihren Mitarbeitern die private Internet-Nutzung gestattet, ist diese unter Einhaltung der hierfür festgelegten Voraussetzungen zulässig.

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 oder der geschäftlichen Beziehung hinaus. Die Nutzung vertraulicher Informationen zum eigenen Vorteil ist nicht zulässig.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten hat durch die entsprechenden Mitarbeiter und Geschäftspartner verantwortungsbewusst und unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen zu erfolgen. Alle Verstöße oder jeder Verdacht auf Verletzung dieser Vorschriften sind dem jeweiligen Datenschutzbeauftragten unverzüglich zu melden.

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. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.



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. Daher halten wir alle Mitarbeiter, aber auch unsere Geschäftspartner dazu an, qualitäts- und verbraucherorientiert zu handeln und die Umwelt durch effizienten Ressourceneinsatz, Abfallvermeidung und Wiederverwertung zu schützen.

Neben der Beachtung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten erwarten wir von unseren Geschäftspartnern auch die Einhaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung von Tierwohlaspekten insbesondere bei der nachhaltigen Milcherzeugung.

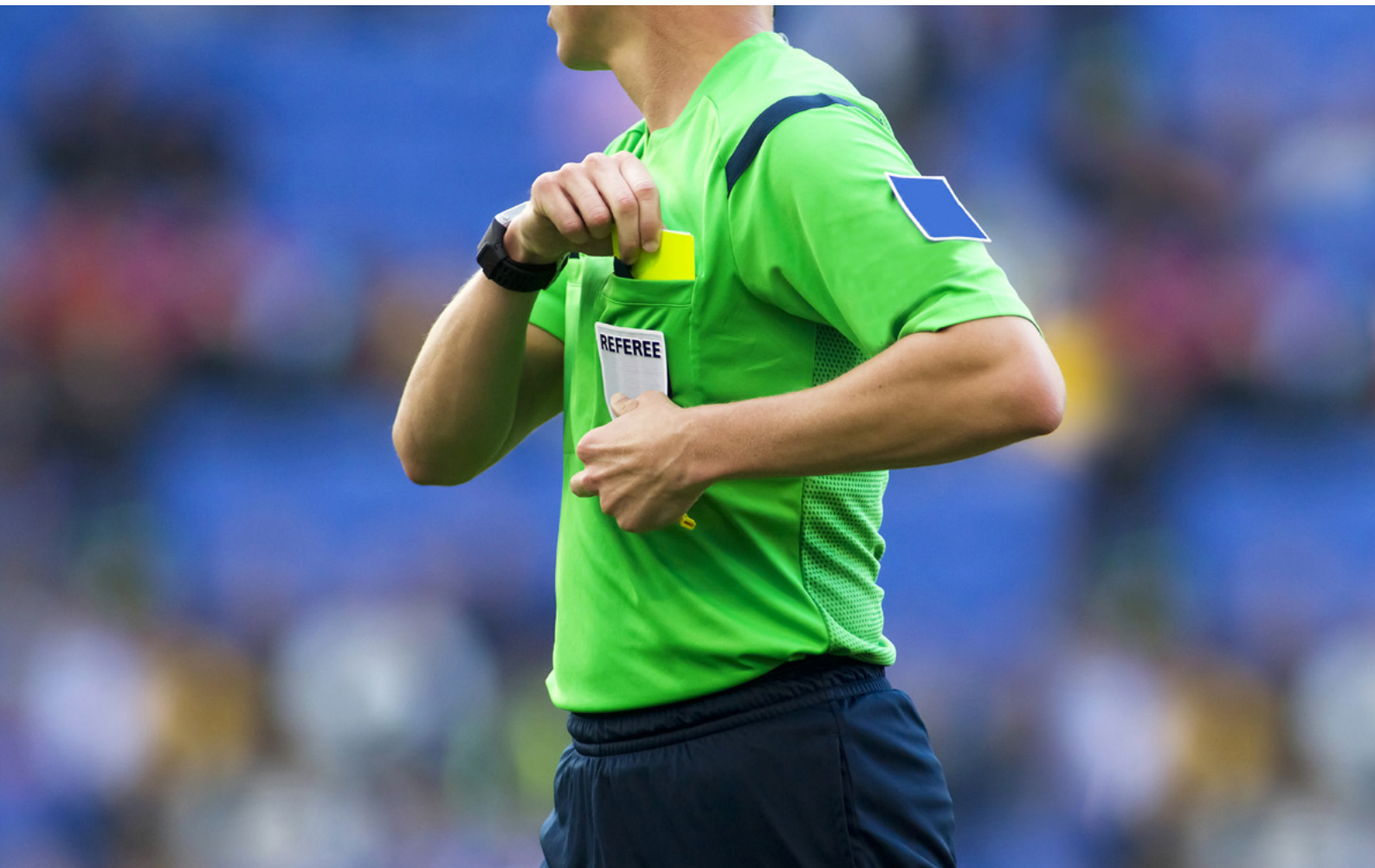
7 Fragen zum Code of Conduct und Hinweise

Fehlverhalten und Verstöße gegen Verhaltensanforderungen, wie Gesetze, interne Richtlinien oder diesen Code of Conduct können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für Hochland schwerwiegende Folgen haben. Daher ermutigen wir Mitarbeiter und Geschäftspartner sowie jeden, der entsprechende Erkenntnisse hat, wahrgenommenes Fehlverhalten aufzuzeigen. Hinweise sind wichtig, um Compliance-Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken und Hochland zu schützen. Hierfür hat Hochland ein Hinweisgeber-/„Whistleblowing“-System eingerichtet.

Der Hinweisgeber kann seinen Hinweis namentlich oder vollkommen anonym abgeben. Durch die Bereitstellung dieser speziell gesicherten Kommunikationsplattform bietet Hochland dem Hinweisgeber die Möglichkeit, sich durch Anonymität zu schützen und gleichzeitig aktiv an der Aufklärung von z. B. unethischem oder kriminellem Fehlverhalten mitzuwirken.

Selbstverständlich stehen auch die anderen Kommunikationswege offen. Geschäftspartner können sich auch an Ihren Ansprechpartner bei Hochland oder dessen Vorgesetzten wenden. Mitarbeiter können Ihre Vorgesetzten oder Ihre Arbeitnehmervertreter kontaktieren. Nähere und aktuelle Informationen zum Hinweisgebersystem und sonstigen Meldewegen sind auf der jeweiligen Unternehmenshomepage hinterlegt.





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.

Für unsere vertraglich auf diesen Code of Conduct verpflichteten Geschäftspartner behalten wir uns eine Überprüfung der Einhaltung der Regelungen dieses Verhaltenskodex durch Vorlage von Dokumenten und/oder eigene oder durch beauftragte Dritte durchgeführte Prüfungen vor Ort beim Geschäftspartner vor. Diese sind insoweit verpflichtet, entsprechende Prüfungen zu dulden und aktiv zu unterstützen. Bei Kenntniserlangung von Verstößen bei sich oder bei in seiner Lieferkette vorgeschalteten Lieferanten, wird der Geschäftspartner uns unterrichten und angemessene Abhilfemaßnahmen einleiten. Gravierende Verstöße durch Geschäftspartner stellen eine wesentliche Verletzung der entsprechenden Verträge dar und berechtigen Hochland, von diesen zurückzutreten oder fristlos zu kündigen.