

COD DE CONDUITĂ

Pentru toți angajații și partenerii
de afaceri ai companiilor
Grupului Hochland



Cuprins

Preambul	3
1 Conduita de bază	4 5
1.1 Respectarea legilor și a orientărilor interne	
1.2 Respectul reciproc	
1.3 Fiabilitatea	
1.4 Reputația Hochland	
2 Colaborarea cu partenerii de afaceri și cu terții	6 7
2.1 Legea concurenței și legea antitrust	
2.2 Acordarea și acceptarea beneficiilor	
2.3 Pretențiile cu privire la partenerii de afaceri	
3 Colaborarea cu angajații și partenerii sociali	8 9
3.1 Combaterea discriminării	
3.2 Condiții de muncă	
3.3 Cultura managementului	
3.4 Libertatea de întrunire și asociere	
4 Conflicte de interese	10 11
5 Gestionarea bunurilor și a informațiilor companiei	
5.1 Protejarea bunurilor companiei	
5.2 Confidențialitatea informațiilor	
5.3 Procese transparente și raportare corectă	
6 Economie durabilă	14
7 Întrebări privind Codul de conduită și notificări	15
8 Consecințele acțiunilor de încălcare	16

Impressum

Distribuitor: Hochland SE, Heimenkirch
 Editare: inallermunde kommunikation, Leutkirch
 Grafica: Michael Jasten, photostudio weimann, AdobeStock
 (MyMicrostock/Stocksy, Maxisport, Sikov, rangizz, BillionPhotos.com, fizkes)
 Ediția a doua



Din momentul în care compania a fost fondată în anul 1927, familia Hochland a devenit unul din producătorii de brânză lideri din Europa. Această dezvoltare de succes a fost posibilă datorită combinației dintre produsele de calitate superioară, familiaritatea consumatorului cu mărcile companiei, relațiile cu clienții menținute de-a lungul anilor, decizii curajoase în afaceri și angajații competenți și extrem de motivați.

Practicile noastre de afaceri se bazează pe valori, fiind extrem de important ca acționarii și managementul să le respecte. Pe lângă stabilirea unor standarde superioare în materie de calitate a produselor și performanței, aceste valori mai includ și un grad ridicat de apreciere pentru fiecare persoană, o abordare în afaceri axată pe obiective și rezultate, activități durabile și independența companiei noastre. Respectarea și promovarea drepturilor omului atât pentru angajații noștri, cât și pentru cei din cadrul rețelelor noastre de aprovizionare și ai altor parteneri de afaceri reprezintă un aspect care ne vizează, desigur, și pe noi. Ne asumăm cu seriozitate răspunderea față de angajați, de partenerii noștri de afaceri, de mediu și de societate.

Scopul acestui Cod de conduită este acela de a stabili mai precis valorile pe care le urmăm în modul în care ne desfășurăm activitatea și de a ne exprima pretențiile față de conduita etică și legală. Acesta stabilește normele care ar trebui să direcționeze conduita angajaților și se aplică fără nicio excepție pentru toți angajații Hochland. Normele de conduită pentru angajați încă se mai pot concretiza prin liniile directe ale companiei.

Facem apel la toți angajații să aplice valorile Hochland și să respecte conținutul acestui Cod de conduită în decursul activității lor zilnice. Aceste norme de conduită au drept scop să le ofere partenerilor noștri de afaceri o orientare privind așteptările pe care le avem din partea lor, pe care le vom și compara.

Heimenkirch, aprilie 2022


Josef Stitzl


Hubert Staub


Sebastian Schaeffer


Peter Stahl



1 Conduita de bază

1.1 Respectarea legilor și a orientărilor interne

Comaniile Hochland (denumite în continuare împreună Hochland), angajații acestora și partenerii noștri de afaceri din orice țară trebuie să respecte legile și regulamentele juridice și fiscale, precum și regulamentele interne. Angajații au obligația de a cunoaște și de a respecta cerințele legale și regulamentele interne relevante pentru activitatea lor. În cazul în care angajații noștri se întrebă dacă propria lor conduită sau opțiunile respectă legislația, orientările sau alte cerințe pertinente, aceștia trebuie să solicite avizul superiorului lor.

1.2 Respectul reciproc

Una din cele mai importante valori ale noastre o reprezintă respectul pentru fiecare persoană, care se extinde cu mult peste beneficiul economic pe care persoana îl aduce companiei. Angajații și partenerii noștri de afaceri sunt tratați cu toleranță și corectitudine.

Orice discriminare, hărțuire sexuală sau orice altă formă de atac personal pe care angajații companiei Hochland o fac asupra persoanelor încalcă principiile grupului și nu va fi tolerată. Pentru noi, respectarea prevederilor Declarației universale a drepturilor omului a Organizației Națiunilor Unite aplicabilă companiilor și persoanelor reprezintă o condiție preliminară fundamentală pentru orice relaționare cu angajații companiei și cu partenerii de afaceri.

1.3 Fiabilitatea

Fiabilitatea, deschiderea și onestitatea reprezintă virtuți pe care le apreciem și le susținem în cadrul Hochland. Fiecare angajat este răspunzător de propria sa conduită. Promitem doar ceea ce este posibil și ceea ce ne păstrează credibilitatea.

1.4 Reputația Hochland

Fiecare angajat Hochland ne reprezintă compania prin propriile sale acțiuni și conduită. Încălcarea cerințelor legale și a propriilor valori poate afecta în mod semnificativ reputația companiei Hochland și a mărcilor noastre și, așadar, trebuie evitată.



2 Colaborarea cu partenerii de afaceri și cu terții

2.1 Legea concurenței și legea antitrust

Concurăm cu alte companii pe piețele de achiziții, de muncă și vânzări. Convingerea noastră este aceea că această concurență trebuie efectuată prin mijloace echitabile și în cadrul legii și care are întâietate ca urmare a punctelor noastre forte din cadrul Hochland. Fiecare angajat, dar și partener de afaceri, are obligația de a se asigura că nu se folosesc mijloace ilegale pentru a obține avantaje. Trebuie respectate toate legile care protejează și susțin concurența, în special legile antitrust aplicabile și alte legi care reglementează concurența.

Se interzic, în special, următoarele (cu excepția cazului în care se permite legal înregistrarea unui caz individual):

- Schimbul de informații cu concurenții privind prețurile, calculele, costurile, marjele, rezultatele producției sau alte date relevante pentru concurență.
- Discuții privind divizarea zonelor geografice, a clienților sau a surselor de aprovizionare, procedura de depunere a cotațiilor, acordurile care nu se află în concurență cu o parte concurență, acțiuni comune împotriva furnizorilor sau clienților sau alte acțiuni care îngreunează concurența.
- Acorduri necorespunzătoare privind stabilirea prețurilor sau exercitarea presiunii pentru a influența prețurile de recomercializare ale clienților.
- Oferirea de informații privind clienții/furnizorii către alți clienți/furnizori.

2.2 Acordarea și acceptarea beneficiilor

Refuzăm în mod expres activitatea de dare și luare de mită cu scopul de a obține avantaje concurențiale. Prin urmare, nu este permisă oferirea sau acordarea de beneficii sau avantaje de către angajați funcționarilor sau partenerilor de afaceri, potențialilor parteneri de afaceri sau altor terți cu scopul de a obține comenzi sau alte avantaje.

De asemenea, niciun angajat Hochland nu are permisiunea de a se folosi de funcția sa din companie pentru a solicita sau a accepta avantaje personale.

Un angajat trebuie să își informeze imediat superiorul dacă se confruntă cu solicitări de acordare a unor avantaje sau dacă partenerii de afaceri sau terții îi oferă astfel de avantaje. Oferirea sau acceptarea cadourilor ocazionale sau a cadourilor de curtoazie cu o valoare simbolică și invitațiile rezonabile la masă sau la evenimente sunt permise ca principiu. Dacă beneficiarul cadourilor menționate anterior este un funcționar public, este esențial să se asigure în prealabil, în mod adecvat, că acesta/aceasta poate primi cadoul.

2.3 Pretențiile cu privire la partenerii de afaceri

În calitate de companie integră, Hochland dorește să colaboreze doar cu parteneri de afaceri similari. Așadar, avem pretenția ca partenerii noștri de afaceri să se conformeze cu aceste valori și să respecte legile relevante, să respingă actele de corupție, să susțină drepturile omului și legislația muncii (inclusiv legile care interzic exploatarea prin muncă a copiilor), să adopte măsuri de precauție pentru protecția mediului, a sănătății și a siguranței produselor și a bunăstării animalelor și să aplice și regulamentele corespunzătoare din propriile rețele de aprovizionare și să adopte măsurile adecvate de asigurare a conformității.



3 Colaborarea cu angajații și partenerii sociali

3.1 Combaterea discriminării

Angajații și partenerii noștri de afaceri sunt tratați cu toleranță și corectitudine. Respingem orice caz de discriminare bazată pe naționalitate, origine etnică, culoarea pielii, sex, religie, cultură, aspect, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, opinie politică, apartenență la sindicate sau alte organisme de reprezentare ale angajaților.

3.2 Condiții de muncă

Pentru noi, respectarea angajaților noștri mai înseamnă și oferirea unui loc de muncă ce le oferă cel mai înalt grad de siguranță posibil. Toți angajații au obligația de a adopta măsuri de siguranță și să semnaleze problemele legate de siguranță și posibile riscuri de accidente către superiorul acestora pentru a se adopta acțiuni corespunzătoare. Trebuie respectate regulamentele privind măsurile de precauție privind sănătatea și cele privind protecția propriei persoane, dar și a altor persoane.

Plata rezonabilă a angajaților. Trebuie respectate cerințele legale privind salariul minim, orele de muncă și dreptul la concediu. Nu sunt tolerate exploatarea prin muncă a copiilor și nicio formă de muncă forțată sau obligatorie. În calitate de client, avem pretenția ca partenerii noștri de afaceri să respecte standardele sociale internaționale și să aibă posibilitatea de a dovedi acest lucru, dacă este necesar. Standardele Organizației Internaționale a Muncii (www.ilo.org) și Codul de conduită BSCI (Inițiativa privind conformitatea socială în afaceri) ne servesc drept ghid.

3.3 Cultura managementului

Pentru noi, managementul presupune asumarea responsabilității pentru angajați pe seama companiei. Fiecare manager trebuie să se străduiască să obțină recunoașterea angajaților prin conduită exemplară, performanță, deschidere și competență socială. În acest sens, aceștia trebuie să respecte orientările Hochland privind managementul și cooperarea, împreună cu acest Cod de conduită. Răspunderea acestora acoperă și susținerea angajaților în dezvoltarea lor prin sarcini dificile și formare adecvată.

3.4 Libertatea de întrunire și asociere

Hochland le recunoaște dreptul angajaților săi de a întruni, organiza și de a participa la sindicate atunci când doresc. Dorim o cooperare deschisă și bazată pe încredere cu reprezentanți ai angajaților legitimi din punct de vedere democratic.



4 Conflicte de interese

În contextul unei abordări axate pe obiective și rezultate, deciziile în afaceri trebuie adoptate conform cunoștințelor și convingerilor pe care le deținem exclusiv pe baza unor criterii concrete de către angajații noștri, în primul rând în interesul companiei Hochland, totodată, ținând cont și de interesele legitime ale partenerilor noștri de afaceri. Este interzis ca un angajat să își urmărească interesele personale în detrimentul celor ale companiei Hochland. Așadar, fiecare angajat este obligat să îi dezvăluie superiorului imediat sau celui mai apropiat orice conflicte de interese. Superiorul verifică dacă aceste fapte împiedică angajatul să își desfășoare sarcinile în mod adecvat, dacă și cum se pot rezolva și cum se poate acționa. Rezultatul verificării trebuie să fie transparent față de angajatul respectiv. Independent de acest lucru, există dreptul de implicare a reprezentanților angajaților.

Același lucru se aplică și dacă angajații au sau își doresc să aibă un al doilea loc de muncă sau posturi (de onoare) în alte companii sau organizații în care survine sau poate surveni un conflict cu interesele legitime ale companiei Hochland.

Chiar și impresia că deciziile și acțiunile angajaților sunt influențate în mod necorespunzător de propriile lor interese sau ale terților poate afecta reputația companiei Hochland.

Avem pretenția ca partenerii de afaceri să ne ofere informații corespunzătoare în cazul în care există sau există un potențial conflict de interese din partea acestora.



5 Gestionarea bunurilor și a informațiilor companiei

5.1 Protejarea bunurilor companiei

Hochland le oferă angajaților dispozitive/echipamente, echipamente IT, de birou și de comunicare și multe altele pentru a le permite să își desfășoare activitatea zilnică.

Angajații trebuie să utilizeze bunurile companiei în mod corespunzător, responsabil, cu atenție și în mod economic.

Este interzisă utilizarea privată sau ilegală a aplicațiilor de internet și e-mail oferite de companie. Dacă o companie Hochland le permite angajaților să folosească internetul în scopuri personale, această utilizare este permisă doar dacă respectă condițiile menționate în acest sens.

5.2 Confidențialitatea informațiilor

Informațiile privind compania Hochland sau partenerii săi de afaceri trebuie tratate mereu cu confidențialitate și terții neautorizați nu trebuie să aibă acces la acestea. Această obligație de respectare a confidențialității rămâne în vigoare și după ce un angajat nu mai lucrează pentru companie sau relația de afaceri se încheie. Este interzis ca un angajat să folosească informațiile confidențiale în scopuri personale.

Datele cu caracter personal trebuie gestionate responsabil de angajații și partenerii de afaceri corespunzător și în conformitate cu regulamentele legale. Orice încălcări sau suspiciuni de încălcare a acestor regulamente trebuie semnalate imediat funcționarului care se ocupă de protecția datelor.

5.3 Procese transparente și raportare corectă

În cadrul Hochland, procesele trebuie să fie cât mai transparente pentru a garanta o controlabilitate optimă și pentru ca rezultatele să fie ușor de înțeles.

Toate registrele, evidențele și rapoartele care trebuie păstrate sunt reale și complete și conforme cu normele și standardele care li se aplică. Avem aceeași pretenție și din partea partenerilor noștri de afaceri.



6 Economie durabilă

Pentru noi, economia durabilă presupune colaborarea cu clienții, consumatorii, furnizorii, angajații și investitorii de capital în mod responsabil și pe termen lung.

Ca producător de produse alimentare, protecția mediului și a naturii este extrem de importantă pentru Hochland, atât pentru noi, cât și pentru generațiile viitoare. Așadar, îi încurajăm pe toți angajații, dar și pe partenerii noștri de afaceri să acționeze într-un mod orientat spre calitate și consumatori și să protejeze mediul printr-o utilizare eficientă a resurselor, evitând risipa de alimente și reciclând.

Pe lângă aspectele ecologice, sociale și economice, avem pretenția ca partenerii noștri de afaceri să participe și să dezvolte în permanență aspectele privind bunăstarea animalelor, în special în ceea ce privește producția sustenabilă de lapte.

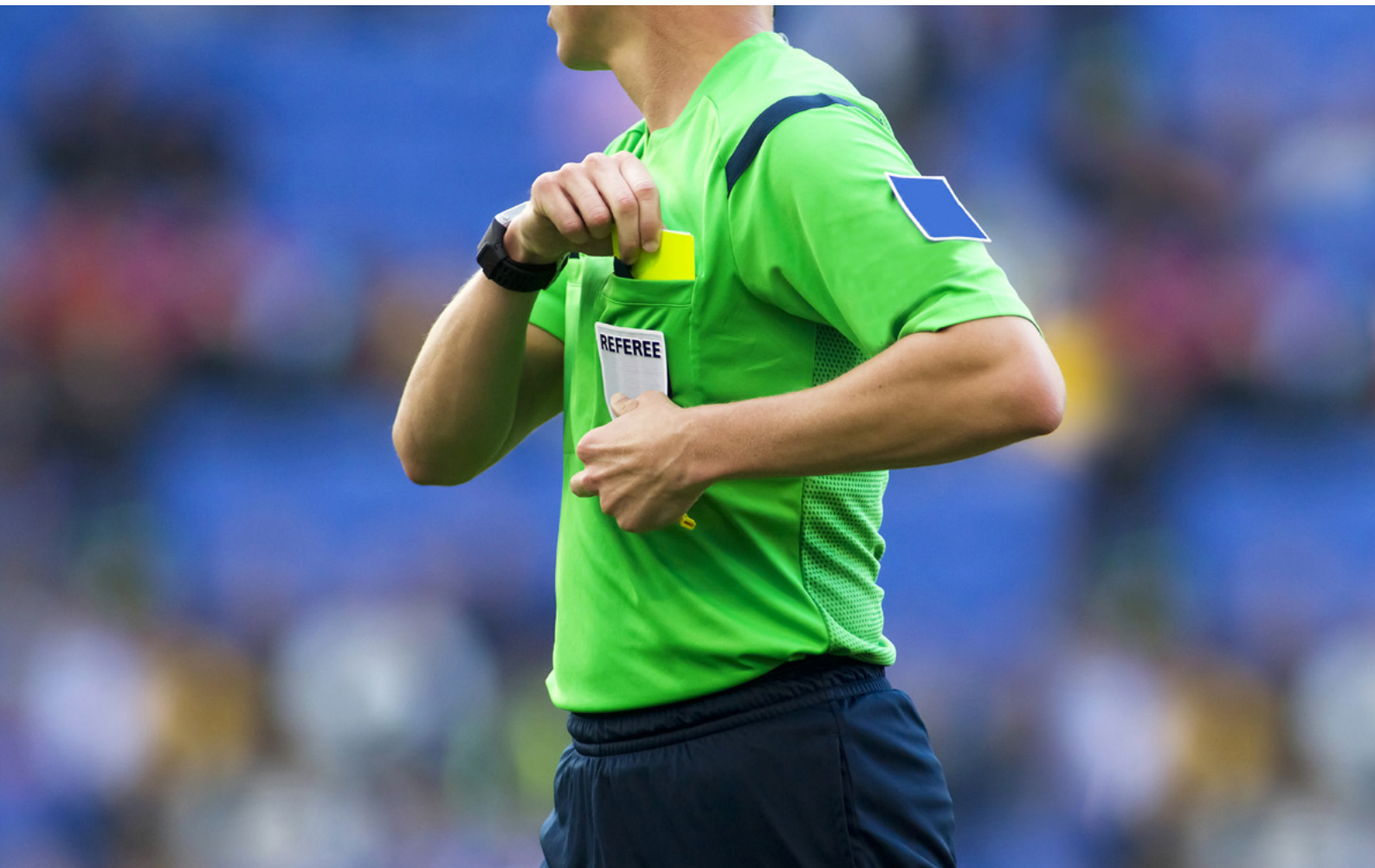
7 Întrebări privind Codul de conduită și notificări

Abaterea și încălcările cerințelor privind conduita, precum legile, regulamentele interne sau acest Cod de conduită pot avea consecințe grave nu doar asupra persoanei, dar și pentru compania Hochland. Așadar, îi încurajăm pe angajați, dar și pe partenerii de afaceri, dar și pe oricine deține cunoștințe relevante, să semnaleze orice abatere pe care o observă. Informarea este importantă pentru a reacționa la încălcările conformității într-un stadiu incipient și pentru a proteja compania Hochland. În acest scop, Hochland a înființat un sistem pentru informatori.

Informatorul poate depune un semnalare folosinduși numele sau o poate folosi complet anonim. Oferind această platformă de comunicare special securizată, Hochland îi oferă informatorului oportunitatea de a se proteja prin păstrarea anonimatului și în același timp de a participa în mod activ la investigația abaterii (de exemplu, lipsite de etică sau penale).

Desigur, sunt deschise și celelalte canale de comunicare. Și partenerii de afaceri își pot contacta persoana de contact din cadrul Hochland sau pe superiorul acestora. Angajații își pot contacta superiorii, comitetul de întreprindere sau reprezentanții. Pe siteul web al companiei respective puteți găsi mai multe informații detaliate și actualizate privind sistemul pentru informatori și alte canale de raportare.





8 Consecințele acțiunilor de încălcare

Acest Cod de conduită este obligatoriu pentru toți angajații Hochland. Urmând o evaluare amănunțită și neținând cont de postul pe care îl ocupă acea persoană în companie, contravențiile pot face obiectul unei sancțiuni potrivit regulamentelor care se aplică în țara și în locația în cauză.

Pentru partenerii noștri care au o obligație contractuală prin acest Cod de conduită, ne rezervăm dreptul de a verifica respectarea prevederilor acestui Cod de conduită prin trimiterea documentelor și/sau prin realizarea unor audituri proprii sau de către terți trimiși la fața locului, la sediile partenerilor de afaceri. În acest sens, aceștia sunt obligați să tolereze și să susțină în mod activ aceste inspecții. Dacă partenerul de afaceri ia la cunoștință orice încălcare în cadrul propriilor sedii sau ale furnizorilor din amonte din rețeaua de aprovizionare, acesta va trebui să ne informeze și să pună în aplicare măsuri de remediere corespunzătoare. Încălcările grave din partea partenerilor de afaceri reprezintă o încălcare semnificativă a clauzelor contractuale relevante și îndreptățește compania Hochland să se retragă din contract sau să rezilieze contractul cu aceștia fără nicio înștiințare.