HOCHDORF
Swiss Nutrition Solutions

GUIDE FÜR MITARBEITENDE

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

LEITBILD & POSITIONIERUNG

Vorwort 3

Verhaltenskodex (Code of Conduct) 4–9

Fairer Wettbewerb 6
Bestechung und Korruption 6
Interessenskonflikte 7
Vertrauliche Informationen und Geistiges Eigentum 7
Insiderinformationen 8
Diskriminierung und Belästigung 8
Arbeitssicherheit 9
Produktsicherheit und -qualität 9
Umweltschutz 9
Kinderarbeit, Zwangsarbeit 9
Meldung von Verstössen 9

Strategiehaus: Smart Nutrition-Lösungen für jedes Alter 10–15

Markenpositionierung 12
Werte 14

VORWORT

«Tue das Richtige. Das wird einige Leute erfreuen und den Rest überraschen.» (Mark Twain)

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Sämtliche Mitarbeitende der HOCHDORF bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass sie die hier vorliegenden Leitlinien gelesen und verstanden haben. Das unterstreicht, wie wichtig uns der Inhalt ist. Ob Verhaltenskodex oder Leitbild: Ohne Mitarbeitende, die beides leben und sich danach orientieren, bleiben diese verbindlichen Richtlinien nur Papier.

Unser gesellschaftliches und soziales Umfeld erwarten von uns als Unternehmen und von allen Mitarbeitenden, dass wir unsere Geschäftsaktivitäten integer und nachhaltig betreiben. Auf den folgenden Seiten führen wir in unserem Verhaltenskodex aus, was wir darunter verstehen.

Unsere Produkte leisten einen wichtigen Beitrag im Leben unserer Mitmenschen – vom Baby- bis ins Seniorenalter. Die Mitarbeitenden und Repräsentanten von HOCHDORF, die dahinter stehen, vertreten in all ihren beruflichen Handlungen die Werte und die Grundsätze der Firma. Damit wird jeder Kontakt mit uns zu einem Markenerlebnis. Zu einem gemeinsamen Verständnis der Verhaltensregeln sollen die nachfolgenden Seiten beitragen. Nicht zuletzt erwarten wir von euch einen konstruktiv-kritischen Geist. Wenn zu diesem Guide Verbesserungsvorschläge auftauchen, bringt sie vor. Wenn Fragen aufkommen, stellt sie – euren Vorgesetzten, der Geschäftsleitung oder unserem Verwaltungsrat.

Danke, dass ihr euch die Zeit nehmt, diesen Guide zu verinnerlichen. Und dass ihr den Leitlinien in eurem Berufsalltag die nötige Aufmerksamkeit schenkt.

Jürg Oleas

Präsident des Verwaltungsrates

Ralph Siegl

Delegierter des Verwaltungsrates

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Fairer Wettbewerb

Wir stehen ein für eine freie Marktwirtschaft und fairen Wettbewerb, weil dies sicherstellt, dass unsere Arbeit und unsere Dienstleistungen honoriert werden. Durch beispielsweise eine ungerechtfertigte unterschiedliche Behandlung von Kunden oder intransparente Bündnisse mit Konkurrenten verlieren wir an Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

Unsere Handlungen müssen allen anwendbaren Kartell- und sonstigen Gesetzen zur Regelung des Wettbewerbs entsprechen. Dadurch sind wir in allen Märkten einem offenen und unabhängigen Wettbewerb verpflichtet. Wir treffen keine Vereinbarungen mit Mitbewerbern, um Preise festzulegen oder Produkte, Märkte, Gebiete oder Kunden unrechtmässig aufzuteilen.

Wir tauschen mit Mitbewerbern keine Informationen zu Preisen, Gewinnmargen, Kosten, Angeboten, Marktanteilen, Vertriebspraktiken oder Verkaufsbedingungen aus.

Wir missbrauchen keine marktbeherrschende Stellung.

Bestechung und Korruption

Bestechung, Korruption und Vorteilsgewährung werden bei HOCHDORF nicht geduldet. Mitarbeitende dürfen keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, fordern oder annehmen, die ausserhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundlichkeit liegen oder vom geltenden Recht untersagt werden.

Unter gewissen Umständen kann aber der Austausch von Geschenken Ausdruck von Höflichkeit oder einheimischen Sitten und Bräuchen sein. Soweit Mitarbeitende unter solchen Fällen Geschenke erhalten oder verteilen, darf deren Wert in der Schweiz CHF 100 und im Ausland den kaufkraftbereinigten Gegenwert nicht übersteigen. Sollten Mitarbeitende Geschenke erhalten, welche diesen kaufkraftbereinigten Schwellenwert übersteigen, sind diese Geschenke an HOCHDORF auszuhändigen. Die Schenkenden sind auf diese Regeln hinzuweisen.

Einladungen müssen im vernünftigen Rahmen liegen, so dass die Einladung nicht zu einem Abhängigkeitsverhältnis führt. Als zulässig gelten dazu Mittag- oder Abendessen mit Vertretenden von Unternehmen, mit denen HOCHDORF zusammenarbeitet, spezielle Firmenanlässe wie Betriebsjubiläen, Tag der offenen Tür oder Sonderveranstaltungen von Unternehmen der HOCHDORF-Gruppe, die von der Geschäftsleitung gutgeheissen worden sind (Messen u. a.).

Im Umgang mit Regierungsvertretenden oder -mitarbeitenden gelten striktere Regeln. An solche dürfen keinerlei Geschenke, Zuwendungen und Einladungen ausgesprochen werden.

Es dürfen keine Rabatte oder andere Vorteile, die nicht durch die Arbeit und die Leistung der Geschäftspartner gerechtfertigt und verhältnismässig sind, gewährt werden. Sämtliche Handlungen, welche Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen durch Kunden und Lieferanten begünstigen oder unterstützen, sind zu unterlassen.

Vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung wird erwartet, dass sie hinsichtlich der in diesen Richtlinien dargelegten Prinzipien mit gutem Beispiel vorangehen und dass sie das korrekte Verhalten der Mitarbeitenden fördern.

Interessenskonflikte

Entscheidungen müssen der Fairness und den Interessen des Unternehmens sowie denjenigen seiner Interessengruppen den Vorzug geben. Persönliche Interessen dürfen die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigen.

Interessenkonflikte können entstehen, wenn persönliche, familiäre oder andere Interessen mit denen von HOCHDORF kollidieren. Interessenkonflikte treten oft in Situationen auf, in denen unter anderem Mitarbeitende aufgrund ihrer Position Aufträge vergeben, Personal einstellen, Zugang zu Informationen haben, die für die Finanzmärkte interessant sein können, Verträge mit einem Unternehmen abschliessen, das im Besitze eines Familienmitglieds oder Lebenspartners ist oder von einem solchen geleitet wird oder Anstellungsangebote von einem Konkurrenten erhalten.

Durch HOCHDORF eingegangene Verpflichtungen müssen jederzeit einem Drittvergleich standhalten können.

Um Interessenkonflikte von vornherein zu vermeiden, gilt bei HOCHDORF das Vieraugenprinzip sowie die Doppelunterschrift. Die Unterschriftsberechtigung des Einzelnen richtet sich nach dem geltenden Unterschriftenreglement.

Mögliche Interessenkonflikte müssen umgehend dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Vertrauliche Informationen und Geistiges Eigentum

Geschäftsgeheimnisse sowie Resultate und Erkenntnisse aus unseren Investitionen, insbesondere von Forschung und Entwicklung, sind ein wertvolles Gut. HOCHDORF informiert regelmässig mittels Pressemitteilungen, Produktinformationen, Geschäftsberichten oder anderen Publikationen.

Alle anderen Informationen, die Mitarbeitende von HOCHDORF im Zusammenhang mit ihrer Arbeit aus irgendeiner Quelle erhalten, müssen vertraulich behandelt werden. Schriftstücke und digitale Datenträger mit Geschäftsgeheimnissen sind so aufzubewahren, dass sie unbefugten Personen nicht zugänglich sind. Ebenso verpflichten sich auch unsere Geschäftspartner zur Vertraulichkeit, wenn wir ihnen gegenüber unsere vertraulichen Informationen offen legen.

Diese Regelung kann auch Informationen betreffen, die uns von Lieferanten, Kunden oder Partnern anvertraut wurden.

Insiderinformationen

Bei Insiderinformationen handelt es sich um Informationen, die für die Allgemeinheit nicht einfach zugänglich sind, die ein Investor aber als wichtig einstufen würde, wenn er vor der Entscheidung steht, ob er Wertpapiere von HOCHDORF kaufen oder verkaufen möchte.

HOCHDORF hat strenge Regeln und Vorschriften (Insiderreglement) in Bezug auf die Verbreitung von solchen Informationen, die finanzielle Daten, die geplante Geschäftsentwicklung oder allfällige Änderungen bei wichtigen Beschäftigten beinhalten. Die Gesetze und Vereinbarungen mit den Börsen verbieten allen, die über Insiderwissen verfügen, den Handel mit Wertpapieren oder die Bekanntgabe dieser Informationen.

Es ist auch nicht erlaubt, Insiderinformationen an andere Mitarbeitende weiterzugeben, es sei denn, diese müssen die Informationen kennen und sind sich über ihre Pflichten im Umgang mit solchen Informationen bewusst. Es ist gesetzeswidrig, Insiderinformationen an Dritte, inklusive Mitarbeitende, Familienangehörige oder Freunde weiterzugeben, die unter Umständen eine auf diesen Informationen basierende Investitionsentscheidung treffen könnten.

Diskriminierung und Belästigung

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden ist eine grosse Stärke, die uns als Unternehmen für Menschen aus verschiedensten Kulturkreisen und Sprachregionen der Welt attraktiv macht. Wir wollen die besten Mitarbeitenden gewinnen und bieten daher im Rahmen unserer Personalentwicklung allen Personen die gleichen Einstiegs- und Aufstiegschancen.

HOCHDORF ist bestrebt, allen Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, das frei ist von Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Nötigung, die direkt oder indirekt mit Ethnie, Hautfarbe, Religion, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder Nationalität in Verbindung stehen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, diese Richtlinie aktiv zu fördern und durchzusetzen.

Alle Formen von Belästigungen durch Vorgesetzte und andere Mitarbeitende werden nicht toleriert. Es liegt in der Verantwortung des Einzelnen dabei zu helfen, dieses Ziel zu erreichen. Belästigung gilt als schwerwiegendes Fehlverhalten und kann zu Disziplinarmassnahmen führen bis zu sofortiger Kündigung. Der in dieser Richtlinie verwendete Begriff «Belästigung» umfasst sexuelle, rassistische und andere Formen der Belästigung, einschliesslich der Belästigung aufgrund einer geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung.

Arbeitssicherheit

HOCHDORF achtet sehr auf angemessene Arbeitsbedingungen und die Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, da diese Faktoren eine wesentliche Rolle für die berufliche Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden spielen. Wir verpflichten uns, sichere Arbeitsverfahren und -praktiken anzuwenden und alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zu beachten. Des Weiteren verpflichten wir uns, unsere Mitarbeitenden mit entsprechenden Weiterbildungs- und anderen Massnahmen bei der Erreichung dieses Ziels sinnvoll zu unterstützen.

Produktsicherheit und -qualität

HOCHDORF sieht sich den höchsten Anforderungen in Bezug auf Sicherheit und Qualität ihrer Produkte verpflichtet. Die Zufriedenheit der Kunden bildet die Grundlage für unseren nachhaltigen Geschäftserfolg.

Dafür sorgen unsere Qualitätspolitik und Management-Systeme, die uns dabei unterstützen, dass alle Aktivitäten und Prozesse entlang der Lieferkette vom Erzeuger bis zum Verbraucher richtig gelenkt und überwacht werden.

Umweltschutz

HOCHDORF verpflichtet sich zu einem sorgsamen Umgang mit den begrenzten Ressourcen der Natur, um so einen auf Nachhaltigkeit angelegten Unternehmenserfolg zu sichern.

Wir ergreifen Initiativen, um das Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu schärfen. Der Fokus liegt insbesondere auf unserem Energieverbrauch und der damit einhergehenden Klimabilanz sowie auf Wasserverbrauch, Schmutzwasser und den Umweltauswirkungen von Verpackungen.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit

HOCHDORF unterstützt die Grundprinzipien und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Sie unterstützt das von der Internationalen Arbeitsorganisation empfohlene Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, welches nicht unter dem Alter liegen darf, mit dem die allgemeine Schulpflicht abgeschlossen ist, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

HOCHDORF lehnt jede Form der Zwangs- und Pflichtarbeit entschieden ab, z. B. die Beschäftigung von Arbeitnehmenden unter menschenunwürdigen Bedingungen, Ausübung körperlicher Gewalt oder sexuellen Missbrauchs oder Einschränkung der Bewegungsfreiheit. Die Wahl eines Arbeitsverhältnisses soll aus freien Stücken erfolgen und frei von Bedrohungen sein.

Meldung von Verstössen

Alle Mitarbeitenden in allen zur HOCHDORF-Gruppe gehörenden Unternehmen sind verantwortlich dafür, dass sie die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze befolgen, unabhängig vom Land, in welchem das Unternehmen aktiv ist.

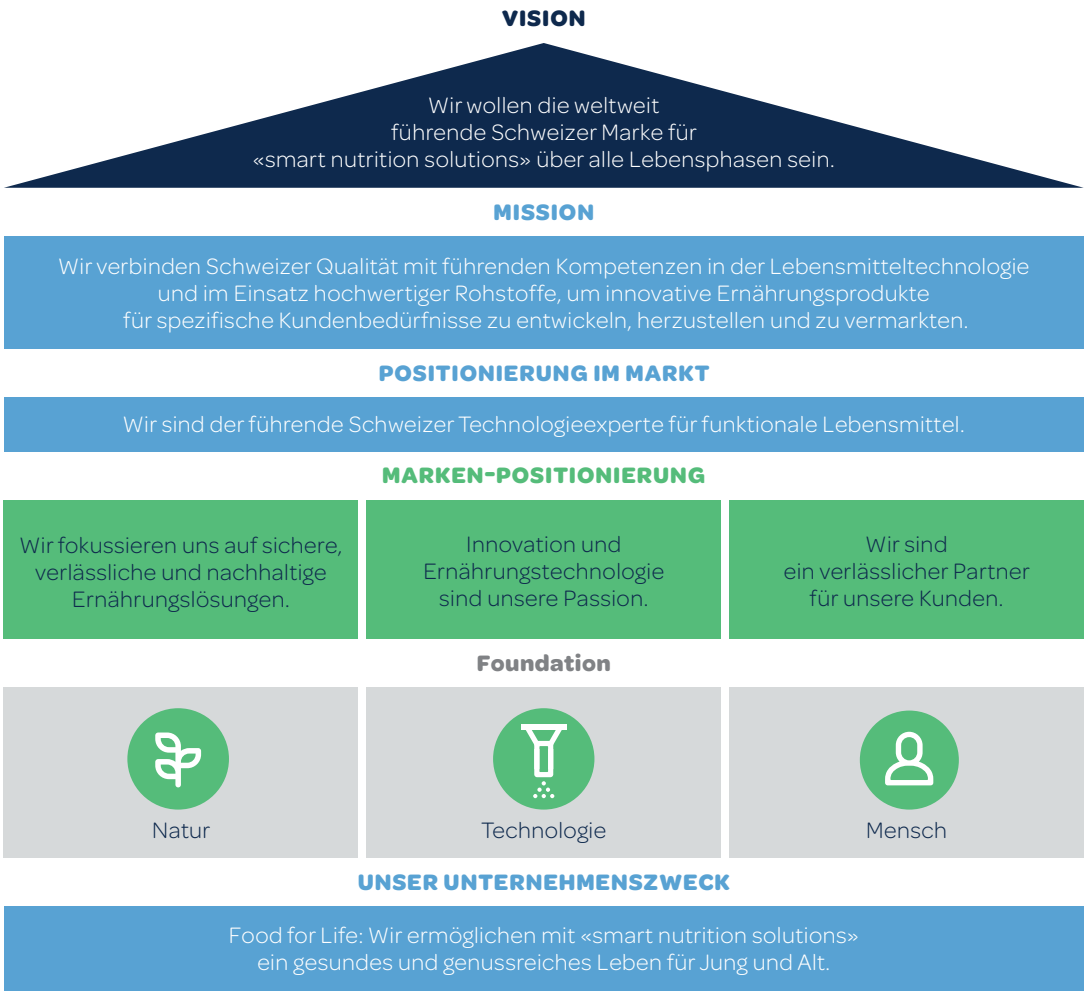
Die Mitarbeitenden sind gehalten, Verstösse gegen Gesetzesvorschriften oder diesen Code of Conduct zu melden, einschliesslich der Aufforderung zu Handlungen, die einen Verstoss darstellen könnten. Meldungen sind an die direkten Vorgesetzten zu richten. Sollten triftige Gründe vorliegen, den direkten Vorgesetzten nicht zu kontaktieren, können sich die Mitarbeitenden direkt an

whistleblowing@hochdorf.com wenden.

Die Vertraulichkeit wird soweit möglich gewahrt. Sämtliche Meldungen werden geprüft und verfolgt. HOCHDORF toleriert keine Diskriminierung oder nachteilige Behandlung von Personen, die Verstösse melden. Missbräuchliche Meldungen ziehen disziplinarische Konsequenzen nach sich.

STRATEGIEHAUS UND MARKEN-POSITIONIERUNG

«Food for Life»



«Wir sind der Schweizer Technologieexperte für funktionale Lebensmittel.»

Unser Fundament auf drei Säulen: Natur, Technologie und Mensch

Das HOCHDORF Strategiehaus besitzt ein doppeltes Fundament. Es umfasst unseren Unternehmenszweck sowie die drei Säulen Natur, Technologie und Mensch.

Wir sind überzeugt, dass für die Herstellung unserer Qualitätsprodukte eine intakte Natur notwendig ist, die uns mit hochwertigen und gesunden Rohstoffen versorgt. Des Weiteren muss zur schonenden Verarbeitung der Rohstoffe die passende Technologie vorhanden sein. Und drittens ist der Mensch mit seinem fundierten ernährungsphysiologischen Wissen, seiner Technologiekompetenz und dem ausgeprägten Verständnis für die Kunden- und Konsumentenbedürfnisse von entscheidender Bedeutung, um unseren Industriekunden und Konsumenten die beste Lösung anzubieten.

Das ist unser Verständnis von «Smart Nutrition»-Produkten.

Unsere Positionierung als Marke und im Markt

Marken stehen immer für bestimmte Werte. Das gilt auch für HOCHDORF als Schweizer Unternehmensmarke. HOCHDORF steht für Werte wie Qualität, Zuverlässigkeit, Liebe zum Detail, Passion und eine intakte Natur.

Aus den Markenwerten folgt die Positionierung von HOCHDORF im Markt. Unser Ziel ist es, der führende Schweizer Technologieexperte für funktionelle Lebensmittel zu sein.

Unsere Mission und Vision

Die Mission und Vision bilden das Dach unseres Strategiehauses. Die Mission erklärt, warum uns die Kunden ihr Vertrauen und ihre Loyalität schenken sollen. Wir müssen unser tägliches Handeln an unserer Mission ausrichten, damit wir Glaubwürdigkeit, Vertrauen und Loyalität sowohl in unserer internen Zusammenarbeit als auch zu unseren Kunden aufbauen können. Die Vision wiederum zeigt, welches Ziel sich HOCHDORF für die Zukunft vornimmt – sie zeigt, in welche Richtung wir uns weiterentwickeln wollen.

Vertrauen

Wir stellen höchste Ansprüche an uns und unsere Arbeit.

Vertrauen bildet das Fundament all unserer internen und externen Beziehungen zu unseren Stakeholdern. Deshalb legen wir unser Augenmerk auf die Sicherheit und Wirksamkeit unserer Produkte. Unser Wort hat Handschlagqualität.

Qualität

Wir arbeiten nur mit ausgewählten Rohwaren und Halbfabrikaten.

Dank unseren Fähigkeiten, qualitativ hochwertige Rohwaren und Halbfabrikate auszuwählen und zu verarbeiten, können wir ausgezeichnete Produkte anbieten. Wir tragen Sorge und achten auf Verarbeitungsdetails, damit unsere Produkte die Kundenerwartungen jederzeit erfüllen.

Nachhaltigkeit

Wir sind achtsam im Umgang mit unserer Umwelt für zukünftige Generationen.

Wir pflegen einen respektvollen Umgang mit der Natur und gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um.

Ambition

Wir setzen uns hohe Ziele für beste Qualität.

Unser Anspruch, die weltweit führende Schweizer Marke für Premium Ernährungslösungen zu sein, basiert auf Innovationsgeist und Leidenschaft für unsere Arbeit.

Marktführerschaft

Wir wollen unsere Industrie ständig voranbringen.

Die hohen Ansprüche in unserer Industrie entwickeln sich laufend weiter. Wir wollen diese Veränderungen mit kontinuierlichen Weiterentwicklungen in Technologie und gegenseitigem Wissenstransfer aktiv mitgestalten und fördern.

«Innovation und Ernährungstechnologie sind unsere Leidenschaft.»

Entwicklung

Wir lernen und entwickeln uns ständig weiter.

Neugier bildet die Grundlage für unsere Weiterentwicklung und zur Erarbeitung von modernen Ernährungslösungen. Deshalb investieren wir in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und in das Wohlergehen und den Erfolg unserer Kunden.

Agilität

Wir agieren flexibel und lösungsorientiert auf die spezifischen Anforderungen unserer Kunden.

Die Herausforderungen und Ziele unserer Kunden stellen wir ins Zentrum unserer Arbeit. Das erfordert von uns agiles und flexibles Denken und Handeln.

Empathie

Wir hören aufmerksam zu, um zu verstehen.

Mit unseren Kunden verfolgen wir langfristige Partnerschaften und sind uns bewusst, welche Verantwortung dies mit sich bringt. Unser Bestreben ist es, mit Einfühlungsvermögen die Herausforderungen und Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen und darauf aufbauend Lösungen anzubieten. Wir sind ehrlich, freundlich und zuverlässig.

Offenheit

Wir unterstützen unsere Kunden bei jeder Herausforderung.

Wir finden die passenden Lösungen für die Herausforderungen unserer Kunden. Wir tun dies mit Begeisterung und Freude. Darauf können sich unsere Kunden jederzeit verlassen.

HOCHDORF
Swiss Nutrition Solutions

HOCHDORF Holding AG
Siedereistrasse 9
6281 Hochdorf
Schweiz
www.hochdorf.com