

119. Geschäftsbericht 2014



Inhalt

Überblick 2014: Wichtiges in Kürze	4–5
Brief an die Aktionäre	6–9
HOCHDORF Aktie	12–13
Geschäftsmodell, Strategie und Märkte	14–15
Interview: «Die HOCHDORF-Gruppe hat gute Zukunftsaussichten»	16–18
Finanzieller Lagebericht und Kennzahlen	19–21
Die Firmen der HOCHDORF-Gruppe	22–26
HOCHDORF Swiss Milk AG	22
HOCHDORF Baltic Milk UAB	23
HOCHDORF Nutricare AG	24
HOCHDORF Nutrifood AG	25
HOCHDORF Nutritec AG	26
Corporate Governance	31–41
Vergütungsbericht	45–51
Jahresrechnung	55–91
Corporate Social Responsibility	95–101
Adressen und Impressum	102

Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility	95–101
Unsere Mitarbeitenden	96
Kennzahlen Mitarbeitende	97
Unsere Energiequellen und der Energieverbrauch	98
Kennzahlen Energie und Umwelt	99
Die HOCHDORF-Gruppe in der Gesellschaft	100–101

Corporate Social Responsibility oder wie die HOCHDORF-Gruppe ihre Verantwortung als Unternehmen wahrnimmt. Die HOCHDORF-Gruppe bewährt sich seit 1895 in ihrem gesellschaftlichen und ökologischen Umfeld. Dieser Bericht beschreibt einige Tätigkeiten zur Umsetzung nachhaltigen Wirtschaftens der letzten zwei Jahre in der Schweiz.

Unsere Mitarbeitenden

Die HOCHDORF-Gruppe beschäftigte per 31.12.2014 in der Schweiz, in Deutschland und in Litauen 390 Mitarbeitende. Die Zahl der Mitarbeitenden in der Schweiz ist mit 344 um 10 Personen höher als vor zwei Jahren. Diese Zunahme ist vor allem auf das Wachstum im Bereich Baby Care zurückzuführen. Wir schätzen die Erfahrung und das Engagement unserer Mitarbeitenden und honorieren ihre Treue bereits ab fünf Jahren mit einem Dienstaltersgeschenk.

Erfolgsbeteiligung für alle

Die Mitarbeitenden der HOCHDORF-Gruppe können am Erfolg des Unternehmens teilhaben. Das bestehende Erfolgsbeteiligungsmodell wurde in den letzten zwei Jahren nicht angepasst und gilt weiterhin. Mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung wurde ein neues Modell der Erfolgsbeteiligung ausgearbeitet. Die Erfolgsbeteiligung ist das Dankeschön an die Mitarbeitenden, dass sie bei der täglichen Arbeit mitdenken und kostenbewusst handeln. Deshalb sind wir besonders stolz auf unsere Mitarbeitenden, und wir konnten ihnen 2013 und 2014 eine Erfolgsbeteiligung auszahlen.

Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz

Frauen und Männer haben in unserem Unternehmen die gleichen Chancen und werden gleichermaßen gefördert. Zudem gilt der Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Die prozentualen Zahlen haben sich in den letzten zwei Jahren nicht verändert. Nach wie vor sind 28% des Schweizer Personals Frauen. Auch der Frauenanteil im mittleren und oberen Kader hat sich mit 18% nicht verändert.

In der HOCHDORF-Gruppe arbeiten Menschen verschiedenen Alters, verschiedener Nationen und mit vielfältigem sozialem Hintergrund. Auf die Zusammenstellung der Arbeitsteams wird bei einer Neueinstellung neben den fachlichen Fähigkeiten ebenfalls geachtet. Die HOCHDORF-Gruppe beschäftigt in der Schweiz z.B. 117 Mitarbeitende (34%) mit einer anderen Nationalität. Auch besetzten wir in den Jahren 2013 und 2014 jeweils über 10% der Neueintritte mit Personen, die zum Einstellungszeitpunkt über 50 Jahre alt waren.

Schichtarbeit und Sicherheit

Unregelmässige Arbeitszeiten sind belastend und anstrengend für den Körper. Vor allem Nacht- und Wochenendarbeit wird bei HOCHDORF deshalb besonders abgegolten. Grundsätzlich haben alle Schichtarbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine bezahlte halbstündige Pause. Damit beträgt die eigentliche Arbeitszeit rund 7.6 Stunden.

Die Nachtzulagen betragen – neben 10% Zeitgut-schrift – 34% anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 25% und werden zusätzlich mit einer Sonntagszulage ergänzt. Die HOCHDORF Mitarbeitenden verfügen zudem über mindestens 24 Ferientage pro Jahr.

Das Sicherheitsmanagement der HOCHDORF-Gruppe umfasst u.a. die Bereiche Arbeitssicherheit, Lebensmittelsicherheit, Krisenmanagement im Havariefall und Datensicherheit. Es besteht eine Koordinationsstelle «Sicherheitsbeauftragter». In Zusammenarbeit mit der SUVA wurde an den Standorten Hochdorf und Sulgen je ein obligatorischer Präventionsanlass «Stolpern und Stürzen» durchgeführt. Auch die Betriebsanitäter bildeten sich im normalen Zweijahresrhythmus weiter und legten die BLS/AED-Prüfung ab.

Engagement in der Aus- und Weiterbildung

Die HOCHDORF-Gruppe bildete Ende 2014 elf Lernende aus – sieben Kaufleute, drei Lebensmitteltechnologien und einen Laboranten. Die Situation um Berufe, die wir ausbilden können, wird regelmässig überprüft. Ab 2015 bieten wir deshalb auch die Lehre zum Mediamatiker, zum Mechanikpraktiker und zum Logistiker an.

Mit der Ausbildung von Lernenden leisten wir einen wichtigen Beitrag an die Zukunft der Jugendlichen und die hohe Qualität der schweizerischen Berufsbildung. Die HOCHDORF-Gruppe bildet aber nicht nur aus. Wir versuchen nach Möglichkeit, auch den Berufseinstieg zu vereinfachen. In den letzten zwei Jahren konnten wir drei Kaufleute, zwei Lebensmitteltechnologien und eine Laborantin nach ihrer Lehrzeit fest anstellen. Dies entspricht einer Quote von 60%.

Lebenslanges Lernen ist je länger je wichtiger. Ohne Weiterbildung sind kein Fortschritt und kein Expertentum möglich. Die HOCHDORF-Gruppe ist auf Experten angewiesen und bietet deshalb verschiedene Möglichkeiten von Weiterbildungen an. Beispielsweise besteht eine Online-Hygienschulung, die von den Mitarbeitenden der Produktion durchgearbeitet werden muss. Zudem wird jährlich ein Hygienetag mit externen Referenten organisiert.

Die Arbeit bei der HOCHDORF-Gruppe wird immer internationaler, und Englisch wird immer wichtiger. 2014 wurden Englischkurse in verschiedenen Schwierigkeitsstufen für die Mitarbeitenden angeboten. Diese Kurse besuchten 23 Mitarbeitende.

Kennzahlen Mitarbeitende

	2014	2012	2010
Anzahl Mitarbeitende insgesamt (per 31.12.)	390	381	377
Anzahl Vollzeitstellen*	364	356	354
Mitarbeitende nach Bereich**			
Administration und Marketing/Verkauf	69	61	85
Labor und Entwicklung	52	54	48
Produktion	190	192	176
Supply Chain und Technik	35	30	30
Mitarbeitende nach Standort			
Hochdorf	193	203	231
Sulgen	151	131	108
Medeikiai, UAB HOCHDORF Baltic Milk	44	44	38
HOCHDORF Deutschland GmbH	2	3	0
Auszubildende in Berufslehren	11	10	11
Anteil Frauen insgesamt	28%	28%	27%
Anteil Frauen im mittleren und oberen Kader	18%	18%	12%
Fluktuation***	6.65%	5.09%	10.03%
Krankheitsquote in % aller Arbeitstage	1.14%	1.36%	1.25%
Unfallquote in % aller Arbeitstage	0.66%	0.4%	0.65%
Tiefster Lohn zu Durchschnitt Lohn Geschäftsleitung	1 : 7.1	1 : 4.6	1 : 4.5

* Lernende sind mit 50 Stellenprozenten gerechnet.

** Ohne die UAB HOCHDORF Baltic Milk.

*** Freiwillige Austritte im Verhältnis zur durchschnittlichen Mitarbeiterzahl pro Jahr.

Die HOCHDORF-Gruppe fördert aber auch individuelle Weiterbildungen. So wurden z.B. Weiterbildungen in den Bereichen Verkaufsleiter, Logistik-Fachmann, technischer Kaufmann, Packaging und höhere Fachprüfung LMT unterstützt.

Alljährliche Mitarbeitergespräche

Mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird mindestens einmal jährlich ein Ziel-/Leistungs- und Fördergespräch geführt. Die Gespräche folgen einem klaren Raster und bilden die Grundlage für die persönliche Weiterbildung und Karriereplanung.

Mitarbeiterkommission

Seit Mitte 2012 hat die HOCHDORF-Gruppe in der Schweiz eine Mitarbeiterkommission (Miko). Die

Kommission besteht aus Vertretern der Produktion und der Administration. Die Mitwirkungsstufen sind im Miko-Reglement festgehalten und können nur in gegenseitiger Absprache (Geschäftsleitung – Miko) angepasst werden.

Gesunde Pensionskasse

Die HOCHDORF eigene Pensionskasse hat in den letzten zwei Jahren erfolgreich gewirtschaftet und ist sehr solide aufgestellt. Die Pensionskasse wird aus einem Gremium von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern geführt. Der Deckungsgrad beträgt 119% (per 31.12.2014), das Sparguthaben wurde im Jahr 2014 mit 2.75% verzinst. Mitarbeitende können sich flexibel ab 58 bis 70 Jahre pensionieren lassen.

Unsere Energiequellen und der Energieverbrauch

Die HOCHDORF-Gruppe verarbeitet und veredelt natürliche Rohstoffe zu wertvollen Ingredienzien, hauptsächlich für weiter verarbeitende Nahrungsmittelhersteller und auch direkt für den Endkonsumenten. Der Hauptprozess besteht in der Herstellung von Pulvern. Die Teilprozesse umfassen das Konzentrieren, Trocknen, Mischen und Abpacken der Pulver auf Basis von Milch, Molke und Cerealien. Milch und Molke gelten als hoch empfindliche Rohstoffe. Die Prozessmedien müssen deshalb jederzeit ausreichend zur Verfügung stehen, die Prozesse müssen robust und stabil sein. Trocknungswerke benötigen grundsätzlich Prozesswärme und Frischwasser. Sie produzieren in Konsequenz Abwärme, CO₂ und Abwasser. HOCHDORF verpflichtet sich, mit den verfügbaren Ressourcen sparsam und umweltschonend umzugehen.

Die Zahlen und Projekte in diesem Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich auf die Tätigkeit der HOCHDORF-Gruppe in der Schweiz. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht soll die Zahlenbasis um die ausländischen Werke erweitert werden.

Energieintensive Produkte

Wie im letzten Nachhaltigkeitsbericht erwähnt, ist die Aussagekraft des Ressourcenverbrauchs im Vergleich zur verarbeiteten Flüssigmenge (Milch, Molke, Permeat) eingeschränkt. Babynahrung, Molkenpulver und auch Cocoa Preparations benötigen in ihrer Herstellung mehr Energie und auch mehr Frischwasser für die Reinigung als die Herstellung eines Sprüh- oder Walzenvollmilchpulvers. Zudem fällt bei der Produktion von Molkenpulver deutlich mehr Abwasser an. Deshalb setzen wir beim Vergleich verstärkt auf die produzierte Produkt-Menge.

2014 wurden in der Schweiz 82'933 Tonnen Produkte hergestellt – 11'663 Tonnen mehr als 2010 (+16.4%). Demgegenüber ist der fossile Energieaufwand nur um 8% pro Tonne gestiegen. Der Energiebedarf pro Tonne Produkt in Form von Elektrizität stieg in derselben Zeit um 12.5%. Dies zeigt, dass wir die Energie effizienter einsetzen und unsere Investitionen in diesem Bereich Wirkung zeigen. Der Frischwasserverbrauch und der Abwasserausstoß liegen für denselben Zeitraum über der früheren Relation zur produzierten Produktmenge. Die steigenden Hygieneanforderungen und die Produktwechsel auf denselben Anlagen führen zu vermehrten Zwischenreinigungen. Frischwasser wird bei der HOCHDORF-Gruppe beispielsweise für die Spülung der Leitungen nach einer Reinigung eingesetzt.

Investitionen in die Nachhaltigkeit

Generell wird bei allen Investitionen darauf geachtet, dass diese schonend für die Umwelt und nachhaltig für die HOCHDORF-Gruppe sind. 2014 wurde die Eiswasseranlage erneuert. Die Effizienzsteigerung durch die Investition reduziert nicht nur die Verlustleistung, es wird technologisch auch wesentlich weniger Ammoniak eingesetzt. Die Gefahr gravierender Auswirkungen bei einer Havarie ist damit deutlich gesunken bzw. heute kaum mehr vorhanden.

Als weiteres Projekt hat HOCHDORF mit Messer Schweiz AG eine CO₂-Rückgewinnungsanlage im Werk Sulgen installieren lassen. Diese Anlage bereitet das von den Brennern ausgestossene CO₂ für den weiteren Bedarf speziell in den Verpackungen von Nahrungsmitteln auf.

Die Lagerlogistik am Standort Sulgen war bis anhin auf eine externe Plattform ausgelagert und führte zu entsprechendem Werksverkehr. Die Volumenzunahme v.a. im Bereich Baby Care ermöglichte eine Lösung, die Lagerlogistik vor Ort zu realisieren. Dank dem neu erstellten Logistikzentrum fallen 15% LKW-Fahrten weniger an und entlasten so die Umwelt, die Strassen und die Anwohner. Eine Erweiterung des Logistikzentrums mit einem Hochregallager ist in Planung.

Neben Anlage-Investitionen wurden eine Istzustands- und Potentialanalyse des Stromverbrauchs für die Standorte Hochdorf und Sulgen sowie am Standort Sulgen eine Gesamtenergieanalyse durchgeführt. Die Analysen ergaben für die HOCHDORF-Gruppe ein gutes Zeugnis, erkannten aber auch weitere Möglichkeiten zum schonenden Umgang mit Energie (fossil und elektrisch).

CO₂-Verpflichtung 2013–2020

Im Mai 2014 unterzeichneten wir mit der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) eine neue CO₂-Verpflichtung. Die HOCHDORF-Gruppe verpflichtet sich zu einer weiteren CO₂-Reduktion von knapp 10% bis zum Jahre 2020, was 20'000 Tonnen CO₂ pro Jahr entspricht. Die Datenbasis bildet der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der Jahre 2010 und 2011. Dabei handelt es sich um absolute Werte. Den Mehr-Ausstoß von CO₂ aus Wachstum muss die HOCHDORF-Gruppe zusätzlich kompensieren.

Kennzahlen Energie und Umwelt*

	Einheit	2014	2012	2010	(2010–2014) %
Milchmenge	t	410'903	374'126	338'924	21.24
Fossile Energie total	kWh	136'551'056	135'633'945	108'679'309	25.65
davon Erdgas	kWh	135'646'797	135'111'352	108'477'447	25.05
davon Heizöl	kWh	904'259	522'593	201'862	347.96
Elektrizität total	kWh	26'718'760	24'607'287	20'419'914	30.85
Energie/Milch fossil	kWh/kg	0.333	0.363	0.323	2.46
Energie/Milch Elektrizität	kWh/kg	0.065	0.066	0.063	10.17
Frischwassermenge	m ³	794'694	655'799	554'635	43.28
Abwassermenge	m ³	1'069'021	883'965	758'424	40.95
Frischwasser	l/kg**	1.93	1.76	1.70	18.18
Abwasser	l/kg**	2.60	2.37	2.33	16.26
Produzierte Produkte	t	82'933	72'969	71'270	16.36
Energie/Output fossil	kWh/t	1'646.5	1'858.8	1'524.9	7.98
Energie/Output Elektrizität	kWh/t	322.2	337.2	286.5	12.45
Frischwasser	l/t***	9'582.4	8'987.4	7'782.2	23.13
Abwasser	l/t***	12'890.2	12'114.3	10'641.6	21.13

* Alle Zahlen ohne die UAB HOCHDORF Baltic Milk.

** Alle Zahlen ohne die UAB HOCHDORF Baltic Milk. Liter (Ab-)Wasser pro Kilogramm Milch.

*** Liter (Ab-)Wasser pro Kilogramm produzierte Produkte.

Der Bund ermöglicht zudem eine Rückerstattung des Netzzuschlages (KEV) an stromintensive Unternehmen. Die HOCHDORF-Gruppe nimmt an diesem Programm teil und führte 2014 eine Ist-Zustands- und Potentialanalyse des Stromverbrauchs der Werke Hochdorf und Sulgen durch. Wir verpflichteten uns zudem, ein Drittel der zurückerstatteten Mittel in stromreduzierende Massnahmen zu investieren.

Ausblick

Die HOCHDORF-Gruppe ist als Verwerter von Agrarrohstoffen auf eine intakte Umwelt angewiesen. Als Verarbeiter der ersten Stufe wissen wir, dass qualitativ gute Rohstoffe wie Milch und Weizen nur in

einer intakten Umwelt hergestellt werden können. Im Jahr 2015 starten wir mit der eigenen Herstellung von Laktose und Molkeproteinen für den Einsatz in unserer Babynahrung – und für den externen Verkauf. Beide Produktionsprozesse sind komplex und erfordern ein aufwändiges Wassermanagement. Im gleichen Zusammenhang werden das Abwassermanagement am Standort Sulgen einer Analyse unterzogen und die notwendigen Investitionen berechnet. Es ist aber davon auszugehen, dass der Wasserverbrauch und der Abwasseranfall am Standort Sulgen im Verhältnis zur produzierten Menge in den nächsten Jahren weiter ansteigt – trotz aller Massnahmen.

Die HOCHDORF-Gruppe in der Gesellschaft

Die HOCHDORF-Gruppe steht in vielfältigem Kontakt mit verschiedenen Anspruchs- und Zielgruppen. Unsere Kunden, Mitarbeitenden und Aktionäre sind besonders wichtig. Wir pflegen aber auch Kontakt mit Behörden, Verbänden, der Bevölkerung an den Standorten und weiteren Gruppierungen.

An unseren Standorten Hochdorf und Sulgen finden wir einen guten Boden, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Wir sind ein verlässlicher Partner für die Region Seetal und Sulgen/Weinfeldern und tragen mit den 344 Arbeitsplätzen in der Schweiz volkswirtschaftlich grosse Verantwortung. Bei einer Lohnsumme von knapp 35 Millionen Franken sind wir für den regionalen Handel und den Fiskus von Bedeutung. Von unseren Investitionsprojekten profitiert so weit wie möglich auch das lokale Handwerk.

Wir schätzen die ländliche Umgebung und Zentrumsnähe unserer Standorte. Hier finden wir Mitarbeitende, denen Loyalität und Verlässlichkeit sowie der Glaube an gemeinsame Ziele ebenso wichtig sind wie uns. Wir bieten ihnen unsererseits Perspektiven und Arbeitsplatzsicherheit. Damit tragen wir zur gesellschaftlichen Stabilität bei.

Unsere Rolle in Volkswirtschaft und Politik

Die Unternehmen der HOCHDORF-Gruppe sind Kunden und zugleich Partner der produzierenden Landwirtschaft. Unter anderem verarbeiten wir jährlich rund 450 bis 500 Millionen Kilogramm Milch, Molke und Permeat. Damit ermöglichen wir vielen Bauernfamilien ein regelmässiges Einkommen.

Die HOCHDORF-Gruppe ist der grösste schweizerische Trockenmilch-Hersteller. Wir übernehmen unter anderem eine wichtige Regulierfunktion: Milch, die in den milchreichen Monaten nicht als Frischmilch verkauft oder frisch für die weiterverarbeitende Lebensmittelindustrie vermarktet werden kann, muss getrocknet und auf dem Weltmarkt verkauft werden. HOCHDORF hilft auf diese Weise mit, die regionalen, saisonalen und marktbedingten Mengenschwankungen auszugleichen und den Markt zu stabilisieren.

HOCHDORF engagiert sich in rund 50 nationalen Branchenorganisationen, Interessenverbänden, Fachkommissionen und Arbeitsgruppen für ein gutes Einvernehmen. So zum Beispiel in der Föderation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien (fial), der Branchenorganisation Milch (BOM), der Vereinigung der Schweizerischen Milchindustrie (VMI) und der Stiftung «Folsäure Offensive Schweiz».

Kommunikation ist wichtig

Eine gute und zielgerichtete Kommunikation ist wichtig für die HOCHDORF-Gruppe. Dabei sorgt die Unternehmenskommunikation intern und extern für eine aktuelle, offene und auf die Zielgruppen abgestimmte Information. Wichtig dabei ist, dass alle Anspruchsgruppen möglichst zeitgleich und zielgruppengerecht informiert werden. Als börsenkotiertes Unternehmen halten wir uns an die Richtlinien der Ad-hoc Publizität der SIX Swiss Exchange. Die internen Kommunikationskanäle sind der monatlich erscheinende CEO-Newsletter, das Intranet, E-Mail, Telenews (Bildschirminformationen), eine Monatsinfo sowie Aushänge. Zudem finden an allen Schweizer Standorten der Gruppe jährlich je zwei Mitarbeiterinformationen statt. An diesen informiert die Geschäftsleitung direkt über den Geschäftsverlauf, neue Produkte, neue Regelungen sowie über wichtige Projekte. Vorgängig gestellte Fragen der Mitarbeitenden und auch spontane Fragen werden nach Möglichkeit beantwortet. Die interne Informationspolitik ist schriftlich festgehalten und garantiert die stufengerechte Weitergabe der Informationen von der Verwaltungsratsitzung top down bis zu den Produktionsmitarbeitenden, die über keinen Computer verfügen. Aber auch die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre Inputs über den direkten Vorgesetzten oder auch direkt an den CEO zu geben. Seit Mitte 2012 besteht zudem die Möglichkeit, über die Mitarbeiterkommission ein Anliegen direkt an die Geschäftsleitung zu richten.

Der Geschäftsbericht, ein Aktionärsbrief zum Halbjahresabschluss, das Kundenmagazin «HOCHDORF Inside» sowie verschiedene E-Newsletter setzen die Aktionäre und Kunden der HOCHDORF-Gruppe regelmässig über den Geschäftsgang, die Gruppenentwicklung und das Marktumfeld in Kenntnis. Medienvertreter und Analysten werden zusätzlich im Rahmen einer Bilanzmedienkonferenz über die Jahreszahlen informiert. Über besondere Ereignisse oder Geschäfte informiert die HOCHDORF-Gruppe ad hoc mittels Medienmitteilungen. Sämtliche Informationen sind ausserdem jederzeit aktuell auf der 2014 neu gestalteten Website (www.hochdorf.com) einsehbar.

Sponsoring und Vergabungen

Das Kleinsponsoring und Vergabungen sind für die HOCHDORF-Gruppe ein Bestandteil der wahrgenommenen gesellschaftlichen Verantwortung. Dabei konzentriert die Gruppe ihr Engagement vor allem auf Aktivitäten in der näheren Umgebung unserer Standorte sowie auf die Bereiche Sport und karitative Engagements. Die HOCHDORF-Gruppe unterstützte in den letzten Jahren im Sportsponsoring beispielsweise den Fussballclub Hochdorf (FCH) als Hauptsponsor. Weiter haben wir verschiedene Anlässe in der Umgebung von Sulgen und Hochdorf unterstützt, wie z. B. das Amriswiler Osterspringen, den Baldeggerseelauf in Hitzkirch und den RMV Argovia Bike Cup in Hochdorf. Im karitativen Bereich unterstützt die HOCHDORF-Gruppe seit mehreren Jahren den örtlichen Samariterverein bei den Blutspende-Anlässen mit Héliomalt und Milch. Seit über vier Jahren unterstützen wir auch den Verein «Chenderhand Seetal», seit 2014 auch mit einem grösseren Betrag als Sponsor für die Weiterbildung der Vereinsmitglieder. Der Verein vermittelt Tageseltern und ermöglicht damit vielen Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Aber auch in unserem Kernbereich versteckt sich die HOCHDORF-Gruppe nicht. So unterstützten wir z.B. das Ostschweizer Food Forum sowie die regionale Braunviehschau Hochdorf/Seetal und engagieren uns seit mehreren Jahren auch als Sponsor für die Weiterbildung in Land- und Hauswirtschaft am Berufsbildungszentrum Natur und Ernährung Landwirtschaft in Hohenrain. 2014 unterstützten wir zudem den Kongress der European Dairy Farmers, welcher in Winterthur stattfand.

Im Bereich der Vergabungen hat die HOCHDORF-Gruppe in den Geschäftsjahren 2013 und 2014 wiederum je rund 100 Lager, Vereine und Organisationen mit Produkten wie z.B. Héliomalt original, Weizenkeimstreuern, VIOGERM® Wellness Crisps oder Femtorp® Mousse unterstützt. Dieses Engagement wird von den Vereinen und Schulen sehr geschätzt.

Anstelle von Kunden-Weihnachtsgeschenken spendet die HOCHDORF-Gruppe seit nun vier Jahren einen Betrag an die Stiftung Zoodoo Schweiz. Wir unterstützen mit unserem Beitrag ein Baby-Waisenhaus in Burkina Faso (www.zoodo.ch).

Die HOCHDORF-Gruppe und folsäure.ch

Die Weltgesundheitsorganisation WHO und der «Schweizerische Ernährungsbericht» haben eine weltweite Folsäureunterversorgung festgestellt. Die Schliessung der Folsäure-Lücke zählt heute zu einer der wichtigsten Massnahmen für die Verbesserung unserer Gesundheit und Lebensqualität. Die HOCHDORF-Gruppe engagiert sich seit der Gründung der Stiftung «Folsäure Offensive Schweiz» in diesem Bereich und stellt dank den kalt gepressten VIOGERM® Weizenkeimprodukten zahlreiche Produkte unter dem Folsäure-Label her.



Adressen und Impressum

HOCHDORF Holding AG

Siedereistrasse 9
6281 Hochdorf
Schweiz
Tel. +41 41 914 65 65
Fax +41 41 914 66 66
holding@hochdorf.com
www.hochdorf.com

HOCHDORF Swiss Nutrition AG

Siedereistrasse 9
Postfach 691
6281 Hochdorf
Schweiz
Tel. +41 41 914 65 65
Fax +41 41 914 66 66
swissnutrition@hochdorf.com
www.hochdorf.com

Werk Sulgen:
Industriestrasse 26
8583 Sulgen
Schweiz

HOCHDORF Baltic Milk UAB

Medeikiai, Parovėjios sen.
41456 Birzai
Lithuania
Tel. +370 450 58 636

HOCHDORF Deutschland GmbH

Lerchenweg 10a
53721 Siegburg
Deutschland
Tel. +49 22 41 973 380-0
femtorp@hochdorf.com
www.femtorp.com

Marbacher Ölmühle GmbH

Am alten Kraftwerk 8
71672 Marbach
Deutschland
Tel. +49 71 44 846 7-0
info@marbacher-oelmuehle.de
www.marbacher-oelmuehle.de

Uckermärker Milch GmbH

Brüssower Allee 85
17291 Prenzlau
Deutschland
Tel. +49 39 84 850-0
Fax +49 39 848 50 256
kontakt@uckermarkmilch.de
www.uckermarkmilch.de

HOCHDORF Holding AG

Siedereistrasse 9
Postfach 691
6281 Hochdorf
Schweiz
Tel. +41 41 914 65 65
Fax +41 41 914 66 66
holding@hochdorf.com
www.hochdorf.com

Konzept und Redaktion

HOCHDORF Unternehmens-
kommunikation
6281 Hochdorf

Fotografie und Bildbearbeitung

Daniel Hurter
Seiten 8, 10/11, 16, 20, 22 bis 26,
28/29, 42/43, 52/53, 82/83 und
92/93
Hurter Werbung & Design
5722 Gränichen

Gestaltung

Monto Werbeagentur AG
6341 Baar

Layout und Druck

SWS Medien AG Print
6280 Hochdorf

Nutzungsrechte

Sämtliche Nutzungsrechte liegen
bei der HOCHDORF Holding AG.
Auszüge oder Publikationen
sind mit dem Einverständnis der
Herausgeberin möglich.