

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

Правила поведения для всех
сотрудников и деловых партнеров
группы компаний «Хохланд»



Содержание

Предисловие	3
1 Основные принципы поведения	4 5
1.1 Соблюдение законов и внутрикорпоративных норм	
1.2 Взаимное уважение	
1.3 Надежность	
1.4 Репутация «Хохланд»	
2 Отношения с деловыми партнерами и третьими лицами	6 7
2.1 Конкурентное и антимонопольное законодательство	
2.2 Предоставление и получение выгод	
2.3 Поведение, которого мы ожидаем от деловых партнеров	
3 Отношения с сотрудниками и социальными партнерами	8 9
3.1 Недопустимость дискриминации	
3.2 Условия труда	
3.3 Культура руководства	
3.4 Свобода проведения собраний и образования объединений	
4 Конфликты интересов	10 11
5 Обращение с собственностью компании и информацией	12 13
5.1 Защита собственности компании	
5.2 Неразглашение информации	
5.3 Прозрачность процессов и достоверность отчетности	
6 Устойчивое и экологически ответственное осуществление предпринимательской деятельности	14
7 Вопросы о Кодексе поведения и информирование	15
8 Последствия при нарушениях	16

Выходные данные

Издатель: Hochland SE, Heimenkirch
 Оформление: inallermunde kommunikation, Leutkirch
 Фото: Michael Jasten, photostudio weimann, AdobeStock
 (MyMicrostock/Stocksy, Maxisport, Sikov, rangizz, BillionPhotos.com, fizkes)
 2-е издание



С момента своего основания в 1927 году «Хохланд» стал одним из ведущих производителей сыра в Европе. Такой успех стал возможен благодаря высокому качеству продуктов, узнаваемости торговых марок среди потребителей, многолетним отношениям с заказчиками, смелым предпринимательским решениям, а также высокому уровню мотивации и профессионализма сотрудников.

Наша предпринимательская деятельность базируется на ценностях, которыми руководствуются как акционеры, так и руководство компании. Помимо высоких требований, которые мы предъявляем к качеству нашей продукции и нашей работы, к таким ценностям также относится уважение к каждому отдельному человеку, ориентированный на достижение целей и высоких результатов подход к предпринимательской деятельности с одновременным обеспечением устойчивого экологически ответственного развития и независимости нашей компании. Соблюдение и поощрение прав человека как для наших сотрудников, так и для всех сотрудников партнеров на протяжении всей цепочки поставок, а также для других деловых партнеров является для нас предметом заботы и само собой разумеющимся делом. Мы очень серьезно относимся к нашим обязательствам перед сотрудниками, деловыми партнерами, окружающей средой и обществом.

Целью данного Кодекса поведения является более точное определение ценностей, которыми мы руководствуемся в нашей деятельности, а также изложить наши требования относительно соблюдения этических и правовых норм. Он определяет правила, которыми должны руководствоваться наши сотрудники в своем поведении, и применяется без ограничений ко всем сотрудникам компании «Хохланд». В настоящие правила поведения наших сотрудников могут также вноситься дополнительные пояснения путем принятия соответствующих корпоративных документов.

Мы призываем всех наших сотрудников претворять в жизнь принципы «Хохланд» и соблюдать положения настоящего Кодекса поведения в своей повседневной работе. Эти правила поведения предназначены для того, чтобы дать нашим деловым партнерам представление о наших ожиданиях от них и о том, на основании чего мы будем проводить их оценку.

Хайменкирх, апрель 2022 года


Josef Stitzl


Hubert Staub


Sebastian Schaeffer


Peter Stahl



1 Основные принципы поведения

1.1 Соблюдение законов и внутрикорпоративных норм

Законы и прочие правовые и налоговые предписания, а также внутрикорпоративные нормы обязательны для выполнения во всех компаниях группы «Хохланд» (далее совместно именуемыми «Хохланд»). Сотрудники обязаны знать и соблюдать законы и внутрикорпоративные нормы, касающиеся сферы их деятельности. Если у наших сотрудников возникает вопрос относительно того, соответствует ли их собственное поведение или возможные варианты поведения законодательству, инструкциям или другим требованиям, то им следует обратиться за советом к своему руководителю.

1.2 Взаимное уважение

Одним из важнейших принципов является для нас уважение к каждому конкретному человеку, что выходит далеко за рамки экономической выгоды для предприятия. Мы проявляем честность и терпимость в отношениях с нашими сотрудниками и деловыми партнерами. Любые проявления дискриминации, сексуальные домогательства или прочие посягательства на личную жизнь отдельных людей со стороны сотрудников компании «Хохланд» противоречат принципам нашей компании и совершенно недопустимы. Для нас соблюдение положений Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций, применимых к компаниям и частным лицам, является основополагающим условием всех отношений с людьми в нашей компании и с нашими деловыми партнерами.

1.3 Надежность

Надежность, открытость и честность – это качества, которые мы, сотрудники «Хохланд», высоко ценим и реализуем в своей деятельности; каждый отдельный сотрудник несет ответственность за свое поведение. Мы даем только такие обещания, которые можем выполнить, и благодаря этому сохраняем доверие людей.

1.4 Репутация «Хохланд»

Каждый сотрудник «Хохланд» своими действиями и поведением представляет нашу компанию в глазах окружающих. Нарушение правовых норм и принципов компании может нанести значительный урон репутации «Хохланд» и нашим торговым маркам, поэтому такие случаи должны быть исключены.

* «Хохланд Холдинг ГмбХ и Ко. НГ», «Хохланд СЕ» и все компании, в которых «Хохланд СЕ» прямо или косвенно владеет мажоритарной долей участия.



2 Отношения с деловыми партнерами и третьими лицами

2.1 Конкурентное и антимонопольное законодательство

Мы конкурируем с другими предприятиями на рынках сырья и материалов, труда и сбыта. Мы убеждены, что эта конкуренция предполагает использование только законных средств и не должна выходить за рамки законодательства. Наши собственных сил достаточно для того, чтобы выдержать конкуренцию. Все наши сотрудники и деловые партнеры обязуются следить за тем, чтобы для достижения выгод не использовались противоправные способы. Необходимо соблюдать законы, защищающие и поощряющие конкуренцию, в частности антимонопольное законодательство и другие нормативные акты, регулирующие конкуренцию

В частности, запрещено (если только не разрешено законом для конкретного случая с обязательным документированием):

- обмениваться с конкурентами информацией о ценах, расчетах, затратах, наценках, производственных показателях и прочих данных, которые могут влиять на конкурентную ситуацию.
- Вступать в сговоры о географическом разделе территории, распределении заказчиков или источников снабжения, распределении коммерческих предложений, отказе от конкуренции, объединении против поставщиков или заказчиков, а также прочих антиконкурентных действиях.
- Заключать противоправные соглашения относительно фиксации цен или применение с целью повлиять на цены, устанавливаемые нашими заказчиками при перепродаже.
- Передавать сведения о заказчиках / поставщиках другим заказчикам / поставщикам.

2.2 Предоставление и получение выгод

Мы категорически отказываемся от подкупа с целью получения преимуществ перед конкурентами. Поэтому сотрудникам не разрешается предлагать или предоставлять льготы или преимущества должностным лицам или деловым партнерам, потенциальным деловым партнерам или другим третьим лицам с целью выигрыша заказов или получения других преимуществ.

Ни один сотрудник «Хохланд» также не имеет права использовать свое положение в компании с целью требования или получения личной выгоды.

Сотрудник должен незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя во всех случаях предъявления ему требований или предложения выгод со стороны деловых партнеров или третьих лиц. Как правило, разрешается дарить или получать символические подарки в знак вежливости или по особым случаям, а также направлять и принимать уместные приглашения на званые обеды и мероприятия.

2.3 Поведение, которого мы ожидаем от деловых партнеров

Компания «Хохланд» имеет безукоризненную репутацию и желает сотрудничать только с такими же деловыми партнерами. Поэтому мы ожидаем, что наши деловые партнеры разделяют наши ценности и придерживаются действующих законодательных норм, не прибегают к коррупции, уважают права человека, соблюдают рабочее законодательство, включая запрет на использование детского труда, принимают необходимые меры по защите окружающей среды, здоровья и безопасности своей продукции и благополучия животных, а также обеспечивают соблюдение соответствующих правил в своих цепочках поставок и принимать соответствующие меры для обеспечения их соответствия.



3 Отношения с сотрудниками и социальными партнерами

3.1 Недопустимость дискриминации

Мы проявляем справедливость и терпимость в отношениях с нашими сотрудниками и деловыми партнерами. Мы предоставляем равные возможности всем сотрудникам независимо от их национальности, происхождения, цвета кожи, половой принадлежности, вероисповедания, культуры, внешних признаков, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, политических убеждений, участия в профсоюзах или представительствах трудовых коллективов.

3.2 Условия труда

Уважение к нашим сотрудникам подразумевает также, что мы предлагаем рабочие места с высокой степенью безопасности. Все сотрудники обязуются соблюдать правила безопасности, а также сообщать своему непосредственному руководству о любых изъянах в системе безопасности и потенциальных причинах возникновения аварий с целью сделать возможным принятие профилактических мер. Должны соблюдаться правила охраны здоровья и защиты как самого себя, так и других лиц.

Сотрудники получают надлежащее вознаграждение. Соблюдаются законодательные предписания, касающиеся минимальной оплаты труда, рабочего времени и права на отпуск. Не допускается использование детского труда, а также любых принудительных форм труда. Как клиент, мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут соблюдать международные социальные стандарты и при необходимости смогут это доказать. Стандарты Международной организации труда (www.ilo.org) и Кодекс поведения Программы социальной ответственности бизнеса (Business Social Compliance Initiative) служат ориентиром в нашей работе.

3.3 Культура руководства

Руководство означает для нас принятие на себя ответственности за вверенных подчиненных. Каждый руководитель должен заслужить признание подчиненных своим образцовым поведением, достижениями, открытостью и социальной компетентностью. При этом должны соблюдаться принципы «Хохланд» относительно осуществления руководства и совместной работы, а также положения настоящего Кодекса поведения. Кроме того, руководящие сотрудники несут ответственность за развитие подчиненных, поручая им выполнение сложных задач и обеспечивая проведение соответствующих обучающих мероприятий.

3.4 Свобода проведения собраний и образования объединений

«Хохланд» признает право сотрудников на проведение собраний, создание объединений и участие в любых профессиональных организациях. Мы стремимся к открытому и доверительному сотрудничеству с представительствами рабочих и служащих, действующими на основе демократических принципов.



4 Конфликты интересов

Наша деятельность ориентирована на достижение целей и результатов, поэтому деловые решения должны приниматься нашими сотрудниками в соответствии с нашими знаниями и убеждениями исключительно на основе фактических критериев, в первую очередь, в интересах компании «Хохланд», но также с учетом законных интересов наших деловых партнеров. Преследование сотрудниками личных интересов в ущерб компании «Хохланд» не допускается. Поэтому каждый сотрудник обязан уведомлять своего непосредственного или следующего вышестоящего руководителя или иное доверенное лицо о любых потенциальных конфликтах интересов. Руководитель проверяет, препятствуют ли эти факты надлежащему выполнению сотрудником своих обязанностей, могут ли они быть разрешены, и если да, то каким образом, и как это сделать. Результат проверки должен быть прозрачным для соответствующего сотрудника. Однако это никак не влияет на право на привлечение представителей сотрудника.

То же самое относится к случаям, когда у сотрудников есть второе место работы или (почетные) должности в других компаниях или организациях, где возникает или может возникнуть конфликт.

Даже общее представление, что на решения и действия сотрудников ненадлежащим образом влияют их собственные интересы или интересы третьих лиц, может нанести ущерб репутации компании «Хохланд».

Мы ожидаем, что деловые партнеры предоставят нам соответствующую информацию в случае существующего или потенциального конфликта интересов с их стороны.



5 Обращение с собственностью компании и информацией

5.1 Защита собственности компании

Компания «Хохланд» предоставляет своим сотрудникам необходимые для работы машины/установки, компьютерную технику, офисное оборудование, устройства связи и многое другое. Такие предметы, находящиеся в собственности компании, должны использоваться сотрудниками надлежащим образом, с должной ответственностью, бережливостью и экономией.

Запрещается использование в личных и противозаконных целях предоставленных предприятием приложений для работы с Интернетом и электронной почтой. Если компания «Хохланд» разрешает своим сотрудникам использовать Интернет в личных целях, то такое использование возможно при соблюдении указанных для этих целей условий.

5.2 Неразглашение информации

Информация, касающаяся компании «Хохланд» и наших деловых партнеров, как правило, является конфиденциальной и не должна передаваться не уполномоченным на это третьим лицам. Обязательство о неразглашении такой информации продолжает действовать и после окончания трудовых или деловых отношений. Не допускается использование конфиденциальной информации с целью получения личной выгоды.

Личные данные должны обрабатываться соответствующими сотрудниками и деловыми партнерами с полной ответственностью и в соответствии с нормами законодательства. Обо всех нарушениях или подозрениях в нарушении законодательства необходимо немедленно сообщать соответствующему должностному лицу, ответственному за защиту данных.

5.3 Прозрачность процессов и достоверность отчетности

Процессы в компании «Хохланд» должны быть как можно более прозрачными, что обеспечивает наилучшие возможности для управления и контроля, а также отслеживания результатов. Все бухгалтерские книги, документы и отчеты, которые ведутся в компании, характеризуются достоверностью и полнотой, а также отвечают требованиям действующих правил и норм. Мы того же ожидаем и от наших деловых партнеров.



6 Устойчивое и экологически ответственное осуществление предпринимательской деятельности

Устойчивое и экологически ответственное осуществление предпринимательской деятельности подразумевает для нас установление ответственных и долгосрочных отношений с потребителями, заказчиками, поставщиками, сотрудниками и инвесторами.

В качестве производителя продуктов питания «Хохланд» придает особое значение охране окружающей среды, как для нас, так и для грядущих поколений. Поэтому мы призываем всех сотрудников, а также наших деловых партнеров ориентироваться в своей деятельности на качество продукции и интересы потребителей, а также вносить вклад в охрану окружающей среды путем эффективного использования ресурсов, минимизации количества отходов и их повторного использования.

Наряду с учетом экологических, социальных и экономических аспектов мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут придерживаться и постоянно развивать условия благополучного содержания животных, особенно в сфере устойчивого и экологически ответственного производства молока.

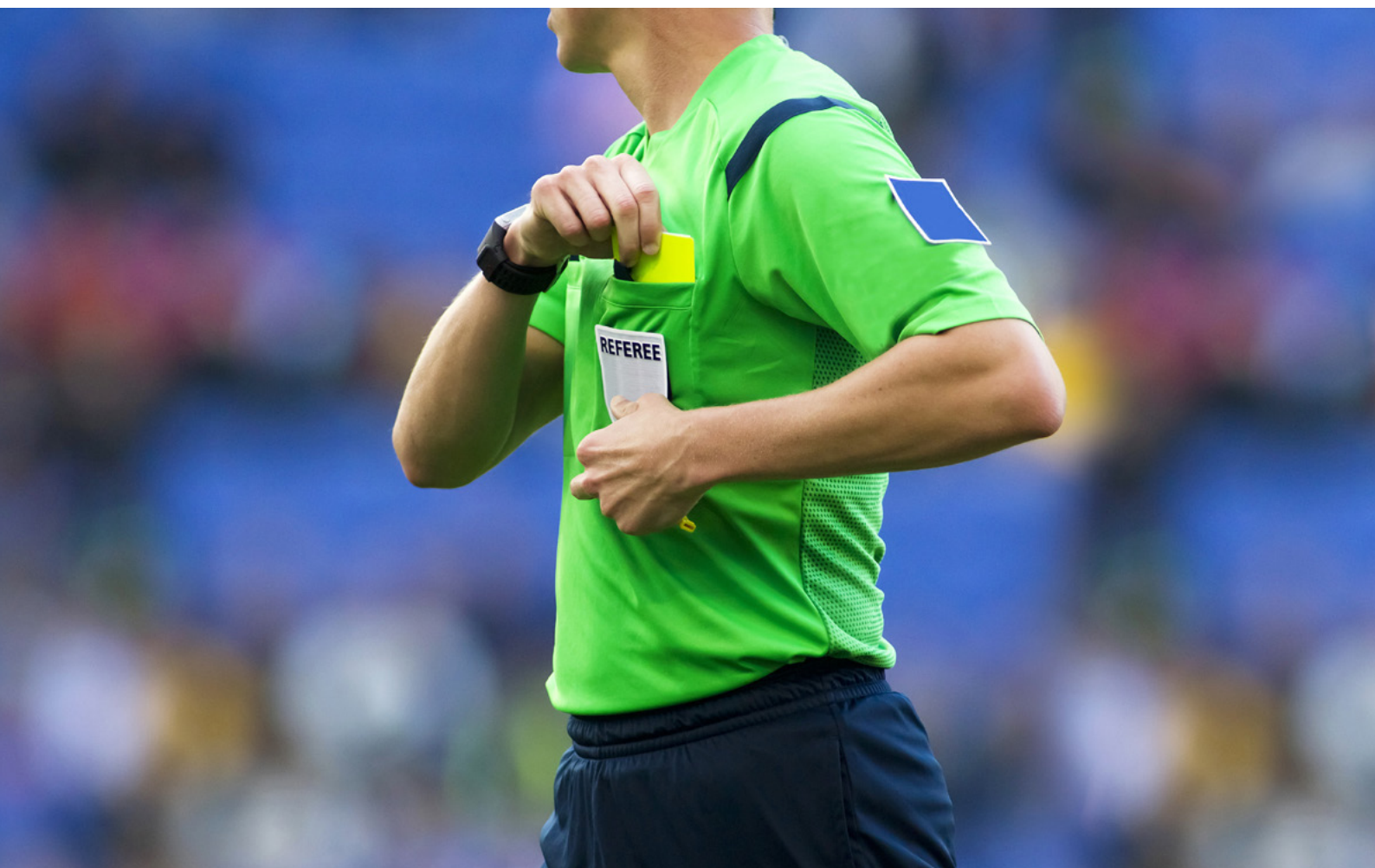
7 Вопросы о Кодексе поведения и информирование

Проступки и нарушения поведенческих требований, таких как законы, внутрикорпоративных норма или настоящего Кодекса поведения, могут иметь серьезные последствия не только для самого человека, но и для компании «Хохланд». Поэтому мы призываем сотрудников и деловых партнеров, а также всех, кто обладает соответствующими знаниями, указывать на любые предполагаемые неправомерные действия. Информация важна для противодействия нарушениям законодательства на ранней стадии и для защиты компании «Хохланд». Для этой цели у нас создана система информирования.

Информатор может представить отчет как с указанием своего имени, так и полностью анонимно. С помощью специально защищенной коммуникационной платформы «Хохланд» предоставляет информатору возможность защитить себя, остаться анонимным и в то же время активно участвовать в расследовании (например, неэтичного или преступного) проступка.

Конечно, открыты и другие каналы коммуникации. Деловые партнеры также могут связаться со своим контактным лицом в компании «Хохланд» или с соответствующим руководителем. Более подробную и актуальную информацию о системе информирования о злоупотреблениях и других каналах уведомления можно найти в соответствующей разделе на сайте компании.





8 Последствия при нарушениях

Настоящий Кодекс поведения является обязательными для всех сотрудников «Хохланд». После проведения тщательной проверки нарушители будут наказаны в соответствии с действующими в данной стране и на данном предприятии нормативными предписаниями независимо от их положения в компании.

В отношении наших деловых партнеров, на которых по договору распространяется действие настоящего Кодекса поведения, мы оставляем за собой право проверять соблюдение положений данного Кодекса поведения путем предоставления документов и (или) проведения собственных или заказанных нами у третьей стороны выездных проверок деловых партнеров. В этой связи они обязаны с пониманием относиться к таким проверкам и активно их поддерживать. Если деловому партнеру станет известно о нарушениях на его собственном предприятии или о нарушениях со стороны его поставщиков, то он сообщит нам об этом и предпримет соответствующие меры по исправлению положения. Серьезные нарушения со стороны деловых партнеров представляют собой существенное нарушение соответствующих договоров и дают компании «Хохланд» право отказаться от них или расторгнуть их без предварительного уведомления.