Code of Conduct - unser Verhaltenskodex

1. Ziel / Zweck

Unser Verhaltenskodex - Code of Conduct soll ein Leitfaden für die Hans Freitag Gruppe sein und gilt deshalb für uns alle gleichermaßen.
Der Code of Conduct richtet sich an alle unsere Beschäftigten und unsere Geschäftspartner. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung der in diesem Code of Conduct beschriebenen Standards. Mit der Zusammenarbeit bestätigen sie, diese Grundsätze zu akzeptieren und anzuwenden.

2. Durchführung

2.1 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

2.1.1 Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die Hans Freitag Gruppe sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Das Unternehmen ist bestrebt, seine Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir wollen ausschließen, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.
Als Teil unseres Engagements für Nachhaltigkeit bekennt sich die Geschäftsführung der Hans Freitag Gruppe zu ihrer Verantwortung einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Unternehmensführung. Wir verpflichten uns, unter *2.6* genannte Ziele und Grundsätze konsequent zu verfolgen und umzusetzen.

Das Einhalten von Gesetzen, Vorschriften und internen Regeln ist ein wichtiger Bestandteil unserer gemeinsamen Verantwortung. Wir sind alle angehalten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne und alle gemeinsam entfalten können und das durch rechtmäßiges Verhalten geprägt ist. Dies gilt für alle beschäftigten Personen. Wir erwarten, dass nicht nur die Vorgaben in diesem Verhaltenskodex, sondern selbstverständlich auch darüber hinaus lokale gesetzliche Anforderungen beachtet werden. Jede Mitarbeiter:in ist sich der persönlichen Verantwortung zur Einhaltung der vorgegebenen Normen bewusst und kommt dieser Verpflichtung ohne Ausnahme nach. In Zweifelsfällen besteht immer die Möglichkeit, sich an die Vorgesetzten zu wenden und um Rat zu fragen.

Die Leitung und Führungskräfte der Hans Freitag Gruppe verpflichtet sich, die erforderlichen Anstrengungen gemeinsam mit ihren Beschäftigten zu unternehmen, um den in diesem Verhaltenskodex- Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden.

Alle Mitarbeiter:innen sind in der Pflicht die Regelungen des Code of Conduct zu befolgen und an der Verbesserung proaktiv mitzuwirken.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

2.1.2 Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten uns dazu, uns mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für unseren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.
Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.
Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.

2.1.3 Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen, Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.
Unsere Entscheidungen beruhen allein auf legitimen und nachvollziehbaren Gründen, aber niemals auf Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer *Ethnie*, Hautfarbe, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Weltanschauung, Religion, ihres Alters und Geschlechts.

Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter:innen erfolgen ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten.

In unserem Unternehmen dulden wir nicht, wenn Mitarbeiter:innen gemobbt, belästigt, körperlich angegriffen oder in irgendeiner Form bedroht, herabgesetzt, beleidigt und abfällig behandelt werden.
Unangemessenes Verhalten, wie körperliche und verbale Annäherungsversuche und sexuelle Belästigungen, sind Vergehen und werden entsprechend geahndet. In solchen Fällen wenden wir uns vertrauensvoll an unseren Vorgesetzten, Betriebsrat oder Gleichstellungsbeauftragte. Insbesondere auch dann, wenn Unsicherheit darüber besteht, wann ein Verhalten als unangemessen und Belästigung anzusehen ist.

2.1.4 Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit

Wir dulden keine Form der Zwangs- und missbräuchlichen Kinderarbeit und stehen für faire Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der jeweils geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen weltweit.
Schulpflichtige Kinder (jünger als 16 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden.

Innerhalb unserer Wertschöpfungskette fordern wir bei Verstößen von Lieferanten diese zur sofortigen Korrektur und Einhaltung auf und beenden bei fortgesetzter Missachtung konsequent die Lieferbeziehung. Dazu haben wir uns nicht nur mit unseren eigenen Werten verpflichtet, sondern wir halten uns auch strikt an die Menschenrechte.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

2.1.5 Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeiter:innen. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen und deren Einsatz in den Geschäftsfeldern erfolgreich.

2.1.6 Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Verstoßen Mitarbeiter:innen im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben diese mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

2.1.7 Offene Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Ich verschweige nichts! – wir gehen offen mit Fehlern um. Melden unsere Mitarbeiter:innen in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir gegenüber diesen Personen keine Versuche einer Einschüchterung oder Repressalien. „In gutem Glauben" verstehen wir so, dass unsere Mitarbeiter:innen überzeugt sind, dass ihre Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version der Mitarbeiter:innen bestätigt oder nicht.

2.2 Umgang mit Geschäftspartnern

2.2.1 Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

2.2.2 Geschenke, Spenden und Einladungen

a) Geschenke an unsere Mitarbeiter:innen

Unsere Mitarbeiter:innen fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.
Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber).
Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, muss die Geschäftsleitung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen.

b) Geschenke durch unsere Mitarbeiter:innen

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Die empfangende Person darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

c) Spenden

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

Die Hans Freitag Gruppe spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.
d) Einladungen

Die Bewirtung mit Getränken und Snacks nach einer Besprechung oder das Überlassen von Eintrittskarten beispielsweise zu einem WM-Spiel – beides sind Einladungen, die im Geschäftsleben vorkommen können. Da diese einen persönlichen Vorteil für Beschäftigte der Hans Freitag Gruppe bedeuten können, ist die Annahme einer Einladung nur unter den folgenden Voraussetzungen zulässig:
Die Annahme einer Einladung darf weder die Bevorzugung des Geschäftspartners noch den Anschein einer solchen Bevorzugung begründen. Die Annahme einer Einladung ist der Personalabteilung anzuzeigen und die ordentliche Versteuerung ist sicherzustellen.

2.2.3 Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

2.2.4 Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.
Wir distanzieren uns klar und rückhaltlos von jeder Art der unrechtmäßigen Wettbewerbsbeeinflussung. Unsere Wettbewerber und Konsumenten müssen auf ein faires Verhalten vertrauen können.
Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern.
Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

2.2.5 Dialog mit Kooperationspartnern

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet.

2.3 Umgang mit Informationen

2.3.1 Datenschutz

Unsere Beschäftigten sind dazu verpflichtet zur Sicherung von Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

Uns ist bekannt, dass eine Datenverarbeitung ohne eine rechtliche Grundlage, einen zuvor definierten rechtmäßigen Zweck oder eine vom Betroffenen erteilte Einwilligung unzulässig ist und gegen das Datenschutzgesetz verstößt.
In unserem Unternehmen besteht für die Verwendung persönlicher Daten eine geltende Datenschutzrichtlinie, die von uns genau beachtet wird. Jede Verwendung von personenbezogenen Daten muss für die Betroffenen nachvollziehbar und transparent sein.

2.3.2 Umgang mit Firmeninterna

Wir legen Wert darauf, dass mit den hergestellten Produkten, den verwendeten Arbeitsmitteln und dem geistigen Eigentum des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird.

Im Unternehmen verfügen wir über vertrauliche Informationen und umfangreiche Betriebsgeheimnisse, die nicht nur für unsere Geschäftstätigkeit enorm wichtig sind, sondern auch unseren Vorsprung und Erfolg gegenüber unseren Wettbewerbern sichern.

Betriebsgeheimnisse sind insbesondere:

- Rezepturen,
- technisches Know-how über Fertigungsverfahren und -technologien,
- Informationen über neue Forschungsergebnisse,
- Produktentwicklungen,
- Fabrikationstechnologien,
- Marketingpläne und Marketinganalysen,
- Vertriebsdaten, Konditionen und Kundenlisten,
- Finanzdaten (Umsätze, Erträge, Daten aus internen Berichten etc.),
- Geschäfts- und Strategiepläne und
- alle sonstigen Informationen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.

Eine Weitergabe von vertraulichen Informationen ist nur im Rahmen von betrieblich oder gesetzlich erforderlichen Gründen zulässig.

2.3.3 Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen der Hans Freitag Gruppe stehen und sich dadurch Loyalitätskonflikte ergeben könnten. Als Mitarbeiter:innen der Hans Freitag Gruppe müssen wir Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen Interessen mit jenen von der Hans Freitag Gruppe in Konflikt geraten oder es den Anschein macht, dass dies der Fall ist.

Aktivitäten von Verwandten und nahestehenden Personen können zu Interessenkonflikten führen. Wir sollten uns an keinen Entscheidungen beteiligen, welche unsere eigenen Interessen mit jenen von der Hans Freitag Gruppe in Konflikt geraten lassen könnten.

Wir dürfen unsere Anstellung bei der Hans Freitag Gruppe nicht missbrauchen, um ungerechtfertigt persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte oder uns nahestehende Personen zu erlangen.

Mitarbeiter:innen müssen nicht nur tatsächliche Interessenkonflikte vermeiden, sondern auch Situationen, in denen Außenstehende den Eindruck eines Interessenkonflikts erhalten könnten, auch wenn der Mitarbeitende dies nicht beabsichtigt.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

Wir müssen mögliche Interessenkonflikte sorgfältig prüfen, bevor wir einem Nebenerwerb nachgehen. Berufliche Tätigkeiten außerhalb von der Hans Freitag Gruppe, einschließlich Mitgliedschaften in externen Leitungsgremien, können zu Interessenkonflikten führen. Mitarbeiter:innen, die eine Mitgliedschaft in einem Leitungsgremium bei einem Drittunternehmen, in einer kommerziell tätigen Organisation oder in einem wissenschaftlichen Beirat erwägen, müssen zuvor die Genehmigung der Geschäftsleitung einholen.

Für Tätigkeiten bei gemeinnützigen Organisationen, ehrenamtlichen Tätigkeiten und nicht gewinnorientiert arbeitenden Organisationen (z.B. Sportvereine, Wohltätigkeits-organisationen) sind keine Genehmigungen erforderlich, da diese Tätigkeiten in der Regel unbedenklich sind. Im Zweifel wenden wir Sie sich an die Personalabteilung, um zu klären, ob ein möglicher Interessenkonflikt besteht und welche Maßnahmen entsprechend zu ergreifen sind.

2.4 Qualität, Sicherheit, Gesundheit

2.4.1 Qualitätspolitik

Die Geschäftsführung verpflichtet sich als Lebensmittelunternehmer zur Verantwortung hinsichtlich des gesundheitlichen Verbraucherschutzes und fördert eine positive und proaktive Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitskultur.
Sie verpflichtet sich, sichere, legale, authentische und qualitativ hochwertige Produkte herzustellen und nur Produkte in Umlauf zu bringen, die für den Verbraucher kein Risiko darstellen. Dieser Verbraucherschutz umfasst die Qualität und Risikovermeidung, angefangen bei den Rohstoffen bis hin zur Fertigstellung der Endprodukte. Voraussetzungen dafür sind:

- die Erzeugnissicherheit durch die Einhaltung aller Rechtsvorschriften* die Zusammenarbeit mit qualifizierten, zertifizierten Lieferanten, die Anwendung des HACCP-Systems und eines konsequenten Allergenmanagements
- die Entwicklung von Produkten mit wertigen Rezepturen, in der für den Verbraucher verlässlichen Qualität und mit niedrigen Gehalten an kritischen Stoffen (Acrylamid, Transfettsäuren, 3MCPD, MOSH/MOAH etc.)
- die sorgfältige Auswahl der Rohstoffe und Produkte
- die Anwendung sicherer Verfahren und technologischer Expertise, die die hohe Qualität unserer Produkte auf Dauer garantiert
- die Einhaltung der IFS (International Featured Standard) -Grundsätze
- die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse

***** Alle Produkte sowie das verwendete Verpackungsmaterial entsprechen den lebensmittelrechtlichen Bestimmungen der Bundesrepublik Deutschland sowie einschlägigen EG- Richtlinien. Das Endprodukt ist hergestellt in Anlehnung an die Leitsätze für Brot und feine Backwaren. Alle hergestellten Artikel fallen nicht unter die Kennzeichnungspflicht nach den EU-Verordnungen (EG) Nr. 1829/2003 und (EG) 1830/2003 zur Kennzeichnung, Zulassung und Rückverfolgbarkeit gentechnisch veränderter Lebens- und Futtermittel. Alle Rohstoffe entsprechen den lebensmittelrechtlichen Bestimmungen in Deutschland und der EU.

2.4.2 Lebensmittelsicherheitskultur

Mit unserer Lebensmittelsicherheitskultur haben wir gemeinsame Werte, Überzeugungen und Vorgaben verankert, die unsere Denkweise und unser Verhalten in Bezug auf die Lebensmittelsicherheit bei der Hans Freitag Gruppe beeinflussen. Hierdurch wird die Lebensmittelsicherheitskultur vorangetrieben.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

2.4.3 Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter:innen alle Gesetze und Regeln, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ein. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften in Zusammenarbeit mit unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie den abteilungsbezogenen Sicherheitsbeauftragten Maßnahmen ergriffen, die für unsere Beschäftigten eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen. Der regelmäßige Austausch mit unseren Betriebsärzten sowie die Durchführung von notwendiger arbeitsmedizinischer Vorsorge sind weitere Bausteine für den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen.

2.5 Energiepolitik

Energieeffizienz als Motor unseres Erfolges

- Wir verpflichten uns hiermit, unsere energiebezogene Leistung zu optimieren und die Effizienz unseres Energiemanagementsystems in einem fortlaufenden Verbesserungsprozess zu steigern. Neben der Einhaltung energierelevanter rechtlicher und anderer Anforderungen streben wir für unsere Produktion eine Verbesserung der energiebezogenen Leistung und eine Reduzierung der CO2-Emissionen an.
- Das Kriterium der Energieeffizienz verankern wir in unserem Planungs-, Auslegungs- und Beschaffungsprozess und stellen sicher, dass für relevante Anlagen der Energieverbrauch über die geplante Anlagenlebensdauer mitberücksichtigt wird.
- In Einklang mit dieser Energiepolitik setzen wir uns systemische Ziele und Energieziele. Für die Realisierung unserer Ziele stellen wir als Geschäftsführung die erforderlichen Informationen und Ressourcen bereit und kontrollieren die Wirksamkeit des Energiemanagementsystems regelmäßig.

Energieeffiziente und sichere Fertigungsprozesse

- Der Schutz der Umwelt durch den effizienten Umgang mit den vorhandenen Energieressourcen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Politik. Es ist unsere Pflicht, die energiebezogene Leistung im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten ständig zu verbessern.
- Effiziente Energienutzung kann nur durch die aktive Mitwirkung aller Mitarbeiter:innen erreicht werden. Daher wollen wir alle Mitarbeiter:innen informieren und unterrichten, so dass Mitverantwortung übernommen werden kann. Darüber hinaus nehmen wir Einfluss auf unsere Lieferanten und Auftragnehmer, um auch bei ihnen auf ein energiebewusstes Handeln hinzuwirken.

Kultur der fortlaufenden Verbesserung

- Die fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung unseres Unternehmens ist die Voraussetzung, um im Wettbewerb eines sich immer schneller ändernden Marktes zu bestehen und erfolgreich zu sein. Fortlaufende Verbesserung heißt: Prozesse beständig optimieren, um Fehlleistungen zu reduzieren und die Wirtschaftlichkeit zu erhöhen.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

2.6 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit hat für uns mit Verantwortung und Glaubwürdigkeit zu tun. Demnach ist Nachhaltigkeit ein elementarer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Daher bemühen wir uns kontinuierlich, unsere Prozesse zu verbessern und so unseren gesellschaftlichen Beitrag zu erhöhen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir folgende Ziele und Grundsätze entwickelt und verpflichten uns diese zu verfolgen und umzusetzen. Als Geschäftsführung erkennen wir unsere Vorbildfunktion an und stehen persönlich und geschlossen hinter den Nachhaltigkeitszielen.

- **Transformation:** Wir treiben die Transformation unseres Unternehmens voran und versuchen die Zukunftsthemen Nachhaltigkeit und Digitalisierung zusammen zu denken.
- **Internes Bewusstsein:** Nachhaltigkeit betrifft uns alle. Daher fördern wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter:innen durch gezielte Informationen und aktive Beteiligung.
- **Berichtspflichten und Einhaltung gesetzlicher Vorschriften:** Wir erfüllen sämtliche Berichtspflichten und halten relevante gesetzliche und regulatorische Anforderungen ein.
- **Sozialstandards:** Wir setzen uns für die Einhaltung und Weiterentwicklung hoher Sozialstandards in unserem Unternehmen ein und lassen unsere Werke diesbezüglich auditieren.
- **Verringerung unserer Treibhausgasbilanz**: Wir setzen uns wissenschaftsbasierte Klimaziele, um die ökologischen Auswirkungen unserer Aktivitäten kontinuierlich zu reduzieren.
- **Kreislaufwirtschaft:** Wir setzen uns für die Reduktion von Materialverbrauch und Abfall ein. Unsere Aktivitäten im Bereich Kreislaufwirtschaft bauen wir stetig aus.
- **Lieferantenbeziehungen:** Wir pflegen einen offenen Dialog mit unseren Lieferanten und suchen nach gemeinsamen Lösungen zur Reduktion unserer THG-Emissionen.
- **Verantwortungsvolle Beschaffung:** Wir fördern verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken und bauen unser Wissen über die gesamte Wertschöpfungskette kontinuierlich aus.
- **Tierwohl:** Soweit möglich fördern wir höhere Tierwohlstandards in den relevanten Bereichen unserer Geschäftstätigkeit.

2.6.1 Schutz der Umwelt

Der Schutz der Umwelt und von Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen.

Wir stellen nicht nur den ordnungsgemäßen Umgang mit gesundheits- oder umweltkritischen Stoffen und deren Entsorgung sicher. Bei uns beginnt Umwelt- und Ressourcenschutz bereits bei der Entwicklung unserer Produkte und geht von der Beschaffung der Rohstoffe über ihre Herstellung und Verpackung bis hin zum Transport und die Entsorgung. Wir setzen ein effektives Abwasserschutz- und Abfallmanagement ein, um Abwasser und Abfälle umweltgerecht zu behandeln und in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zu entsorgen.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

Biodiversität hält das Gleichgewicht der Ökosysteme aufrecht, sichert die Lebensgrundlage vieler Arten und stellt grundlegende Ressourcen wie sauberes Wasser, Luft und Nahrungsmittel bereit. Daher setzen wir uns für den Schutz sowie die Förderung der biologischen Vielfalt ein und handeln stets im Einklang mit unserer Biodiversitätspolitik.

Unsere Mitarbeiter:innen sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser, Flächen) schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und/oder unserer Dienstleistungen wird von unseren Beschäftigten erwartet.

2.6.2 Gesellschaftliche Verantwortung der Hans Freitag Gruppe

Wir sehen es als zentrale Verantwortung, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit mit den Erwartungen und Bedürfnissen der Gesellschaft in Einklang zu bringen. Deshalb orientieren wir uns bei Entscheidungen an Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und eines nachhaltigen Handelns sowie an dem OECD-Leitfaden.

Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC) in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.

Wir unterstützen globale Initiativen, um nachhaltiges Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken:

Rainforest Alliance, Fairtrade

Die Förderung von nachhaltig angebautem Kakao ist Teil der sozialen Verantwortung der Hans Freitag Gruppe und trägt dazu bei, die Produktion und den Verkauf der qualitativ hochwertigen Produkte langfristig zu sichern. Aus diesem Grund hat sich die Hans Freitag Gruppe zum Ziel gesetzt, die Produktions- Arbeits- und Lebensverhältnisse in den Anbauländern zu verbessern. Zur Verwirklichung dieses Ziels hat das Unternehmen eine langfristig angelegte Kakaostrategie entwickelt.

Wir verwenden Rainforest Alliance- zertifizierten Kakao (nach dem Modell Mass Balance) für alle Hans Freitag-Produkte sowie für diverse Eigenmarken des Handels. Auf Kundenwunsch setzen wir auch Fairtrade-Kakao-Produkte ein.

RSPO

Die Hans Freitag Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, den Produktionsprozess, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den produzierenden Ländern zu verbessern. Deshalb verwenden wir in unseren Produkten ausschließlich zertifiziertes Palmöl. Um die Produktion und den Vertrieb hochwertiger Produkte langfristig zu sichern, wurde die Hans Freitag Gruppe Mitglied des RSPO (Round Table of Sustainable Palm Oil). Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns entschieden, ausschließlich nachhaltiges und RSPO-zertifiziertes Palmöl mindestens in SG-Qualität für alle produzierten Produkte einzusetzen.

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

2.7 Umsetzung und Meldung

2.7.1 Hinweisgebersystem und Ansprechpartner

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, interner Regeln, der Prinzipen unserer Verhaltensgrundsätze sowie des Code of Conducts hat bei der Hans Freitag Gruppe oberste Priorität. Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf Integrität und Compliance. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es wichtig, von möglichem Fehlverhalten unserer eigenen Mitarbeiter:innen oder denen unserer Zulieferer zu erfahren und dieses zu unterbinden. Deshalb betreiben wir ein unabhängiges, unparteiisches und vertrauliches Hinweisgebersystem.

Eine wichtige Säule unseres Hinweisgebersystems ist der Grundsatz des fairen Verfahrens. Es garantiert den größtmöglichen Schutz für Hinweis gebende Personen, Betroffene und Beschäftigte, die an der Aufklärung des gemeldeten Fehlverhaltens mitwirken. Dazu gehört auch, dass wir Möglichkeiten zur anonymen Meldung und Kommunikation anbieten.
Wir versichern keine Maßnahmen zu ergreifen, um anonyme hinweisgebende Personen zu identifizieren, die unser Hinweisgebersystem nicht missbrauchen. Benachteiligungen von hinweisgebenden Personen und allen Personen, die zu Untersuchungen in der Hans Freitag Gruppe beitragen, werden nicht toleriert. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, bis der Verstoß nachgewiesen ist. Die Untersuchungen werden mit äußerster Vertraulichkeit durchgeführt. Die Informationen werden in einem fairen, schnellen und geschützten Verfahren verarbeitet.

2.7.2 Meldungen zu Verstößen

Verstöße im Geschäftsbereich von Hans Freitag können an die in der Verfahrensanweisung PERS-VA-003-HF Hinweisgebersystem aufgeführten Personen gemeldet werden.

Verstöße im Geschäftsbereich von Heidekeks können an die in QM-Manual PERS-003-MAN-HK „Hinweisgebersystem" aufgeführten Personen gemeldet werden.

Zudem können Verstöße über das Kontaktformular auf unserer Website gemeldet werden.

2.7.3 Situationen, in denen Sie aktiv werden sollten:

Wir alle sind bei der Hans Freitag Gruppe dafür verantwortlich, die in den Manualen/ Verfahrensanweisungen formulierten Standards umzusetzen. Falls Sie illegales oder diesem Kodex widersprechendes Verhalten bemerken oder einen begründeten Verdacht haben, sind Sie verpflichtet, das Problem zu melden oder Rat zu suchen:

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed

Beispiele für Fälle, in denen Sie aktiv werden sollten:

- Nachweise für unangemessene Geschenke oder Abfindungen.
- Durchführung von Insidergeschäften.
- Schmiergelder, Rückvergütungen oder nicht genehmigte Zahlungen.
- Erkennbar fragwürdige Verhaltensweisen in Bezug auf Buchhaltung oder Finanzen.
- Diebstahl von Unternehmenseigentum oder persönlichem Eigentum.
- Beauftragungen unter Umgehung des Ausschreibungsverfahrens.
- Diskriminierung oder Belästigung.
- Verbale oder körperliche Drohungen.
- Interessenskonflikte
- Bedenken bezüglich Einhaltung der Vorschriften zum Umweltschutz, Gesundheit oder Arbeitssicherheit.

3. Mitgeltende Unterlagen

keine

Dieses Dokument und dessen Inhalte dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung vervielfältigt und/oder an Personen außerhalb des Unternehmens weiter gegeben werden.
This document and its contents may only be copied and/or passed on to persons outside of the company with the express permission of the management
Druckversion unterliegt nicht dem Änderungsdienst ♦ Uncontrolled copy - if printed