Verhaltenskodex

Code of Conduct

Кодекс корпоративной этики

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel

2. Inhalt des Verhaltenskodex

2.1 Das Verhältnis der Mitarbeiter/innen untereinander
2.2 Das Verhältnis zum Unternehmen Ehrmann
2.3 Das Verhältnis zu externen Unternehmen
2.4 Das Verhältnis zu Verbrauchern
2.5 Das Verhältnis zur Umwelt und Gesellschaft

3. Anwendung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

verantwortungsvolles, rechtmäßiges und ethisch korrektes Handeln ist eine Grundvoraussetzung für den langfristigen unternehmerischen Erfolg der Ehrmann-Unternehmensgruppe.

Bedingt durch die zunehmende Internationalisierung unserer unternehmerischen Aktivitäten hat der Vorstand daher den Entschluss gefasst, erstmalig einen Ehrmann-Verhaltenskodex zu erstellen.

Der Kodex legt die Prinzipien für unser tägliches Handeln und Verhalten fest, die das Verhältnis zum Unternehmen, zu unseren Kollegen, zu externen Geschäftspartnern, zu Verbrauchern sowie zur Gesellschaft und Umwelt bestimmen.

Für Ehrmann als Nahrungsmittelhersteller ist eine hohe Reputation, Integrität und Fairness unverzichtbar. Bereits einzelne Verstöße gegen ethisch einwandfreies Verhalten können der Unternehmensgruppe erheblichen Schaden zufügen. Aus diesem Grund ist jeder Einzelne von Ihnen zur Einhaltung dieses Kodex verpflichtet.

Bitte lesen Sie diesen Kodex sorgfältig durch und wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung, wenn Sie sich mit einer Situation konfrontiert sehen, in der Sie Zweifel haben, ob Ihr mögliches Handeln den im Kodex aufgeführten Verhaltensregeln entspricht.

Jeder Einzelne von uns ist verantwortlich für den guten Ruf von Ehrmann. Unter Einhaltung der Bestimmungen unseres Verhaltenskodex leisten Sie einen unverzichtbaren Beitrag für den Erfolg der Ehrmann-Unternehmensgruppe – heute und in der Zukunft.

Christian Ehrmann
Vorstandsvorsitzender der EHRMANN AG

1. Präambel

Die vorliegenden im Ehrmann-Verhaltenskodex verankerten Grundsätze bilden den Rahmen für unser tägliches Handeln. Der Verhaltenskodex gibt die grundsätzlichen ethischen Werte und Standards für vorbildliches unternehmerisches Verhalten der Mitarbeiter/innen in der Ehrmann-Unternehmensgruppe wieder. Er beschreibt die Art und Weise, in der wir – das Unternehmen Ehrmann – die in der Ehrmann-Vision 2020 definierten Geschäftsziele sowie unsere nachstehend aufgeführten Unternehmenswerte umsetzen:

„Wir sind Unternehmer im Unternehmen“
„Wir gehen offen und fair miteinander um“
„Wir entwickeln uns ständig weiter“

Der Art und Weise der Umsetzung der Geschäftsziele wird dabei der gleiche Stellenwert zugemessen wie dem Erreichen der Ziele und Ergebnisse an sich.

Soweit Verhaltensregeln, Richtlinien oder gesetzliche Regelungen für einzelne Tätigkeitsbereiche oder Gesellschaften bestehen, gelten diese uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. Für den Fall, dass einzelne Regelungen des Verhaltenskodex in Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen stehen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen mit Vorrang. In Zweifelsfällen ist die jeweils strenger auszulegende Regelung oder gesetzliche Vorgabe einzuhalten.

Jede/r Mitarbeiter/in verpflichtet sich unter Einhaltung des Verhaltenskodex und aller anderen Unternehmensrichtlinien und geltenden Gesetze zu Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Redlichkeit und beispielhaftem Verhalten. Besondere Bedeutung wird hierbei vor allem der Vorbildfunktion von Vorgesetzten auf allen Hierarchieebenen in der Ehrmann-Unternehmensgruppe beigemessen.

Eine Unternehmenskultur mit klar formulierten ethischen Standards ist Teil des Selbstverständnisses der Ehrmann-Unternehmensgruppe und unabdingbar für deren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Durch Integrität und die umfassende Einbindung des Verhaltenskodex in unsere Entscheidungsprozesse und deren nachfolgende Umsetzung wird diese Unternehmenskultur erhalten und gestärkt.

Den Verhaltenskodex gilt es nicht nur im wörtlichen, sondern auch im übertragenen Sinne anzuwenden. Des Weiteren sind ein gutes Urteilsvermögen wie auch das Einholen von Ratschlägen bei Vorgesetzten und Kollegen in schwierigen bzw. zweifelhaften Entscheidungssituationen unabdingbar. Sehen Sie sich mit einer solchen Situation konfrontiert und sind Sie hinsichtlich Ihrer zu treffenden Entscheidung oder Handlung unsicher, stellen Sie sich die folgenden Fragen, bevor Sie weitere Schritte unternehmen:

- Ist meine Entscheidung oder Handlung gesetzlich zulässig?
- Entspricht sie in Wort und Geist dem Verhaltenskodex sowie internen Vorgaben und Richtlinien?
- Ist meine Entscheidung richtig und frei von persönlichen Interessen?
- Hält meine Entscheidung oder Handlung einer öffentlichen Prüfung stand?
- Wäre ich stolz darauf, einer integren Person von dieser Entscheidung oder Handlung zu berichten?
- Schützt und fördert die Entscheidung und Maßnahme das Ansehen von Ehrmann als Familienunternehmen mit hohen ethischen Standards?

Lassen sich alle diese Fragen zweifelsfrei mit „Ja“ beantworten, ist Ihre Entscheidung oder Handlung ethisch richtig und stimmt mit dem Verhaltenskodex überein.

2. Inhalt des Verhaltenskodex

2.1 Das Verhältnis der Mitarbeiter/innen untereinander

Respektvolle Arbeitsbeziehung

a) Das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten ist geprägt von Anstand, Fairness und Integrität und wird permanent von den Vorgesetzten vorgelebt und gefördert. Wir behandeln einander stets mit gegenseitigem Respekt und Würde.
b) Vorgesetzte schaffen eine positive Arbeitsumgebung und ein professionelles Arbeitsumfeld mit eindeutigen objektiven Leistungsstandards.
c) Team und Ergebnisse haben Vorrang vor Einzelinteressen.
d) Zuverlässigkeit: Vereinbarungen werden eingehalten und wir können uns aufeinander verlassen.
e) Hilfe und Unterstützung werden aktiv angeboten und geleistet, unabhängig von der formalen Zuständigkeit und Verantwortung.

Offener, aktiver und ehrlicher Dialog

Zusammen mit Ihrem Vorgesetzten sind Sie dafür verantwortlich, dass ein offener und ehrlicher Dialog zwischen Ihnen stattfindet. Dabei sollte Ihr Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten auf Respekt und Vertrauen beruhen. Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter/innen als Mensch und Individuum, und gewähren Sie ihnen bei der täglichen Arbeit die notwendige Freiheit. Ehrmann erwartet von seinen Mitarbeitern/innen eigenständige Initiative und unterstützt sie bei der Umsetzung unserer gemeinsamen Ziele.

Unsere Mitarbeiter/innen sind die wertvollste Ressource für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Die Arbeit, Kreativität und Zuverlässigkeit unserer motivierten und qualifizierten Mitarbeiter/innen tragen entscheidend zum Unternehmenserfolg bei bzw. machen den Erfolg erst möglich. Daher gilt es, alles dafür zu tun, dass die Mitarbeiter/innen durch ihren Beitrag an das Unternehmen gebunden und gefördert werden. Bezüglich des Arbeitsverhältnisses gilt Folgendes:

a) Chancengleichheit für alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Herkunft, Familienstand, Volkszugehörigkeit, Behinderung oder auch anderen durch Gleichbehandlungsgesetze geschützten Eigenschaften. Die Chancengleichheit gilt für die Auswahl, Einstellung, Beförderung, Versetzung, Bezahlung, Schulung, Entlassung etc.
b) Jegliche Form von Kinderarbeit ist untersagt. Es dürfen keine Mitarbeiter/innen beschäftigt werden, die nicht mindestens 15 Jahre alt sind.
c) Entlohnung von Mitarbeiter/innen (auch indirekt Beschäftigte, z.B. Leiharbeiter)
   - Einhaltung von gesetzlichen Mindeststandards
   - Leistungsgerechte Bezahlung
d) Verbot jeglicher Art von Belästigung (z.B. sexuelle Belästigung) am Arbeitsplatz.
e) Wir wenden alle Arbeitsschutzgesetze an und werden präventiv alle möglichen Gefahren am Arbeitsplatz vermindern bzw. ganz beseitigen.

2.2 Das Verhältnis zum Unternehmen Ehrmann

Wir sind Ehrmann

Wir bekennen uns zu Ehrmann, seinen Werten, seiner Vision und seinen Strategien. Mit Kritik gehen wir konstruktiv um, unsachgemäße persönliche Vorwürfe und Angriffe weisen wir zurück. Wir benehmen uns vorbildlich und verhalten uns so, dass das Ansehen von Ehrmann, seinen Eigentümern, Mitarbeitern/innen sowie der Marke und der Produkte gesteigert wird.

Interessenskonflikte

Die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern/innen und Ehrmann basiert auf Vertrauen. Wir sind uns dieses Vertrauens bewusst und stellen es in allen Situationen mit Transparenz, Aufrichtigkeit, Redlichkeit und Ehrlichkeit unter Beweis. Wir vermeiden jegliche Art wie auch schon den Anschein von Interessenskonflikten, die sich für das Unternehmen nachteilig auswirken könnten.

Informieren Sie Ihre Vorgesetzten und die Personalabteilung, bevor Sie Geschäfte im Namen von Ehrmann mit Unternehmen tätigen, in denen Familienangehörige oder enge Bekannte von Ihnen tätig sind.

Sonstige Arbeitsverhältnisse

Während Ihrer Beschäftigung bei Ehrmann ist Ihnen eine Tätigkeit für Wettbewerbsunternehmen oder Unternehmen (Lieferanten, Kunden etc.), die mit Ehrmann in Geschäftsbeziehungen stehen, untersagt.

Die Ausübung einer nebenberuflichen Tätigkeit oder einer selbständigen Tätigkeit bedarf stets der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Personalabteilung.

Schutz von Vermögenswerten und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum von Ehrmann darf grundsätzlich nur für geschäftliche Zwecke eingesetzt werden. Eine Privatnutzung von Ehrmann-Vermögensgegenständen (z. B. firmeneigener PKW zur Privatnutzung) ist nur erlaubt, soweit dies im Arbeitsvertrag oder in anderen Vereinbarungen/Richtlinien ausdrücklich schriftlich gestattet ist.

Jede/r Ehrmann-Mitarbeiter/in ist verpflichtet, die ihm anvertrauten Vermögensgegenstände vor Diebstahl, Beschädigung und unsachgemäßem Gebrauch zu schützen.

Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Daten und Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme durch unberechtigte Dritte zu schützen.

Effizienter Umgang mit Unternehmensressourcen

Der sparsame Umgang mit Unternehmensressourcen gilt bei Ehrmann als Selbstverständlichkeit. Bei jedem Einsatz von Mitteln ist zu prüfen, ob dieser im Unternehmensinteresse von Ehrmann erfolgt.

Datenschutz

Wir schützen personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter/innen, Kunden und anderer Geschäftspartner vor dem Zugriff unberechtigter Dritter und verwenden diese Daten selbst nur in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den datenschutzrechtlichen Anforderungen.

Zuverlässige Aufzeichnungen und Berichte

Die Finanzlage der Ehrmann-Unternehmensgruppe und ihre Betriebsergebnisse müssen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Auflagen, den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung und interner Richtlinien aufgezeichnet sein. Alle Buchungen müssen genau das wiedergeben, was in den Belegen und in den dazugehörigen Dokumenten beschrieben ist.

Zahlungen für das Unternehmen dürfen nur veranlasst werden, wenn aus den Belegen der Zweck der Zahlungen vollumfänglich erkenntlich ist. Irreführende Zahlungszwecke sind verboten.

Wir berichten immer vollständig, korrekt, zeitnah und insbesondere bei Abweichungen proaktiv.

2.3 Das Verhältnis zu externen Unternehmen

Umgang mit Geschäftspartnern

Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit in Beziehungen mit Kunden und Lieferanten ist die Basis solider langfristiger Geschäftsbeziehungen. Wir halten unsere Versprechen, Zusagen und Verträge gegenüber unseren Geschäftspartnern ein.

Wir betrachten Lieferanten als unsere Partner und streben langfristige Lieferbeziehungen an. Wir ziehen alle potentiellen Lieferanten in Betracht und unsere Entscheidungen beruhen auf einheitlichen und objektiven Kriterien wie Qualität, Preis, Zuverlässigkeit, Transparenz und Redlichkeit.

Wir behandeln unsere Kunden nach dem Gleichheitsprinzip und gewähren keine persönlichen Vergünstigungen.

Die Entgegennahme bzw. das Angebot von unzulässigen Zuwendungen jedweder Art oder ähnlichen Leistungen ist nicht erlaubt.

Jede/r Mitarbeiter/in unterlässt korrupte oder vergleichbare rechtswidrige Verhaltensweisen.

Wir bekennen uns zu einem fairen Wettbewerb und erkennen die Wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen an. Alle Mitarbeiter/innen haben unzulässige Geschäftspraktiken zu unterlassen.

Unangemessene Geschenke, Zuwendungen und Einladungen

Das Anbieten oder die Annahme von Geschenken, Zuwendungen und Einladungen, welche eine geschäftliche Entscheidung auch nur möglicherweise beeinflussen können, ist grundsätzlich nicht erlaubt. Das Anbieten und die Annahme von Geschenken und Zuwendungen, bei denen nicht die Gefahr der geschäftlichen Beeinflussung besteht, ist nur dann erlaubt, wenn dies ethischen, üblich vertretbaren Geschäftsgepflogenheiten entspricht und keine geltenden Gesetze verletzt werden.

Zweifelsfälle sind mit dem Vorgesetzten abzustimmen.

Geschäftsgeheimnisse und Eigentumsrechte Dritter

Wir respektieren die Geschäftsgeheimisse und verletzen nicht wissentlich geistige Eigentumsrechte oder anderweitig geschützte Informationen Dritter.

2.4 Das Verhältnis zu Verbrauchern

Unser Erfolg beruht auf der Fähigkeit, die Bedürfnisse und Präferenzen der Verbraucher zu erkennen und mit entsprechenden Produkten und Marken darauf einzugehen.

Die sich kontinuierlich verändernden Verbraucherbedürfnisse werden durch einen ständigen Kundendialog verfolgt und bei der Entwicklung von Produkten und Marken berücksichtigt.

Es ist unabdingbar und selbstverständlich, dass die von Ehrmann angebotenen Produkte und Dienstleistungen höchsten Qualitätsanforderungen entsprechen.

Daher ist es für alle Ehrmann-Mitarbeiter/innen Pflicht, beobachtete Probleme und Abweichungen hinsichtlich Produkt- oder Servicequalität umgehend dem Vorgesetzten oder der Qualitätsabteilung zu melden.

Sollten Verbraucher und Kunden ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen, gehen wir unverzüglich, unvoreingenommen und professionell auf die Probleme ein und bemühen uns, das uns geschenkte Vertrauen der Verbraucher und Kunden durch eine zeitnahe Kommunikation und eine gemeinsame Problemlösung zu wahren bzw. wiederzuerlangen.

2.5 Das Verhältnis zur Umwelt und Gesellschaft

Umwelt

Für Ehrmann ist es als Unternehmen der Nahrungsmittelbranche ein Grundanliegen, die Umwelt und ihre Ressourcen für die heutige wie auch für zukünftige Generationen zu schützen und zu bewahren. Daher arbeiten wir – über die gesetzlichen Vorgaben hinaus – stets daran, die Umweltauswirkungen bei der Entwicklung, Produktion und Vermarktung der Produkte ressourcenschonend zu verringern.

Die permanente systematische Verringerung von Primärenergie in der gesamten Produktions- und Wertschöpfungskette je verkaufte Einheit Fertigprodukt ist für Ehrmann eine Selbstverständlichkeit.

Engagement in öffentlichen Funktionen

Ehrmann befürwortet das gesellschaftliche Engagement seiner Mitarbeiter/innen in öffentlichen und sozialen Funktionen auf kommunaler und überregionaler Ebene.

Allerdings bedürfen diese, soweit sie entgeltlich sind, wie alle anderen Nebentätigkeiten der vorherigen schriftlichen Genehmigung der Personalabteilung.

Politische Aktivitäten

Parteipolitische Betätigung im Unternehmen, insbesondere die Organisation von politischen Veranstaltungen auf dem Unternehmensgelände, ist ausdrücklich untersagt.

Es ist den Mitarbeitern/innen nicht gestattet, auf dem Unternehmensgelände Plakate anzubringen, Wände zu beschriften sowie Flugblätter oder andere Druckschriften mit politischem Inhalt zu verteilen.

Ehrmann als Unternehmen verhält sich parteipolitisch neutral. Jegliche finanzielle oder anderweitige materielle Unterstützung an Parteien oder deren verbundene Organisationen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vorstandes von Ehrmann.

Es steht den Mitarbeitern/innen jedoch selbstverständlich frei, sich in ihrem privaten Umfeld politisch zu engagieren, soweit sie dabei nicht als Mitarbeiter oder Vertreter von Ehrmann auftreten.

3. Anwendung

Der Verhaltenskodex gilt in der ganzen Ehrmann-Unternehmensgruppe (inkl. aller verbundenen Unternehmen) und ist von allen Mitarbeitern/innen einzuhalten. Dabei ist es gleichgültig, auf welcher vertraglichen Grundlage das Beschäftigungsverhältnis der Mitarbeiter/innen beruht.

Ehrmann erwartet, dass dieser Verhaltungskodex auch von allen Lieferanten und Auftragnehmern angewandt und respektiert wird.

Oberschönegg, März 2014

Der Vorstand:

Christian Ehrmann | Wolfgang Graf | Heiko Modell | Jürgen Taubert

Für weitere Informationen: www.ehrmann.de/verhaltenskodex oder

Table of contents

1. Preamble

2. Content of the code of conduct

2.1 The relationship between employees
2.2 The relationship to the Ehrmann company
2.3 The relationships to external companies
2.4 The relationship to consumers
2.5 The relationship to the environment and the Company

3. Application

Dear colleagues,

Responsible, correct and ethical behavior is a basic prerequisite to the long-term success in business of the Ehrmann Group.

Due to the increasing internationalization of our business activities, the board has decided for the first time to draw up an Ehrmann Code of Conduct.

The Code of Conduct defines the principles for our daily activities and conduct that characterize our relationship to the company, our colleagues, to external business partners, to consumers and to the society and the environment.

For Ehrmann as a foods producer, an excellent reputation, integrity and fairness is indispensable. Even individual departures from ethically faultless conduct can inflict considerable damage to the corporate group. For this reason each and every one of you is obliged to comply with this Code of Conduct.

Please read it carefully, and contact your superior or the personnel department if you find yourself confronted with a situation that would cause you to doubt whether your possible actions conform to the rules of behavior defined in the Code of Conduct.

Each and every one of us is responsible for Ehrmann's good reputation. By complying with the stipulations of our Code of Conduct, you make an indispensable contribution to the success of the Ehrmann Group – today and in the future.

Christian Ehrmann
Chairman of the Executive Board EHRMANN AG

1. Preamble

The present principles embedded in the Ehrmann Code of Conduct establish the framework according to which we conduct ourselves on a daily basis. The code of conduct reflects the basic ethical values and standards for exemplary corporate conduct on the part of every employee in the Ehrmann Group. It describes the way and manner in which we, the Ehrmann Company, implement the business goals defined in our 2020 Ehrmann Vision as well as our corporate values defined below:

"We are entrepreneurs within the company"
"We work fairly and openly together"
"We are focused on continuous improvement and development"

How business goals are implemented is just as important as meeting targets and the results themselves.

If there are rules of conduct, guidelines or statutory provisions for individual areas of activity or companies, these shall apply without limitation in addition to the code of conduct. If single rules of conduct are in conflict with the statutory provisions, then the statutory provisions take precedence. In case of doubt, compliance with the rule or statutory guideline with the stricter interpretation is mandatory.

By complying with this code of conduct and all other corporate guidelines and applicable laws, every employee is committed to conducting himself/herself with honesty and integrity and demonstrating exemplary behavior. It is especially important that supersvisors set an example for others at all levels of hierarchy within the Ehrmann Group.

A corporate culture with a clearly formulated standard of ethics is an integral part of the Ehrmann Group and is indispensable for its sustainable success as a company. By conducting ourselves with integrity and embracing the code of conduct in our decision-making processes and subsequent implementation, we maintain and strengthen this corporate culture.

The code of conduct must be applied not only literally but also in the figurative sense. It is also imperative that we not only apply discernment in difficult and dubious situations requiring a decision, but also that we seek the advice of our superiors in these circumstances. If you find yourself in such a situation and you are uncertain what decision to make or the action required, ask yourself the following questions before taking additional steps:

- Is my decision or action permitted by law?
- Does it correspond in letter and spirit to the code of conduct and internal rules and guidelines?
- Is my decision correct and unencumbered by personal interest?
- Will my decision or action hold up under public scrutiny or official review?
- Would I be proud to report this decision or action to a person of integrity?
- Does this decision and measure protect and promote the reputation of Ehrmann as a family company with high ethical standards?

If all of the questions can unequivocally be answered with "yes", then your decision or action is ethically correct and is in compliance with the code of conduct.

2. Content of the code of conduct

2.1 The relationship between employees

Respectful working relationship

a) The relationship to and between colleagues and superiors is characterized by decency, fairness and integrity and such conduct shall be exemplified and promoted by superiors at all times. We shall always treat one another with mutual respect and dignity.
b) Superiors shall create a positive work atmosphere and a professional working environment with clear objective performance standards.
c) Team and results have a higher priority over individual interests.
d) Reliability: Agreements shall be kept and we can rely on one another.
e) Aid and support shall be actively offered and provided, regardless of who is officially competent or responsible.

Open, active and honest dialogue

Along with your superior you are responsible for ensuring that your dialogues are open and honest. In doing so, you are expected to trust and respect your superior. Treat your co-workers and employees as people and individuals and grant them the freedom they need to accomplish their daily tasks. Ehrmann expects its employees to show independent initiative and supports them in their efforts to implement our common goals.

Our employees are our most valuable resource for the long-term success of the company

The hard work, creativity and reliability of our motivated and qualified staff make a key contribution towards the success of the company and what makes success possible in the first place. Therefore, we must do our utmost to ensure that employees are committed to the company through their contribution and that they are supported in this respect. With regard to the working relationship, the following shall apply:

a) Equal opportunity for all employees, regardless of sex, religion, sexual orientation, race, color, nationality, age, origin, family/marital status, ethnic origin, disability, social background or any other category or characteristic protected by applicable law. Equal opportunity applies to eligibility, hiring, promotion, transfer, payment, training and dismissal, etc.
b) Any form of child labor is strictly prohibited. No one under the age 15 may be employed.
c) Employee compensation [also indirect employees (e.g. temporary workers)].
   - Compliance with statutory minimum standards
   - Performance-based compensation
d) Any and all type of harassment (e.g. sexual harassment) is prohibited in the workplace.
e) We shall apply all labor protection laws and shall enforce preventive measures to minimize and completely eliminate all potential dangers in the workplace.

2.2 The relationship to the Ehrmann company

We are Ehrmann

We are committed to Ehrmann, its values, its vision and its strategies. We accept criticism as a constructive measure and reject unprofessional personal accusations and attacks. We shall conduct ourselves in an exemplary manner and in such a way that the reputation of Ehrmann, its owners and employees as well as of the brand and the products is enhanced.

Conflicts of interest

The collaboration between Ehrmann and its staff is based on trust. We recognize the trust and confidence placed in us and the transparency, integrity and honesty that we bring to all situations is proof of this. We avoid any type or even semblance of conflicts of interest that could negatively impact the company.

Please inform your superior or the personnel department before transacting any business on behalf of Ehrmann with companies in which your family members or close associates are employed.

Other working relationships

While employed at Ehrmann, any activity for competing companies or for a company that has business relations with Ehrmann (suppliers, customers, etc.) is prohibited.

Prior written consent from management or the personnel department is always required before any kind of secondary or self-employment may be exercised.

Protection of assets and trade secrets

The property of Ehrmann may as a matter of principle only be used for business purposes. Private use of Ehrmann assets (e.g. company car for private use) shall only be permitted if it is explicitly permitted in writing in the employment contract or in other agreements / guidelines.

Every Ehrmann employee is obligated to protect the assets entrusted to him or her against theft, damage or improper use.

Trade secrets and other confidential data and information must be treated as confidential and protected against unauthorized third party access.

Efficient handling of corporate resources

At Ehrmann it is self-evident that corporate resources are to be used sparingly. Any time funds are used, verification is required whether said use of funds is in Ehrmann's corporate interests.

Data protection

We protect the personal data of our staff, customers and other business associates against unauthorized third party access and only use said data in line with legal requirements and the requirements of the data protection law.

Reliable records and reports

The financial situation of the Ehrmann corporate group and its operating results must be recorded and shown in line with legal regulations, proper accounting principles and internal guidelines. All entries must accurately reflect what is described in receipts and in related documents.

Payments for the company may only be initiated if the purpose of the payments is completely discernible from the receipts. Misleading payment transactions are prohibited.

Our reporting is consistently complete, accurate, prompt and pro-active, especially in case of deviations.

2.3 The relationships to external companies

Dealings with business partners

Honesty and reliability in dealing with customers and suppliers are the basis for establishing solid, long-term business relationships. We keep our promises, uphold our commitments and honor our contracts with our business partners.

We view suppliers as our partners and strive to maintain long-term supplier relationships. We take all potential suppliers into consideration and our decisions are based on uniform and objective criteria such as quality, price, reliability, transparency, honesty and integrity.

We treat our customers according to the principle of equality and do not grant any personal benefits, favors or privileges.

It is forbidden to receive or offer any kind of illegal gratuities or similar performances.

All employees shall refrain from corrupt or comparable unlawful practices and activities.

We are committed to fair competition and recognize the provisions set forth under competition and cartel law. All employees must refrain from any and all illegal business practices.

Inappropriate gifts, gratuities and invitations

As a matter of principle, it is not allowed to offer or accept gifts, gratuities or invitations that could even potentially influence a business decision. It is only permitted to offer and accept gifts and gratuities that do not risk influencing business decisions if this ethically corresponds to typically justifiable business practices and does not violate any enforceable laws.

If there is any doubt, this must be discussed with the superior.

Trade secrets and third-party intellectual property rights

We respect trade secrets and shall not knowingly violate any third-party's intellectual property rights or other such protected third-party information.

2.4 The relationship to consumers

Our success is based on the fact that we are able to recognize consumers' needs and preferences and to accommodate these with the right products and brands.

The consumers' ever-changing needs are tracked through constant dialogue with customers and always taken into consideration when developing products and brands.

It is crucial and considered self-evident that the products and services offered by Ehrmann always meet the highest quality standards.

Therefore all Ehrmann employees are obligated to report immediately to the superior or the quality department any problems or deviations they have observed regarding the quality of products or services.

Should consumers or customers express their dissatisfaction, we shall address the problem immediately, in an unbiased and professional manner, and shall make every effort to safeguard and, if necessary, regain the trust they placed in us by communicating promptly and solving problems jointly.

2.5 The relationship to the environment and society

Environment

As a company in the food industry, protecting and preserving the environment and its resources for today's as well as tomorrow's generation is a fundamental concern for Ehrmann. This is why we are always working above and beyond the legal guidelines to minimize our environmental impact in the development, production and marketing of products.

The constant, systematic reduction of our primary energy demand in the entire production and value-add chain per unit of finished product sold is self-evident for Ehrmann.

Involvement in public functions

Ehrmann advocates its employees getting involved in public and social functions at the community and interregional level.

However, such events, if rendered in return for payment, do require prior written approval from management or the personnel department, as do all other secondary activities.

Political activities

Political activity in the company, in particular the organization of political events on corporate grounds, is explicitly prohibited.

Employees are not allowed to affix posters on corporate grounds, write on walls or distribute flyers or other printed matter with political content.

Ehrmann as a company is politically neutral. Any funding or otherwise material grant to parties or their affiliated organizations require prior written consent from the Executive Board of Ehrmann.

Of course, employees are however free to become politically active in their private sphere as long as they do not make appearances as an employee or representative of Ehrmann.

3. Application

The code of conduct shall apply to the entire Ehrmann Group (including all affiliated companies) and compliance is mandatory for all employees, regardless of the contractual basis of employment. Ehrmann expects that all suppliers and contractors will also apply and respect this code of conduct.

Oberschönegg, March 2014

The Executive Board:

Christian Ehrmann | Wolfgang Graf | Heiko Modell | Jürgen Taubert

For further informationen visit: www.ehrmann.com/codeofconduct

Содержание

1. Вводная часть

2. Содержание Кодекса

2.1 Отношения между сотрудниками компании
2.2 Отношение к компании «Эрманн»
2.3 Отношения со сторонними организациями
2.4 Отношение к потребителю
2.5 Отношение к обществу и окружающей среде

3. Применение

Уважаемые коллеги,

ответственное, добросовестное и этичное поведение – основа долгосрочного успеха Группы компаний «Эрманн» на рынке.

Принимая во внимание растущую интернационализацию нашего бизнеса, Правление Группы компаний «Эрманн» приняло решение разработать единый для всех компаний группы «Эрманн» Кодекс корпоративной этики.

Кодекс устанавливает принципы нашего повседневного поведения на работе, отражающего наше отношение к компании, коллегам, деловым партнерам, потребителям, обществу и окружающей среде.

Компания «Эрманн» является производителем продуктов питания, поэтому безупречная репутация и приверженность высоким этическим принципам – обязательные условия нашей деятельности. Даже отдельные нарушения и неэтичные поступки могут нанести Группе компаний «Эрманн» серьезный ущерб. По этой причине каждый сотрудник «Эрманн» обязан соблюдать Кодекс корпоративной этики.

Пожалуйста, внимательно ознакомьтесь с Кодексом. Если в какой-либо ситуации у Вас возникнут сомнения, соответствует ли Ваше поведение установленным в Кодексе принципам, обратитесь к Вашему руководителю или в Отдел по управлению персоналом за разъяснением.

Каждый из нас несет ответственность за доброе имя компании «Эрманн». Соблюдая положения и правила Кодекса корпоративной этики, Вы вносите значительный вклад в успех Группы компаний «Эрманн» – сегодня и в будущем.

Кристиан Эрманн
Председатель Правления «Эрманн АГ»

1. Вводная часть

Принципы, закрепленные в Кодексе корпоративной этики «Эрманн», составляют основу нашей повседневной деятельности. Кодекс корпоративной этики определяет основные этические нормы и стандарты корпоративного поведения сотрудников Группы компаний «Эрманн». Кодекс описывает, каким образом мы, сотрудники компании «Эрманн», претворяем в жизнь бизнес-цели, определенные компанией «Эрманн» в документе «Прогноз 2020», и наши корпоративные ценности, приведенные ниже:

«Мы – предприниматели,
работающие на благо компании»
«Мы общаемся друг с другом честно и открыто»
«Мы постоянно развиваемся
и совершенствуемся»

Способы достижения поставленных бизнес-целей имеют не меньшее значение, чем сами по себе выполненные цели и полученные результаты.

Если для отдельных видов деятельности или для отдельных компаний внутри Группы компаний «Эрманн» существуют свои внутренние нормы и правила поведения или нормативные акты, то они считаются действующими в полной мере в дополнение к Кодексу корпоративной этики. В случае если отдельные положения Кодекса корпоративной этики вступают в противоречие с требованиями действующего национального и местного законодательства, последние имеют приоритетное значение. В случае, если возникнут какие-либо сомнения, следует применять норму или правило с более строгим требованием.

Каждый сотрудник компании обязуется быть честным, порядочным, искренним, демонстрировать образцовое поведение и действовать в соответствии с Кодексом и прочими корпоративными правилами и действующим законодательством. Особенно важно, чтобы все руководители компании являли собой образец корпоративного поведения для всех остальных сотрудников компании на всех уровнях организационной иерархии Группы компаний «Эрманн».

Корпоративная культура с четко сформулированными стандартами этичного поведения является неотъемлемой частью Группы компаний «Эрманн» и обязательным условием её устойчивого успеха в долгосрочной перспективе. Этичное поведение и полная интеграция Кодекса корпоративной этики в процесс принятия решений и их последующего исполнения будут сохранять и укреплять корпоративную культуру компании.

Действие Кодекса корпоративной этики распространяется как на ситуации, прямо описанные в Кодексе, так и на любые другие ситуации, возникающие в нашей повседневной деятельности. Это означает необходимость принимать решения и совершать действия, соответствующие содержанию и идее Кодекса, в любых ситуациях. В сложных неоднозначных ситуациях при принятии решений следует полагаться не только на собственную способность к вынесению суждений, но также обращаться за советом к непосредственному руководителю и коллегам. Если Вы оказались в подобной ситуации и не знаете, какое решение следует принять или какое действие совершить, задайте себе следующие вопросы, прежде чем предпринимать дальнейшие шаги:

- Является ли мое решение или действие законным?
- Соответствует ли оно по форме и существу Кодексу корпоративной этики и правилам внутреннего распорядка компании?
- Является ли мое решение или действие верным? Не было ли оно принято под воздействием личных интересов и мотивов?
- Выдержит ли мое решение или действие проверку общественным мнением или официальным рассмотрением?
- Могу ли я с гордостью рассказать об этом решении или действии уважаемому человеку с безупречной репутацией?
- Способствует ли это решение или действие укреплению и поддержанию репутации компании «Эрманн» как семейного бизнеса с высокими этическими стандартами?

Если Вы можете дать однозначный утвердительный ответ на все эти вопросы, тогда Ваше решение или действие является этически корректным и соответствует Кодексу корпоративной этики.

2. Содержание кодекса

2.1 Отношения между сотрудниками компании

Уважительные рабочие отношения

а) Рабочие отношения с коллегами и руководством компании характеризуются соблюдением правил приличия, деловой этики и добропорядочностью. Данная модель поведения демонстрируется и поддерживается руководителями компании. Мы относимся друг к другу с взаимным уважением и достоинством.

б) Руководители компании создают позитивную рабочую атмосферу и профессиональную рабочую среду с четкими критериями достижения целей.

в) Командная работа и результат имеют приоритет перед индивидуальными интересами сотрудника.

г) Надежность: мы соблюдаем договорённости и можем положиться друг на друга.

д) Мы активно предлагаем и оказываем друг другу помощь и поддержку независимо от формального подчинения и зоны ответственности.

Открытый, активный и честный диалог

Вы и Ваш непосредственный руководитель ответственны за налаживание взаимного открытого и честного диалога. При этом Ваше отношение к руководителю должно основываться на уважении и доверии. Уважайте человеческое достоинство и индивидуальность Ваших коллег и предоставляйте им необходимую свободу для выполнения рабочих задач. Компания «Эрманн» ожидает от своих сотрудников проявления инициативы и самостоятельности и оказывает поддержку в достижении наших общих целей.

Наши сотрудники – самый ценный ресурс для долгосрочного успеха компании.

2.2 Отношение к компании «Эрманн»

Трудолюбие, творческий подход к работе и надежность наших мотивированных и квалифицированных сотрудников вносят решающий вклад в успех компании и делают этот успех возможным в принципе. Следовательно, мы должны сделать все возможное, чтобы сотрудники испытывали свою причастность к компании через вносимый ими вклад в общее дело, а также ощущали поддержку компании.

Кодекс устанавливает следующие принципы регулирования трудовых отношений:

а) Равные возможности для всех сотрудников независимо от их половой принадлежности, религиозных взглядов, сексуальной ориентации, расы, цвета кожи, национальности, возраста, происхождения, семейного положения, этнической принадлежности, физических возможностей, социального происхождения или любых других признаков, предусмотренных Законом о равном обращении. Понятие равных возможностей относится к праву принимать участие в конкурсе на вакансию, приему на работу, повышению в должности, переводу на другую должность, оплате труда, обучению, увольнению и т.д.

б) Любая форма детского труда строго запрещена. Компания не может нанять на работу сотрудника младше 15 лет.

в) Компенсация труда (также относится к внештатным сотрудникам):
- Соблюдение законодательно установленного минимального размера оплаты труда;
- Вознаграждение по результатам труда.

г) Домогательства в любой форме (например, сексуальные домогательства) на рабочем месте запрещены.

д) Мы соблюдаем законодательство в сфере охраны труда и принимаем превентивные меры по минимизации и устранению всех потенциальных рисков на рабочем месте.

Эрманн – это мы

Мы привержены принципам компании «Эрманн» и разделяем ее ценности, видение и стратегию. Мы конструктивно относимся к критике, но отклоняем необоснованные претензии личного характера, не имеющие отношения к профессиональной деятельности. Наше поведение является образцом для подражания и служит на благо репутации компании «Эрманн», ее владельцев, сотрудников, бренда и производимой продукции.

Конфликт интересов

Взаимодействие сотрудников и компании основано на доверии. Мы в полной мере осознаем оказанное нам доверие и стремимся оправдать его ежедневно, проявляя такие качества как честность, открытость и добросовестность. Мы избегаем возникновения ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов или даже к видимости такого конфликта, имеющего негативные последствия для компании.

Пожалуйста, предварительно проинформируйте Вашего непосредственного руководителя или отдел по управлению персоналом, если Вы собираетесь осуществлять какую-либо коммерческую деятельность от имени компании «Эрманн» с компанией, в которой работают Ваши родственники или знакомые.

Прочие трудовые отношения

В период трудоустройства в компании «Эрманн» осуществление любого вида деятельности для компаний-конкурентов или для компаний, имеющих с компанией «Эрманн» деловые отношения (поставщики, заказчики, т.д.), запрещено.

Выполнение дополнительной работы у других работодателей (работа по совместительству) или трудовая деятельность в качестве частного предпринимателя в период трудоустройства в компании «Эрманн» требует получения предварительного письменного разрешения от руководства компании или от отдела по управлению персоналом.

Защита имущества компании и охрана коммерческой тайны

Имущество компании «Эрманн» предназначено для использования исключительно в служебных целях. Использование имущества компании в личных целях (например, использование корпоративного автомобиля для личных поездок) разрешается только в тех случаях, если это оговорено условиями трудового договора или зафиксировано в письменном виде в других регламентирующих документах компании.

Каждый сотрудник компании «Эрманн» обязан защищать вверенное ему имущество компании от кражи, повреждения и ненадлежащего использования.

Коммерческая тайна и другая конфиденциальная информация не подлежит разглашению и должна быть защищена от несанкционированного доступа третьих лиц.

Эффективное использование ресурсов компании

Бережливое отношение к использованию ресурсов компании является само собой разумеющимся. При каждом использовании корпоративных средств необходимо удостовериться, что расходование средств происходит в интересах компании «Эрманн».

Защита информации

Мы обеспечиваем защиту персональных данных сотрудников, клиентов и деловых партнеров компании от неправомерного доступа третьих лиц и используем эти данные строго в соответствии с требованиями законодательства и Закона о персональных данных.

Политика строгой и достоверной отчетности

Финансовое состояние группы компаний «Эрманн» и ее операционные результаты оформляются и отражаются документально в соответствии с требованиями законодательства, соответствующими принципами бухгалтерского учета и внутренними правилами компании.

Все бухгалтерские проводки должны отражать в точности все те операции, которые указаны в первичных учетных документах и прочей относящейся к ним документации.

Платежи от компании «Эрманн» могут быть сделаны только в том случае, если назначение платежа полностью очевидно из сопроводительных и отчетных документов. Платежи, назначение которых вводит либо может ввести в заблуждение, запрещены.

Мы предоставляем отчетность всегда в полном объеме, своевременно, корректно и про-активно, особенно в случае наличия каких-либо отклонений.

2.3 Отношения со сторонними организациями

Отношения с деловыми партнерами

Честность и надежность в отношениях с партнерами и поставщиками – основа стабильного и долгосрочного делового сотрудничества. Мы держим слово, соблюдаем договоренности и выполняем условия договоров с нашими деловыми партнерами.

Мы рассматриваем наших поставщиков как партнеров и стремимся поддерживать с ними долгосрочные отношения. Мы рассматриваем предложения всех потенциальных поставщиков. Наши решения основываются на единых и объективных критериях, таких как: качество, цена, надежность, прозрачность, честность и добросовестность.

В отношениях с нашими заказчиками мы используем принцип равенства и не предоставляем личных льгот и привилегий.

Запрещается принимать или предлагать любые незаконные вознаграждения в любой форме.

Все сотрудники компании обязаны воздерживаться от любых видов противоправных действий и сделок, в том числе носящих коррупционный характер.

Мы выступаем за добросовестную конкуренцию и признаем положения законодательства о защите конкуренции и картельного права (закон против ограничений конкуренции). Все сотрудники компании обязаны воздерживаться от осуществления любых видов незаконной деятельности.

Недопустимые подарки, денежные вознаграждения и приглашения

Запрещается предлагать и принимать подарки, денежные вознаграждения или приглашения, которые хотя бы потенциально могли повлиять на принятие бизнес решения. Подарки и вознаграждения разрешается предлагать и принимать только в тех случаях, когда они не могут повлиять на принятие бизнес решений, если по этическим соображениям они соответствуют принятому деловому этикету и не нарушают действующее законодательство.

В случае наличия сомнения данный вопрос необходимо согласовать с непосредственным руководителем.

Коммерческая тайна и права интеллектуальной собственности третьих сторон

Мы уважительно относимся к коммерческой тайне третьих сторон и не допускаем преднамеренных нарушений прав интеллектуальной собственности или защищенной каким-либо другим способом информации третьих сторон.

2.4 Отношение к потребителю

Наш успех заключается в способности понимать потребности и предугадывать предпочтения потребителей и разрабатывать соответствующие им продукты и бренды.

В ходе постоянного диалога с покупателями мы отслеживаем меняющийся потребительский спрос и учитываем эту информацию при разработке новых продуктов и брендов.

Тот факт, что предлагаемые компанией «Эрманн» продукты и услуги соответствуют самым высоким стандартам качества, является ключевым и самим собой разумеющимся.

Именно поэтому все сотрудники компании «Эрманн» обязаны незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или сотрудникам отдела качества о любых обнаруженных ими проблемах или нарушениях касательно качества продуктов или услуг.

В случае поступления жалоб со стороны потребителей или заказчиков мы незамедлительно приступаем к решению проблемы, используя объективный и профессиональный подход, и делаем все возможное, чтобы сохранить и, если необходимо, восстановить оказанное нам доверие потребителей и заказчиков с помощью оперативной коммуникации и совместного решения проблем.

2.5 Отношение к обществу и окружающей среде

Окружающая среда

Как для компании пищевой индустрии, для компании «Эрманн» защита и сохранение окружающей среды и природных ресурсов как для современного, так и для следующих поколений, является фундаментальной задачей. Именно поэтому мы постоянно работаем над тем, чтобы минимизировать негативное воздействие нашей деятельности на окружающую среду при разработке, производстве и выводе продуктов на рынок даже в тех случаях, когда законодательство не налагает строгих ограничений.

Постоянное систематическое сокращение потребления первичных источников энергии при производстве и последующих технологических стадиях на единицу готового продукта является само собой разумеющимся для компании «Эрманн».

Участие сотрудников компании в общественно-политической и социальной жизни

Компания «Эрманн» поддерживает участие своих сотрудников в общественной и социальной жизни на местном и межрегиональном уровне.

Тем не менее, если участие в подобных мероприятиях подразумевает получение денежного вознаграждения, необходимо получить предварительное письменное разрешение от руководства компании или от отдела по управлению персоналом, как и в случае со всеми прочими дополнительными видами деятельности.

3. Применение

Политическая деятельность

Политическая деятельность внутри компании, в частности организация политических собраний на территории компании, запрещена.

Сотрудникам не разрешается размещать плакаты на территории компании, наносить надписи на стены, распространять листовки и другие печатные материалы политического содержания.

Компания «Эрманн» занимает нейтральную политическую позицию. Выделение денежных средств или предоставление любых других видов материальной помощи политическим партиям или аффилированным с ними организациям требует получения предварительного письменного согласия со стороны Правления компании «Эрманн».

Сотрудники компании имеют полное право заниматься политической деятельностью в частной жизни, при этом, однако, они не могут выступать в качестве сотрудника или представителя компании «Эрманн».

Действие Кодекса корпоративной этики распространяется на всю Группу компаний «Эрманн» (включая все аффилированные компании). Кодекс является обязательным для исполнения всеми сотрудниками компании, независимо от юридических условий трудоустройства.

Компания «Эрманн» ожидает, что все поставщики и контрагенты будут уважительно относиться к настоящему Кодексу корпоративной этики и применять его положения.

Обершёнегг, март 2014 г.

Члены Правления:

Кристиан Эрманн | Вольфганг Граф | Хайко Модель | Юрген Тауберт

Дополнительная информация доступна по адресу: www.ehrmann.ru/codeofconduct

EHRMANN AG
Oberschönegg im Allgäu
Hauptstraße 19
87770 Oberschönegg
Germany

☏ +49 (0) 83 33 301-0
🖷 +49 (0) 83 33 301-310

codeofconduct@ehrmann.com
www.ehrmann.com