



# Verhaltenskodex (Code of Conduct)

## Vorwort

Hügli wurde 1935 gegründet und blickt auf eine über 80-jährige Geschichte zurück. Von Anfang an war sich Hügli seiner wirtschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst. Die Geschäftspraktiken beruhen seit jeher auf Integrität und einem fairen Geschäftsverhalten. Bereits 1969 publizierte Dr. Alexander Stoffel die „Unternehmenspolitik der Hügli Gruppe“, aus welcher sich das heutige Leitbild abgeleitet hat. Diese Unternehmenspolitik basiert auf der Überzeugung, dass nur dann nachhaltig Werte für Aktionäre, Kunden und Mitarbeitende generiert werden können, wenn das Verhalten aller ethisch und rechtlich einwandfrei ist.

Das Hügli Leitbild umfasst die Prinzipien, Normen und Werte, welche unsere Unternehmenskultur begründen. Dies sind insbesondere Leistung, Dienst am Kunden, Eigenverantwortung der unternehmerisch denkenden Mitarbeitenden, Integrität, Vertrauen, Respekt und Nachhaltigkeit.

Die Hügli Mitarbeitenden leben diese Bekenntnisse in ihrer täglichen Arbeit und bilden damit das Fundament des guten Rufes von Hügli – einer der wertvollsten Vermögenswerte des Unternehmens.

Der vorliegende Verhaltenskodex (sogenannter «Code of Conduct») beinhaltet eine Aufzählung von möglichen Verstössen durch Mitarbeitende, die gravierende Konsequenzen sowohl für die Mitarbeitenden selbst als auch für Hügli haben können.

Daher sind die nachfolgend aufgelisteten Verstösse strikt zu vermeiden. Der Verhaltenskodex kann nicht sämtliche Bereiche abdecken, mit denen wir täglich konfrontiert sind. Er beschreibt jedoch einen Massstab, an welchem alle Aktivitäten zu messen sind. Bei Fragen oder Unsicherheit sind Mitarbeitende gehalten, sich beraten zu lassen, wenn sie in einer bestimmten Situation über das weitere Vorgehen im Unklaren sind. Dazu stehen die Vorgesetzten, die Geschäftsleiter der Standorte sowie alle Konzernleitungsmitglieder zur Verfügung.

Mitarbeitende sollen sich im Zweifelsfall folgende Fragen selbst beantworten:

- Erlaubt uns mein Verhalten, das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen (Kapitalgeber, Geschäftspartner, Mitarbeitende, Staat und Öffentlichkeit) aufrecht zu erhalten?
- Würden meine Familie und meine Freunde mein Verhalten als ethisch korrekt beurteilen?
- Habe ich daran gedacht, welche Auswirkungen mein Verhalten auf die davon Betroffenen haben kann?
- Würde ich mich gut fühlen, wenn mich jemand in gleicher Weise behandeln würde?
- Wäre ich damit einverstanden, wenn mein Verhalten in den Medien veröffentlicht wird?
- Ist mein Verhalten gesetzeskonform und in Übereinstimmung mit dem Hügli Leitbild?

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit und Unterstützung, die Werte von Hügli zu fördern und zu bewahren.



Dr. Jean G. Villot  
*Präsident des Verwaltungsrats*



Thomas Bodenmann  
*CEO, Vorsitzender der Konzernleitung*

## **1. Arbeitssicherheit**

Für Hügli steht die Sicherheit am Arbeitsplatz an erster Stelle. Jeder Mitarbeitende ist aufgerufen, allfällige Unfallrisiken am Arbeitsplatz zu identifizieren und selbst zu beseitigen oder eine Meldung an den Vorgesetzten zu machen. Alle Vorschriften zur Arbeitssicherheit an unseren Standorten sind jederzeit einzuhalten.

## **2. Interessenkonflikte und externe Aktivitäten**

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen mit denen von Hügli konkurrieren. Die Hügli-Gruppe legt Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden bei ihrer dienstlichen Tätigkeit Interessen- oder Loyalitätskonflikte strikt vermeiden.

Bei Vorliegen eines tatsächlichen oder möglicherweise auftretenden Interessenkonflikts informiert der Mitarbeitende seinen Vorgesetzten oder die Personalabteilung, um eine der Situation angepasste, faire und transparente Lösung zu finden.

Aktivitäten und Engagements ausserhalb von Hügli werden nur toleriert, wenn diese keinen Konflikt mit den Interessen von Hügli oder den Verantwortlichkeiten des Mitarbeitenden erwarten lässt. Insbesondere ist der Ruf von Hügli auch bei diesen Aktivitäten zu wahren. Solche Aktivitäten dürfen nie mit dem Unternehmen konkurrieren. Die Nutzung der Stellung im Unternehmen zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil von Verwandten oder nahe stehenden Personen ist untersagt.

## **3. Insiderhandel**

Der Tatbestand des Insiderhandels umfasst gemäss Börsengesetz einerseits das Ausnutzen einer Insiderinformation für den Handel mit Wertschriften, andererseits auch die Mitteilung einer Insiderinformation an einen Dritten. Als Insiderinformation gilt jede vertrauliche, nicht öffentliche Tatsache, deren Bekanntwerden den Kurs der börsennotierten Hügli Aktie erheblich beeinflussen könnte. Bei den meisten Insiderinformationen handelt es sich um Informationen über die Betriebstätigkeit und die Finanzen des Unternehmens. Dazu zählen namentlich wesentliche Veränderungen im Geschäftsverlauf, Akquisitionen, wichtige personelle Veränderungen und Finanzzahlen wie Jahres- und Halbjahresabschlüsse sowie Budgetzahlen.

Mitarbeitenden, welche im Besitz von Insiderinformationen sind, ist das Handeln mit Wertschriften der Hügli Holding AG sowie deren Mitteilung an Dritte untersagt. Insiderhandel ist in den meisten Ländern strafbar und kann auch interne disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen.

Wenn Zweifel darüber bestehen, ob es sich bei einer Information um eine Insiderinformation handeln könnte, kann man sich beim Gruppen CFO oder Gruppen CEO beraten lassen (Kontakt Daten siehe Anhang 1 oder [www.huegli.com/de/investor-relations](http://www.huegli.com/de/investor-relations)).

## **4. Diskriminierung und Belästigung**

Gegenseitiger Respekt bildet die Grundlage für ein von Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld. Die Wertschätzung ist für alle Mitarbeitenden der Hügli Gruppe gleich. Jegliche Art von Diskriminierung aufgrund der Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Ausrichtung, einer Behinderung, der Alters oder der sexuellen Identität oder anderen persönlichen Merkmalen ist untersagt.

Hügli toleriert keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dies umfasst sowohl unerwünschte Annäherungen als auch sexuell motivierten Sprachgebrauch. Wir akzeptieren auch keine anderweitigen Belästigungen, Drohungen oder Mobbing am Arbeitsplatz.

## **5. Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien**

Hügli und seine Mitarbeitenden sind in allen Ländern an die jeweils anwendbaren Gesetzesvorschriften gebunden. Darüber hinaus müssen sich alle Mitarbeitenden an Hügli interne Vorschriften und Richtlinien halten, welche die gesetzlichen Anforderungen übersteigen können.

## **6. Fairer Wettbewerb und Kartellgesetz**

Nationale und internationale Bestimmungen regeln, wie Marktteilnehmer Produkte verkaufen und Informationen mit Wettbewerbern austauschen dürfen. Dazu gehören vor allem die Bestimmungen über den unlauteren Wettbewerb und die Kartellgesetze. Absprachen mit Konkurrenten über Preise, Verkaufskonditionen, Mengenbeschränkungen, Gebietsaufteilungen oder über Angebote bei öffentlichen Ausschreibungen sind strengstens verboten. Geschäftspolitik und Preise werden von uns unabhängig festgelegt und niemals formell oder informell mit Wettbewerbern oder anderen Parteien abgesprochen, weder direkt noch indirekt. Kunden, Gebiete und Produktmärkte sind immer das Ergebnis eines fairen Wettbewerbs und niemals von Absprachen. Alle Mitarbeitenden, insbesondere diejenigen aus den Bereichen Vertrieb, Marketing und Einkauf mit regelmässigem Kontakten zu Mitbewerbern, sind verpflichtet, diese Gesetze zur Wahrung des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

## **7. Geschenke, Bewirtungen und Korruption**

Kein Mitarbeitender darf seine Position oder Funktion dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Die Annahme von grösseren Geschenken und Bewirtungen ist untersagt, welche uns in eine verpflichtende Abhängigkeit bringen kann oder den Eindruck erwecken könnte, die jeweilige Geschäftsbeziehung unangemessen beeinflussen zu wollen. Nur die Annahme von symbolischen, den Umständen angemessenen Geschenken und Einladungen in einem geschäfts- und ortsüblichen Rahmen sind zulässig. Die Annahme von Geld oder anderen geldwerten Vorteilen wie Darlehen, Wertschriften, Provisionen oder ähnlichen Vorteilen ist untersagt. Rechtmässige, geschäftlich begründete Vermittlungsprovisionen, Prämien jeglicher Art, Rabatte, Rückvergütungen, etc. sind vollständig und transparent zu dokumentieren und zu verbuchen, um die Verwicklung in unlautere Geschäfte auszuschliessen.

## **8. Schutz des betrieblichen und geistigen Eigentums**

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Vermögenswerte und das Eigentum von Hügli sorgfältig zu behandeln und diese vor Schaden, Verlust, Diebstahl und fremdem Zugang zu schützen. Es ist grundsätzlich untersagt, das Eigentum von Hügli für persönliche Zwecke zu missbrauchen. Diese Verpflichtung umfasst auch das geistige Eigentum von Hügli wie zum Beispiel Marken, Patente, Know-how, Design, Informationssysteme oder Geschäftsgeheimnisse.

## **9. Vertrauliche Informationen**

Alle Mitarbeitenden müssen vertrauliche Informationen über Hügli sicher aufbewahren und diese Dritten nur so weit zugänglich machen, als dies für die Erreichung des jeweiligen Geschäftszwecks notwendig ist. Vertrauliche Informationen umfassen insbesondere Daten über Produkte, Prozesse, Marketing- und Verkaufsstrategien, Einkaufspreislisten, Kundendaten, Datenbanken, personenbezogene Daten und nichtöffentliche Finanzinformationen.

## **10. Verstösse und Meldeverfahren**

Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil der Unternehmenskultur von Hügli. Bereits vermeintlich geringfügige Verstösse gegen diese Verhaltensrichtlinien durch einzelne Mitarbeitende können das Ansehen von Hügli erheblich beeinträchtigen und grossen, auch finanziellen, Schaden anrichten. Entsprechend werden Verstösse im Rahmen der anwendbaren Gesetze, der internen Vorschriften und der arbeitsrechtlichen Vereinbarungen disziplinarisch geahndet und können zu Strafverfahren wie auch Schadenersatzforderungen gegen die Schuldigen führen.

Sich integer zu verhalten ist die persönliche Verantwortung jedes Mitarbeitenden, die nicht delegiert werden kann. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, die vollständige Einhaltung aller Verhaltensrichtlinien sicherzustellen. Bei Zweifeln sollten sich Mitarbeitende immer von den Prinzipien leiten lassen, welche im Vorwort des Verhaltenskodex genannt werden. Bei Fragen sind Mitarbeitende gehalten, sich beraten zu lassen, wenn sie in einer bestimmten Situation über das weitere Vorgehen im Unklaren sind. Dazu stehen die Geschäftsleiter aller Standorte sowie die Konzernleitung (Kontakt Daten siehe Anhang 1) zur Verfügung.

Jegliche Verstösse sind den jeweiligen Linienvorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Geschäftsleiter des Standorts zu melden. Mitarbeitende können sich jedoch auch anonym telefonisch oder schriftlich an ein Mitglied der Konzernleitung wenden. Im Anhang 1 sind die entsprechenden Kontakt Daten aufgeführt.

Wer in gutem Glauben eine Mitteilung macht, hat keinerlei Nachteile zu befürchten, selbst wenn sich die Mitteilung im Nachhinein als unbegründet erweist.

### ***Verwaltungsrat und Konzernleitung der Hügli Holding AG***

*Steinach, 21. September 2016*

## Anhang 1: Kontaktdaten Konzernleitungsmitglieder

Thomas Bodenmann *CEO, Vorsitzender der Konzernleitung*  
Hügli Holding AG  
Bleichestrasse 31  
CH-9323 Steinach / Schweiz  
Tel. +41 71 447 22 20  
E-Mail: thomas.bodenmann@huegli.com

Andreas Seibold *CFO*  
Hügli Holding AG  
Bleichestrasse 31  
CH-9323 Steinach / Schweiz  
Tel. +41 71 447 22 50  
E-Mail: andreas.seibold@huegli.com

Endrik Dallmann *Countries & Processes*  
Hügli Nahrungsmittel GmbH  
Güttinger Strasse 23  
DE-78315 Radolfzell / Deutschland  
Tel. +49 7732 807 822  
E-Mail: endrik.dallmann@huegli.de

Dirk Balzer *Operations & New Technology*  
Hügli Nahrungsmittel GmbH  
Güttinger Strasse 23  
DE-78315 Radolfzell / Deutschland  
Tel. +49 7732 807 241  
E-Mail: dirk.balzer@huegli.de

Manfred Jablowski *Division Food Service*  
Hügli Nahrungsmittel GmbH  
Güttinger Strasse 23  
DE-78315 Radolfzell / Deutschland  
Tel. +49 7732 807 824  
E-Mail: manfred.jablowski@huegli.de

Jörg Meyer *Division Customer Solutions*  
Hügli Holding AG  
Bleichestrasse 31  
CH-9323 Steinach / Schweiz  
Tel. +41 71 447 22 12  
E-Mail: joerg.meyer@huegli.com

Frank von Glan *Division Consumer Brands*  
Heirler Cenovis GmbH  
Schützenstrasse 24  
DE-78315 Radolfzell / Deutschland  
Tel. +49 7732 807 415  
E-Mail: frank.vonglan@heirler-cenovis.de