

CHR HANSEN

Improving food & health

Code of Conduct



Verhaltenskodex

Eine Mitteilung von Mauricio Graber

Seit der Gründung von Chr. Hansen im Jahre 1874 ist die Basis für unseren Erfolg harte Arbeit und die unerschütterliche Verpflichtung gegenüber unseren Werten und unserer Unternehmensintegrität. Das heutige globale Geschäftsumfeld ist komplex und unterlag in den letzten Jahren vielen Änderungen. Doch bei allem Wandel gibt es eine Konstante – unsere Überzeugung, dass die Aufrechterhaltung eines guten Rufs von jedem von uns abhängt, da wir selbst für unser eigenes Verhalten verantwortlich sind. Dieser Verhaltenskodex gibt Informationen über unsere Pflichten, einschließlich der Einhaltung von Gesetzen und dem Einsatz unseres gesunden Menschenverstandes an jedem einzelnen Tag.

Eine ethische und nachhaltige Geschäftsführung gehören selbstverständlich zur DNA von Chr. Hansen. Bereits 1949 erstellte der Sohn des Gründers die erste grundlegende Werteordnung. Im Rahmen unserer Unternehmenskultur bei Chr. Hansen vertrauen wir auf höchste ethische Standards und arbeiten für eine bessere Welt. Wir liefern Ergebnisse und konzentrieren uns auf ein profitables und nachhaltiges Wachstum - und unsere Strategie „Nature’s No.1 (Die Nummer Eins der Natur - nachhaltig)“ spiegelt diese Überzeugung wider. Egal in welchem Unternehmensbereich von Chr. Hansen Sie arbeiten oder wo Sie in der Welt tätig sind, jeder von uns muss unsere tagtäglichen Verpflichtungen für ethisches Geschäftsverhalten und Compliance erfüllen. Dafür ist es wichtig, dass wir uns den Verpflichtungen gegenüber uns selbst, unseren Geschäftspartnern, unseren Shareholdern und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind und leben, bewusst sind.

Selbstverständlich kann dieser Kodex keine Antwort auf alle Fragen geben oder auf jede Situation eingehen. Deswegen stellen wir Ihnen Ressourcen zur Verfügung, die Ihre Fragen beantworten und beim Auftreten von Problemen nachfassen können. Wissen Sie nicht, wie Sie sich unter bestimmten Umständen verhalten sollen, oder befürchten Sie, dass dieser Verhaltenskodex oder seine Richtlinien verletzt wurden, ist es Ihre Verantwortung, uns darüber in Kenntnis zu setzen. Ein Problem kann erst dann gelöst werden, wenn es erkannt wurde. Ganz einfach: Wenn Sie etwas bedrückt oder stutzig macht, sprechen Sie bitte darüber.

Ich bin der Auffassung, dass die Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Verpflichtung zu ethischem Handeln und Compliance es uns ermöglichen werden, uns heute und zukünftig erfolgreich behaupten zu können. Während wir weiter wachsen und uns zu einem globaler aufgestellten, von Vielfalt und Chancengleichheit geprägtem Unternehmen entwickeln, nimmt die Bedeutung unseres Verhaltenskodexes ebenfalls zu. Ich bin davon überzeugt, dass wir unsere Ziele durch Zusammenarbeit im Hinblick auf diesen Verhaltenskodex erreichen werden – und dass wir weiterhin auf die Art und Weise, wie wir bei Chr. Hansen Erfolge verzeichnen, stolz sein können.

Vielen Dank.
Freundliche Grüße
Mauricio Graber
Präsident und CEO

Verhaltenskodex von Chr. Hansen

Unsere Verpflichtung gegenüber ethischem Handeln und Compliance

Bei Chr. Hansen erfüllen wir unsere Verpflichtungen und streben danach, unseren Kunden ein verlässlicher Geschäftspartner zu sein. Wir glauben daran, das Richtige zu tun und wir sind überzeugt, dass uns dies dabei helfen wird, im heutigen komplexen, wettbewerbsorientierten Geschäftsumfeld zu bestehen.

Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, den Ruf von Chr. Hansen zu schützen. Dieser Kodex soll Sie bei der Entscheidungsfindung in ethisch-schwierigen Situationen unterstützen.

Auf wen bezieht sich der Kodex?

Auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, leitende Angestellte und Manager bei Chr. Hansen. Für Vertreter, Berater und Zeitarbeitskräfte gilt dieser Verhaltenskodex ebenfalls, sofern sie im Auftrag von Chr. Hansen tätig sind.

Was sollten Sie tun, wenn Sie von einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex Kenntnis erhalten?

Wenden Sie sich an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten. Sollte dies nicht möglich sein, nehmen Sie zu einem Vorgesetzten in der nächst höheren Ebene oder mit einem HR-Manager Kontakt auf. Sie können sich auch an Ihren Beauftragten für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit vor Ort wenden. Versuchen Sie möglichst, das Problem vor Ort zu lösen.

Sollte der Zuwiderhandlung nicht auf lokaler Ebene Abhilfe geschafft werden können oder Sie mit der Reaktion vor Ort nicht zufrieden sein, setzen Sie sich mit dem Legal Affairs-Team von Chr. Hansen zwecks weiterer Beratung in Verbindung.

Sie können auch zu jeder Tageszeit von überall aus der Welt unsere Whistleblower-Hotline anrufen. Die jeweiligen Telefonnummern finden Sie auf www.chr-hansen.com. Es stehen Ihnen Übersetzer zur Verfügung und Sie bleiben anonym, sofern anonyme Berichtserstattung nach örtlichem Recht nicht untersagt ist.

F. Ich bin Manager. Welche Verpflichtungen habe ich, wenn sich jemand mit Informationen bezüglich eines Verstoßes gegen den Kodex an mich wendet?

A. Sie müssen den Bericht weiterleiten, auch wenn ein höhergestellter Vorgesetzter davon betroffen sein sollte. Bei Nichtbeachtung könnte das Geschäft von Chr. Hansen gefährdet und der Ruf des Unternehmens geschädigt werden. Das ist nicht akzeptabel.

Kodex-Ziffer: Ein Arbeitsplatz ohne Belästigung und Diskriminierung

Wir sind stolz darauf, dass Menschen mit unterschiedlichem beruflichem und kulturellem Hintergrund und mit vielseitigen Fähigkeiten bei Chr. Hansen tätig sind. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir alles in unserer Macht Stehende tun, damit sich alle bei uns an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen.

Chr. Hansen duldet keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Ausrichtung oder anderer gesetzlich unzulässiger Ursachen. Bei Einstellungen und Personalentscheidungen zählen allein Fähigkeiten und Verdienste.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Chr. Hansen haben das Recht, sich an ihrem Arbeitsplatz sicher zu fühlen. Wir dulden keine Form von Gewalt am Arbeitsplatz bzw. in unserem Unternehmen – unter keinen Umständen. Kein Mitarbeiter darf aus irgendeinem Grund eingeschüchtert, bedroht oder tyrannisiert werden. Sexuelle Belästigung, zum Beispiel in Form von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuche oder beleidigenden Witzen, ist nicht zulässig.

F. Einer meiner Kollegen versendet Witze per E-Mail, die sich über bestimmte Nationalitäten lustig machen. Die E-Mails geben mir ein unangenehmes Gefühl, wobei sich niemand anderes beschwert hat. Was soll ich tun?

A. Berichten Sie Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder Ihrem HR-Manager davon. „Witze“ dieser Art beeinträchtigen das Betriebsklima und können Klagen und Prozesse für das Unternehmen mit sich führen.

Kodex-Ziffer: Sichere Verwahrung von Informationen

Möglicherweise haben Sie aufgrund Ihrer Funktion Zugriff auf bestimmte vertrauliche Unternehmensinformationen von Chr. Hansen sowie auf wertvolle Geschäftsinformationen über unsere Kunden und persönliche Informationen über Ihre Kollegen.

Geben Sie diese Informationen niemals weiter, es sein denn, ein unmittelbarer Geschäftszweck berechtigt Sie dazu. Sollten Sie Informationen mit anderen teilen, müssen Sie sicherstellen, dass diese von der anderen Partei umfassend geschützt werden. Andernfalls sichern Sie sich vor der Weiterleitung vertraulicher Informationen rechtlich ab.

F. Die örtlichen Behörden in dem Land, in dem ich tätig bin, bitten um Informationen über einen meiner Kollegen. Was soll ich tun?

A. Setzen Sie sich mit Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder dem Legal Affairs-Team in Verbindung, um zu erfahren, welche Arten von Informationen in Ihrem Land gesetzlich rechtmäßig mit Dritten geteilt werden dürfen.

Gehen Sie im Umgang mit Informationen in der Öffentlichkeit besonders gewissenhaft vor, z. B., bei Tätigen eines Anrufs an einem öffentlichen Ort oder bei Nutzung Ihres Laptops an einem Flughafen.

Sollten Sie irrtümlicherweise Geschäftsinformationen offenlegen oder vermuten, dass andere Informationen gestohlen haben könnten, setzen Sie sich unverzüglich mit Ihrem Legal Affairs-Team in Verbindung.

Kodex-Ziffer: Interessenkonflikte und Insidergeschäfte

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von Chr. Hansen haben Sie sich in erster Linie gegenüber Chr. Hansen zu verantworten. Das bedeutet, dass Sie - ohne Genehmigung - keine bedeutenden Investitionen in Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten tätigen, oder eine Vorstandsposition, einen Nebenjob oder eine beratende Rolle bei einer dieser anderen Gesellschaften übernehmen dürfen.

Sollte ein Verwandter oder enger Freund für eines dieser Unternehmen tätig sein, sollten Sie Ihren Vorgesetzten vor Eingehen von Verpflichtungen im Auftrag von Chr. Hansen darüber in Kenntnis setzen, da dies einen Interessenkonflikt darstellen könnte.

Verwenden Sie von Chr. Hansen erhaltene Informationen niemals für ihre eigenen Aktiengeschäfte. Hierbei handelt es sich um gesetzlich nicht zulässige Insidergeschäfte. Es ist ebenfalls von Gesetzes wegen nicht gestattet, Geschäftsinformationen an Dritte weiterzuleiten, die ggf. versuchen, Gewinne durch Handel zu erzielen.

Wenn Sie vermuten, dass Informationen offengelegt wurden, die Aktienkurse belasten, informieren Sie unverzüglich Ihren Vorgesetzten oder Ihr Legal Affairs-Team.

F. Eine Angehörige arbeitet bei einem unserer Lieferanten und hat vorgeschlagen, für uns ein paar spezielle Deals auszuhandeln, wenn wir die Geschäfte mit ihr intensivieren. Was soll ich tun?

A. Setzen Sie Ihren Vorgesetzten von dem Angebot in Kenntnis und sagen Sie ihm, dass Ihnen dieser Vorschlag von Ihrer Angehörigen unterbreitet wurde. Ihr Vorgesetzter wird beurteilen, ob das Angebot im wohlverstandenen Interesse von Chr. Hansen ist.

Kodex-Ziffer: Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung

Die Schaffung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung ist eine kollektive Aufgabe. Wir haben gemeinsam die Verantwortung, die Sicherheit von uns selbst und unseren Kollegen zu gewährleisten und zu guten physischen und psychischen Arbeitsbedingungen beizutragen.

Sollten Sie Bedingungen bei Chr. Hansen feststellen, die ein Sicherheitsrisiko darstellen, setzen Sie Ihren Vorgesetzten oder den Beauftragten für Umweltschutz und Arbeitssicherheit unmittelbar davon in Kenntnis. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht und die Verantwortung, Arbeiten einzustellen, die ein Sicherheitsrisiko mit sich bringen könnten.

Chr. Hansens Sicherheitsvorschriften gelten ebenfalls für Subunternehmer und Lieferanten, die Arbeiten auf unserem Werksgelände ausführen.

F. Ich habe auf dem Werksgelände Bedingungen vorgefunden, die mir ziemlich gefährlich vorkommen. Was kann ich tun? Ich möchte nicht als Störenfried dastehen.

- A. Besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten: Möglicherweise sind die Standortverhältnisse sicherer als Sie denken oder aus einem guten Grund gegeben. Sollten Sie immer noch Bedenken haben, setzen Sie das Legal Affairs-Team oder die Abteilung für Arbeitsschutz und Sicherheit in Kenntnis.

Kodex-Ziffer: Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Chr. Hansen muss gegenüber der Öffentlichkeit eine Sprache sprechen und konsistent kommunizieren. Aus diesem Grunde haben wir bestimmte Mitarbeiter mit dieser Aufgabe betraut.

Sprechen Sie niemals ohne vorherige Zustimmung von unserer Abteilung Corporate Communication mit Journalisten über Geschäftsaktivitäten, Verkaufs- oder Finanzergebnisse von Chr. Hansen.

Holen Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten eine Genehmigung ein, bevor Sie Artikel für Fachzeitschriften verfassen. Sollten Sie einer gemeinnützigen, karitativen oder politischen Tätigkeit nachgehen, stellen Sie klar, dass Sie bei diesen Aufgaben nicht Chr. Hansen repräsentieren. Sie können Ihre Berufsbezeichnung bei persönlichen Social-Media-Accounts angeben. Machen Sie jedoch klar, dass Sie Ihre eigenen Haltungen und nicht die des Unternehmens veröffentlichen.

Lassen Sie bei sämtlichen Online-Aktivitäten Vorsicht walten und vermeiden Sie Formulierungen, die sich negativ auf Chr. Hansen auswirken könnten.

- F. Ich habe über ein Social-Media-Netzwerk Kontakt zu einer Kollegin aus einer anderen Abteilung. Sie beschwert sich in ihren von vielen Personen lesbaren Online-Posts häufig über Ihren Job und Ihren Vorgesetzten. Was soll ich tun?

A. Machen Sie eine Bildschirmkopie von diesen Beiträgen und teilen Sie diese mit Ihrem Vorgesetzten, der dann das Thema mit dem Legal Affairs-Team, HR oder dem Vorgesetzten des Kollegen besprechen kann. Ihre Kollegin gefährdet den Ruf des Unternehmens.

Kodex-Ziffer: Fairer Wettbewerb

Chr. Hansen agiert auf den für das Unternehmen wichtigen Märkten wettbewerbsstark. Wir fühlen uns zur Einhaltung von in diesen Märkten geltenden Gesetzen, Richtlinien und Regelungen verpflichtet.

Wir führen mit unseren Wettbewerbern niemals Gespräche über Preisbildung, Verkaufsbedingungen oder andere Themenbereiche, für die ein gesetzliches Verbot besteht. Wir konspirieren nicht mit Wettbewerbern, um Angebote beeinflussen oder abschließen zu können.

Wir missbrauchen unsere marktführende Position nicht, um Kunden zur Abnahme von unerwünschten Produkten oder Dienstleistungen zu zwingen. Und wir senken niemals die Preise auf unrealistisch niedrige Preisniveaus, um einen Wettbewerber vom Markt zu verdrängen.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, die zuvor bei einem Mitbewerber tätig waren, verweisen wir sie explizit darauf, uns keine vertrauliche Informationen des Wettbewerbers offenzulegen.

- F. Ich bin ein Vorgesetzter und einer meiner Angestellten, der kürzlich von einem Wettbewerber zu uns kam, hat die Kundenliste und Preistabellen des Wettbewerbers mitgebracht. Warum sollten wir diese nicht zu unserem Vorteil nutzen?

A. Sollte ein Mitarbeitender in Besitz von Mitbewerberinformationen sein, die vertraulicher Art oder gesetzlich geschützt sind, könnte dies zur Einleitung rechtlicher Maßnahmen seitens des Wettbewerbers führen. Sie müssen das Legal Affairs-Team davon in Kenntnis setzen, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.

Kodex-Ziffer: Bestechung, Geschenke und Unterhaltungsangebote

Chr. Hansen zahlt keine Bestechungs- oder Schmiergelder und leistet keine Beschleunigungszahlungen, um Kunden zu akquirieren oder zu binden oder um geschäftliche Vergünstigungen anderer Art zu erreichen. Viele derartige Zahlungen sind nach lokalem Recht nicht zulässig. Sollten Sie zu einer derartigen Zahlung aufgefordert werden, kontaktieren Sie Legal Affairs, auch wenn es sich nur um einen geringen Betrag handelt.

Angemessene Geschenke oder Einladungen, die einem Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner zuteilwerden oder von einem Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner angeboten werden, sind zulässig, sofern sie nicht auf die Beeinflussung einer Geschäftsentscheidung abzielen. Wenn Ihnen Geschenke in einem Wert von mehr als 100 Euro angeboten werden bzw. Sie Kunden Geschenke in einem Wert von über 100 Euro machen, müssen Sie zuvor die Zustimmung eines EVP/CVP einholen. Es finden ggf. lokal geltende Höchstgrenzen Anwendung.

F. Auf einer Geschäftsreise für Chr. Hansen wurde mir ein Geschenk in einem Wert von über 100 Euro bzw. in einem Wert über der gesetzlich geltenden Obergrenze gemacht. Was soll ich tun?

A. Setzen Sie Ihren Vorgesetzten sobald wie möglich darüber in Kenntnis oder melden Sie es Ihrem lokalen Finanzmanager. Es kann ggf. erforderlich sein, das Geschenk in Begleitung eines Schreibens, in dem unsere Richtlinien erklärt werden, zurückzugeben. Sollte das Geschenk verderblich sein oder nur schwer zurückgegeben werden können, kann es auch eine Option sein, dieses auf die Mitarbeitenden aufzuteilen oder es an eine Wohltätigkeitsorganisation zu spenden. In diesem Fall ist ein Erklärungsschreiben an den Spender zu senden.

Erstellung und Verwaltung von Geschäftsunterlagen

Geschäftsunterlagen von Chr. Hansen müssen fehlerfrei und verlässlich sein, so dass Geschäftspartner, Regierungsmitarbeiter, Investoren und die Öffentlichkeit diesen Vertrauen entgegenbringen können.

Unsere Abschlüsse haben immer eindeutig sowie vollständig zu sein und den örtlichen Vorschriften und Regelungen zu entsprechen.

Sollten Sie Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Integrität unserer Aufzeichnungen vermuten, setzen Sie sich unverzüglich mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem Finanzmanager in Verbindung.

F. Am Ende des letzten Berichtsquartals bat mich meine Vorgesetzte, zusätzliche Ausgaben zu erfassen, obwohl ich die Rechnungen von dem jeweiligen Lieferanten noch nicht erhalten hatte und die Arbeit noch nicht aufgenommen worden war. Sie erklärte, dass dadurch unsere Ergebnisse besser aussehen würden und dann die Arbeit im nächsten Quartal ausgeführt würde. Jetzt frage ich mich, ob ich richtig gehandelt habe.

A. Wenn Sie dazu aufgefordert werden, falsche Buchungseingaben oder anderer Einträge zu vermerken, sollten Sie Kontakt mit Ihrem Finanzmanager aufnehmen. Sollte diese Person in die Unregelmäßigkeiten involviert sein, setzen Sie sich mit dem Bereich Group Accounting (Konzernrechnungswesen) in Verbindung.

Whistleblower-Verfahren

Die Whistleblower-Hotline von Chr. Hansen steht jedem zur Verfügung, der Interesse an unserem Unternehmen besitzt. Dazu gehören fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Zeitarbeitnehmer, Vertragsarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Stakeholder.

Die Hotline wurde für ernsthafte und sensible Angelegenheiten, wie kriminelle Aktivitäten, Finanzverbrechen, Bestechung und Korruption, unlauterer Wettbewerb, Umweltverschmutzung, Gewalt und sexuelle Belästigung eingerichtet, die wesentliche Auswirkungen auf unser Geschäft haben könnten.

Sie können die Whistleblower-Hotline zu jeder Tageszeit anrufen, um eine Meldung zu machen. Die Telefonnummern finden Sie auf www.chr-hansen.com. Bei Bedarf stehen Ihnen auch Übersetzer zur Verfügung. Der Bericht wird an den General Counsel, Corporate Vice President Compliance weitergeleitet und von hier weiter bearbeitet.

Die gesamte Kommunikation erfolgt auf vertraulicher Ebene, sofern Sie nichts Anderweitiges bestimmen. Meldungen können anonym erfolgen, in welchem Fall Chr. Hansen nur die Kennnummer der Meldung erhält. Rufen Sie aus Spanien oder Portugal an, kann aus gesetzlichen Gründen keine Anonymität gewährt werden. Sie werden jedoch dazu ermutigt, für uns ausreichend detaillierte Angaben zu machen, damit wir die Angelegenheit angemessen untersuchen können.

Chr. Hansen toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, wenn diese in gutem Glauben ein Anliegen über die Whistleblower-Hotline melden. Bei Falschmeldungen werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

F. Unser Vorgesetzter unternimmt normalerweise nichts, wenn er von Bedenken möglichen Fehlverhaltens erfährt. Und ich glaube, dass er es Mitarbeitern schwer gemacht hat, die derartige Themen angesprochen haben. Jetzt habe ich ein Problem. Ein Kollege tut etwas, was meines Erachtens schwerwiegend gegen den Kodex verstößt. Was soll ich tun?

A. Handeln Sie!. Sie sind dazu aufgefordert, Missverhalten zu melden. Oftmals ist es am besten, sich zuerst an den eigenen Vorgesetzten zu wenden, um Probleme wirksam anzugehen. Sie können sich jedoch auch an ein anderes Mitglied des Managements wenden oder die Whistleblower-Hotline anrufen.