

Bell AG

Code of Conduct



Vorwort

Gemeinsam an die Spitze – das ist unsere Vision. Unsere Strategie, diesen Anspruch umzusetzen, beruht auf vier Werten: Qualität, Tradition, Genuss und Nachhaltigkeit. Wie wir diese Werte leben, ist in unserem Leitbild formuliert. Unser Verhaltenskodex geht einen Schritt weiter: er beschreibt die Regeln, die für uns verbindlich sind im Umgang miteinander im Unternehmen und mit allen unseren Partnern ausserhalb von Bell. Er zieht klare Grenzen, die wir ohne Wenn und Aber respektieren, und beschreibt, wie wir mit Überschreitungen umgehen. Bell als Unternehmen, all unsere Gesellschaften im In- und Ausland sowie alle Mitarbeitenden sind an unseren Verhaltenskodex gebunden und jeder von uns ist mitverantwortlich dafür, dass wir uns jederzeit an unseren Regeln messen lassen können.

Wie wir uns «richtig» verhalten, ist nicht immer einfach zu entscheiden. Im Zweifelsfall sollten wir alles unterlassen, was den guten Ruf von Bell beeinträchtigen könnte. Wir wollen das Wohl von Bell vor den eigenen Vorteil stellen und uns stets ehrlich verhalten. Bei Fragen bieten wir Hand: Führungsverantwortliche oder der Compliance Officer stehen allen Mitarbeitenden – auf Wunsch auch auf vertraulicher Basis – zur Verfügung.

1. Wie wir unsere Geschäfte führen

Wir verpflichten uns, geltendes Recht, verbindliche Normen und Richtlinien einzuhalten.

Bell als Unternehmen und alle unsere Mitarbeitenden sind an das Gesetz, Vorschriften und interne Richtlinien gebunden. Deren Einhaltung darf zur Wahrung unserer Integrität in keiner Weise gefährdet werden. Dort, wo interne Anforderungen strenger sind als gesetzliche Regelungen, gelten unsere strengeren Massstäbe.

Wir stehen zu fairem Wettbewerb.

Bell gründet seine Strategie auf eigenen Stärken: Die Qualität unserer Produkte, Dienstleistungen und Mitarbeitenden sowie die Tradition als ehrliches Unternehmen. Damit wollen wir Kunden und Lieferanten überzeugen, ihnen faire Partner sein und uns im Wettbewerb ohne regelwidriges Verhalten behaupten. Insbesondere sind Absprachen mit anderen Branchenteilnehmern und Missbrauch unserer Marktposition strikt untersagt.

Wir dulden keinerlei Form von Bestechung und Korruption.

Bestechung und korruptes Verhalten werden von Bell in keiner Weise toleriert. Mitarbeitende dürfen Geschäftspartnern, Privatpersonen oder staatlichen Stellen und Institutionen weder Leistungen zur Erlangung eines geschäftlichen Vorteils gewähren (aktive Bestechung) noch Leistungen Dritter für die Gewährung einer Begünstigung oder bevorzugte Behandlung entgegennehmen (passive Bestechung). Ebenso wenig dürfen Mitarbeitende die im Rahmen ihrer Tätigkeit eingeräumten Kompetenzen zum eigenen oder zum Vorteil Dritter missbrauchen. Auch bei Einladungen zum Essen und kleinen Präsenten gilt grösste Zurückhaltung. Sie dürfen weder materiell noch nach Form und Umfang den Anschein einer möglichen Verpflichtung erwecken. Als Referenz kann die entsprechende „Richtlinie zum Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden“ herangezogen oder der Compliance Officer konsultiert werden.

Wir vermeiden Interessenkonflikte.

Generell wollen wir bei Bell vermeiden, dass Mitarbeitende in Situationen geraten, die zu einem Konflikt zwischen eigenen Interessen oder familiären und persönlichen Bindungen und den Interessen des Unternehmens

führen könnten. Hierzu gehören beispielsweise geschäftliche Beziehungen mit nahestehenden Personen oder Tätigkeiten und Verbindungen, die in Konkurrenz zu den Aufgaben bei Bell stehen. Mitarbeitende sind verpflichtet, den Führungsverantwortlichen oder den Compliance Officer im Falle eines möglichen Interessenkonflikts zu informieren und eine beidseitig angemessene Lösung zu finden.

Wir verpflichten uns, geltendes Recht, verbindliche Normen und Richtlinien einzuhalten.

Bell verfügt in einigen Bereichen über eigene Techniken und Kenntnisse, die für unseren Erfolg im Markt wesentlich sind. Informationen hierzu und andere vertrauliche Angaben zu unserem Geschäft, unseren Mitarbeitenden und externen Partnern sind innerhalb unseres Unternehmens Mitarbeitenden so weit zugänglich, wie es ihre Aufgaben erfordern. Darüber hinaus sind sie sowohl intern als auch gegenüber Dritten vertraulich zu behandeln. In gleicher Weise schützen wir geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen, die uns im Rahmen der Zusammenarbeit mit Partnern zur Kenntnis gebracht werden.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, Arbeitsmittel, Einrichtungen, Geräte und andere Vermögenswerte des Unternehmens sorgsam und nur im Rahmen ihrer Tätigkeit zu verwenden. Mit unserer Rechnungslegung nach anerkannten Prinzipien stellen wir sicher, dass Geschäftsabläufe und der Ausweis der Vermögenswerte von Bell ordnungsgemäss geprüft werden können und für Anteilseigner und Öffentlichkeit transparent sind.

Wir beugen dem Missbrauch von Insiderwissen vor.

Als börsenkotiertes Unternehmen unterliegen Bell und alle Mitarbeiter mit Zugang zu entsprechenden Informationen den Vorschriften zum Insiderhandel. Vertrauliche interne Informationen dürfen weder für den eigenen Aktienkauf oder -verkauf herangezogen noch Dritten im Sinne einer Kauf- oder Verkaufsempfehlung weitergegeben werden. Dort, wo marktrelevante Informationen an Dritte weitergegeben werden müssen, ist eine Vertraulichkeitserklärung einzufordern.

2. Wie wir im Unternehmen miteinander umgehen

Wir begegnen einander mit Respekt und frei von Diskriminierung.

Bell ist ein offenes Unternehmen, in dem die Menschenwürde und die persönlichen Rechte aller Mitarbeitenden respektiert werden. Wir erwarten, dass sich die Mitarbeitenden ohne Ansehen von Alter, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, politischer Meinung, sexueller Orientierung etc. vorurteilsfrei begegnen und zusammenarbeiten. Mobbing und Belästigungen werden nicht toleriert, auch wenn sie ausserhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit stattfinden.

Wir schützen Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Bell legt bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen grössten Wert darauf, dass die Sicherheit und die Gesundheit aller Mitarbeitenden geschützt sind. Dabei bauen wir auf Schulung und Vorsorge. Mitarbeitende sind dazu angehalten, gefährliche Arbeitsbedingungen oder Gegebenheiten, die mögliche gesundheitliche Risiken darstellen, zu vermeiden und umgehend zu melden.

Wir fördern gute Arbeitsbedingungen, kontinuierliche Weiterbildung und faire Entlohnung.

Unsere Ziele für Personalmarketing und Rekrutierung, Ausbildung, Vergütung, Sozialpartnerschaft, Information und Harmonisierung innerhalb der Bell-Gruppe sind in der Personalstrategie zusammengefasst. Sie definiert auch unsere Verhaltens- und Führungsgrundsätze, die für alle Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen verbindlich sind. Wenn wir auch keine lebenslange Beschäftigung garantieren können, ist es unser Ziel, alle Mitarbeitenden für eine dauerhafte Berufstätigkeit zu qualifizieren.

Bell bietet den Mitarbeitenden eine faire Entlohnung. Wir orientieren uns an den Anstellungsbedingungen vergleichbarer Unternehmen und bieten Bedingungen, die mindestens dem Durchschnitt unserer Branche entsprechen. Bell orientiert sich an zeitgemässen Modellen für Arbeitszeit, Schichtarbeit, Teilzeitarbeit etc.

Aus- und Weiterbildung sind für uns wichtige Aspekte einer verantwortungsvollen Personalpolitik. Wir bieten in mehr als zehn Berufen eine Grundausbildung und darüber hinaus interne Weiterbildungsmöglichkeiten an und unterstützen die Teilnahme an entsprechenden Kursen.

3. Wie wir die Beziehung zu unseren Kunden gestalten

Wir bieten den Konsumenten frische Produkte von hoher Qualität.

Bell stellt hochwertige Qualitätsprodukte für Konsumenten her, die ihnen frischen Genuss bieten. Von der Beschaffung über die Verarbeitung bis zur Distribution bauen wir auf Natürlichkeit und Qualität von Inhaltsstoffen und Prozessen.

Wir setzen auf partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kunden.

Um den Konsumenten unsere Produkte frisch und in bester Qualität zu liefern, arbeitet Bell eng mit den Vertriebspartnern im Detail- und Grosshandel, in der Gastronomie sowie der Lebensmittelindustrie zusammen.

4. Was wir von unseren Lieferanten erwarten

Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung von Arbeits-, Ethik- und Umweltgrundsätzen, die mit unseren eigenen vergleichbar sind.

Bell legt Wert auf die Nachhaltigkeit seiner Produkte und Dienstleistungen. Deshalb ist es uns wichtig, dass auch Zulieferer von Waren und Dienstleistungen unseren Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften entsprechen. Wir bevorzugen solche Lieferanten, die diese Bedingung erfüllen.

5. Wie wir die Rechte unserer Aktionäre wahren

Wir halten uns an die Grundsätze einer guten Corporate Governance.

Als börsenkotiertes Unternehmen besitzt Bell eine besondere Verpflichtung gegenüber den Aktionären des Unternehmens. Wir orientieren uns an den Richtlinien des «Swiss Code of Best Practice» der economiesuisse und halten uns an die Richtlinie der SIX Swiss Exchange betreffend Informationen zur Corporate Governance. Die Regeln zur Corporate Governance sind in den Statuten der Gesellschaft sowie im Organisations- und Geschäftsreglement festgelegt. Statuten sowie Organisations- und Geschäftsreglement werden regelmässig durch den Verwaltungsrat überprüft und den Erfordernissen angepasst.

6. Wie wir uns als Teil der Gesellschaft verhalten

Wir pflegen einen offenen Dialog mit all unseren Anspruchsgruppen.

In der internen und externen Kommunikation befürwortet Bell den Dialog mit allen Anspruchsgruppen. Neben dem direkten Führungsverantwortlichen hat jeder Mitarbeitende eine Bezugsperson in der Personalabteilung. Intranet und Mitarbeiterzeitung stellen weitere Plattformen zur Förderung der Dialogkultur dar.

In der Kommunikation nach aussen werden regelmässige Mitteilungen und Publikationen sowie Informationen auf dem Internet durch direkte Kontakte ergänzt, beispielsweise bei Medienkonferenzen oder der Generalversammlung. Darüber hinaus pflegen wir in all unseren Märkten einen regelmässigen Austausch mit unseren Stakeholdern.

Wir übernehmen soziale Verantwortung.

Im Sinne der Corporate Responsibility versteht Bell sich als guter Arbeitgeber, der seine soziale Verantwortung durch gesellschaftliches Engagement wahrnimmt und seine Mitarbeiter fördert. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, und positionieren uns nicht politisch.

Beim sozialen Engagement orientiert sich Bell an den Grundwerten der Unternehmensstrategie – Qualität, Tradition, Genuss, Nachhaltigkeit. Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Thema Food Waste. Mit unserem Wissen über die Zubereitungs- und Verwendungsmöglichkeiten der diversen Fleischstücke tragen wir aktiv dazu bei, möglichst viele Teile des Tieres zu verwerten.

7. Wie wir nachhaltig wirtschaften

Wir verpflichten uns zu verantwortungsvoller Produktion und Beschaffung.

Um langfristig erfolgreich zu sein, muss Bell die gesamte Wertschöpfungskette verantwortlich gestalten. Sie beginnt bei der Haltung der Tiere, die wir verarbeiten. Bis 2023 wollen wir einen über die gesamte Bell-Gruppe definierten Mindest-Tierwohlstandard erreichen.

Wir leisten unseren Beitrag zu Ressourceneffizienz und zum Klimaschutz.

Bell ist ein produzierendes Unternehmen und besitzt damit eine besondere Verantwortung für die Nutzung natürlicher Ressourcen und den Energieverbrauch. Als Beitrag zum Klimaschutz und aus Gründen der Kosteneffizienz wollen wir den Verbrauch von Energie und anderen Rohstoffen optimieren. Wir fördern innovative Projekte auf diesem Gebiet, um unserem Anspruch als Nachhaltigkeitsleader in unserer Branche gerecht zu werden.

8. Wie wir unseren Verhaltenskodex leben

Wir fördern Wissen und Verständnis für die Regeln unseres Verhaltenskodex.

Alle Mitarbeitenden werden nach ihrem Eintritt ins Unternehmen über den Verhaltenskodex informiert. Führungsverantwortliche sollen regelmässig auf die für ihren Bereich wichtigen Punkte eingehen und das Verständnis für die Anwendung fördern. Führungsverantwortliche und der Compliance Officer stehen für Fragen zur Verfügung.

Wir betrachten den Verhaltenskodex als Bestandteil jedes Anstellungsvertrags.

Bell betrachtet den Verhaltenskodex als integralen Bestandteil eines jeden Arbeitsvertrags. Mit Vertragsunterzeichnung erklären sich Mitarbeitende mit den enthaltenen Regeln einverstanden. Die Einhaltung dieser Regelungen ist bindend.

Wir bieten Unterstützung in Zweifelsfällen.

Sind sich Mitarbeitende unsicher über Regelungen des Verhaltenskodex oder das richtige Verhalten in einer bestimmten Situation, stehen der Führungsverantwortliche oder der Compliance Officer zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Compliance Officers von Bell findet man im Bell Intranet oder auf der Webseite der Bell AG unter www.bellfoodgroup.com.

Wir gehen gegen Verstöße vor und stehen zu denen, die Abweichungen melden.

Führungsverantwortliche und der Compliance Officer sind dazu verpflichtet, alle Verstöße zu prüfen, mit den Betroffenen zu klären und allfällig mit den Führungsverantwortlichen Disziplinar massnahmen festzulegen. Dies gilt auch für Hinweise von Mitarbeitenden auf mögliche Verstöße von Kollegen oder Führungsverantwortlichen. Der Compliance Officer wird in solchen Situationen auf Wunsch die Anonymität des Hinweisgebers wahren und ihn vor möglichem Druck anderer Beteiligten schützen.

Der Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann der Integrität von Bell schaden. Aus diesem Grund prüft die interne Revision im Rahmen ihrer Audits auch, ob Anhaltspunkte für Fehlverhalten vorliegen.

Kontakt:

Michael Gloor · Chief Compliance Officer
Bell AG · Elsässerstrasse 174 · 4056 Basel · Schweiz
Tel + 41 58 326 3030 · Fax +41 58 326 2100
michael.gloor@bellfoodgroup.com
www.bellfoodgroup.com