



Unternehmenspolitik

Hochhaus Unternehmensgruppe:

Obsthof Hochhaus

Obst- und Gemüsehandel Björn Hochhaus

Hochfrucht GmbH

– solidarisch, familiär & sozial, heimat- & naturverbunden –

Version 1.1
Stand: 30. Januar 2026

Hochfrucht GmbH
Am Finther Wald 1
55126 Mainz

www.hochfrucht.de

Inhalt

Vorwort

Code of Conduct (Verhaltenskodex)

1. Arbeit
 - 1.1. Diskriminierungsverbot
 - 1.2. Faire Behandlung
 - 1.3. Löhne und Arbeitszeiten
 - 1.4. Vereinigungsfreiheit
 - 1.5. Sicherheit und Gesundheit
 - 1.6. Disziplinarmaßnahmen
 - 1.7. Verbot von Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger
 - 1.8. Verbot von Korruption und Bestechung
2. Umwelt
 - 2.1. Umweltschutzgesetze
 - 2.2. Ressourcen und Umweltbelastungen
3. Einhaltung
 - 3.1. Meldung von Verstößen und Mitwirkungspflicht
 - 3.2. Audits
 - 3.3. Managementsysteme
4. Einhaltung des Code of Conduct

Compliance-Richtlinie (Richtlinie zur Einhaltung von Regeln und Gesetzen)

Vorbemerkung

1. Grundsätze und Firmenethik
2. Leitsätze für Mitarbeiter
 - 2.1. Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern
 - 2.2. Soziale Verantwortung und Umweltschutz
 - 2.3. Vertraulichkeit
3. Einhaltung der Compliance-Richtlinie

Qualitätspolitik

Kundenorientierung
Produktanforderungen
Nachhaltigkeit
Produktsicherheitskultur (PSK)- Lebensmittelsicherheitskultur (LMSK)

Qualitätsziele

Langfristige Ziele
Mittelfristige Ziele (Zieldauer in der Regel 5 Jahre)
Kurzfristige Ziele (jährliche Umsetzung)

Verantwortliche

Weiterführende Unterlagen

Letzte Änderung und Grund: 08.01.2026; Neuerstellung

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

Vorwort

Liebe Mitarbeitende, liebe Partnerinnen und Partner,

der Obsthof Hochhaus, der Obst- und Gemüsehandel sowie die hochfrucht GmbH stehen für eine Zusammenarbeit, die von Respekt, Verlässlichkeit und Verantwortung geprägt ist. Unsere tägliche Arbeit gelingt nur, wenn wir uns aufeinander verlassen können – im Team, mit unseren Saisonkräften, mit Erzeugern, Kunden und allen Geschäftspartnern.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf drei zentralen Werten:

- **Solidarisch:** Wir handeln partnerschaftlich und fair – intern wie extern.
- **Familiär und sozial:** Wir pflegen ein menschliches Miteinander, geprägt von Wertschätzung und Vertrauen
- **Heimat- und naturverbunden:** Wir übernehmen Verantwortung für unsere Region, unsere Produkte und den sorgfältigen Umgang mit Natur und Ressourcen.

Dieser Code of Conduct (Verhaltenskodex) und die Compliance-Richtlinie (Richtlinie zur Einhaltung von Regeln und Gesetzen) geben uns Orientierung, wie wir diese Werte im Alltag konsequent leben und gleichzeitig rechtliche sowie interne Standards einhalten. Sie gelten für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte – und sind die Grundlage für unser gemeinsames Handeln.

Vielen Dank, dass Sie diesen Weg mit uns gehen und durch Ihr Verhalten dazu beitragen, dass die Hochhaus Unternehmen für Qualität, Fairness und Verantwortung stehen.

Mit freundlichen Grüßen



Björn Hochhaus

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Dieser Code of Conduct gilt für alle „Hochhaus Unternehmen“ (Obst- und Gemüsehandel Björn Hochhaus, Obsthof Hochhaus und hochfrucht GmbH) sowie für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte dieser Unternehmen.

Die Hochhaus Unternehmen legen großen Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit in den eigenen Unternehmen und bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern sowie in der gesamten Lieferkette.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für uns und unsere Geschäftsbeziehungen dar. Die Basis bilden die nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätze, Prinzipien und Gesetze:

- allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- United Nations Global Compact (UNGC)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Lieferkettensorgfaltsgesetz (LkSG)

Die nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten sowie die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Prinzipien sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist immer diejenige maßgeblich, die am besten geeignet ist, den Schutzzweck zu verwirklichen. Ferner sind die Umsetzung und Begleitung der genannten Standards durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen. Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Korruption sind verboten.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (w/m/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Arbeit

1.1. Diskriminierungsverbot

Die Hochhaus Unternehmen unterlassen jede Form der Diskriminierung. Insbesondere wird niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, Behinderung, seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, politischen Überzeugung, seines sozialen Hintergrunds oder Familienstands benachteiligt. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in allen Aspekten der Ausbildung sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewährleistet.

1.2. Faire Behandlung

Die Hochhaus Unternehmen versichern keine Sklaverei, Zwangsarbeit oder Gefängnisarbeit einzusetzen.

Die Geschäftsleitung trägt dafür Sorge, dass es am Arbeitsplatz nicht zu grober oder unmenschlicher Behandlung kommt. Dazu gehören insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung und verbale Beschimpfung von Mitarbeitern. Mitarbeitern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

1.3. Löhne und Arbeitszeiten

Die Hochhaus Unternehmen beachten alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Das Ziel ist die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Die Hochhaus Unternehmen zahlen die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z. B. Versicherungsleistungen und bezahlter Urlaub). Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitern regelmäßig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem Mitarbeiter in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Die Hochhaus Unternehmen nehmen grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor.

Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Darüber hinaus darf von den Mitarbeitern nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche. Diese Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht separat vergütet werden oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

1.4. Vereinigungsfreiheit

Die Hochhaus Unternehmen gewährleisten das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Mitarbeiter haben darüber hinaus das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen und Streik.

Die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien geahndet werden.

1.5. Sicherheit und Gesundheit

Die Hochhaus Unternehmen sorgen für eine sichere Arbeitsumgebung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Jegliche Verletzung von grundlegenden Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind insbesondere Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten. Insbesondere Heranwachsende (Jugendliche) sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Mitarbeiter sollen regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Stellen die Hochhaus Unternehmen ihren Mitarbeitern Unterkünfte, gelten für diese entsprechend die gleichen Anforderungen.

Aus dem Bereich der Geschäftsleitung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter bestimmt, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

1.6. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen. Des Weiteren respektiert der Arbeitgeber das Kündigungsrecht seiner Mitarbeiter.

1.7. Verbot von Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Die Hochhaus Unternehmen setzen keine Kinderarbeit ein und beachten Vorschriften zum Schutz Minderjähriger. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO Übereinkommen 138 dies zulässt).

Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger sind einzuhalten. Zudem dürfen Heranwachsende (Jugendliche) keine Nachtarbeit verrichten.

1.8. Verbot von Korruption und Bestechung

Wir als auch unsere Geschäftspartner tolerieren keine Form der Korruption, Bestechung und Erpressung. Wir trennen grundsätzlich private von geschäftlichen Interessen und vermeiden so Interessenskonflikte oder Nachteile für uns und unsere Vertragspartner. Geschäftliche Beziehungen und Kontakte dürfen daher weder zum eigenen noch zum fremden Vorteil genutzt werden.

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

2. Umwelt

2.1. Umweltschutzgesetze

Die Hochhaus Unternehmen halten die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein. Der Betrieb der Hochhaus Unternehmen genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrenstoffen werden von den Hochhaus Unternehmen eingehalten. Das betrifft insbesondere die Lagerung, den Umgang mit Gefahrenstoffen und deren Entsorgung. Die Mitarbeiter sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

2.2. Ressourcen und Umweltbelastungen

Umweltbelastungen wie z. B. schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädliche Lärmemission oder übermäßiger Wasserverbrauch sind, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, zu vermeiden oder jedenfalls zu vermindern und die Lebensgrundlage anderer Personen nicht einzuschränken. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität ist eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und der Abfallverminderung nachgekommen werden kann. Die Hochhaus Unternehmen übernehmen hierfür im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen und können auf Nachfrage dazu Unterlagen zur Verfügung stellen. Der nachhaltige und ressourcenschonende Umgang mit der Umwelt ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie der Hochhaus Unternehmen. Informationen über die bestehenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken können im QM-Handbuch des Unternehmens nachgelesen werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Richtlinien zum eigenen, sowie zum Schutz der Umwelt einzuhalten.

3. Einhaltung

3.1. Meldung von Verstößen und Mitwirkungspflicht

Erlangt ein Mitarbeiter eines Hochhaus-Unternehmens Kenntnis von Anhaltspunkten, die auf einen nicht unerheblichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex hindeuten, ist dies unverzüglich zu melden. Die Hochhaus-Unternehmen sind verpflichtet, auf Verlangen schriftlich Auskunft über bekannt gewordene Verstöße zu erteilen.

Diese Auskunft muss insbesondere enthalten:

- eine detaillierte Beschreibung des Verstoßes,
- die beteiligten Personen sowie
- die eingetretenen oder möglichen Folgen des Verstoßes (z. B. behördliche Maßnahmen).

Die Hochhaus-Unternehmen wirken bei der Aufklärung von Verstößen uneingeschränkt mit.

Die Meldung und Bearbeitung von Vorfällen erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen der Hochhaus-Unternehmen und ihrer Geschäftspartner sowie unter Beachtung der Rechte der Mitarbeiter, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen.

Diese Regelungen gelten entsprechend auch für Verstöße bei Nachunternehmern der Hochhaus-Unternehmen.

Interne Meldestellen

Vorfälle im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) können intern wie folgt gemeldet werden:

- schriftlich über den Hinweis-Briefkasten im 1. OG
- per E-Mail an hinweis@obsthof-hochhaus.de
- postalisch an Obsthof Hochhaus, Am Finther Wald 1, 55126 Mainz
- telefonisch unter 06131 / 950 33 66

Externe Meldestelle des Bundes

Ergänzend zur internen Meldung besteht die Möglichkeit, Hinweise an die externe Meldestelle des Bundes zu richten. Diese ist beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet. Informationen zu den Meldekanälen und zum Verfahren sind auf der Website des BfJ veröffentlicht.

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

Darüber hinaus bestehen für bestimmte Aufgabenbereiche weiterhin externe Meldesysteme bei:

- der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- dem Bundeskartellamt

Bitte beachten Sie hierzu die Informationen auf den jeweiligen Webseiten der Meldestellen.

3.2. Audits

Die Hochhaus Unternehmen ermöglichen, die Einhaltung des Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu überprüfen. Hierfür erteilen die Hochhaus Unternehmen schriftlich Auskunft auf Anfragen und ermöglicht Vorortbesichtigungen seines Betriebs. Die Unternehmen gewähren den für den Zweck der jeweiligen Prüfung erforderlichen Einblick in entsprechende Dokumentationen. Mit der Durchführung der Prüfung dürfen auch Dritte (z. B. Auditoren) beauftragt werden.

Auf Anforderung lassen sich die Unternehmen von Geschäftspartnern, die für die Leistungserbringung eingesetzt werden, entsprechende Prüfungsrechte einräumen.

3.3. Managementsysteme

Die Hochhaus Unternehmen betreiben ein Managementsystem, mit denen die vorgeschriebenen umweltbezogenen und sozialen Standards, sowohl in den eigenen Werken als auch in denjenigen der Zulieferer eingeführt werden können, das regelmäßig überwacht wird. Die Arbeitnehmer werden über diese geforderten Standards informiert und haben zu diesem Zugang.

4. Einhaltung des Code of Conduct

Dieser Code of Conduct wird an die Mitarbeiter ausgehändigt, welche durch die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung ihre Bereitschaft und ihren Willen zur Einhaltung der Grundsätze dokumentieren.

Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie und/oder gegen gesetzliche Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen ergriffen, um – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Je nach Schwere des Verstoßes kann dies auch zu arbeitsrechtlichen Sanktionen, bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Kontrollmaßnahmen sind die Grundlage des Erfolgs organisatorischer Grundsätze. Aus diesem Grund werden angemessene Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durchgeführt.

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

Compliance-Richtlinie (Richtlinie zur Einhaltung von Regeln und Gesetzen)

Vorbemerkung

Jeder Mitarbeiter der Hochhaus Unternehmen beeinflusst durch sein Handeln das Ansehen des Unternehmens – positiv wie auch negativ.

Die Compliance-Richtlinie der Hochhaus Unternehmen enthält Hinweise und Vorschriften für regelkonformes Verhalten. Sie dient insbesondere als Orientierungshilfe in den Bereichen des wettbewerbskonformen Verhaltens sowie der Korruptionsbekämpfung. Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass die Regeln der Compliance-Richtlinie befolgt werden.

Die Unternehmen sind somit auf die Unterstützung und die Kooperation aller Mitarbeiter angewiesen. Ziel ist es, zu einem gemeinsamen Verständnis und zu einer Kommunikationskultur zu kommen, diese zu stärken, um Fehlentwicklungen sowohl im Interesse des jeweiligen Mitarbeiters als auch der Unternehmen insgesamt frühzeitig zu erkennen und existenzgefährdende Schäden an der Reputation oder am Vermögen der Unternehmen vorbeugen zu können.

1. Grundsätze und Firmenethik

Bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen sind die einschlägigen Gesetze und sonstigen maßgeblichen Bestimmungen im In- und Ausland sowie die Qualitätspolitik und -ziele der Hochhaus-Unternehmen zu beachten.

Eine stabile geschäftliche Entwicklung und Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei strikter Einhaltung der rechtlich relevanten Bestimmungen und bei einem fairen Wettbewerb geben.

Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht, Korruption und sonstiges illegales Verhalten sind nicht akzeptabel, sie verzerren den Wettbewerb und führen zu Reputationsverlusten. Zudem kann hierdurch insbesondere das Vertrauen von Kunden und Lieferanten in die Integrität des Unternehmens zerstört werden.

Die Geschäftsführung trägt dafür Sorge, dass die oben genannten Bestimmungen bekannt gemacht werden. Hierzu werden die notwendigen Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Wettbewerbsverstößen und zur Korruptionsbekämpfung geschaffen.

Sowohl die Geschäftsleitung als auch die Mitarbeitenden sind zur Beachtung der Regelungen dieser Compliance-Richtlinien verpflichtet.

Die Geschäftsführung /-leitung bekennt sich ausdrücklich dazu, wettbewerbswidriges und korruptes Verhalten sowie sonstige erhebliche Rechtsverstöße mit negativen Auswirkungen auf das Unternehmen konsequent zu bekämpfen.

2. Leitsätze für Mitarbeiter

2.1. Korrekter Umgang mit Geschäftspartnern

Zur Wahrung einer sachlichen und transparenten Geschäftsbeziehung wird ein professionelles Geschäftsverhältnis zu allen am Geschäftsprozess Beteiligten angestrebt. Aufrichtige und ehrliche Kontakte zu Kunden sind eine wesentliche Verantwortung der Hochhaus Unternehmen. Der Umgang mit den Kunden erfolgt stets transparent und fair. Unzulässig ist jegliches Verhalten, welches bereits den Verdacht von Korruption hervorrufen kann.

Die Mitarbeiter der Hochhaus Unternehmen dürfen Mitarbeitern von anderen Unternehmen sowie sonstigen Dritten im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile oder Geschenke anbieten oder gewähren, fordern oder annehmen.

Dies gilt auch insbesondere dann, wenn eine Entscheidung des Mitarbeiters auch ohne die Gewährung bzw. die Annahme des Vorteils gleich ausgefallen wäre.

Es ist bereits zu vermeiden, dass der Anschein entstehen kann, eine Entscheidung würde durch Zuwendungen beeinflusst.

Ausnahmen bestehen:

- Für Einladungen zu Geschäftsessen, die sich im üblichen und angemessenen Rahmen halten,
- Einladungen zu allgemein üblichen Anlässen (Einweihungen, Kundenveranstaltungen, etc.)

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF

- Kleine Gastgeschenke / Weihnachtspresents

soweit diese nach Art und Umfang durch allgemeine Richtlinien oder durch Einzelfallgenehmigungen über die Geschäftsführung zulässig sind. Die Entgegennahme jeder über die Ausnahme hinaus gehende Zuwendung ist unverzüglich der Geschäftsführung anzuzeigen, welche anschließend über die weitere Vorgehensweise entscheidet. Im Falle von Unsicherheit, ob ein Verhalten verboten ist oder nicht, ist die Geschäftsführung zu kontaktieren. Im Zweifelsfall ist das Anbieten, Gewähren, Fordern und Annehmen eines Vorteils zu unterlassen.

Versuche Dritter, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet. Ein solches Vorgehen ist der Geschäftsführung anzuzeigen.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, welche auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich der Geschäftsführung mitzuteilen. Entsprechend werden Geschäfte nur mit seriösen Geschäftspartnern eingegangen, deren Mittel aus legalen Quellen stammen. Bei bestehenden Zweifeln an der Seriosität eines Geschäftspartners, muss eine sorgfältige Überprüfung durchgeführt werden.

2.2. Soziale Verantwortung und Umweltschutz

Bei den Hochhaus Unternehmen wird größter Wert auf die gleichberechtigte und faire Behandlung von Mitarbeitern, Kunden und Netzwerkpartnern gelegt. Die Unternehmen stehen für Chancengleichheit und Toleranz.

Die Unternehmen bieten allen Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen. Allein Leistung und Qualifikation bilden das Entscheidungsfundament. Unmittelbare und/oder mittelbare Diskriminierungen, insbesondere wegen der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts, sind verboten. Die Menschenrechte sind die wichtigsten Werte, welche von allen respektiert und beachtet werden.

Schikanierendes Verhalten, insbesondere „Mobbing“ oder sexuelle Belästigung, ist zu unterlassen. Bei Verstößen hiergegen drohen dem Täter strafrechtliche Verurteilung und Arbeitsplatzverlust durch Kündigung.

Der nachhaltige und ressourcenschonende Umgang mit der Umwelt ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie der Hochhaus Unternehmen. Informationen über die bestehenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken können im QM-Handbuch des Unternehmens nachgelesen werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Richtlinien zum eigenen sowie zum Schutz der Umwelt einzuhalten.

2.3. Vertraulichkeit

Unternehmensinformationen werden von sämtlichen Mitarbeitern stets vertraulich behandelt. Hierunter fallen insbesondere alle Finanzdaten, Korrespondenzen, Verträge, Vereinbarungen, technische Daten, Strategiepapiere, etc. unabhängig von Form und Medium.

Ausdrücklich als „vertraulich“ gekennzeichnete Unternehmensinformationen sind besonders sorgfältig zu behandeln und aufzubewahren.

3. Einhaltung der Compliance-Richtlinie

Diese Compliance-Richtlinie wird an die Mitarbeiter ausgehändigt, welche durch die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung ihre Bereitschaft und ihren Willen zur Einhaltung der Grundsätze dokumentieren.

Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie und/oder gegen gesetzliche Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und rechtlichen Maßnahmen ergriffen, um – ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen – künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Je nach Schwere des Verstoßes kann dies auch zu arbeitsrechtlichen Sanktionen, bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses führen.

Kontrollmaßnahmen sind die Grundlage des Erfolgs organisatorischer Grundsätze. Aus diesem Grund werden angemessene Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen durchgeführt.

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF



Qualitätspolitik

Die Qualität der ausgelieferten und in den Verkehr gebrachten Waren muss den Wünschen unserer Kunden entsprechen; sie stimmt mit den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen und Normen überein. Bei allen Abläufen streben wir das Vermeiden von Fehlern an, damit die Behebung von Fehlern erst gar nicht notwendig wird.

Kundenorientierung

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden ist unser Bestreben die Kundenwünsche zu erfüllen. Eine offene und ehrliche Kommunikation mit dem Kunden ist und wichtig. Wir möchten langfristige Geschäfts- und Kundenbeziehungen aufbauen und streben eine Zufriedenheit aller Partner in der Lieferkette an.

Produktanforderungen, Sicherheit, Qualität, Legalität und Authentizität

Die angestrebte Produktqualität wird durch verbindliche Spezifikationen und einschlägige Normen definiert. Soweit potenzielle Risiken identifiziert werden, erfolgen geeignete Analysen gemäß einem risikoorientierten Prüfplan. Sofern keine spezifischen Vorgaben bestehen, gelten die allgemein anerkannten technischen Normen sowie die üblichen Handelsklassen.

Produktanforderungen von uns und unseren Kunden werden den Lieferanten unverzüglich und transparent kommuniziert. Wir pflegen einen engen, partnerschaftlichen Austausch mit unseren Lieferanten und bewerten diese regelmäßig.

Ethische Verantwortung

Wir verpflichten uns zu ethisch verantwortungsvollem Handeln entlang der gesamten Lieferkette und fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern. Die Bestätigung unserer Lieferanten und Erzeuger nach GRASP oder QS FIAS ist für uns selbstverständlich.

Nachhaltigkeit

In unserm Managementsystem verankern wir ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung, da Langlebigkeit und Ressourcenschonung wichtig für uns ist.

Die Zertifizierungen unserer Lieferanten und Erzeuger nach QS-GAP, FIN und weiteren von den Kunden geforderten Standards garantieren einen schonenden Einsatz von Ressourcen.

Produktsicherheitskultur (PSK)- Lebensmittelsicherheitskultur (LMSK)

Wir sind kontinuierlich bestrebt, die Produktsicherheit zu verbessern. Mit Hilfe regelmäßiger Qualifizierungen der Mitarbeiter und einer offenen Kommunikation fördern wir die Verbesserung der Produktsicherheit auf allen Ebenen.

Mit freundlichen Grüßen

Björn Hochhaus

Qualitätsziele

Siehe FB 1.01.03 für das Jahr 2026

Bewertung der QA-Ziele siehe MM Bewertung/ Review

Verantwortliche

Für die Durchführung sowie die Vor- und Nachbereitung ist der/die QMB verantwortlich in Zusammenarbeit mit externen Beratern (F&P).

Die Aktualisierung erfolgt durch den/die QMB in Zusammenarbeit mit externen Beratern (F&P).
Risiko- Mgmt. Team (Verifizierung des MM Systems inkl. Aller GFAs und Risikobewertungen)

Aktualisiert am: 08.01.26	QM- Handbuch	Freigegeben am: 30.01.26
Durch: US. Handermann/ext. Beraterin		Durch: C. Warfaly/ Ass.d.GF