



Ethik-Charta



Das Beste aus der Natur. Das Beste für die Natur

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1 Verhalten am Markt	5
1.1 Langfristige Erfolgsorientierung	5
1.2 Qualitätsmanagement	5
1.3 Verhalten gegenüber Kunden	6
1.4 Verhalten gegenüber Lieferanten	6
1.5 Verhalten gegenüber Konkurrenten	7
1.6 Innovations- und Wachstumsorientierung	8
1.7 Beteiligungen an fremden Unternehmen	8
2 Verhalten gegenüber Mitarbeitern	9
2.1 Unternehmensinterne Kommunikation	9
2.2 Zielvereinbarungen mit Führungskräften	10
2.3 Mitarbeiterauswahl	10
2.4 Aus- und Weiterbildung	11
2.5 Auswahl und Entwicklung von Führungskräften	11
2.6 Mitarbeiterbeurteilung	12
2.7 Führungskräftebeurteilung	13
2.8 Mitarbeiterentlohnung	13
2.9 Entlassungen	14
2.10 Entlassungsmethoden	14
2.11 Arbeitszeit und Familie	15
2.12 Vorschlagswesen	16
2.13 Arbeitssicherheit	16
2.14 Interessenvertretung der Mitarbeiter	17

3	Verhalten der Mitarbeiter	18
3.1	Gesprächskultur	18
3.2	Ehrgeiz und Rücksichtnahme	18
3.3	Loyalität zum Unternehmen	19
3.4	Bestechlichkeit	20
3.5	Organisationseinordnung	20
3.6	Unternehmergeist der Mitarbeiter	21
3.7	Zeit- und Kostenmanagement	21
3.8	Informationsaustausch	22
3.9	Know-how-Weitergabe	23
3.10	Gesellschaftliche Haltung der Mitarbeiter	23
4	Verhalten gegenüber Staat und Gesellschaft	24
4.1	Erfüllung staatlicher Auflagen	24
4.2	Verhalten gegenüber Behörden	25
4.3	Gesellschaftliches Engagement	26
5	Verhalten in der Umwelt	26
5.1	Umweltschutz	26
5.2	Weiterentwicklung des Umweltschutzes	27
5.3	Umweltschutz als ordnungspolitische Aufgabe	28

1 Verhalten am Markt

1.1 *Langfristige Erfolgsorientierung*

Regel: Alles Handeln bei Hipp ist stets auf die langfristige Erfolgserzielung auszurichten. Zu diesem Zweck sind auch kurzfristige Schlechterstellungen in Kauf zu nehmen.

Grund: Kurzfristige Erfolgsorientierung oder Ausrichtung an anderen Zielen kann nicht im Sinne des Unternehmens Hipp liegen, denn damit würde der langfristige Bestand dauerhaft in Gefahr gebracht, wenn Chancen und Bedrohungen der weiteren Zukunft übersehen oder ignoriert würden. Erst durch die langfristige Orientierung ist eine erfolgsorientierte Planung der Unternehmensentwicklung möglich.

Folge: Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte, die nicht ständig das langfristige Wohl des Unternehmens im Auge haben, sind nicht die richtigen Mitarbeiter für Hipp und erst recht nicht geeignet, Führungspositionen zu übernehmen.

1.2 *Qualitätsmanagement*

Regel: Qualitätsmanagement ist die gelebte Philosophie aller Leistungsaktivitäten bei Hipp. Sowohl die Einhaltung der existierenden Regeln des QM-Handbuchs wie auch die aktive und bewusste Weiterentwicklung und Verbesserung von Maßnahmen des Qualitätsmanagements sind permanente Aufgaben aller Mitarbeiter.

Grund: Auf die Qualität der Gesamtleistung, die sich aus den Teilleistungen jedes Einzelnen zusammensetzt, ist das Image von Hipp am Markt gegründet. Dies ist das Wettbewerbsmerkmal, das von den Kunden und Endverbrauchern in hohem Maße honoriert wird. Die Umsetzung des Qualitätsmanagements muss daher bei Hipp höchste Priorität genießen. Qualitätsmanagement ist dabei nicht mit der Umsetzung und Aufrechterhaltung von Maßnahmen abgetan, sondern im Rahmen von Forschung, Entwicklung und Erfahrungszuwachs müssen die Maßnahmen den sich wandelnden Bedingungen fortlaufend angepasst werden, damit dieser Wettbewerbsvorteil am Markt auch langfristig erhalten bleibt.

Folge: Die Befolgung der Vorschriften des Qualitätsmanagements ist ein wichtiges Element der Mitarbeiterbeurteilung. Fehlverhalten schlägt sich bei der Entwicklung des Mitarbeiters negativ nieder. Verbesserungsvorschläge im Rahmen des Qualitätsmanagements sind hingegen als wertvoller Beitrag zum Erfolg des Unternehmens positiv zu bewerten.

1.3 Verhalten gegenüber Kunden

Regel: Kunden von Hipp als Partner am Markt können sich darauf verlassen, dass Hipp sich an die Spielregeln des jeweiligen Marktes hält und unlautere Methoden zur Vorteilserlangung nicht Stil des Hauses sind. Hipp achtet darauf, dass Vertrauen mit Vertrauen und Entgegenkommen mit entsprechender Anerkennung honoriert wird. Ist aber eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht möglich oder gewünscht, müssen die Marktpartner mit angepasstem Verhalten von Hipps Seite rechnen.

Grund: Hipp ist ein Unternehmen, das nicht kurzfristig auf die Erzielung von kurzfristigen Gewinnen aus ist, sondern langfristig so erfolgreich wie möglich sein will. Dazu aber ist eine langfristig vertrauensvolle, auf beiderseitigen Vorteil achtende Zusammenarbeit mit den Kunden eine notwendige Voraussetzung.

Folge: Von Hipp-Mitarbeitern, die mit Kunden in Kontakt stehen, wird erwartet, dass sie mit Ausrichtung auf den langfristigen Erfolg ihres Unternehmens alles Mögliche zum Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Hipp und den Kunden tun. Ihr diesbezüglicher Erfolg ist in der Mitarbeiterbeurteilung präzise zu erfassen.

1.4 Verhalten gegenüber Lieferanten

Regel: Hipp ist interessiert an fairen Beziehungen zu seinen Lieferanten, die auf Leistung und Gegenleistung beruhen. Treue wird dabei mit Vertrauen und Sonderleistung mit entsprechendem Entgegenkommen honoriert. Die Leistungsfähigkeit der Lieferanten wird laufend durch ein Bewertungsverfahren überwacht.

Grund: Aufgrund seiner Qualitätsstrategie ist Hipp darauf angewiesen, von seinen Lieferanten mit der erwarteten hohen Qualität beliefert zu werden. Dies bedeutet für sie eine kostenintensive Konzentration auf Spezialanforderungen. Nur in einer Vertrauensbeziehung, die langfristig angelegt ist, können beide Partner vor Ausbeutung sicher sein. Mit der gleichen Integrität, mit der Hipp von seinen Lieferanten behandelt wird, wird auch Hipp daher mit ihnen umgehen.

Folge: Die Hipp-Einkäufer sind angehalten, mit den Lieferanten ein partnerschaftliches Verhältnis aufzubauen und zu unterhalten, in dem die geforderte Qualität der Beschaffungsmaterialien mit einem Höchstmaß an Sicherheit und Wirtschaftlichkeit entsteht. Der Erfolg dieser Bemühungen ist in der Mitarbeiterbeurteilung zu erfassen.

1.5 Verhalten gegenüber Konkurrenten

Regel: Die Beziehung von Hipp zu seinen Konkurrenten ist von Gegenseitigkeit geprägt. Die gesetzlich vorgegebene Wettbewerbsordnung ist der Rahmen, in dem sich dieses Verhalten abspielt. Führt friedliche und im Rahmen des Kartellgesetzes legale Zusammenarbeit mit Konkurrenten langfristig zum besten Ergebnis, so wird sie gesucht, ist die Zusammenarbeit aber nicht möglich oder nicht gewollt, wird adäquat reagiert.

Grund: Die Regeln des Wettbewerbs hat nicht Hipp für sich eingeführt, sondern sie sind zum Wohlergehen aller in der Gesellschaft eingeführt worden. Wettbewerb beflügelt nämlich in jeder Branche die Entwicklung neuer Produkte und nützt damit vor allem dem Endverbraucher – daher befürwortet Hipp ihn. Der Wettbewerb setzt damit aber auch die Bedingungen des Handelns und schränkt Handlungsmöglichkeiten ein.

Folge: Da der Wettbewerb unter Konkurrenten zum Wohlergehen aller beiträgt, ist Hipp verpflichtet, sich daran zu halten. Dies legitimiert den immerwährenden Versuch, die Konkurrenten mit legalen und fairen Mitteln zu übertreffen und lässt Hipp ein langfristig wettbewerbsgerechtes Verhalten von seinen Mitarbeitern erwarten.

1.6 *Innovations- und Wachstumsorientierung*

Regel: Bei Hipp werden Innovationen und Wachstum in einem wirtschaftlich vernünftigen Rahmen nach Kräften gefördert. Innovationen tätigen heißt, neue Produkte auf alten und neuen Märkten zu etablieren, Ideen für Innovation und Wachstum zu produzieren, ist eine dauernde und wichtige Aufgabe von Hipp.

Grund: Ein Unternehmen, das sich nur auf am Markt errungenen Meriten ausruht, läuft langfristig Gefahr, durch Konkurrenten vom Markt verdrängt zu werden, wenn diese den Bedürfnissen der Kunden durch vorteilhaftere Angebote besser gerecht werden können. Einen großen Rückstand wieder aufzuholen ist aus eigenen Kräften oft nicht mehr möglich. Dem muss durch Pioniertätigkeit oder zumindest aktivem Schritthalten mit der Konkurrenz gegengesteuert werden.

Folge: Innovationsverhinderndes oder -hemmendes Verhalten ist bei Hipp nicht erwünscht. Innovative Ideen selbst und die Förderung und Umsetzung von Innovationen hingegen sind als wertvoller Beitrag zum Unternehmenserfolg zu bewerten und zeichnen besonders wertvolle Mitarbeiter von Hipp aus.

1.7 *Beteiligungen an fremden Unternehmen*

Regel: Beteiligungen von Hipp an und Aktienbesitz von fremden Unternehmen, in deren Geschäftsführung Hipp keine Eingriffsmöglichkeiten hat, sind nur dann zulässig, wenn diese Unternehmen nicht offenbar den Zielen und Einstellungen von Hipp widersprechen. Von diesem Grundsatz darf nur dann abgewichen werden, wenn eine geringe Beteiligung für den Erfolg des Hipp-Kerngeschäfts eine wichtige Bedeutung hat.

Grund: Grundsätzlich sollten nur solche Beteiligungen und Aktien gehalten werden, die das Image von Hipp nicht belasten. Eine Beteiligung an einem Unternehmen, das hohe Gewinne erzielt, allen gesetzlichen Erfordernissen nachkommt und nicht gegen Grundeinstellungen von Hipp verstößt, widerspricht dieser Regel nicht, solange das Image von Hipp darunter nicht leidet. Legitim ist es

schließlich auch, sich über eine geringe Beteiligung legal Informationen über andere Unternehmen zu beschaffen – auch über solche, mit deren Geschäftsgebaren Hipp grundsätzlich nicht einverstanden ist.

Folge: Jede Fremdbeteiligung ist jährlich auf ihr Imageschädigungspotential oder auf ihren Informationsbeschaffungswert zu überprüfen. Ist das Imageschädigungspotential zu groß und/oder bietet sie keine Informationen mehr, ist sie abzustoßen.

2 Verhalten gegenüber Mitarbeitern

2.1 Unternehmensinterne Kommunikation

Regel: Die Mitarbeiter des Hauses Hipp sind, soweit wie für ihren Aufgabenbereich nötig und möglich, über alle relevanten Informationen im und über das Unternehmen, d. h. Ziele, Strategien und Veränderungen, auf dem Laufenden zu halten. Der jeweils Vorgesetzte übernimmt diese Aufgabe.

Grund: Es ist wichtig, seine Mitarbeiter möglichst weitgehend zu informieren. Je höher der Informationsgrad des Einzelnen ist, desto besser kann er sich mit seinem Unternehmen identifizieren, und je weiter Informationen gestreut sind, desto mehr Mitarbeiter können zu Problemlösungen beitragen. Dass allerdings nicht alles sofort bekannt gegeben werden kann, versteht sich von selbst, und so sollte für die langfristige Erfolgsorientierung ein auf die Mitarbeiter vertrauendes Abwägen des optimalen Informationsgrades und -zeitpunkts die Grundhaltung bilden.

Folge: Eine korrekte und motivierende Information der Mitarbeiter ist Aufgabe der Führungskräfte. Von den Mitarbeitern wird nach Unterschrift der Geheimhaltungserklärung natürlich erwartet, ihre Informationen vertraulich zu behandeln. Zuwiderhandlungen werden bei Mitarbeitern und Vorgesetzten negativ beurteilt und ziehen in schwer wiegenden Fällen rechtliche Schritte nach sich.

2.2 *Zielvereinbarungen mit Führungskräften*

Regel: Mit jeder Führungskraft ist im Anschluss an das Beurteilungsgespräch eine Zielvereinbarung bezüglich der Ziele für die nächste Beurteilungsperiode abzuschließen. In der Vereinbarung wird festgelegt, was die Führungskraft in der kommenden Periode leisten soll, von welchen Prämissen dabei ausgegangen wird, und welche Veränderungen berücksichtigt werden müssen.

Grund: Die Festlegung auf bestimmte Ziele ermöglicht es der Führungskraft, sich für die Erledigung der anvertrauten Aufgaben zu motivieren. Damit ist eine engere Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen zu erreichen. Dies gilt, so lange das Ziel nicht durch vorhersehbare Nichterreichbarkeit den gegenteiligen Effekt hat. Außerdem unterstützt die Möglichkeit, langfristig planen zu können, zusätzlich den Prozess der Ausrichtung auf einen langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Folge: Von seinen Führungskräften erwartet Hipp, dass sie sich auf anspruchsvolle, aber erreichbare Ziele festlegen lassen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie an der Formulierung und Festlegung dieser Ziele mitwirken und sie tatkräftig umsetzen. Die Zielerreichung spielt eine wichtige Rolle bei der Mitarbeiterbeurteilung.

2.3 *Mitarbeiterauswahl*

Regel: Mitarbeiter der Firma Hipp werden im Rahmen des gesetzlich Zulässigen nach langfristigen Effizienzkriterien ausgewählt. Wenn über die Eignung des Mitarbeiters entschieden wird, spielen soziale Kompetenzen und die im für den Mitarbeiter vorgesehenen Einsatzbereich bereits vorhandenen sowie die zukünftig erschließbaren Leistungspotentiale eine große Rolle.

Grund: Ohne das Mitwirken und die Leistung der Mitarbeiter kann es für Hipp keine Erträge geben. Das Unternehmen kann nur dann langfristig erfolgreich sein, wenn es die richtigen Mitarbeiter hat – für heute heißt das leistungswillige und -fähige, für morgen lernwillige und -fähige Mitarbeiter. Bei der Mitarbeiterauswahl muss man

daher auf heute nutzbare Leistungspotentiale ebenso achten wie auf zukünftig entwickelbare.

Folge: Die Mitarbeiterauswahl ist eine zentrale Aufgabe von Führungskräften. Hipp erwartet von ihnen einen erfolgsorientierten, umsichtigen und gesetzeskonformen Umgang mit dieser Aufgabe. In der Beurteilung von Führungskräften nimmt die Mitarbeiterauswahl einen wichtigen Platz ein, da sie damit über einen wichtigen Teil der zukünftigen Entwicklung des Unternehmens entscheiden.

2.4 *Aus- und Weiterbildung*

Regel: Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte von Hipp ist zielorientiert darauf auszurichten, dass sie immer auf dem neuesten Stand des notwendigen Wissens in ihrem Aufgabengebiet sein können. Dies erfordert eine Analyse der Neuerungen und eine langfristige Planung der zukünftig notwendigen Qualifikationen und Weiterbildungsmaßnahmen.

Grund: Der Ausbildungsstand der Mitarbeiter ist eine entscheidende Voraussetzung, um im Wettbewerb bestehen zu können. Nur eine gut und zeitgemäß ausgebildete Mannschaft hat im dynamischen Wirtschaftsleben eine Chance, sich durchzusetzen. Die Veränderungen, denen ein Unternehmen heute ausgesetzt ist, nehmen an Zahl, Umfang und Komplexität gewaltig zu und machen eine zielgerichtete Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern unabdingbar.

Folge: Wer nicht lernwillig ist oder für sich und seine Mitarbeiter die Notwendigkeit zur Weiterbildung nicht sehen kann oder will, muss sich bewusst sein, eine wesentliche Voraussetzung seines Arbeitsplatzes bei Hipp nicht zu erfüllen. Dies geht in seine Beurteilung negativ ein und disqualifiziert für jede Führungsposition.

2.5 *Auswahl und Entwicklung von Führungskräften*

Regel: Bei Auswahl und Entwicklung von Führungskräften ist darauf zu achten, dass sie folgende Qualifikationen aufweisen bzw. erlernen: Fürsorge für ihre Mitarbeiter; Gerechtigkeitsinn; Einfühlungsvermögen; Fähigkeit, Information so zu vermitteln, dass sie verstan-

den wird; Fähigkeit, bei Mitarbeitern vorhandene Motivation freizusetzen; Fähigkeit, klare, vom Mitarbeiter akzeptierte Ziele zu vermitteln und Bereitschaft, Verantwortung an Mitarbeiter zu delegieren. Zudem gehören aber auch Fähigkeit und Bereitschaft, selbst kompetente Nachwuchsführungskräfte zu entwickeln und zu fördern, zu den Qualifikationen, die eine Führungskraft mitzubringen hat.

Grund: Obwohl es eine Vielzahl von unterschiedlichen, fachlichen Gründen für die Eignung zur Führungskraft gibt, sind die oben aufgeführten Qualifikationen als allgemeine Voraussetzung für die erfolgreiche Führung von Mitarbeitern anzusehen. Soweit dies im Auswahl- und Entwicklungsprozess möglich ist, sollten sie daher eruiert werden und bei erkanntem Nichtvorhandensein zum Anlass für weitere Fortbildung oder Nichteinstellung bzw. -beförderung herangezogen werden. Fachliche Gründe allein dürfen nicht den Ausschlag zur Besetzung von Führungspositionen geben.

Folge: Es ist eine der entscheidenden Aufgaben einer leitenden Führungskraft, die richtigen Führungskräfte einzusetzen, an die dann auch Entscheidungskompetenzen delegiert werden können. Auswahl und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften spielt daher bei ihrer Beurteilung eine maßgebliche Rolle.

2.6 *Mitarbeiterbeurteilung*

Regel: Einmal im Jahr ist jeder Mitarbeiter von seinem Vorgesetzten zu beurteilen. In der Beurteilung sind alle für das Unternehmen relevanten Entwicklungen, Erkenntnisse und Ereignisse bezüglich des Mitarbeiters in einem Umfang zu erfassen, der eine umfassende Einschätzung des Beurteilten ermöglicht. Dieses Bild ist Grundlage für die Planung der Entwicklung des Mitarbeiters bei Hipp.

Grund: Eine Beurteilung seiner Mitarbeiter ist für jedes Unternehmen wichtig, um ihre individuellen Eigenheiten kennen zu lernen und möglichst optimal zu nutzen, denn sie zwingt den Vorgesetzten dazu, sich intensiv mit seinen Mitarbeitern zu befassen. Auf diese Weise gelingt es ihm auch, Weiterbildungsbedarf zu erkennen oder

frühzeitig festzustellen, dass ein bestimmter Mitarbeiter nicht auf seine Stelle passt. Eine langfristige Erfolgsorientierung setzt eine solche Mitarbeiterbeurteilung schon allein im Hinblick auf Personalentwicklungsmaßnahmen zwingend voraus.

Folge: Die Führung eines konstruktiven Beurteilungsgesprächs wird von Vorgesetzten und Mitarbeitern erwartet. Daraus ergibt sich für Führungspositionen, dass sie korrekt und gerecht beurteilen können müssen.

2.7 *Führungskräftebeurteilung*

Regel: Jede Führungskraft ist mindestens alle zwei Jahre von ihren Mitarbeitern anonym zu beurteilen. In der Beurteilung sind alle für das Unternehmen relevanten Leistungen, Entwicklungen, Erkenntnisse und Ereignisse insbesondere bezüglich des Führungsverhaltens der Führungskraft in einem Umfang zu erfassen, der ein umfassendes Bild des Beurteilten eröffnet. Die Beurteilungsergebnisse müssen bei der nächsten Mitarbeiterbeurteilung der Führungskraft vom jeweiligen Vorgesetzten thematisiert werden.

Grund: Eine Beurteilung von Führungskräften ist für Unternehmen und Führungskräfte von Vorteil. Es ermöglicht den Führungskräften, sich selbst ein Bild über die Resonanz ihrer Leistung bei ihren Mitarbeitern zu machen und zu erkennen, wo sie sich verbessern können und fördert damit den langfristigen Unternehmenserfolg.

Folge: Organisation und Durchführung einer Führungskräftebeurteilung wird von Führungskräften erwartet. Dabei wird davon ausgegangen, dass sie die Anonymität ihrer Beurteiler gewährleisten und konstruktiv mit der erfahrenen Kritik umgehen.

2.8 *Mitarbeiterentlohnung*

Regel: Die Entlohnung der Mitarbeiter bei Hipp ist gerecht und angemessen zu gestalten. Jeder Mitarbeiter soll die Entlohnung erhalten, die seiner Leistung entspricht. Dies ist offen im Rahmen des Beurteilungsgesprächs zu erörtern und in Abstimmung mit der Personalabteilung festzulegen.

Grund: Eine leistungsgerechte Entlohnung, die sich natürlich auch am Arbeitsmarkt orientiert, ist Grundvoraussetzung für zufriedene Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter muss das Gefühl haben, dass seine Leistung absolut und relativ gebührend honoriert wird. Ist dem nicht so, wird er zum langfristigen Nachteil von Hipp nicht mehr bereit sein, vollen Einsatz für das Unternehmen zu erbringen.

Folge: Der Lohngerechtigkeit im Sinne einer leistungsgerechten Entlohnung ist von Führungskräften unbedingt Folge zu leisten. Anträge auf Lohnerhöhung sind daher mittels eines Quervergleichs mit vergleichbaren Stellen unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung ernsthaft zu prüfen.

2.9 Entlassungen

Regel: Entlassungen werden bei Hipp, soweit möglich, vermieden. Sie werden nur dann vorgenommen, wenn alle anderen Wege der Problemlösung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern wie z.B. Kurzarbeit, Versetzung, Umschulung, Disziplinarmaßnahmen, Therapie etc. nicht (mehr) in Betracht kommen.

Grund: Entlassungen können den betroffenen Mitarbeiter in schwer wiegende finanzielle und familiäre Probleme stürzen. Deshalb kann sich das Betriebsklima durch die dauernde Gefahr einer unerwarteten Kündigung bei den Mitarbeitern schnell verschlechtern. Außerdem entstehen dem Unternehmen erhebliche Kosten, wenn häufig neue Mitarbeiter eingeführt und angelernt werden müssen.

Folge: Der Umgang mit Entlassungen ist von Führungskräften mit höchster Feingefühligkeit zu handhaben. Weder dürfen zu viele Mitarbeiter eingestellt werden, da dies Entlassungen nach sich ziehen muss, noch sollte mit Entlassungen aus kurzfristigen Motiven leichtfertig umgegangen werden. Insbesondere bei geplanten Rationalisierungsmaßnahmen sind durch die rechtzeitige Befristung von Neueinstellungen spätere Entlassungen zu vermeiden.

2.10 Entlassungsmethoden

Regel: Ist eine Entlassung unvermeidbar, wird bei Hipp stets versucht, die Abwicklung für den Betroffenen möglichst sozial verträglich zu

gestalten. Das bedeutet, dass Hipp sich verpflichtet fühlt, seinen zu entlassenden Mitarbeitern bei ihrer Neuorientierung in möglichst umfangreichem Rahmen hilfreich zur Seite zu stehen.

Grund: Eine Entlassung ist für keinen angenehm. Der Mitarbeiter, der für uns tätig war, aber auch jeder verbleibende Mitarbeiter sollte gerade hier erkennen, dass Hipp seine Würde als Mensch achtet und auch jetzt noch eine soziale Verantwortung für ihn übernimmt. Dies strahlt ein positives Licht auf verbleibende Mitarbeiter und zukünftige Bewerber ab.

Folge: Bei jeder Entlassung ist für den einzelnen Mitarbeiter die Vorgehensweise festzulegen. Dazu gehört eine Beratung über die finanziellen Möglichkeiten in der Zeit nach dem Ausscheiden und das Ausschöpfen der legalen Gestaltungsspielräume zur Vermeidung von Nachteilen.

2.11 Arbeitszeit und Familie

Regel: Hipp ist bestrebt, die Familie zu fördern und den familiären Belangen der Mitarbeiter soweit als möglich Rechnung zu tragen. Bei den Arbeitszeiten sollen daher die betrieblichen Anforderungen mit den persönlichen Belangen über flexible Arbeitszeitregelungen möglichst optimal in Einklang gebracht werden. Die Familie und Anforderungen der Kindererziehung sind dabei besonders zu berücksichtigen, damit die Eltern ihre Kinder selbst erziehen können und nicht in fremde Hände geben müssen.

Grund: Um langfristig erfolgreich sein zu können, braucht Hipp Mitarbeiter, die gesund sind und in einem gesunden sozialen Umfeld leben. Deshalb müssen sie Erholungsphasen bekommen sowie zeitlich die Möglichkeit erhalten, auch ihr privates Umfeld - vor allem die Familie – aktiv zu gestalten. Hipp legt daher besonderen Wert darauf, dass seine Mitarbeiter ihr Privatleben familiengerecht einrichten können. Ein freier Sonntag ist für Hipp in diesem Zusammenhang besonders wertvoll. Ebenso ist eine reibungslose Abwicklung von Erziehungsurlaub und Wiedereingliederung zu gewährleisten.

Folge: Hipp erwartet von seinen Führungskräften, dass sie in der Arbeitszeitgestaltung individuell auf die familiären Belange der Mitarbeiter eingehen, sei es durch Angebote von Teilzeitarbeit, wo möglich, sei es bei der Einteilung in Schichten oder bei der Gewährung des Jahresurlaubs. Sonderarbeiten wie EDV-Systemumstellungen, Sonderschichten etc. sind nach Möglichkeit am Samstag, nicht am Sonntag durchzuführen. Das Eingehen auf Familien-Belange der Mitarbeiter findet als Kriterium bei der Führungskräftebeurteilung Berücksichtigung.

2.12 *Vorschlagswesen*

Regel: Vorschläge der Mitarbeiter zur Verbesserung der Abläufe im Unternehmen, vor allem aber zum Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Ethik-Management und zum Arbeitsschutz, sind ein wertvoller Beitrag zum Unternehmenserfolg und deshalb zu fördern, angemessen anzuerkennen und zu honorieren.

Grund: Bei jeder Tätigkeit im Unternehmen ist davon auszugehen, dass derjenige, der die Tätigkeit ausübt, einen tiefen Einblick in die Ausführung hat. Kein Unternehmen sollte es sich daher leisten, sich nicht um die Ideen derer zu kümmern, die diese Einblicke haben. Von hier können beste Ideen bezüglich der Verfahren, des Qualitätsmanagements, des Umweltschutzes und der Arbeitssicherheit kommen.

Folge: Jeder Verbesserungsvorschlag ist von den für den Bereich Verantwortlichen genauestens auf seine Wirtschaftlichkeit zu prüfen. Ist diese gegeben, ist der Vorschlag mit Kreativität umzusetzen. In der Beurteilung von Führungskräften ist die Förderung und erfolgreiche Umsetzung von Mitarbeitervorschlägen als ein wichtiges Indiz ihrer Führungskompetenz zu bewerten.

2.13 *Arbeitssicherheit*

Regel: Der Sicherheit von Mitarbeitern, Produkten und Einrichtungen misst Hipp hohe Priorität bei. Hipp verpflichtet sich daher, alle

Maßnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind, um die Sicherheit von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen zu gewährleisten. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, in Eigenverantwortung bei jeder Handlung den Aspekten der Sicherheit für sich und seine Mitmenschen Rechnung zu tragen. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Lieferanten und Mitarbeitern von Fremdfirmen.

Grund: Sicherheitsdenken beruht auf der Einsicht, dass jeder Unfall oder Störfall vermeidbar ist und höhere Leistungsbereitschaft nur in Kombination mit verbesserter Sicherheit erwartet werden kann. Zur Absicherung der Mitarbeiter gegen Unfälle gehört im Hause Hipp auch, dass sie nach einem trotzdem möglichen Unfall durch eine von Hipp finanzierte Unfallversicherung unterstützt werden.

Folge: Neben der Einhaltung von Vorschriften und Maßnahmen ist jeder angesprochen, durch seine Haltung und seinen persönlichen Einsatz zur Risikominderung beizutragen. Sicherheit ist ein permanenter Prozess, eine täglich wiederkehrende Herausforderung, der sich jeder stellen muss. Es liegt im Interesse aller, eine offene Kommunikation über Risiken zu führen. Verantwortliche Vorgesetzte und Fachkräfte werden bei der Mitarbeiterbeurteilung diesbezüglich begutachtet.

2.14 Interessenvertretung der Mitarbeiter

Regel: Der Interessenvertretung der Mitarbeiter durch den Betriebsrat steht Hipp grundsätzlich positiv gegenüber und geht auf dessen Anregungen zum Vorteil von Unternehmen und Mitarbeitern gerne ein. Wird der Betriebsrat aber als Forum außerbetrieblicher oder gar politischer Interessen benutzt, belastet dies eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Grund: Anregungen zur Verbesserung der Unternehmenssituation, insbesondere zum Vorteil der Mitarbeiter, sind ganz im Sinne von Hipp. Das erhöht die Bindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen,

solange der langfristige Erfolg des Unternehmens dadurch unterstützt wird. Problematisch sind aber auf diesem Wege herangetragene Interessen, die mit dem Unternehmen nicht in direktem Zusammenhang stehen. Gegen diese muss Hipp sich auch im langfristigen Interesse der Mitarbeiter zur Wehr setzen.

Folge: Alle Führungskräfte sind dazu angehalten, sich kooperativ mit dem Betriebsrat zu verhalten und dabei immer die Interessen des Unternehmens im Auge zu behalten.

3 Verhalten der Mitarbeiter

3.1 Gesprächskultur

Regel: Im zwischenmenschlichen Miteinander bei Hipp ist darauf zu achten, dass in Achtung vor dem anderen und mit Formen der Höflichkeit miteinander und übereinander gesprochen wird. Inhaltlich muss und darf gestritten werden, dies ist aber von allen von einer persönlichen Ebene zu unterscheiden.

Grund: Die Form des Umgangs in einem Unternehmen wird maßgeblich von der Art der unternehmensinternen Sprache geprägt. Für ein langfristig gelingendes Miteinander sind ein Umgangston, der die Würde des Menschen im Gegenüber anerkennt und achtet, und ein familiäres Betriebsklima Grundvoraussetzung. Zusätzlich bedarf es aber auch einer bewusst sachlich gehaltenen Art der Auseinandersetzung, die für Kritik offen ist, um langfristig erfolgreich sein zu können.

Folge: Hipp erwartet von seinen Mitarbeitern einen menschenwürdigen Umgangston miteinander und übereinander sowie die Fähigkeit, sich mit Kritik positiv auseinander setzen zu können. Dies ist ein entscheidender Bestandteil der Beurteilung der sozialen Kompetenz der Mitarbeiter.

3.2 Ehrgeiz und Rücksichtnahme

Regel: Ein reibungsloses Zusammenarbeiten erfordert einerseits Interesse, Verständnis und Rücksichtnahme für die Belange und den Arbeitsbe-

reich des anderen, andererseits verbietet es Kompetenzgerangel sowie rücksichtsloses und intrigantes Verhalten, das egoistisches Macht- und Geldstreben über die Interessen des Unternehmens stellt.

Grund: Ein gesunder, maßvoller Ehrgeiz des Einzelnen, der sich in hohem Engagement äußert, ist wichtig und bringt das Unternehmen als Ganzes voran. Übereifer aber, intrigantes Verhalten, Anschwärzen von Kollegen durch Hervorheben von tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlern bringen, wenn sie nicht als solche erkannt werden, eine für das Unternehmen sehr schädliche Eigendynamik hervor: Intriganten werden dann zu Führungskräften, und intrigante Führungskräfte wählen wieder Mitarbeiter mit dem gleichen Handlungsmuster zu Führungskräften aus. Intrigen und gegenseitige Bespitzelung sind jedoch keine Atmosphäre, in der Vertrauen, gesunde Einsatzfreude und Verantwortungsbereitschaft wachsen können.

Folge: Führungskräfte müssen sehr sorgfältig darauf achten, dass sie intrigantes Verhalten erkennen und es niemals unterstützen oder belohnen. Mitarbeitern, die gegen ihren Vorgesetzten intrigieren, um sich an dessen Stelle zu setzen, erweisen sich damit für die Übernahme von Führungsaufgaben als nicht geeignet. Verleumdungen ist nicht nur kein Gehör zu schenken, sondern es ist auch durch geeignete Maßnahmen eine Wiederholung zu verhindern.

3.3 *Loyalität zum Unternehmen*

Regel: Die Mitarbeiter von Hipp haben eine loyale Einstellung zum Unternehmen. Voller Einsatz am Arbeitsplatz und Pflege firmeneigener Sachwerte – dazu zählt auch der rechte Gebrauch von PC und Internet – ist die Grundhaltung für ihre langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit mit Hipp.

Grund: Loyal heißt in diesem Zusammenhang nicht ein Zu-allem-Ja-Sagen, sondern versteht sich als ein konstruktives Handeln im Interesse des Unternehmens. Ohne eine loyale Einstellung der Mitarbeiter zum Unternehmen kann eine Zusammenarbeit langfristig nicht gelingen, denn es ist unmöglich, alle Mitarbeiter dauernd zu kontrollieren.

Folge: Die Unterstützung loyalen Verhaltens und die Sanktionierung illoyalen Verhaltens ist zur Aufrechterhaltung der Loyalität entscheidend, damit der Loyale nicht langfristig Nachteile hat. Illoyalem Verhalten ist daher vom Vorgesetzten entgegenzutreten. So ist zum Beispiel die missbräuchliche Nutzung von PC und Internet zum Privatvergnügen als illoyal zu betrachten und durch die zuständige Führungskraft zu unterbinden.

3.4 *Bestechlichkeit*

Regel: Bestechlichkeit ist bei Hipp streng verboten. Alle persönlichen Zuwendungen von Marktpartnern an Mitarbeiter sind von diesen unverzüglich dem Vorgesetzten anzuzeigen und bei Aufforderung an diesen auszuhändigen.

Grund: Bestechliche Mitarbeiter sind sowohl für Hipp als auch für den Endverbraucher ein Nachteil, da die Produkte nicht mehr nach rein sachlichen Aspekten hergestellt werden. Langfristig wird die Wettbewerbsposition des Unternehmens gefährdet, wenn nicht Qualität und Wirtschaftlichkeit die höchsten Prämissen sind.

Folge: Bestechlichkeit ist daher in jedem Fall eine schwerwiegende Verfehlung und muss zu einer fristlosen Kündigung führen.

3.5 *Organisationseinordnung*

Regel: Die Mitarbeiter von Hipp ordnen sich in Organisation und Hierarchie des Hauses ein. Jeder fügt sich in seine vorkonfigurierte Einheit unter der Leitung seines Vorgesetzten ein und hält sich an alle Entscheidungen, die im Rahmen des vorgesehenen Entscheidungssystems getroffen worden sind. Andererseits sind die Beiträge zu Weiterentwicklung und Verbesserung der Organisation und des Entscheidungssystems Aufgabe eines jeden.

Grund: Um langfristig erfolgreich sein zu können, muss jedes Unternehmen eine Organisation der internen Abläufe vorsehen. Es muss über ein Entscheidungssystem festlegen, welche Entscheidungen von wem wann und wie zu beachten sind. Hierzu gehören insbesondere das Unternehmensleitbild, die Führungsprinzipien, das Ethik-Management und das QM-Handbuch. Um das Unternehmen

auf eine langfristige Erfolgserzielung auszurichten, müssen sich alle Mitarbeiter einerseits in das vorhandene Entscheidungssystem einfügen, andererseits ist jeder aufgerufen, seinen Beitrag für die Weiterentwicklung der Organisation zu leisten, und auch bereit sein, Aufgaben zu übernehmen, die nicht zu ihrem ursprünglichen Zuständigkeitsbereich gehören.

Folge: Hipp erwartet von seinen Mitarbeitern, sich in Organisation und Hierarchie des Hauses einzufügen und einen aktiven Beitrag zur Weiterentwicklung zu leisten. Dies hat auf die Mitarbeiterbeurteilung einen maßgeblichen Einfluss. Destruktiv anpassungsunfähiges oder -unwilliges Verhalten ist hierbei negativ zu bewerten, konstruktives Querdenken hingegen positiv.

3.6 *Unternehmergeist der Mitarbeiter*

Regel: Die Mitarbeiter von Hipp stehen in einem gesunden Verhältnis zu Chance und Risiko. Jeder ist immer bestrebt, neue, Erfolg versprechende Ideen einzubringen und umzusetzen, doch wird dabei nicht fahrlässig mit hohem Risiko gespielt.

Grund: Jedes Unternehmen lebt vom Unternehmergeist seiner Mitarbeiter. In vielen Positionen spielt der Mut, etwas Neues, Ungewisses zu wagen, im Unternehmen eine große Rolle. Draufgängertum hingegen, vor allem mit fremder Leute Geld, ist unerwünscht, da es die langfristige Existenz von Hipp in Frage stellt.

Folge: Hipp erwartet von seinen Mitarbeitern einen gewissenhaften Umgang mit dem Risiko. Führungskräften obliegt es dabei, ihre Mitarbeiter zu vertrauensvollem, eigenverantwortlichem Handeln anzuleiten oder zu steuern, das keine kleinliche Kontrolle benötigt. Dies ist eine wichtige Komponente ihrer Führungskompetenz.

3.7 *Zeit- und Kostenmanagement*

Regel: Zeit ist ein knappes Gut und optimal zu nützen. Dienstreisen sind auf das notwendige Maß zu beschränken, Besprechungen müssen daher in kleinem Rahmen und kurz gehalten werden. Selbstdarstellungen, mit denen anderen kostbare Zeit gestohlen wird, sind zu vermeiden und zu unterbinden.

Grund: Die eigene Zeit und die Zeit anderer zu verschwenden bedeutet, mit den knappen Ressourcen des Unternehmens leichtsinnig umzugehen. Zeitbewusstes Handeln ist die Voraussetzung für kostenbewusstes Handeln. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Zeit ist erforderlich, damit Ziele schnell erreicht und die Kosten gering gehalten werden können.

Folge: In Besprechungen sind lange Beschreibungen der Arbeit, die zu einem gewissen Ergebnis geführt hat, meist unnötig. Präsentationen sollen in möglichst knapper Form die Ergebnisse darstellen. Zeit- und Kostenbewusstsein sind als Kriterien in den verschiedenen Beurteilungssystemen zu berücksichtigen.

3.8 *Informationsaustausch*

Regel: Beim internen E-Mail-Verkehr und internen Telefonaten gilt: So kurz wie möglich. Der Verteiler ist so groß wie nötig, nicht so groß wie möglich zu wählen. Andererseits dürfen wichtige Informationen denjenigen Kollegen, die sie benötigen, nicht vorenthalten werden. E-Mails sollen in Stil und Sprache einfach und sachlich sein. Aggressionen dürfen nicht über E-Mail abgefragt werden.

Grund: Lange Ausführungen in E-Mails erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass sie vom Empfänger, dessen Zeit wertvoll ist, überhaupt nicht gelesen werden. Eine große Flut an zu langen und zu umfangreichen Informationen verstellt den Blick für das Wesentliche und verhindert oder verzögert das für den Augenblick wichtige Tun. Auf der anderen Seite ist das gezielte Vorenthalten von denjenigen Informationen, die der andere für seine Arbeit dringend braucht, als Mobbing einzustufen und wie dieses nicht akzeptabel.

Folge: E-Mails an alle Mitarbeiter dürfen nur von wenigen festgelegten Stellen im Hause und nur zu besonderen Anlässen versandt werden. Kritik ist nicht auf schriftlichem Weg zu äußern, sondern mündlich und in einer Weise, dass der andere es als wohlmeinenden Vorschlag zur Verbesserung des eigenen Arbeitsbereiches verstehen kann. E-Mails, die den anderen vor einem großen Verteiler bloßstellen, sind zu vermeiden bzw. zu untersagen.

3.9 *Know-how-Weitergabe*

Regel: Mitarbeiter von Hipp, die während ihrer Zugehörigkeit zum Unternehmen spezifisch wettbewerbsrelevantes Wissen und Können erworben haben, geben dieses in Form von Anlernen, Einführung und Dokumentation an neue oder andere Mitarbeiter im Unternehmen weiter. Nach außen gilt: Kein Wissen darf abfließen, weder durch Pressebeiträge noch durch prahlerische Selbstdarstellung auf externen Veranstaltungen.

Grund: Langjährige Mitarbeiter sind besonders wertvoll, denn sie erwerben sich über die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit beträchtliche Sachkompetenz und vereinen einzigartiges unternehmensspezifisches Wissen in sich. Wettbewerbsvorteile ergeben sich häufig gerade aus dieser Quelle. Für die langfristig erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens ist es daher wichtig, dieses Wissen weiterzugeben und möglichst in dokumentierter Form vorliegen zu haben. Andererseits ist zur Sicherung der Wettbewerbsvorteile nach außen das Gegenteil unerlässlich. Hier schützen Verschwiegenheit und Vorsicht der Mitarbeiter vor dem Aushorchen von Einzelheiten, was dem Unternehmen in Zukunft schaden kann.

Folge: Hipp erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie im Innenverhältnis ihr für Hipp bedeutendes Spezialwissen in angemessener Form weitergeben: Durch schriftliche Fixierung im QM-Handbuch, durch sonstige schriftliche Fixierung oder durch praktisches Einweisen und Anlernen von Vertretern und Nachfolgern. Im Außenverhältnis ist durch die arbeitsvertragliche Verpflichtung jedes Mitarbeiters die Weitergabe von Spezialwissen zu verhindern. Zuwiderhandlungen schlagen sich bei der Mitarbeiterbeurteilung negativ nieder.

3.10 *Gesellschaftliche Haltung der Mitarbeiter*

Regel: Alle Mitarbeiter von Hipp stehen der aus christlicher Tradition kommenden freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung offen und positiv gegenüber. Sie nehmen aktiv an der Gestaltung der Welt, in der wir leben wollen, teil, indem sie ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen, ohne die Ordnung selbst zu gefährden.

Grund: Um langfristig einen positiven Einfluss auf die Gestaltung der Welt, in der wir leben wollen, zu haben, muss ein Unternehmen sich auf seine Mitarbeiter verlassen können. Diese sollen nicht nur im Unternehmen ein Lippenbekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung abgeben, sondern diese ganzheitlich leben. Dies bezieht sich allerdings nur auf die Grundhaltung, nicht auf jede Einstellung. Mitgliedschaften in allen Konfessionen, Gewerkschaften oder demokratischen Parteien sind legitim, solche in subversiven Organisationen oder Glaubensgemeinschaften und undemokratischen Parteien sind aber nicht tolerierbar.

Folge: Personen, die sich bewusst und nachhaltig in Gruppierungen einbringen, die die freiheitlich-demokratische Gesellschaftsordnung oder die christliche Werteordnung gefährden oder bekämpfen, können nicht als Mitarbeiter bei Hipp arbeiten.

4 Verhalten gegenüber Staat und Gesellschaft

4.1 Erfüllung staatlicher Auflagen

Regel: Hipp erfüllt alle von staatlicher Seite legitimerweise auferlegten Aufgaben. Hipp hält sich hierbei an alle Gesetze und Verordnungen, liest diese aber auf die langfristig günstigste Weise, wenn verschiedene Auslegungsmöglichkeiten vertretbar sind. Wo es wettbewerbsbedingt möglich erscheint – etwa in den Bereichen Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Förderung der Familie – geht Hipp sogar über das von staatlichen Gesetzen Geforderte hinaus.

Grund: Als bewusstes Mitglied einer Gesellschaft, die sich des Staates zur Realisierung langfristiger Vorteile für alle bedient, akzeptiert Hipp die Auflagen des Staates, weil für das Funktionieren des Leistungswettbewerbs in der sozialen Marktwirtschaft sinnvolle Rahmenbedingungen in Form von Gesetzen und Verordnungen eine wichtige Voraussetzung sind.

Folge: Von den Mitarbeitern erwartet Hipp eine konsequente und korrekte Umsetzung aller Auflagen von staatlicher Seite. Dies hat von ihnen aber immer so zu geschehen, dass sie die im Rahmen des Legalen für Hipp langfristig günstigste Form der Erfüllung realisieren. Gleichzeitig ist über Verbände und politische Kontakte auf die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Rückführung innovationsfeindlicher Reglementierungen hinzuwirken. Gelingt dies, ist es als Zeichen herausragender Führungskompetenz zu bewerten.

4.2 *Verhalten gegenüber Behörden*

Regel: Hipp ist auf Kooperation mit staatlichen Behörden eingestellt. Soweit es aus wettbewerblichen Überlegungen möglich ist, soll ihnen gegenüber eine offene Informationspolitik betrieben werden. Die Kooperation soll dabei möglichst über gesetzliche Vorschriften hinausgehen. Gegenüber dem Finanzamt sind einerseits die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, andererseits sind bei strittigen Fragen die Interessen des Unternehmens von den betroffenen Mitarbeitern mit Nachdruck zu vertreten und zu verteidigen.

Grund: Behörden sind staatliche Institutionen, die in der Gesellschaft die Aufgabe wahrnehmen, Bedingungen zu schaffen, die Interaktionen zum langfristigen, gegenseitigen Vorteil aller ermöglichen. Daher ist es für Hipp in zweifacher Hinsicht vorteilhaft, mit ihnen zu kooperieren: Einerseits bietet sich so die Möglichkeit, auf die Gestaltung der Bedingungen Einfluss zu nehmen, und andererseits können die Behörden Hipp in vertrauensvoller Zusammenarbeit bei einer bestmöglichen Umsetzung der Vorgaben beraten. Grundausrichtung unseres Handelns bleibt dabei aber immer die langfristige Interessenlage von Hipp.

Folge: Hipp erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie sich um eine vertrauensvolle Kooperation mit Behörden bemühen, ohne die Interessen von Hipp dabei außer Acht zu lassen. Insbesondere gegenüber dem Finanzamt erwartet Hipp von Mitarbeitern, die bestmögliche, das heißt eine Steuer sparende Ausgestaltung der Arbeitsabläufe, im Rahmen des gesetzlich Möglichen zu organisieren. Soziale

Kompetenz in dieser Hinsicht ist in der Mitarbeiterbeurteilung positiv zu berücksichtigen.

4.3 *Gesellschaftliches Engagement*

Regel: Hipp ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und weiß um die Verpflichtung, sich im Rahmen der eigenen Möglichkeiten dort mit Engagement einzubringen, wo die Rahmenordnung lückenhaft ist oder wichtige Werte wie Schutz des Lebens oder Schutz des Eigentums in Frage stehen.

Grund: Die Rahmenordnung des gesellschaftlichen Lebens war nie und wird nie vollkommen sein – alles andere wäre eine trügerische Illusion. Der Staat kann nicht für alles sorgen. Dort, wo er es dennoch tun will, haben wir den totalen Staat, der für die eigene Lebensgestaltung, den persönlichen Einsatz und für wirtschaftliches Handeln Einzelner keine Freiräume bestehen lässt. Angesichts des allgemeinen Werteverlusts, der durch die Medien mehr und mehr beschleunigt wird, werden die auf dem Naturrecht basierenden Werte zunehmend in die Beliebigkeit von zufälligen politischen Mehrheiten gestellt.

Folge: Hipp erwartet von seinen Mitarbeitern ein Bewusstsein für einsatzbedingte Situationen; Hipp fördert Mitarbeiter, die außerbetrieblich im sozialen Bereich engagiert sind und sichert denen, die einen Familienangehörigen zu pflegen haben, für eine begrenzte Zeit die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes zu. Im Übrigen ist eine ausgewogene Einstellung hier von allen Mitarbeitern gefordert.

5 **Verhalten in der Umwelt**

5.1 *Umweltschutz*

Regel: Umweltschutz bedeutet für Hipp, dass sich alle Mitarbeiter an die vorhandenen unternehmensinternen Umweltleitlinien und -vorschriften halten. Sie gliedern sich dazu ohne Ausnahme in die Organisation des Umweltmanagementsystems ein.

Grund: Umweltschutz ist ein tragender Grundsatz von Hipp. Über die Einstellung zum Umweltschutz definiert sich Hipp als ein Unternehmen, das die Lebensbedingungen der Generationen von morgen gestalten will. Die Zukunft vorteilhaft für die kommenden Generationen zu gestalten, kann sich für uns nicht allein in der Bereitstellung von hochwertigen Nahrungsmitteln für Säuglinge und Kleinkinder erschöpfen, sondern es verpflichtet uns auch dazu, unseren Beitrag zu einer gesunden Umwelt für ihr ganzes Leben zu leisten.

Folge: Jeder Mitarbeiter, der gegen die bei Arbeitsantritt unterschriebene Umwelterklärung verstößt, muss mit Sanktionen und in schwereren Fällen auch mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Insbesondere sind Führungskräfte jederzeit dazu angehalten, auf die korrekte Einhaltung der Vorschriften zu achten und diese allen Mitarbeitern immer wieder ins Gedächtnis zu rufen.

5.2 *Weiterentwicklung des Umweltschutzes*

Regel: Die Umweltziele von Hipp sind im Rahmen der Umweltprogramme mit Bezug auf die Umwelleitlinien fortwährend auf ihre Aktualität und Verbesserungsfähigkeit hin zu überprüfen. Verbesserungsmöglichkeiten und -vorschläge sind genau auf Effektivität sowie Umsetzbarkeit zu überprüfen und wenn möglich durchzuführen.

Grund: Die Umweltorientierung von Hipp erschöpft sich nicht auf einem einmal festgelegten Niveau, denn sonst bestünde die Gefahr, dass sie nicht den sich dauernd verändernden äußeren Bedingungen angepasst werden könnte. Dies aber würde dem Ideal der Erhaltung einer möglichst gesunden Umwelt für die Generationen von morgen, die wir heute ernähren, widersprechen und uns von der langfristigen Erfolgsorientierung entfernen.

Folge: Von den Mitarbeitern wird ein Bewusstsein für Änderungsnotwendigkeiten und Engagement zur Entwicklung von Verbesserungsmöglichkeiten, von den Führungskräften zusätzlich ein konsequentes Umsetzen erwartet. Dies ist bei der Mitarbeiterbeurteilung genau zu berücksichtigen.

5.3 *Umweltschutz als ordnungspolitische Aufgabe*

Regel: Umweltschutz bedeutet für Hipp aber auch, dass dort, wo aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit keine Möglichkeit besteht, den Umweltschutz aus eigener Kraft voranzutreiben, versucht wird, auf politischem Wege Veränderungen zum Wohle der Umwelt zu erreichen.

Grund: Es gibt Situationen, in denen ein einseitiges, umweltschutzorientiertes Engagement von Hipp kurzfristig oder im Vergleich zu nicht beteiligten Wettbewerbern so gravierende wirtschaftliche Nachteile mit sich bringen würde, dass Hipp im Wettbewerb um seine Existenz fürchten müsste. Dem kann Hipp sich verantwortlicher Weise nicht aussetzen. Erlegt der Staat allerdings allen Teilnehmern eines Marktes dieselben Schwierigkeiten auf, so wäre Hipp im Wettbewerb nicht länger benachteiligt. Hipps Verantwortung liegt hier daher nicht im konkreten Umweltschutz, sondern in einem ordnungspolitischen Engagement.

Folge: Mitarbeiter und insbesondere Führungskräfte, die sich in dieser Hinsicht für Hipp und den Umweltschutz einsetzen, zeichnen sich damit besonders für verantwortungsvolle Aufgaben aus. Ein solches Engagement muss daher über die lobende Berücksichtigung in der Mitarbeiterbeurteilung hinaus öffentlich anerkannt, gelobt und wenn möglich auch honoriert werden.

Pfaffenhofen, 1. März 2006

3. Auflage vom 1. März 2006

Hipp-Werk Georg Hipp OHG
Hipp GmbH & Co. Produktion KG
Hipp GmbH & Co. Vertrieb KG
Postfach 1551
85276 Pfaffenhofen a.d. Ilm