

Geschäftsgrundsätze für Mitarbeiter der Hommel Gruppe

1. Wir sind ein fairer Arbeitgeber.

Wir bieten faire Arbeitsbedingungen an allen Standorten. Fairness bedeutet für uns, dass wir das Recht der Arbeitnehmer respektieren und im Rahmen nationaler und europäischer Rechte und Gesetze handeln, sowie alle arbeitsrechtlichen Vorschriften beachten.

2. Wir achten das geltende Recht.

Wir handeln immer auf der Grundlage von Recht und Gesetz und den gültigen Unternehmensrichtlinien. Die Einhaltung des geltenden Rechts steht über jeder Weisung eines Vorgesetzten. Wir machen uns mit den für uns wichtigen Gesetzen, Regelungen und Richtlinien vertraut und halten uns über relevante Neuerungen auf dem Laufenden.

3. Wir respektieren die Regeln des fairen Wettbewerbes.

Wir halten uns an das Kartellrecht! Wir treffen keine Absprachen über z.B. Verkaufspreise, Marktaufteilungen oder Marktanteile mit Wettbewerbern oder Lieferanten. Generell darf über wettbewerbsrelevante Dinge, die nicht öffentlich bekannt sind, nicht mit Wettbewerbern gesprochen werden oder Informationen hierüber ausgetauscht werden.

Außerdem verwenden wir keine vertraulichen Informationen über Wettbewerber oder leiten diese an Dritte weiter.

4. Wir gehen vertraulich mit allen Informationen unseres Unternehmens um.

Vertrauliche Informationen und Dokumente geben wir nicht an Dritte – auch nicht nach Beendigung unseres Arbeitsverhältnisses weiter. Ausnahmen bestehen bei:

- Mitarbeitern, die ausdrücklich zur Weitergabe von Informationen und Dokumenten befugt sind,
- Informationen, die die Hommel Gruppe öffentlich bestätigt hat.

5. Wir trennen strikt persönliche Interessen von denen unseres Unternehmens.

Wenn wir mit Geschäftspartnern in Kontakt stehen, repräsentieren wir die Hommel Gruppe und ihre Interessen. Wir streben keinesfalls einen persönlichen Vorteil an und stellen diesen nicht über die Interessen und Ziele des Unternehmens. Andernfalls schaden wir uns selbst und gefährden den Ruf der Hommel Gruppe.

Wenn wir uns nicht sicher sind, wenden wir uns an den Vorgesetzten oder die Geschäftsführung oder den Betriebsrat.

6. Wir bieten niemandem einen ungerechtfertigten Vorteil.

Weder öffentlichen Behörden, noch anderen Unternehmen oder sonstigen Dritten bieten wir einen ungerechtfertigten Vorteil. Wir müssen bereits den Anschein vermeiden, dass wir durch sachfremde Mittel Einfluss nehmen wollen. Zuwendungen von Barzahlungen oder vergleichbaren Leistungen sind verboten.

Ausnahmen bestehen lediglich hinsichtlich:

- Geschenken, bei denen es sich um symbolhafte oder geringwertige Geschenke handelt und deshalb ausnahmsweise angemessen sind,
- Einladungen zu Geschäftsessen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten.

7. Wir nutzen unsere Stellung nicht zu persönlichen Vorteilen aus.

Bei dienstlichen Tätigkeiten einen persönlichen Vorteil zu fordern oder anzunehmen ist tabu! Es ist egal, ob eine dienstliche Entscheidung beeinflusst würde oder nicht. Bereits der Anschein oder Verdacht einer Einflussnahme darf nicht entstehen. Zuwendungen von Barzahlungen oder vergleichbaren Leistungen sind verboten.

Ausnahmen bestehen lediglich hinsichtlich:

- Geschenken, bei denen es sich um symbolhafte oder geringwertige Geschenke handelt und deshalb ausnahmsweise angemessen sind,
- Einladungen zu Geschäftsessen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten.

8. Wir behandeln alle gleich.

Wir setzen uns für Vielfalt, Chancengleichheit und Toleranz ein. Daher engagieren wir uns gegen Diskriminierung von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Geschlecht. Jegliche Formen von Belästigung (z.B. Mobbing oder sexuelle Belästigung) lehnen wir ab. Das gilt natürlich über unsere Unternehmensgrenzen hinaus. Sind wir einer diskriminierenden Situation ausgesetzt, sprechen wir sofort unseren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung oder den Betriebsrat an.

Februar 2016