

VERHALTENSCODEX FÜR MITARBEITER DER VOLLERT HEAVY DUTY SOLUTIONS GMBH

1. DIE VOLLERT-GRUPPE

Die Vollert-Gruppe besteht aus den Unternehmen Vollert Heavy Duty Solutions GmbH und deren Tochtergesellschaften.

Grundlage unseres Handelns sind die Werte, die wir in unseren Unternehmensgrundsätzen (Leitbild) definiert haben.

Der nachstehende Verhaltenskodex der Vollert-Gruppe verdeutlicht diese Grundsätze. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, welche die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unsere Leistungen in Frage stellen könnten.

2. VERTRAUEN DURCH REDLICHE UND REGELTREUE FÜHRUNG DER GESCHÄFTE – EINE PERSÖNLICHE HERAUSFORDERUNG UND DAS ERGEBNIS GEMEINSAMER ANSTRENGUNGEN

Diese Ziele können wir auch weiterhin nur erreichen, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher formuliert der Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter verbindliche Anforderungen.

Mitarbeiter müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften beachten, wie auch die internen Anweisungen und Richtlinien.

Mitarbeiter sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen der Vollert-Gruppe oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, die Leitung FA oder ihren direkten Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass jemand sich nicht regelkonform verhält. Das kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitteilungen können auch anonym erfolgen.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.

3. RESPEKTVOLLER UMGANG MITEINANDER – DISKRIMINIERUNGSVERBOT – ENTWICKLUNG NACH LEISTUNG UND POTENZIAL

Unser Erfolg beruht wesentlich auch auf dem respektvollen Umgang miteinander. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Leistung und Potenzial.

Die Vollert-Gruppe duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, ethnischer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

4. SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN UND VERTRAULICHER INFORMATIONEN - AUSKUNFTSERSUCHEN VON BEHÖRDEN

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten.

Vertrauliche Informationen und Unterlagen über Kunden oder Mitarbeiter der Vollert-Gruppe müssen vor dem Einblick Dritter wie auch nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen ist ein angemessener Standard, der den Anforderungen der Vollert IT-Richtlinie entspricht, einzuhalten.

Die Vollert-Gruppe kooperiert mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Jede diesbezügliche Kommunikation darf nur über die hierzu bestellten Mitarbeiter geführt werden.

5. KOMMUNIKATION GEGENÜBER KUNDEN, GESCHÄFTSPARTNERN UND DER ÖFFENTLICHKEIT

Alle Verlautbarungen und Berichte der Vollert-Gruppe müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein. Sei es gegenüber Geschäftspartnern, Kunden oder der Öffentlichkeit.

Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Produkte.

Informationen an Geschäftspartner, Kunden oder die Öffentlichkeit über die Vollert-Gruppe, unsere Produkte, unsere Kunden oder Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeiter erfolgen.

6. SOZIALE NETZWERKE

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, welche die Vollert-Gruppe oder unsere Geschäftspartner berühren, sollte deutlich machen, dass er als Privatperson handelt und die Interessen der Vollert-Gruppe und der Geschäftspartner im Auge hat. Die Regelungen der Vollert IT-Richtlinie sind stets zu beachten (siehe auch Punkt 15 dieser Vereinbarung).

Bitte berücksichtigen Sie, dass Äußerungen in E-Mails oder Sozialen Netzwerken formlos und spontan erfolgen können, aber dann gleichwohl beim Empfänger bzw. in der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar sind.

7. KEINE INTERESSENKONFLIKTE MIT KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Die Vollert-Gruppe strebt mit ihren Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an.

Jeder Mitarbeiter hat daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Kunden in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen von Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden oder Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

8. KUNDENBESCHWERDEN

Kundenbeschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten in unserem Geschäft und bieten – bei richtiger Handhabung – eine Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen.

Die Vollert-Gruppe achtet darauf, dass alle erheblichen Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

9. PERSÖNLICHE INTERESSENKONFLIKTE

Wenn Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen der Vollert-Gruppe oder unseren Kunden geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter und der Vollert-Gruppe insgesamt beschädigen.

Mitarbeiter sollen daher solche Situationen im Interesse der Vollert-Gruppe wie auch im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

- Keine Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen der Vollert-Gruppe beeinträchtigen. Nebentätigkeiten sind im Vorhinein dem Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Ehrenämter im zeitlich beschränkten Umfang müssen nicht gemeldet werden.
- Keine finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder der Vollert-Gruppe betroffen sein können (Ausnahme: börsennotierte Aktiengesellschaften).
- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitern sind – sofern bekannt – dem Vorgesetzten oder der Leitung FA im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Nach Möglichkeit keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern.
- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsführung nach Meldung an Leitung FA.

In Zweifelsfällen bitte die Leitung FA einschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.

10. GESCHENKE, GESCHÄFTSSESSEN UND VERANSTALTUNGEN

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Mit der Beachtung folgender Spielregeln können sich Mitarbeiter vor Missverständnissen schützen:

- Keine Bedenken gegen unmittelbar geschäftlich veranlassten Bewirtungen und Essenseinladungen in angemessenem Umfang.
- Keine Bedenken gegen Streuwerbeartikel (Give Aways).
- Grundsätzlich keine Bedenken gegen Geschenke mit Marktwert bis zu EUR 40 brutto (Orientierungsgröße)
 - es sei denn die Geschenke werden nicht als generelle Aufmerksamkeit sondern ganz konkret in der Absicht überreicht, einen Vorteil zu erlangen,
 - oder die Geschenke werden in nicht transparenter Weise überreicht, d.h. zum Beispiel wenn spürbar ist, dass niemand wissen darf, dass einem Geschäftspartner so ein Geschenk gemacht wurde.
- Niemals Bargeld oder Geldersatz, wie z.B. Schecks, Geschenkgutscheine.
- Einladungen zu Repräsentationszwecken oder mit überwiegendem oder teilweisem Unterhaltungsteil nur,
 - nach besonderer Prüfung der Geschäftsüblichkeit und Angemessenheit,
 - wenn Vertreter des Gastgebers anwesend,
 - die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird und

- die Reise- und Logiskosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden.
- Im Zweifel ist die Leitung FA zu Rate zu ziehen.

Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern geboten. Hierbei sind die Regeln für Geschenke und Einladungen des jeweiligen Dienstherrn zu beachten.

11. SPENDEN UND SPONSORING

Über Spenden und Sponsoring entscheidet die Geschäftsführung. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken.

12. KEINE TOLERIERUNG VON KORRUPTION, BESONDERE VORSICHT BEI AMTSTRÄGERN

Unser Erfolg am Markt beruht auf Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Die Vollert-Gruppe toleriert daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen in Ziffer 10 nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind in jedem Fall deren interne Regeln für Geschenke und Einladungen zu beachten. Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

13. PRÄVENTION VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Die Vollert-Gruppe hat zur Verhinderung von Geldwäsche und der Finanzierung des internationalen Terrorismus risikoangemessene Vorsichtsmaßnahmen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden eingerichtet.

14. SCHUTZ DES WETTBEWERBS

Die Vollert-Gruppe beteiligt sich nicht an illegalen, wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Mitarbeiter von Standardverträgen oder in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie mit der Leitung FA ab, dass hiermit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind.

Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeiter ohne vorherige Abklärung mit Compliance nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

15. SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Technische Betriebsgeheimnisse und kaufmännische Geschäftsgeheimnisse sind wichtige Unternehmensressourcen. Jeder Mitarbeiter ist daher zu ihrem Schutz verpflichtet. Dazu zählt die strikte Einhaltung der IT-Richtlinie der Vollert-Gruppe (vergleiche insbesondere dazu Punkt 2.12 der Vollert IT-Richtlinie).

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel der Vollert-Gruppe dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dies die Interessen der Vollert Gruppe beeinträchtigen könnte.

16. UMWELTSCHUTZ

Der Schutz und die Sicherheit von Mensch und Umwelt und alle dafür notwendigen Maßnahmen sind integrale Bestandteile unserer täglichen Arbeit. Nur hierdurch können auch die folgenden Generationen ein stabiles Umfeld und Wachstum erzielen. Unsere Umweltrichtlinie regelt und beschreibt diese Maßnahmen.

Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten der Vollert-Gruppe durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

17. MENSCHENRECHTE

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner zur Einhaltung der internationalen anerkannten Menschenrechte und handeln im Sinne der CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNION.

Jeder unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner kann diese unter http://data.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj in seiner Muttersprache einsehen.

Menschenrechte achten wir grundsätzlich als oberstes Gut. Kinder-, Zwangsarbeit sowie moderne Sklaverei und Menschenhandel lehnen wir in jeglicher Form strikt ab.

18. ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen, beziehungsweise es muss wie beim Brandschutz ein Maßnahmenplan vorliegen, wie diese umgesetzt werden.

Durch Präventions- und ständige Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.

19. LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN

Das Leistungsentgelt unserer Mitarbeiter wird entsprechend den Bestimmungen des ERA TV §§14 bis 21 geregelt. Durch Sozialleistungen wie z.B. altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) und Betriebsvereinbarungen (Vollert-Rente) sichern wir die gesellschaftliche Gleichstellung unserer Mitarbeiter und tragen zur Erhaltung deren Lebensstandards im Alter bei.

20. ARBEITSZEIT

Unsere Betriebsvereinbarung über die Gestaltung der Arbeitszeit soll zur besseren Anpassung der Arbeitszeit an wechselnde Anforderungen und Bedürfnisse bei der Abwicklung von Aufträgen dienen. Gleichzeitig wird die Möglichkeit geschaffen, bei der Festlegung der Arbeitszeit auch den individuellen Wünschen der Mitarbeiter Rechnung zu tragen.

Die Abstimmung zwischen Mitarbeiter, Vorgesetzten und Mitarbeiter untereinander soll das gegenseitige Verständnis für die Bedürfnisse des jeweils anderen fördern.

Die Erweiterung der Rahmenbedingungen bei den Zeitkonten ermöglicht, flexibler bei Auftragsspitzen und Auftragsengpässen zu reagieren. Die tarifliche Arbeitszeit richtet sich nach §7.1 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden.

Ziel der Regelung ist es, die Zufriedenheit des Kunden und die Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiter in Einklang zu bringen.

21. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Alle Mitarbeiter der Firma Vollert haben das Recht Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden oder beizutreten. Der Umgang mit der Arbeitnehmervertretung offen und vertrauensvoll und basiert auf einen konstruktiven und kooperativen Dialog.

Verstöße können unter <https://www.vollert.de/de/compliance> oder direkt bei der Arbeitnehmervertretung oder der Personalabteilung gemeldet werden.

22. DATENSCHUTZ

Datenschutz und Informationssicherheit sind zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.

Der Schutz Ihrer Privatsphäre bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsdaten ist uns ein wichtiges Anliegen, das wir in unseren Geschäftsprozessen berücksichtigen. Wir verarbeiten personenbezogene Daten vertraulich und nur gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Unsere Datenschutzrichtlinie ist auf unserer Homepage <https://www.vollert.de/de/datenschutz> für jedermann – Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten – einsehbar.

23. FINANZIELLE VERANTWORTUNG FÜR UNTERNEHMENSVERMÖGEN

Unser Unternehmensvermögen sichert uns und unseren Geschäftspartnern die Erreichung unserer gemeinsamen Geschäftsziele. Wir setzen unser Betriebsvermögen mit Sorgfalt und Umsicht ein und verwenden dieses ausschließlich für betriebliche Zwecke.

24. GEISTIGES EIGENTUM UND GEFÄLSCHTE TEILE

Wir achten das geistige Eigentum unserer Konkurrenten, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten und verletzen keine Patente. Wir verbauen in unseren Produkten ausschließlich Bauteile von Originalherstellern bzw. gegebenenfalls Patentinhabern. Der Einsatz von gefälschten Teilen oder Teilen deren Herkunft nicht eindeutig nachweisbar ist, ist untersagt.

25. AUSFUHRKONTROLLEN UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Wir führen für jedes Auslandsgeschäft Ausfuhrkontrollen durch und achten somit auf die Einhaltung aller Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen. Geschäfte mit Personen oder Unternehmen die in Sanktionslisten aufgeführt sind, sind grundsätzlich untersagt.

Wir klären welche Exportbeschränkungen für das zu beliefernde Land gelten und halten uns an bestehenden Gesetze und Regelungen.

26. WHISTLEBLOWING UND SCHUTZ VOR VERGELTUNG

Die Einhaltung von Gesetzen, Vorgaben und Richtlinien ist für die Vollert Gruppe im Rahmen eines verantwortungsvollen, ethischen und nachhaltigen Verhaltens von großer Bedeutung. Nur so können unsere Werte und die gesellschaftliche Verantwortung gelebt werden. Wir tun alles, was notwendig ist, um sicherzustellen, dass die Vollert Gruppe in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen handelt.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, alle Fragen zu Auffälligkeiten direkt mit den Führungskräften zu besprechen. Ergänzend hierzu bieten wir allen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten sowie anderen externen Personen die Gelegenheit, anonym eine Meldung zu möglichen Compliance-Verstößen, Beschwerden oder Mängel jeglicher Art über unser Kontaktformular auf unserer Homepage <https://www.vollert.de/de/compliance> abzusenden. Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

27. KONSEQUENZEN BEI VERSTÖSSEN

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter, deren Kollegen und der Vollert-Gruppe zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Darüber hinaus können Verstöße zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch die Vollert-Gruppe führen.



Hans-Jörg Vollert
Geschäftsführer