

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct



Wir haben klare und verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im Unternehmen

Wir bei VOLK verpflichten uns, in allen unternehmerischen Aktivitäten unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu beachten. Jeder Beschäftigte hat die Verpflichtung, sich an die jeweils geltende Rechtsordnung zu halten. Geschäftspartner werden fair behandelt, Verträge werden eingehalten.

Verhaltensregeln, die von allen Beschäftigten des Unternehmens zu beachten sind.

Alle Beschäftigten des Unternehmens tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz sowie der respekt- und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen unseres Managements und unserer Mitarbeiter.

Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen sind zu achten. Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft.

Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Denn nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

Verhaltensregeln für Mitarbeiter

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie durch ihr Verhalten untereinander zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Die Möglichkeit, andere Kulturen und Denkweisen in der Zusammenarbeit kennenzulernen, ist eine Bereicherung für alle Mitarbeiter. Sie trägt zur Motivation der Mitarbeiter bei und ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Verhaltensregeln für Führungskräfte

Mit der Umsetzung wertorientierter Führung und dem daraus notwendigerweise folgenden Führungshandeln bzw. der gelebten Führungspraxis unterstützen Führungskräfte einen toleranten und fairen Umgang. Unsere Führungskräfte tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass die Persönlichkeit und Würde aller Beschäftigten geachtet wird.

Durch eine aufgeschlossene Haltung gegenüber ihren Mitarbeitern schaffen die Führungskräfte eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht. Sie kultivieren den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor. Sie agieren als Vermittler bei Konflikten.

Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten

Alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten das Unternehmen repräsentieren und damit dessen Ruf nach außen und die Kultur nach innen prägen. Alle Beschäftigten behandeln

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct

andere in der gleichen Weise, wie sie es auch von anderen sich gegenüber erwarten. Daraus resultiert ein fairer und respektvoller Umgang mit Kunden, Lieferanten und anderen Partnern, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen. Dies gilt selbstverständlich auch für alle für das Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörigen. Fairness und Wertschätzung gelten ebenfalls für die Eigendarstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter

Wir verpflichten unsere Beschäftigten, Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse unseres Unternehmens und unserer Geschäftspartner zu sichern und zu bewahren. Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht unbefugt weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine ausdrückliche Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt.

Die Beschäftigten haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung striktes Stillschweigen zu bewahren. Die Richtlinien für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software, Informationstechnologie, E-Mail, Inter-/Intranet und von Voice-Mail-Systemen sind zu beachten. Alle Bestimmungen des Datenschutzes, einschließlich der unternehmensinternen, sind einzuhalten.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. 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.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how sind für den Erfolg und die Zukunft unseres Unternehmens von existenzieller Bedeutung. Kein Beschäftigter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben; dienstliche Unterlagen und Datenträger sind grundsätzlich vor dem Zugriff durch Unbefugte zu schützen.

Jeder Beschäftigte hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren; ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Beschäftigter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

Unternehmenseigentum darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden.

Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Entsprechend nationaler und internationaler Bestimmungen nehmen wir Menschenrechte als unantastbar wahr und steuern die Arbeitsbedingungen entsprechend, so dass keinerlei Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz zu erwarten ist. Unsere Beschäftigten gelten ungeachtet jeglicher Attribute als gleichwertig, was im Folgenden dargestellt wird.

Arbeitszeit

Die zu leistenden Arbeitsstunden werden zusammen mit dem Beschäftigten während der Einstellung vereinbart und entsprechen in jedem Fall dem Arbeitszeitgesetz.

Saisonale Arbeitsspitzen können es verlangen, dass der Umfang der zu leistenden Arbeitsstunden erhöht wird. Diese zusätzlichen Arbeitsstunden auf freiwilliger Basis werden den Mitarbeitern entweder vergütet oder es wird ihnen die Möglichkeit gegeben, diese zeitnah, nach Senkung des Auftragsvolumens, über einen Zeitausgleich zu kompensieren. Bei Führungskräften kann von diesem Grundsatz im Rahmen einzelvertraglicher Vereinbarungen abgewichen werden. Erfasst wird die Arbeitszeit transparent über das digitale Stempelsystem des Unternehmens.

Flexible Arbeitszeiten zur Unterstützung des Einklangs zwischen Arbeits- und Privatleben sind soweit möglich gegeben. Ausreichend Ruhezeit zur Regeneration zwischen den Arbeitstagen wird über die Kernarbeitszeit sichergestellt. Zusätzlich gelten Wochenenden grundsätzlich als arbeitsfreie Zeit, können jedoch auf ausdrücklichen Wunsch des Beschäftigten dennoch zum Abbau von hohen Auftragsvolumina genutzt werden. Diese zusätzliche Arbeitszeit an freien Tagen wird als Mehrarbeit erfasst. Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen je nach Abteilung definiert und die Beschäftigten sind angehalten, diese wahrzunehmen.

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct

Löhne und Vergütungen

Die Vergütung muss regelmäßig, pünktlich und vollständig gemäß den geltenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen an die Beschäftigten ausgezahlt werden und muss im Einklang mit den anwendbaren nationalen Gesetzen zur Vergütung stehen. Die Vergütung und die sonstigen Leistungen sollen den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Arbeitssicherheit und persönliche Schutzausrüstung

Im Bereich Arbeitssicherheit werden wir von einem spezialisierten externen Berater unterstützt. Dadurch stellen wir sicher, dass alle relevanten Themen vollständig und entsprechend der geltenden Normen und Gesetze adressiert werden.

In regelmäßigen Abständen werden gemeinsame Sitzungen durchgeführt, bei denen arbeitsschutzrelevante Themen durchgesprochen werden. Zusätzlich wird durch regelmäßige Begehungen und schriftliche Beurteilungen aller Abteilungen die betriebliche Arbeitssicherheit sichergestellt. Zum präventiven Schutz der Gesundheit der Beschäftigten umfasst dies auch die Arbeitsplatzergonomie.

Allgemein ist die Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen als Teil des Qualitätsmanagements in der Form von Prozessen aufgenommen. Zur Bewältigung von akuten Situationen sind im Unternehmen Notfallpläne definiert sowie Brandschutzbeauftragte und Ersthelfer ausgebildet. Die notwendige persönliche Schutzausrüstung wird den Mitarbeitern durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

Das Thema Arbeitsschutz ist in einer formellen und unterwiesenen Arbeitsschutzrichtlinie dokumentiert, die den nationalen Gesetzen, Branchenanforderungen und internationalen Standards entspricht. Kerninhalte der Arbeitsschutzrichtlinie der VOLK Fahrzeugbau GmbH sind:

- Persönliche Schutzausrüstung
- Maschinensicherheit
- Notfallvorsorge
- Stör- und Unfallmanagement
- Arbeitsplatzergonomie
- Handhabung von Chemikalien und Gefahrstoffen
- Brandschutz

Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

In unserem Unternehmen ist jede Form von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel) über transparente Kommunikation der vom Arbeitnehmer zu erwartenden Tätigkeiten unterbunden.

Bereits in der Planung werden die Tätigkeiten der zu besetzenden Stelle in einem Stellenprofil definiert und sich ergebende Anforderungen in der Stellenausschreibung veröffentlicht. Hierbei werden eventuelle, aus Unter- oder Überforderung resultierende, psychologische Faktoren berücksichtigt und das Aufgabengebiet entsprechend auf den Bildungsstand und die Fähigkeiten eines potentiellen, künftigen Beschäftigten angepasst. Im Laufe der Vorstellungsgespräche werden diese dem Bewerber von dem im Termin stets anwesenden Geschäftsführer vorgestellt. Somit obliegt es dem Beschäftigten, eine Stelle mit den verbundenen Tätigkeiten auf persönliche Eignung zu bewerten und letztendlich zuzustimmen.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses ist es jedem Beschäftigten freigestellt, sich auf seinen Arbeitsvertrag und den in diesem definierten Tätigkeitsbereich zu berufen. Das Personalwesen und die Geschäftsführung entscheiden in diesem Fall, ob eine reklamierte Tätigkeit nicht mit dem Vertrag vereinbar ist.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die allgemeine Vereinigungsfreiheit nach deutschem Grundgesetz bedeutet intern, dass es den Beschäftigten freisteht, sich zu gemeinsamen, arbeitsbezogenen Zwecken friedlich zusammenzufinden.

Dabei sollen die Resultate dieser Zusammenkünfte der Förderung der arbeitsbezogenen und wirtschaftlichen Lage unseres Unternehmens dienen. Sie können im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses an die Geschäftsführung weitergegeben werden.

Eine Vereinigung aller Mitarbeiter zum Austausch über interne Belange findet im Rahmen der regelmäßigen Betriebsversammlung statt. In diesem Gremium ist jedem die Möglichkeit gegeben, der Führungsebene arbeitsbezogene Belange darzulegen.

Kinderarbeit und minderjährige Arbeitnehmer

Wir lehnen Kinderarbeit in unserer Lieferkette ab. Unsere Lieferanten müssen jegliche Art von Kinderarbeit in ihren Unternehmen vermeiden. Mitarbeiter unter dem gesetzlichen Mindestalter werden nicht beschäftigt.

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct

Belästigung

Menschenunwürdige Behandlung, wie körperlicher Missbrauch oder sexuelle Belästigung und Missbrauch, unterliegen im Unternehmen einer Null-Toleranz-Politik. Sämtliche Auffälligkeiten, selbst die Androhung einer Belästigung, werden in jedem Fall bis hin zu einer fristlosen Kündigung geahndet. Gleiches gilt für Beleidigung, psychische und körperliche Nötigung sowie jegliche Form der körperlichen Bestrafung.

Nichtdiskriminierung

Die Null-Toleranz-Politik gilt ebenfalls für die Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ihrer Sprache, ihres Alters und ihres sozialen Status. Die Gleichbehandlung aller Personen im Unternehmen ist vorausgesetzt.

Gesellschaftliche Akzeptanz

Die gesellschaftliche Akzeptanz unserer vielfältigen Aktivitäten ist die Voraussetzung für unseren langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Uns ist bewusst, dass unser Ruf durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen in unserem Unternehmen geprägt wird.

Jeder Beschäftigte achtet das Ansehen unseres Unternehmens in der Gesellschaft und orientiert sich bei der Erfüllung seiner Aufgaben an diesem Grundsatz.

Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Wir orientieren uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit. Wir sind uns der Knappheit der Ressourcen und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst und sorgen deshalb dafür, dass unsere Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung hinsichtlich der drei Elemente Ökologie, Ökonomie und Soziales entsprechen. Jeder Beschäftigte handelt an seinem Arbeitsplatz in diesem Sinne.

Wir fühlen uns dem Ziel des Umweltschutzes für heutige und künftige Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten.

Das Unternehmen erwartet und unterstützt umweltbewusstes Handeln der Beschäftigten. Dies gilt besonders für den Einsatz und die Entwicklung von neuen Produkt- und Fertigungstechnologien, die die natürlichen Ressourcen schonen, die Wiederverwertung ermöglichen, die Umweltverschmutzung weitestgehend reduzieren und die natürliche Umwelt bewahren.

Abfallvermeidung

Durch unser alltägliches verantwortungsbewusstes Handeln müssen die Sicherheit und die Einhaltung der Vorschriften bei der Handhabung, der Lagerung, dem Transport, der Entsorgung, dem Recycling und der Wiederverwertung von Abfällen, Abgasen und Abwässern gewährleistet werden. Tätigkeiten, die negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen oder auf die Umwelt haben können, müssen in angemessener Weise gehandhabt, gemessen und kontrolliert werden. Die Freisetzung von gefährlichen Substanzen muss minimiert werden.

Ressourcenverbrauch und Treibhausgasemissionen

Wir müssen natürliche Ressourcen (z.B. Wasser, Energiequellen, Rohstoffe) sparsam verwenden und diese bewahren. Dazu setzen wir auf die Anwendung allgemein anerkannter Nachhaltigkeitsstandards. Wir sind bestrebt, generell weniger Rohstoffe zu verbrauchen und mehr auf Effizienz, Recycling und Substitution zu setzen. Negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima, die von uns oder unseren Lieferanten selbst oder innerhalb ihrer Lieferkette verursacht werden, müssen am Entstehungsort minimiert oder vermieden werden.

Unsere Praktiken entsprechen den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft, wie etwa Materialreduzierung und -substitution sowie Rückgabe, gemeinschaftliche Nutzung, Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufarbeitung, Überarbeitung und Recycling.

Wir setzen uns engagiert für die Entwicklung und den Einsatz umwelt- und klimafreundlicher Produkte, Verfahren und Technologien ein.

Wir verpflichten uns zur Minimierung des Ausstoßes von Treibhausgasen.

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct

Finanzielle Verantwortung

Wir dokumentieren alle wesentlichen Geschäftsvorgänge nachvollziehbar und zeitnah.

Interne wie externe Berichte (beispielsweise Finanzkonten, Qualitätsberichte, Zeitaufzeichnungen, Spesenabrechnungen oder andere Einreichungen) müssen korrekt und vollständig sein, so dass sich der Empfänger ein zutreffendes Bild machen kann. Dabei halten wir uns an die Darstellung der Fakten und eine sachliche Ausdrucksweise. Voreilige Schlussfolgerungen sind zu vermeiden.

Finanzielle Aufzeichnungen sind nach geltendem Recht und nach den allgemein anerkannten Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung zu erstellen. Wir halten außerdem die handels-, steuer- und spezialrechtlichen Aufbewahrungsfristen für Dokumente (im Original oder elektronisch) ein und strukturieren die entsprechenden Unterlagen in nachvollziehbarer Weise.

Dokumente, die für laufende oder zu erwartende interne Nachforschungen oder behördliche Untersuchungen benötigt werden, dürfen nicht zerstört, entfernt oder verändert werden.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschafts-sanktionen

Wir wirtschaften unter Einhaltung der Kriterien für Ausfuhrkontrollen und unter Beachtung der bestehenden Wirtschaftssanktionen, um einen sicheren Handelsverkehr zu gewährleisten. Den Handel außerhalb dieser Vorschriften lehnen wir ab.

Fairness in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten

Menschenrechte, soziale Standards und Umweltschutz werden von uns entlang der Lieferkette abgefragt und so weit wie möglich überprüft.

Wir stellen sicher, dass keine Produkte eingesetzt werden, deren Ausgangsstoffe oder -minerale aus einer Konfliktregion stammen, wo sie direkt oder indirekt zur Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppierungen beitragen oder Menschenrechtsverletzungen verursachen oder begünstigen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der das Risiko besteht, dass sekundäre Interessen persönlicher oder institutioneller Art die primären Interessen gefährden. Unsere Geschäftspartner treffen ihre Entscheidungen bezogen auf die Geschäftstätigkeit mit der VOLK Fahrzeugbau GmbH ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien.

Korruption und Bestechung

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten Korruption nicht tolerieren und in ihren Unternehmen die Einhaltung der Konventionen der Vereinten Nationen (UN) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung von Korruption sowie der einschlägigen Anti-Korruptionsgesetze sicherstellen. Insbesondere stellen sie sicher, dass ihre Beschäftigten, Subunternehmer oder Vertreter keine Vorteile an Beschäftigte der VOLK Fahrzeugbau GmbH oder dieser nahestehende Dritte anbieten, versprechen oder gewähren, mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zu erlangen.

Gefälschte Teile, Plagiate und geistiges Eigentum

Der Markterfolg unserer Produkte ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Aus diesem Grund ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien untersagt. Durch den Bezug unserer Rohmaterialien bei offiziellen und zum Teil zertifizierten Bezugsquellen und Lieferanten minimieren wir die Wahrscheinlichkeit der Einschleppung von gefälschten Materialien und Plagiaten in unsere Produkte.

Sollten gefälschte Materialien oder Plagiate dennoch bei einer der regelmäßig durchgeführten Qualitätssicherungsmaßnahmen festgestellt werden, so werden diese umgehend isoliert und der Originalteilehersteller und/oder die zuständigen Strafverfolgungsbehörden benachrichtigt.

Soweit es uns möglich ist, stellen wir sicher, dass verkaufte Produkte gesetzeskonform genutzt werden. Außerdem respektieren wir geistiges Eigentum, wie beispielsweise Erfindungen, literarische und künstlerische Werke, Muster sowie

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct

im Handel eingesetzte Symbole, Namen, Bilder und werden diese nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum, das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Besonders wichtig ist uns der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und die Wahrung der Identität von Beschäftigten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten, die bekannte oder mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden. Die Meldung von Verstoß- oder Verdachtsfällen darf in keinem Fall negative oder repressive Maßnahmen für den Meldenden zur Folge haben.

Wir untersagen deshalb jegliche direkte oder indirekte Maßnahme oder Vergeltung gegen eine Person, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß meldet und/oder an einer Untersuchung teilnimmt.

Die Abgabe von Meldungen muss jedoch stets wahrheitsgemäß erfolgen. Meldungen können beispielsweise bei der Geschäftsführung, beim Datenschutz-beauftragen (bei Datenschutzverstößen) oder bei externen Stellen über verschiedene Hinweisgebersysteme erfolgen.

Führungskultur

Jede unserer Führungskräfte trägt Verantwortung für die Mitarbeiter unseres Unternehmens.

Führungskräfte müssen sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben.

Die Führungskräfte setzen Vertrauen in ihre Mitarbeiter und vereinbaren klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumen ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein.

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir achten auf fairen Wettbewerb und halten uns an die geltenden und anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze. Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Dritten.

Förderung der Beschäftigten

Unseren Erfolg verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement jedes einzelnen Beschäftigten. Wir investieren daher in die Qualifikation und Kompetenz unserer Beschäftigten. Einsatz und Leistung werden besonders gefördert. So gewährleisten wir die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Konkretisierung im Rahmen von Einzelrichtlinien

Zusätzlich zu dieser allgemeinen Verhaltensrichtlinie kann die Geschäftsführung konkretisierende Verhaltensrichtlinien zu einzelnen Compliance-Themenstellungen einführen. Diese Einzelrichtlinien und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen werden bekannt gemacht.

Information

Wir wirken darauf hin, dass diese Verhaltensrichtlinie und ggf. zusätzliche Einzelrichtlinien durch die Geschäftsführung sowie sämtliche Beschäftigten eingehalten werden. Jedem Beschäftigten ist dieser Verhaltenskodex auszuhändigen. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft der VOLK Fahrzeugbau GmbH, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen.

Compliance-Regeln

Nachhaltigkeits-Richtlinie & Code of Conduct

Vorbeugung und Fragen

Jeder Beschäftigte unseres Unternehmens ist verpflichtet, bei Unsicherheit über richtiges Verhalten seinen Vorgesetzten oder die Geschäftsführung zu kontaktieren.

Überprüfung der Verhaltensrichtlinie

Die Geschäftsführung achtet bei ihren Prüfungen auf die Einhaltung des Verhaltenskodexes und nimmt dessen Regelungen in ihre Prüfkriterien auf. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, erkannte Verstöße gegen den Verhaltenskodex umgehend an die Geschäftsführung zu melden.

Verstöße und Sanktionen

Die Verletzung dieses Verhaltenskodexes oder anderer unternehmenseigener Richtlinien und Regelungen kann nicht nur Disziplinarmaßnahmen, sondern auch zivil- und/oder strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben, die zu Geld- und/oder Freiheitsstrafen führen können.

Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten

Die Maßstäbe, die wir für uns verpflichtend festgelegt haben, gelten auch für unsere Lieferanten und Geschäftspartner.

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner verpflichten wir, in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Unsere Lieferanten müssen die Grundsätze aus diesem Verhaltenskodex erfüllen, indem sie in ihren Unternehmen entsprechende Mittel bereitstellen und alle auf sie zutreffenden Grundsätze in Richtlinien und Abläufe einbinden.

Die entsprechenden Nachhaltigkeitsforderungen sind in einem Verhaltenskodex und der Nachhaltigkeitspolitik für Lieferanten der VOLK Fahrzeugbau GmbH dokumentiert festgelegt.



Dr. Matthias Baur,
Geschäftsführer

VOLK Fahrzeugbau GmbH
Stahlstrasse 15
88339 Bad Waldsee/Germany

Tel. +49 (0) 7524 9709-0
eMail: info@volk.de
Website: www.volk.de

Stand 18.10.2021