



VOLLMER VERHALTENSKODEX COMPLIANCE

VORWORT

LIEBE MITARBEITENDE,

bei VOLLMER streben wir Verlässlichkeit, Stabilität und Qualität in unseren Produkten, in unseren Prozessen und in unserem Verhalten an und das jeden Tag. Das Verhalten von uns allen ist daher die Basis für unsere Glaubwürdigkeit und für das Vertrauen, das uns unsere Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit schenken. Dieses hat somit wesentlichen Einfluss auf den guten Ruf und die erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens. Wir halten uns an die Gesetze und die Regelungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Getroffene Vereinbarungen werden von uns eingehalten und sind Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit können sich auf uns verlassen.

Verlässlichkeit erfordert ein kontinuierliches und ehrliches Auftreten und ist die Basis für stabile und qualitativ hochwertige Produkte und Prozesse. Die Geschäftsführung, das gesamte VOLLMER Führungsteam sowie die Mitarbeitendenvertretung haben sich entschlossen, mit dem VOLLMER Verhaltenskodex die Grundregeln zusammenzufassen, deren Einhaltung wir von allen VOLLMER Mitarbeitenden für unser tägliches Handeln weltweit erwarten.

Der VOLLMER Verhaltenskodex dient uns als Leitbild für ein ethisch einwandfreies Handeln nach unseren Werten und unserer Identität. Darüber hinaus soll er aber auch grundsätzlich die Sensibilität dafür fördern, Verhalten zu erkennen, welches nicht mit unserer Identität übereinstimmt.

Wir erwarten daher, dass alle Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit dem VOLLMER Verhaltenskodex handeln und sich über seine Verantwortung für unseren guten Ruf bewusst sind.

Der Name VOLLMER und die damit verbundene Identität sind für uns von unschätzbarem Wert.

Biberach, 01.12.2021

Geschäftsführung

INHALTSVERZEICHNIS

- 1. Gesetzestreue im In- und Ausland 4
- 2. Verhalten im internationalen Handel 4
- 3. Auswahl von Geschäftspartnern 4
- 4. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen 5
 - 4.1 Interessenkonflikte 5
 - 4.2 Korruption 5
 - 4.3 Geschenke, Zuwendungen und sonstige Vorteile 6
 - 4.4 Provisionen und Vergütungen sowie Rückvergütungen 6
 - 4.5 Spenden und Sponsoring 7
 - 4.6 Steuern und Subventionen 7
 - 4.7 Geldwäsche 7
 - 4.8 Besonderheiten im Umgang mit Vertretern staatlicher Stellen 8
- 5. Verhalten gegenüber dem Unternehmen 8
- 6. Unternehmenseigentum 9
 - 6.1 Datenschutz 9
 - 6.2 Vertraulichkeit 10
 - 6.3 Kommunikation mit den Medien und im Internet 11
 - 6.4 Nutzung des Internets 11
 - 6.5 Politische Aktivitäten 11
- 7. Verhalten gegenüber Wettbewerbern 12
 - 7.1 Wettbewerbsbeschränkungen 12
 - 7.2 Unlauterer Wettbewerb 13
- 8. Verhalten gegenüber Kollegen 13
 - 8.1 Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot 13
 - 8.2 Umgang mit internem Wissen 13
- 9. Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Umweltschutz und Produktsicherheit 14
- 10. Dokumentation 14
- 11. Geltung und Einhaltung des Verhaltenskodex 15
 - 11.1 Umsetzung des Verhaltenskodex 15
 - 11.2 Hinweise und Überprüfungen 16
 - 11.3 Verstöße und Sanktionen 16



1. Gesetzestreu im In- und Ausland

Die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, halten wir ein.

Rechtswidriges Handeln ist nicht im Interesse unseres Unternehmens, weil es unethisch ist, zu gravierendem Reputationsverlust führt und Strafverfolgung, Schadensersatz sowie Auftragsverlust nach sich ziehen kann. Mitarbeitende, die rechtswidrig handeln, müssen sich bewusst sein, dass sie selbst von Strafverfolgung bedroht sind. Gesetzestreu Verhalten dient deshalb dem reinen Schutz der Mitarbeitenden. Das gilt vor allem in Ländern, in denen eine Strafverfolgung nicht immer rechtsstaatlichen Grundsätzen genügt.

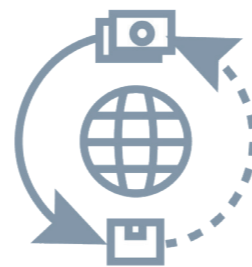
Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich über die in ihrem Verantwortungsbereich geltenden Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten. In Zweifelsfällen haben Mitarbeitende rechtlichen Rat im Unternehmen von benannten Spezialisten, falls es diese gibt (z. B. Recht, Steuern, Export) einzuholen, bzw. die Führungskraft oder die Leitung des Finanzwesens anzusprechen. VOLLMER wird dabei entsprechend unterstützen.

2. Verhalten im internationalen Handel

Wir halten uns an die für den grenzüberschreitenden Handel geltenden Vorschriften.

Wir beachten bestehende Import- und Exportbeschränkungen. Die Einholung erforderlicher Genehmigungen und die Bezahlung der festgesetzten Zölle und Steuern anderer Länder sind für uns selbstverständlich.

Die Einhaltung dieser Bestimmungen unterliegt regelmäßigen Prüfungen durch die Behörden. Bei Verstößen drohen erhebliche Sanktionen.



3. Auswahl von Geschäftspartnern

VOLLMER legt all seinen Geschäftsbeziehungen die in diesem Verhaltenskodex ausgedrückten Werte zugrunde.

VOLLMER erwartet daher von seinen Geschäftspartnern, diese Werte ebenfalls zu respektieren.

Ein mit den VOLLMER Werten unvereinbares Verhalten eines Geschäftspartners kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch VOLLMER führen.



4. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen

Gegenüber Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern usw.) und Vertretern staatlicher Stellen ist zwingend eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen zu ziehen.

VOLLMER erwartet von seinen Mitarbeitenden Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Geschäftspartnern.

4.1 Interessenkonflikte

Sämtliche Mitarbeitenden müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten.

Zu möglichen Interessenkonflikten kann es beispielsweise bei Geschäften zwischen VOLLMER, anderen Unternehmen und Mitarbeitenden oder deren Angehörigen kommen. Solche Geschäfte bzw. Interessenkonflikte sind vor Abschluss in jedem Fall gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

Geschäftliche Nebentätigkeiten sind vorab anzuzeigen. Insbesondere Nebentätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von VOLLMER oder finanzielle Beteiligungen an diesen bedürfen der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung durch VOLLMER;

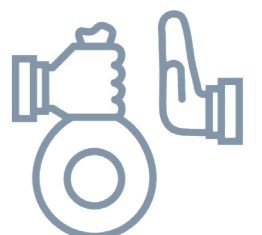
sind enge Familienangehörige in solchen Tätigkeiten oder Beteiligungen engagiert, so ist dies beim Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Geschäftliche und private Interessen trennen wir strikt und nutzen unsere Tätigkeit bei VOLLMER nicht zur Erlangung privater Vorteile. Die Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke ist zu vermeiden. Geschäftspartner dürfen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

4.2 Korruption

VOLLMER stellt höchste Ansprüche an die Vermeidung und Bekämpfung jeglicher Art von Korruption und hält sich vorbehaltlos an die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze.

Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten ist das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Vorteilen (z. B. Geldleistungen) für Beschäftigte stets unzulässig.



4.3 Geschenke, Zuwendungen und sonstige Vorteile

Das Anbieten und Gewähren von Geschenken, Zuwendungen und sonstigen Vorteilen sind nicht erlaubt.

Zuwendungen aller Art durch VOLLMER an Geschäftspartner, deren Beschäftigte oder sonstige Dritte, als Gegenleistung für eine Bevorzugung, sind nicht erlaubt.

Höflichkeitsgeschenke, die den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind in jedem Fall so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird. Zuwendungen, die über diese allgemein üblichen Geschäftspraktiken hinausgehen, bedürfen stets der Genehmigung des Vorgesetzten oder der Geschäftsführung.

Dabei sind auch die steuerlichen Auswirkungen für VOLLMER zu berücksichtigen. Einladungen an Geschäftspartner (z. B. Bewirtungen, Veranstaltungen) oder deren Beschäftigte dürfen nur ausgesprochen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.



4.4 Provisionen und Vergütungen sowie Rückvergütungen

Provisionen und Vergütungen dürfen nur für zulässige, vereinbarte und tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden.

Provisionen und Vergütungen, die Händler, Vermittler oder Berater erhalten sollen, dürfen nur für zulässige, vereinbarte und tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlt werden und müssen in einem angemessenen Verhältnis

zu diesen Leistungen stehen. Vergütungen und Rückvergütungen an Vertragspartner dürfen nur auf die geschäftlichen Konten der Geschäftspartner gezahlt werden.



4.5 Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring werden nachvollziehbar vergeben und bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung von VOLLMER.

An VOLLMER werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen Spendewünsche herangetragen. Spenden werden nachvollziehbar vergeben, das heißt Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig.

Spenden jedweder Art bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung von VOLLMER. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

4.6 Steuern und Subventionen

VOLLMER begeht weder Steuerhinterziehung noch Subventionsbetrug und leistet auch keine Beihilfe dazu.

Allen Mitarbeitenden muss bewusst sein, dass das Entdeckungsrisiko bei Steuerdelikten aufgrund regelmäßiger und sorgfältiger Prüfungen der Steuerbehörden besonders hoch ist.

Verdachtsmomente führen sehr schnell zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Bei der Beteiligung von Kunden oder Lieferanten erfolgen Kontrollmitteilungen an deren zuständige Steuerbehörden und umgekehrt.

4.7 Geldwäsche

VOLLMER unterstützt die weltweiten Maßnahmen zur Bekämpfung der Geldwäsche.

Mitarbeitende haben die entsprechenden Sorgfaltspflichten zu beachten, insbesondere wenn der Geschäftspartner unvollständig informiert oder größere Zahlungen in bar tätigt. Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche

hindeuten, sind unverzüglich der Gruppen-Rechtsabteilung mitzuteilen, welche die Meldungen an das VOLLMER Compliance Board und das Finanzwesen weiterleitet.



4.8 Besonderheiten im Umgang mit Vertretern staatlicher Stellen

Keinem Amtsträger im In- und Ausland darf ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten werden.

Ausgenommen sind allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Höflichkeitsgeschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen, die einen geringen, üblichen und angemessenen Wert haben und ohne Einfluss auf geschäftsrelevante Entscheidungen sind. Jeder Fall einer derartigen persönlichen Zuwendung bedarf der Genehmigung des

Vorgesetzten oder der Geschäftsführung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verwaltungsvorschriften für das Verhalten staatlicher Stellen in diesem Zusammenhang teilweise unterschiedliche und sehr niedrige Schwellenwerte vorsehen, sodass grundsätzlich äußerste Zurückhaltung geboten ist.

5. Verhalten gegenüber dem Unternehmen

Die Verpflichtung zu Integrität spiegelt sich auch in unserer alltäglichen Geschäftspraxis wider.

VOLLMER Mitarbeitende gehen mit Vermögenswerten des Unternehmens und Vermögenswerten von Geschäftspartnern stets verantwortungsbewusst und gesetzeskonform um.

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen auf der Grundlage kaufmännisch nachvollziehbarer Analysen von Chancen und Risiken. Dabei achten wir zwingend auf die Integrität unseres Geschäftspartners.



6. Unternehmenseigentum

Die Mitarbeitenden tragen dafür Sorge, das Eigentum von VOLLMER sowie das uns anvertraute Eigentum unserer Geschäftspartner vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

Anlagen, Einrichtungen und Eigentum, wie z. B. Vorräte, Liquidität, Schutzrechte des Unternehmens dürfen ausschließlich dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich im Einzelfall gestattet ist.

Auch geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das vor unbefugter Verwendung und Offenlegung zu schützen ist. Darunter fallen vertrauliche Informationen (insbesondere Geschäftsgeheimnisse), Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Geschäftschancen und Produktspezifikationen. Die Verpflichtung zum Schutz geistigen Eigen-

tums besteht unabhängig davon, ob es sich im Besitz von VOLLMER, angeschlossenen Unternehmen oder Geschäftspartnern befindet.

Alle Mitarbeitenden respektieren wirksame Schutzrechte Dritter und unterlassen deren ungenehmigte Nutzung. Keine Mitarbeitenden dürfen sich unbefugt Geheimnisse eines Geschäftspartners oder sonstiger Dritter verschaffen oder diese nutzen.



6.1 Datenschutz

VOLLMER verarbeitet personenbezogene Daten nur, sofern diese für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich sind, und trifft Maßnahmen, diese Daten zu schützen.

VOLLMER trifft angemessene Maßnahmen, um personenbezogene Daten zu schützen, welche das Unternehmen beispielsweise von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern erhält. Die Verwendung ihrer Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte - insbesondere auf Auskunft, Berichtigung und Löschung - sind zu wahren.

Wesentlicher Bestandteil der Datensicherheit sind unsere internen Richtlinien und Vereinbarungen, die den Umgang mit den jeweiligen

Kommunikationseinrichtungen (z. B. IT-Systeme, E-Mail, Internet, Intranet, Telefon- und Voice-Mail-Systeme) regeln. In Zweifelsfällen können sich die Beschäftigten an die Vorgesetzten, den Datenschutzbeauftragten oder die Geschäftsführung wenden.

6.2 Vertraulichkeit

VOLLMER geht mit Geschäftsgeheimnissen besonders sorgfältig um und stellt sicher, dass vertrauliche Informationen nicht an unbefugte Dritte gelangen.

Als Technologieunternehmen mit einem hohen Aufwand in Forschung und Entwicklung ist VOLLMER für seine Wettbewerbsfähigkeit auf den Schutz seines gesamten Wissens, insbesondere seiner Erfindungen angewiesen. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Wir gehen deshalb mit Geschäftsgeheimnissen besonders sorgfältig um und stellen sicher, dass vertrauliche Informationen nicht an unbefugte Dritte gelangen. Die unbefugte Weitergabe von derartigem Wissen kann für VOLLMER sehr hohe Schäden verursachen und für den betreffenden Mitarbeitenden zu arbeits-, zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen.

Deshalb schützen unsere Mitarbeitenden sorgfältig alle Geschäftsgeheimnisse vor Kenntnisnahme durch unbefugte Personen – dies gilt nicht nur während, sondern auch nach Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse. Dazu gehören sowohl unternehmensinterne

Interessen als auch jegliche Informationen, die Geschäftspartner und deren Geschäftsgeheimnisse betreffen. Interne und externe Informationen unterliegen dem Schutz absoluten Stillschweigens. Beim elektronischen Informationsaustausch sind wirksame Maßnahmen zu treffen für die Sicherheit von Daten und die Wahrung des Persönlichkeitsschutzes. Davon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, die bereits öffentlich oder Dritten legal zugänglich sind oder von behördlicher Stelle eingefordert werden. Bei unternehmensinternen Interessenkonflikten vermeiden wir eine negative Außenwirkung. In diesen Fällen wahren wir gegenüber Dritten uneingeschränkte Diskretion und suchen eine unternehmensinterne Lösung.

Das unternehmerische Interesse und der vertrauensvolle Umgang im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern dürfen auf keinen Fall beeinträchtigt werden.



6.3 Kommunikation mit den Medien und im Internet

Die Weitergabe von VOLLMER Unternehmensdaten und –informationen an die Medien erfolgt ausschließlich durch die Geschäftsführung sowie durch das Gruppenmarketing.

Die Internetpräsentation von VOLLMER wird ausschließlich durch das Gruppenmarketing gestaltet. Die Kommunikation des Unternehmens in den sozialen Medien wie z. B. Twitter, Facebook oder auch in Internetblogs und -foren unterliegt den unternehmensweiten Social Media Richtlinien. Hiervon ausgenommen ist die Kommunikation in Richtung Arbeitsmarkt, Auszubildende und Bewerber, die durch die für das Personalwesen verantwortlichen Mitarbeitenden erfolgen kann.

Allgemeine Tipps zum Umgang mit sozialen Medien finden die Mitarbeitenden im

VOLLMER Intranet oder erhalten diese vom Gruppenmarketing. Unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für VOLLMER ausgelegt werden können, ist für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen von einzelnen Mitarbeitenden gegenüber sämtlichen Medien eine Genehmigung der Geschäftsführung einzuholen.



6.4 Nutzung des Internets

VOLLMER wahrt bei der Nutzung des Internets datenschutzrechtliche, urheberrechtliche, persönlichkeitsrechtliche sowie strafrechtliche Bestimmungen.

Bei der Nutzung des Internets ist zu beachten, dass datenschutzrechtliche, urheberrechtliche, persönlichkeitsrechtliche und strafrechtliche Bestimmungen eingehalten werden. In jeglicher Weise beleidigende, verleumderische, sexistische, pornografische, rassistische oder

verfassungsfeindliche Inhalte dürfen auf keinen Fall abgerufen oder weitergegeben werden. Gleiches gilt im Falle von Inhalten, die sich als für VOLLMER geschäftsschädigend erweisen können.

6.5 Politische Aktivitäten

VOLLMER beteiligt sich nicht an politischen Aktivitäten.

Wir begrüßen allerdings ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche, wie auch karitative Engagement unserer Mitarbeitenden, das jedoch im privaten

Rahmen und keinesfalls im Namen oder unter Verwendung des Namens von VOLLMER Unternehmen erfolgt.

7. Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Für VOLLMER gilt auch im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität.

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für VOLLMER auch im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze regeln den Umgang mit Wettbewerbern, Lie-

feranten sowie Kunden und sind für VOLLMER bindend. VOLLMER respektiert das geistige Eigentum Dritter, wie z. B. Markenrechte, Geschmacksmuster und Patente, sowie Urheberrechte. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich an diese Bestimmungen zu halten.

7.1 Wettbewerbsbeschränkungen

Absprachen mit Wettbewerbern, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern, Preise oder Konditionen beeinflussen, Geschäftsgebiete, Märkte oder Kunden zuteilen, sind nicht erlaubt.

Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen sind ebenfalls unzulässig.

Dazu zählen beispielsweise informelle Gespräche oder formlose „Gentlemen Agreements“, die eine der genannten Wettbewerbsbeschränkungen (also insbesondere zu Preisen, Kosten, Margen, Konditionen, Kunden, Angeboten, Produktentwicklungen, Fertigungskapazitäten) bezwecken oder bewirken. Verstöße gegen diese Verbote werden durch die Kartellbehörden konsequent verfolgt und können zu existenzgefährdenden Sanktionen für das Unternehmen führen. Insbesondere dürfen Mitarbeitende im Zusammenhang mit Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber (öffentliche Hand oder Mehrheitsbeteiligungen der öffentlichen

Hand) oder privater Unternehmen, die sich einem vergleichbaren Vergabeverfahren unterwerfen, keinerlei wettbewerbsbeschränkende bzw. -widrige Absprachen mit den am Verfahren Beteiligten treffen.

Vereinbarungen über Ausschließlichkeitsbindungen, Wettbewerbsverbote oder Meistbegünstigungsklauseln, die dazu geeignet sind, nachgeordnete Unternehmen in der Gestaltung ihrer Preise oder ihrer Lieferbeziehungen zu Dritten nachhaltig zu beschränken oder sie vom Wettbewerb auszuschließen, sind nicht erlaubt.

Eine etwaige marktbeherrschende Stellung darf nicht missbraucht werden.



7.2 Unlauterer Wettbewerb

VOLLMER wendet nur zulässige Mittel bei der Beobachtung des Wettbewerbs an.

Jede Vorgehensweise, die unlauter ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben könnte, ist untersagt. Unlauter können insbesondere herabsetzende Äußerungen über Wettbewer-

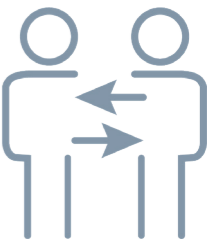
ber, Kritik an deren Produkten, vergleichende Werbung oder die Gewinnung von Kunden durch Täuschung und Boykottaufrufe sein.

8. Verhalten gegenüber Kollegen

Alle Mitarbeitenden genießen die gleiche Wertschätzung.

Die Unternehmenskultur von VOLLMER zeichnet sich dadurch aus, dass alle Mitarbeitenden einander fair, vertrauensvoll und offen sowie mit Verständnis und Toleranz begegnen. Entsprechend erwarten wir von den

Mitarbeitenden einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen.



8.1 Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot

Keine Mitarbeitenden dürfen aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, politischer Meinung, Rasse, religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden.

Auf die Privatsphäre der Mitarbeitenden ist in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen. Wir fordern alle Mitarbeitenden auf, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen ist.

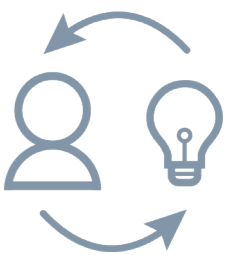
Dazu gehören insbesondere Schikanen (Mobbing), unerwünschte sexuelle Annäherungen und Körperkontakte, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Scherze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

8.2 Umgang mit internem Wissen

Mitarbeitende kommunizieren offen miteinander und tauschen Informationen selbstverständlich untereinander aus.

Relevantes Wissen für eine Tätigkeit darf intern nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder nur selektiv weitergegeben werden. Informationen sind anderen Be-

reichen richtig und vollständig mitzuteilen – immer vorausgesetzt, es liegen keine vorrangigen Interessen vor, die eine Geheimhaltung notwendig machen.





9. Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Umweltschutz und Produktsicherheit

Die Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und die Vermeidung von Gefahren für Mensch und Umwelt haben für VOLLMER hohe Priorität.

Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen nationalen sowie internationalen Bestimmungen und überprüfen deren Wirksamkeit. Missstände werden unverzüglich aufgezeigt und beseitigt. Besondere Verantwortung liegt hier bei den Führungskräften.

VOLLMER praktiziert in ihren Unternehmen keine Kinder- oder Zwangsarbeit und achtet die Menschenrechte.

Wir vermeiden schädliche Einwirkungen auf die Umwelt und gehen sparsam mit natürlichen Ressourcen um.

Dies streben wir auch für unsere Produkte an. Wir sind konstant um Verbesserungen bemüht, wenn es um den Einsatz von Brennstoffen, Energie und Produkten aus natürlichen Ressourcen geht. Die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Umwelt ist für uns selbstverständlich.

An die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Leistungen stellen wir höchste Ansprüche. Wir beobachten und verbessern die Umweltfreundlichkeit und die Nutzung unserer Produkte und helfen unseren Kunden bei der Vermeidung von Gefahren.

10. Dokumentation

Interne wie externe Berichte müssen korrekt und vollständig sein und sich an die Darstellung der Fakten sowie an eine sachliche Ausdrucksweise halten.

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

Alle Geschäftsvorfälle müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen dokumentiert werden (z. B. steuerrechtliche und handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege und Geschäftsbriefe).



11. Geltung und Einhaltung des Verhaltenskodex

Der vorliegende Verhaltenskodex enthält Standards, die für alle Mitarbeitenden weltweit verbindlich sind und bei Bedarf durch themen- oder landesspezifische Regelungen und Schulungen konkretisiert und ergänzt werden können und müssen. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität von VOLLMER weiter zu stärken.

Besondere Verantwortung haben unsere Führungskräfte. Sie sind aufgerufen, die in diesem Kodex beschriebenen Verhaltensregeln und Werte von VOLLMER beispielhaft vorzuleben, und sind erster Ansprechpartner bei Fragen ihrer Mitarbeitenden nach dem richtigen Verhalten im Einzelfall. Ihnen obliegt es auch, in ihrem Verantwortungsbereich die Einhaltung dieses Kodex sicherzustellen.

Aber auch Berater, Vertreter, Händler, Zulieferer oder sonstige Personen, die für VOLLMER tätig sind, werden zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex angehalten. Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen.

11.1 Umsetzung des Verhaltenskodex

Allen Mitarbeitenden wird Zugang zum Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung ermöglicht.

Es ist Aufgabe jeder Führungskraft, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeitenden seinen Inhalt kennen und befolgen. Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie die Regeln aus dem Verhaltenskodex selbst vorleben.

Alle Mitarbeitenden können sich bei Fragen oder Unsicherheiten über die Anwendung dieses Verhaltenskodex an ihre Führungskraft wenden.

11.2 Hinweise und Überprüfungen

Hinweise und bereits festgestellte Verstöße werden an das VOLLMER Compliance Board weitergeleitet. Mitarbeitende, die einen Verdachtsfall oder Verstoß melden, haben hierdurch keinerlei Nachteile gleich welcher Form zu erwarten.

Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird VOLLMER die Identität von Mitarbeitenden, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitenden, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken.

Es gibt zwei förmliche Wege, auf Compliance-Vorfälle hinzuweisen und Fragen zu Compliance-Themen zu stellen:

1. Internes Hinweisgeber-System
Über die Compliance E-Mail-Adresse gelangen Hinweise an die Gruppen-Rechtsabteilung:
compliance@vollmer-group.com

Bei Hinweisen an diese E-Mail-Adresse, die im guten Glauben gegeben werden, wird vertrauliche Behandlung der Person des Hinweisgebers zugesagt.

2. Externes Hinweisgeber-System
Außerdem kann das externe Hinweisgeber-System genutzt werden, das technisch bedingt Anonymität gewährleistet:
<https://vollmer-group.hintbox.de>

Das VOLLMER Compliance Board besteht aus der Geschäftsführung der VOLLMER WERKE Maschinenfabrik GmbH, einem Mitglied der Finanz- und Gruppen-Rechtsabteilung sowie dem Leiter Personalwesen und wird im Bedarfsfall einberufen. Fallbezogen werden die Leitung der betroffenen Niederlassung sowie Vertreter aus weiteren Fachbereichen hinzugezogen.

Das Compliance Board überprüft und bewertet mitgeteilte Verstöße und veranlasst geeignete Maßnahmen. Das Gremium behält sich vor, stichprobenartige Kontrollen im Hinblick auf Einführung und Einhaltung des Verhaltenskodex durchzuführen.

11.3 Verstöße und Sanktionen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex durch Mitarbeitende können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis wie auch zu Schadensersatzforderungen und gegebenenfalls Strafanzeigen führen.

