

# Richtlinie Faire Arbeitspolitik

Letztes Update: Februar 2026

# 1. Einleitung und politische Ziele

Veil Energy setzt sich für die Förderung eines **fairen, transparenten und integrativen Arbeitsumfelds** ein. Wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeiter für die Erreichung von operativer Exzellenz, Innovation und nachhaltigem Wachstum von entscheidender Bedeutung sind.

Diese Fair-Work-Richtlinie legt die Grundsätze, Praktiken und Verantwortlichkeiten fest, die für die Arbeitsbedingungen, ethische Einstellungspraktiken, Lohngleichheit und Mitarbeiterbeteiligung an allen Standorten gelten. Die Richtlinie gewährleistet die Einhaltung der einschlägigen Arbeitsvorschriften und Tarifverträge und unterstützt die Angleichung an die **Fair-Work-Standards von B Corp**, wodurch ein Arbeitsplatz gefördert wird, an dem die Mitarbeiter informiert, respektiert und befähigt werden, zu Unternehmensentscheidungen beizutragen.

## 2. Arbeitszeiten und Vorhersehbarkeit

### 2.1 Vertragsinformationen und nationaler Tarifvertrag

Veil Energy beschäftigt alle Arbeitnehmer im Rahmen von Verträgen, die feste und vorhersehbare Arbeitszeiten festlegen. Das Unternehmen verwendet keine variablen oder Bereitschaftsarbeitszeiten. Durch ihren Vertrag werden die Arbeitnehmer über alle für sie relevanten Lohnbestandteile, alle ihnen zustehenden Leistungen (wie z. B. ein 13. Monatsgehalt) und die Mechanismen zur Festlegung und Überprüfung von Löhnen und Leistungen informiert.

Die italienischen Mitarbeiter von Veil Energy sind gemäß dem **CCNL Industria Metalmeccanica** (nationaler Tarifvertrag für die Metallindustrie) beschäftigt. Dieser Vertrag legt Lohnskalen, Arbeitszeiten, Zulagen, Prämien, Dienstalterszulagen, bezahlten Urlaub und andere vertragliche Leistungen fest. Die Mitarbeiter können ihre CCNL-Lohntabellen, Sozialleistungsbestimmungen und etwaige Zusatzvereinbarungen direkt in den offiziellen CCNL-Unterlagen oder über ihren Personalvertreter einsehen, um sich über alle Lohnbestandteile und Sozialleistungen, auf die sie Anspruch haben, zu informieren.

[Erfahren Sie mehr über unseren CCNL](#)

Für die deutschen Mitarbeiter von VEIL Energy wird anstelle eines fixen vorgegebenen Tarifvertrags ein Arbeitsvertrag verwendet, der allen Anforderungen eines entsprechenden Tarifvertrags entspricht und die entsprechenden Punkte gleichlautend beinhaltet.

Alle Verträge erfüllen die folgenden Anforderungen:

- Sie sind nach geltendem nationalem Recht anerkannt und werden von repräsentativen Organisationen ausgehandelt.
- Sie sind in Kraft und werden vom Unternehmen kontinuierlich angewendet.
- Sie gehen über die bloße Einhaltung der gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus und bieten verbesserte wirtschaftliche und normative Bedingungen.
- Sie garantieren Rechte und Schutzmaßnahmen, die mindestens denen der nationalen Arbeitsgesetzgebung entsprechen und insgesamt nicht ungünstiger sind.

## 2.2 Außergewöhnliche Änderungen der Arbeitsvereinbarungen

Da Veil Energy keine variablen Arbeitszeiten anbietet, storniert oder reduziert das Unternehmen geplante Arbeitszeiten nicht kurzfristig.

Alle außergewöhnlichen Änderungen der Arbeitsvereinbarungen werden in Übereinstimmung mit dem geltenden CCNL, den vertraglichen Verpflichtungen und den geltenden Arbeitsgesetzen behandelt.

## 2.3 Verpflichtung zu Fairness und Vorhersehbarkeit

Veil Energy verpflichtet sich dazu:

- **Stabile, vorhersehbare Arbeitsbedingungen** zu bieten;
- **Transparenz** hinsichtlich der Arbeitserwartungen zu gewährleisten;
- Mitarbeiter vor Einkommens- oder Zeitinstabilität im Zusammenhang mit der Arbeitsplanung zu schützen.

Diese Richtlinie unterstützt das umfassendere Engagement von Veil Energy für faire Arbeitsbedingungen, das Wohlergehen der Mitarbeiter und verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken.

## 3. Ethische Einstellung und Lohngleichheit

Alle Einstellungs- und Vorstellungsgespräche werden **fair, transparent und diskriminierungsfrei durchgeführt**:

- **Chancengleichheit:** Die Bewerber werden auf der Grundlage ihrer beruflichen Leistungen und berufsrelevanten Kriterien bewertet.
- **Nichtdiskriminierung:** Kein Bewerber wird aufgrund seines Geschlechts, Alters, seiner ethnischen Zugehörigkeit, Nationalität, Behinderung, Religion, sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand oder anderer persönlicher Merkmale unterschiedlich behandelt.
- **Respektvolle Behandlung:** Vorstellungsgespräche werden professionell und respektvoll geführt.
- **Nur relevante Fragen:** Die Fragen beziehen sich ausschließlich auf die Fähigkeit des Bewerbers, die Stelle auszuüben.
- **Datenschutz:** Personenbezogene Daten, die während des Einstellungsprozesses weitergegeben werden, werden vertraulich und in Übereinstimmung mit den Datenschutzgesetzen behandelt.

Veil Energy fragt in keiner Phase des Einstellungsprozesses nach dem bisherigen Gehalt von Bewerbern und berücksichtigt dieses auch nicht.

Das Unternehmen fragt auch nicht nach dem gewünschten Gehalt, es sei denn, dem Bewerber wird zuvor eine Gehaltsskala vorgelegt.

Schließlich fragt Veil Energy während des Bewerbungsprozesses nicht nach Bonitätsprüfungen oder Vorstrafen – es sei denn, dies ist gesetzlich oder von einem Branchenverband oder einer Aufsichtsbehörde vorgeschrieben.

Durch die Einhaltung dieser Standards gewährleistet Veil Energy Lohngleichheit und Fairness bei der Einstellung.

## 4. Mitarbeiterfeedback und -beteiligung

Veil Energy berücksichtigt aktiv das **Feedback der Mitarbeiter** zu Entscheidungen, die sie betreffen. Das Unternehmen fördert offene Kommunikation und Beteiligung durch folgende Maßnahmen:

- **Regelmäßige Besprechungen:** Es finden wöchentliche Besprechungen zwischen den Teammitgliedern statt, und je nach Bedarf werden täglich team- oder aufgabenbezogene Besprechungen abgehalten. Diese Besprechungen stellen sicher, dass die Mitarbeiter über relevante Unternehmensneuigkeiten informiert

sind und die Möglichkeit haben, sich zu Themen zu äußern, die ihre Arbeit oder das Unternehmen betreffen

- **Jährliche Umfrage zu Zufriedenheit und Inklusion:** Einmal im Jahr führt das Unternehmen eine Umfrage durch, um Feedback von Mitarbeitern zu Zufriedenheit, Inklusion und Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten zu sammeln. Die Umfrageergebnisse werden aufgezeichnet, ausgewertet und als Grundlage für Entscheidungen und Verbesserungen herangezogen.

Durch diese Praktiken stellt Veil Energy sicher, dass die Mitarbeiter auf dem Laufenden gehalten werden, Gelegenheit haben, Feedback zu geben, und dass ihre Beiträge bei Unternehmensentscheidungen aktiv berücksichtigt werden.

## 5. Unternehmensführung und Verantwortung

### Geschäftsführung:

- genehmigt die Fair-Work-Richtlinie;
- stellt angemessene Ressourcen und Unterstützung für deren Umsetzung sicher;
- wendet die Richtlinie korrekt an.

### Mitarbeiter:

- beteiligen sich an Konsultations- und Feedback-Kanälen;
- melden alle Bedenken, Probleme oder Verstöße.

## 6. Schlussfolgerung

Diese Fair-Work-Richtlinie unterstreicht unser Engagement für vorhersehbare Arbeitsbedingungen, ethische Einstellungspraktiken, Lohngleichheit und eine sinnvolle Mitarbeiterbeteiligung. Durch die kontinuierliche Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie, die Förderung eines offenen Dialogs und die Überprüfung unserer Praktiken im Zuge der Weiterentwicklung des Unternehmens möchte Veil Energy einen Arbeitsplatz schaffen, an dem sich die Mitarbeiter geschätzt und informiert fühlen und die Möglichkeit haben, zu einem langfristigen, nachhaltigen Erfolg beizutragen.