

People Policy der VebeGo AG



1. Sinn und Zweck

Als Familienunternehmung steht bei VebeGo der Mensch im Mittelpunkt. Die vorliegende People Policy beschreibt unser Selbstverständnis im Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen aber auch unsere Erwartungen an dieselbigen sowie an alle Führungspersonen.

Sie basiert auf unserer **Vision**:

«Erfolgreiche Organisationen arbeiten mit VebeGo, wir werden die bevorzugte und empfohlene Serviceorganisation»

und unserer **Mission**:

«VebeGo vitalisiert, wir haben einen positiven Impact auf Menschen und Unternehmen»

Unser Unternehmenserfolg hängt stark davon ab, wie gut es uns gelingt, die People Policy umzusetzen und unsere Mitarbeiter*innen dazu zu motivieren, sich an ihr zu orientieren. Wir werden deshalb alles daransetzen, die nachfolgenden Grundsätze im Alltag – dem gesamten Employee-Life-Cycle entlang – zu leben und einzufordern.

2. Unsere Stärken, die uns erfolgreich machen

Jede und jeder hat Stärken. Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter. Aber auch VebeGo als gesamte Organisation. Wir glauben, dass die Aufmerksamkeit auf unsere Stärken Erfolg schafft. Sie sind die Bausteine unseres gemeinsamen Erfolges.

So sind wir gewachsen und so unterscheiden wir uns. Mit den nachfolgenden sechs Stärken von VebeGo legen wir die Grundlage für unsere zukünftigen Erfolge.



3. Ethische Grundsätze

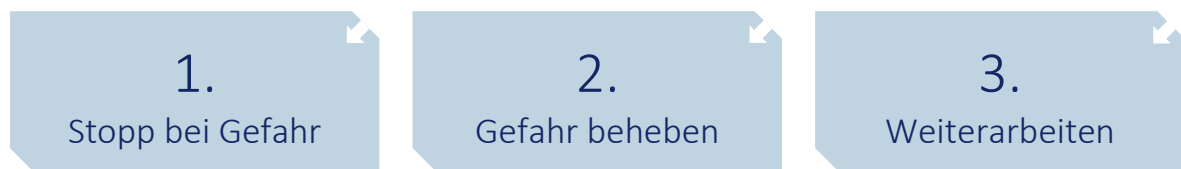
Für die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter*innen der VebeGo ist es selbstverständlich, dass wir uns an die geltenden Gesetze halten und wir allfällige Gesetzesverstösse sofort bei bekannt werden korrigieren. Alle Mitarbeiter*innen haben das Recht, Gesetzesverstösse bei der Geschäftsleitung oder der Whistleblower Stelle zu melden, ohne Sanktionen zu befürchten. Ebenfalls halten wir uns an unsere Richtlinien und internen Vorgaben.

3.1 Integrität

Fehlverhalten und Verstösse gegen das Gesetz, unsere Richtlinien und die internen Vorgaben können nicht nur für jeden Einzelnen von uns schwerwiegende Folgen haben, sondern auch für unser Unternehmen. Sie werden daher nicht toleriert.

3.2 Faire, gesunde und sichere Arbeit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen steht für uns an oberster Stelle. Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass wir die Sicherheitsvorschriften jederzeit einhalten und wir Arbeiten ablehnen, bei denen wir unsere Mitarbeiter*innen Risiken aussetzen müssen, die wir nicht durch angemessene Massnahmen auf ein Minimum reduzieren können. Alle unsere Mitarbeiter*innen haben jederzeit das Recht die Arbeit niederzulegen, wenn die gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden können. Dies auch dann, wenn uns dadurch finanzielle Einbussen entstehen. Unsere Haltung lautet: Ich übernehme Verantwortung und toleriere ausschliesslich sicheres Arbeiten. Dabei gilt der Grundsatz:



Unsere Führungspersonen wissen, dass in diesem Bereich eine «0-Fehler-Toleranz» gilt. Der entsprechenden Schulung der Führungspersonen sowie der Mitarbeiter*innen wird eine hohe Bedeutung beigemessen. **Jede und jeder von uns ist für eine sichere Arbeit verantwortlich!**

3.2.1 Wir bieten auch psychologische und soziale Sicherheit

Neben dem Anspruch, dass der Arbeitsplatz keine gesundheitlichen Risiken birgt, wollen wir auch eine psychologische und soziale Sicherheit bieten. Sicherheit bedeutet für uns in diesem Zusammenhang, dass das Arbeitsumfeld frei von Bedrohungen, Einschüchterungen, Belästigungen und Nötigungen ist. Basierend auf guten Beschäftigungspraktiken, einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen und den Verpflichtungen aus den arbeitsrechtlichen Bestimmungen verfolgt Vebeo eine Politik der Prävention, Diskussion und Bekämpfung von unerwünschtem Verhalten. Vebeo legt Wert darauf, dass alle unsere Mitarbeiter*innen gerne zur Arbeit kommen. Ein angenehmes Arbeitsklima und gute kollegiale Beziehungen sind damit untrennbar verbunden.

Damit einhergehend ist auch unser Gesundheitsmanagement aufgebaut. Wir sind der Überzeugung, dass unsere Führungspersonen einen massgeblichen Einfluss auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen haben und sensibilisieren sie deshalb spezifisch in Weiterbildungen. Dabei richtet sich unser Fokus auf den Aufbau von tragfähigen Beziehungen, das Erleben von positiven Emotionen, das Fördern der vorhandenen Stärken, das Vermitteln von Sinn bei der Arbeit und das Anerkennen der Leistung sowie das Führen eines geeigneten Absenzen Managements.



3.3 Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist demütigend, verletzt die Persönlichkeit und die Würde von Menschen und kann bei den Betroffenen zu psychischen und sozialen Problemen führen. Sie beeinträchtigen die Arbeitsleistung und stören das Betriebsklima.

Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung werden deshalb bei VebeGo nicht toleriert. Genauso wenig akzeptieren wir falsche Anschuldigungen. Wenn es zu Vorfällen kommt, erhalten die betroffenen Personen professionelle Unterstützung (durch die Vorgesetzten, die Niederlassungs-/Abteilungsleitung, die Personaladministration, die Abteilung Human Resources oder eine unabhängige externe Fachstelle) und haben jederzeit das Recht, Beschwerde einzureichen. Aus einer eingereichten Beschwerde dürfen den Betroffenen zu keiner Zeit Nachteile entstehen. Fehlverhalten ahnden wir konsequent und kompromisslos. Das Reglement Persönlichkeitsschutz und sexuelle Belästigung beinhaltet sämtliche relevanten Punkte und ist integrierter Bestandteil jedes Einzelarbeitsvertrages.

3.4 Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit ab

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf durch Gewalt und/oder unzulässige Massnahmen zur Arbeit gezwungen werden.

3.5 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren weder Kinderarbeit noch eine sonstige Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen.

3.6 Verhaltenskodex, Antikorruption

Unsere Grundsätze für die Zusammenarbeit und Geschäftstätigkeit ist Inhalt des Verhaltenskodexes von VebeGo. Dieser enthält auch die Koordinaten der Whistleblower Stelle und bezieht zum Thema Korruption klar Stellung. Er bildet einen integrierten Bestandteil jedes Einzelarbeitsvertrages.

3.7 Diversity / Inclusion

Die VebeGo sieht Diversity und Inclusion als eines der Kernelemente für nachhaltigen Erfolg.

Diversity bezeichnet «die Vielfalt»: Es gibt eine Vielzahl von sichtbaren und unsichtbaren Unterschieden zwischen den Menschen. Dazu zählen unter anderem das Alter, das Geschlecht, die körperliche und geistige Gesundheit, die Herkunft, die Religion, die sexuelle Orientierung, die soziale oder beruflichen Stellung und vieles weiteres mehr.

Inclusion bedeutet «die Vielfalt möglich zu machen»: Mit proaktivem Verhalten wird eine Umgebung geschaffen, in der alle Menschen mit eingebunden sind – alle werden fair und respektvoll behandelt, haben den gleichen Zugang zu Möglichkeiten und Ressourcen und können sich selbst sein und damit zum Unternehmenserfolg beitragen.

Einzelheiten zu Diversity & Inclusion finden sich in der Richtlinie Diversity & Inclusion @ VebeGo.

4. Mitarbeiter*innen Einstellen und integrieren

Wir wollen ein Great Place to Work und nicht nur einen Arbeitsplatz bieten und eine attraktive Arbeitgeberin sein. Dies beginnt bereits bei der Stellenausschreibung, welche transparent beschreibt, welche Aufgaben übernommen werden sollen, welche Anforderungen gestellt werden und was von VebeGo erwartet werden darf.



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, offene Stellen wenn immer möglich durch eine interne Person zu besetzen. Dabei handeln wir nach einem klar strukturierten Beförderungsprozess, bei welchem die Abteilung Human Resources immer involviert ist.

Bei der Selektion unserer neuen Mitarbeiter*innen legen wir grossen Wert darauf, dass sich die neue Kollegin oder der neue Kollege mit unseren Stärken identifizieren kann und zu unserer Familienunternehmung passt. Dabei ist für uns eine charakterliche Passung genauso wichtig, wie die fachlichen Qualifikationen. Chancengleichheit, ein persönlicher Kontakt und schnelle Reaktionszeiten sind für uns von hoher Wichtigkeit. Um Transparenz zu gewährleisten und Interessenskonflikte zu vermeiden, legen wir ebenfalls Wert darauf, dass innerhalb einer Führungsstruktur keine Mitglieder der eigenen Familie angestellt werden. Des Weiteren achten wir darauf, dass stets ein angemessener Mix an Nationalitäten vorhanden ist. Die Einhaltung der Gesetze ist für uns auch bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen oberstes Gebot.

Wir sind uns bewusst, dass die ersten Wochen einer Anstellung für den gesamten weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses sehr wichtig sind. Aus diesem Grund legen wir viel Wert auf eine gute Einführung, die nötigen Schulungen und den Aufbau wertvoller Beziehungen. Unsere neuen Mitarbeiter*innen durchlaufen deshalb ein strukturiertes Einführungsprogramm.

In unserer Branche kommt es immer wieder vor, dass wir Personal von einem Mitbewerber oder direkt von einem Kunden übernehmen dürfen. Hierbei ist es für uns zentral, dass wir die neuen Mitarbeiter*innen gut und schnell integrieren können und sie vom ersten Moment der Personalübernahme an das Gefühl haben, dass sie schon immer ein Teil der VebeGo Familie waren. Dies gelingt uns durch die Einhaltung einer klaren Übernahmepolitik. Diese beinhaltet die folgenden Punkte:

- Klare Vereinbarungen zwischen dem Auftraggeber und VebeGo bezüglich der Übernahmebedingungen
- Rechtzeitige Information aller beteiligten Stellen
- Absolute Transparenz in allen Bereichen (Löhne, Abzüge, Vertragsbedingungen) gegenüber den neuen Mitarbeiter*innen
- Gemeinsames Auftreten des Auftraggebers und VebeGo in den Verhandlungen mit den Mitarbeiter*innen und deren Vertreter*innen
- Absprache über das Vorgehen zwischen Auftraggeber und VebeGo im Falle von sozialen Härtefällen
- VebeGo garantiert, dass keine Kündigungen zwecks Lohnreduktionen stattfinden
- Falls übernommenen Mitarbeiter*innen aus Gründen der Arbeitsleistung und/oder des Verhaltens gekündigt werden muss, so erfolgt diese Kündigung im ersten Anstellungsjahr nur mit dem Einverständnis des Auftraggebers
- Volle Anrechnung der beim bisherigen Arbeitgeber geleisteten Dienstjahre

5. Personalentwicklung

Weil wir davon überzeugt sind, dass sich der Mensch weiterentwickeln will und weil es unsere Mitarbeiter*innen sind, die dafür sorgen, dass wir unsere Mission umsetzen und unsere Vision erreichen können, ist uns die stetige Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen ein grosses Anliegen. Dabei liegt unsere Priorität in der VebeGo Academy, welche unsere interne Aus- und Weiterbildungsabteilung beinhaltet, auf der strategischen Weiterbildung. Das bedeutet, dass alle unsere Weiterbildungsmaßnahmen in erster Linie darauf abzielen, die persönlichen und fachlichen Anforderungen, welche für das Erreichen unserer Vision von Bedeutung sind, zu unterstützen.



Individuelle Weiterbildungsanliegen unserer Mitarbeiter*innen prüfen wir wohlwollend und fördern wo sinnvoll die Teilnahme an externen Weiterbildungsveranstaltungen. Die Details dazu sind im Weiterbildungsreglement der Vebego AG geregelt.

Wir kennen unsere Schlüsselfunktionen und sorgen für eine aktive Nachfolgeplanung. Dabei messen wir der individuellen Entwicklungsplanung der potenziellen Nachfolger*innen eine zentrale Bedeutung zu.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch «**Passion for Performance**» werden die Stärken der Mitarbeiter*innen anerkannt und Potentiale definiert. Unsere Führungspersonen sind angehalten, Stärken zu stärken, gemeinsam mit den Mitarbeitenden nachvollziehbare und messbare Ziele zu definieren und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu besprechen. Dabei erwarten wir von unseren Führungspersonen, dass sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Weiterentwicklung zu jedem Zeitpunkt ermöglichen und nicht aus eigennützigen Überlegungen zu verhindern versuchen.

Im Bereich der Nachwuchsförderung setzt sich Vebego seit Jahren mit grossem Engagement für die Lehrlingsausbildung ein. Dies werden wir auch künftig tun und unser Engagement in den nächsten Jahren zusätzlich ausbauen. Dabei erkennen wir den grossen Wert der Lehrlingsausbildung für die Sicherung unserer Fachkräfte. Genauso verfolgen wir das Ziel, unsere Branche langfristig zu stärken. Unsere Lernenden sind für uns deshalb eine bewusste Investition in die Zukunft. Dies zeigt sich daran, dass wir für die Lehrlingsausbildung auf bewährte, motivierte und ausgezeichnet qualifizierte Fachkräfte setzen, welche in der Ausbildung von jungen Berufsleuten eine spannende und freudbringende Tätigkeit erkennen.

6. Inspirieren und Anerkennen

Bei Vebego versuchen wir, den Mitarbeiter*innen immer das grosse Ganze zu zeigen. So kann jede und jeder verstehen, wofür er arbeitet und auf welches Ziel sie/er hinarbeitet. Unser übergeordnetes Ziel ist es hier, einen positiven Impact auf unsere Kunden und unsere Umwelt auszuüben. «**Vebego Impact**» hat zum Ziel einen positiven Fussabdruck bei unseren Kunden zu hinterlassen. Der Kunde soll sehen und spüren, dass wir von Vebego einen Mehrwert für sein Business erbringen. Durch die erbrachten Leistungen hat der Kunde die Möglichkeit, sich auf andere Dinge zu konzentrieren und so sein Kerngeschäft voranzutreiben.

Wir nutzen verschiedene Formate für die unterschiedlichen Hierarchiestufen unserer Mitarbeiter*innen, um diese zu inspirieren und zu eigenem Unternehmertum anzutreiben. Dadurch haben die Mitarbeiter*innen selbst die Möglichkeit, die soziale Ausrichtung und die Aussenwahrnehmung der Vebego zu steuern. Vebego ist der festen Überzeugung, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeitende eine Botschafterin/ein Botschafter der Unternehmung ist. Um den Mitarbeiter*innen dies aber auch bewusst zu machen und eine Mitbestimmung zu ermöglichen, haben wir die folgenden Programme etabliert:

6.1 Vebego Ambassadorinnen und Ambassadoren

Die Vebego Ambassadorinnen und Ambassadoren sind unsere Botschafterinnen und Botschafter für den Mindset-Wechsel und die Transformation der Vebego. Unsere Ausrichtung und Strategie sind in fünf Hauptgruppen (Kunden, Mitarbeitende, Prozesse, Unternehmen und Gesellschaft) unterteilt. Für alle Hauptgruppen wurden verschiedene Ziele generiert.

Diese Ziele und deren Status sind wichtiger Bestandteil der Ambassador-Meetings. Die Ambassadorinnen und Ambassadoren haben die Aufgabe, die Transformation voranzutreiben und



mit gutem Beispiel voranzugehen. Darum ist ein umfassendes Wissen zum aktuellen Stand sehr wichtig. Die Botschafterinnen und Botschafter haben aber auch noch eine weitere sehr wichtige Aufgabe. Sie kümmern sich um den sozialen Impact der Vebebo. In den halbjährlichen Meetings werden die Möglichkeiten für unseren sozialen Impact auf die Gesellschaft besprochen. Zudem werden auch konkrete Massnahmen bestimmt und zur Umsetzung gebracht. So zum Beispiel das Vebebo Festival, den Vebebo Day oder auch den Vebebo Experience Day:

6.2 Vebebo Festivals

Die Vebebo Festivals bilden einen wichtigen Bestandteil unserer Feier-Kultur. Diese Festivals sind aber in erster Linie als ein Dankeschön an unsere operativen Mitarbeiter*innen gedacht. Hier haben wir die Möglichkeit, allen unseren 6'000 Mitarbeiter*innen einmal mehr zu zeigen, dass wir sie wertschätzen und dass sie unsere eigentlichen Stars sind.

6.3 Vebebo Day

Der Vebebo Day wurde eingeführt, um unseren Mitarbeiter*innen aus dem Bereich Operations unsere Anerkennung und Wertschätzung entgegen zu bringen. Das Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter*innen aus der Administration und dem Kader das Verständnis für unsere erbrachten Dienstleistungen bekommen und zudem am eigenen Körper spüren, wie anstrengend die Arbeit in den Kundenmandaten sein kann. Zusätzlich ist es aber auch eine grosse Freude, wenn unsere operativen Mitarbeiter*innen zeigen können, was sie für wertvolle Arbeit leisten.

6.4 Vebebo Experience Day

Der Vebebo Experience Day bietet neuen Vebebo Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, das Unternehmen und die verschiedenen Abteilungen besser kennen zu lernen. Dieser Tag ist aber auch als wichtiger Austausch für die Mitarbeiter*innen aus anderen Niederlassungen gedacht.

6.5 Dienstjubiläen

Als Familienunternehmung erachten wir Loyalität und Verlässlichkeit als ein wertvolles Gut. Wir sind uns bewusst, was unsere langjährigen Mitarbeiter*innen für die Unternehmung geleistet haben und was wir ihnen verdanken. Mitarbeiter*innen, die ihr 10, 15, 20, 25, 30, 35 oder 40jähriges Dienstjubiläum feiern können, werden von uns speziell honoriert, gefeiert und verdankt.

7. Spezielle Leistungen verdienen spezielle Anerkennung

Einige unserer Mitarbeiter*innen kennen eine variable Vergütung. Sie erhalten bei der Erreichung ihrer Ziele einen Bonus oder eine Sonderprämie. Oftmals sind es aber auch die kleinen Schritte, die Vebebo zu einer erfolgreichen Unternehmung machen. Deshalb ist es uns ein Anliegen, auch andere kleinere und grössere Erfolge zu verdanken. Dies muss nicht immer monetär sein. Ein Dankeschön bei keinen oder geringen Absenzen kann genauso motivierend wirken, wie ein kleines Fest nach dem Zuschlag für ein neu gewonnenes Mandat. Unsere Führungspersonen sind angehalten, ihre Wertschätzung zu zeigen und die Mitarbeiter*innen zu beteiligen. Dies wird Top-Down so gelebt.

8. Entlohnung

Vebebo bekennt sich auch bei der Entlohnung der Mitarbeiter*innen zur Gleichstellung der Geschlechter und honoriert die Mitarbeiter*innen nach marktüblichen Massstäben. Dazu werden

regelmässig Gehaltsvergleiche durchgeführt, um eine wettbewerbsfähige und korrekte Positionierung sicher zu stellen. VebeGo trägt das Zertifikat Fair-ON-Pay, welches von der vom Bund zertifizierten Personalberatungsfirma CompOn nach dem Fair-ON-Pay Zertifikatsstandard des globalen Qualitätsprüfers SGS (Société Générale de Surveillance) vergeben wurde.



Wo ein Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung kommt, gelten die dort definierten Lohnbestimmungen als Orientierungsgrösse. Bei der Festlegung der Gehaltshöhe von anderen Funktionen spielen die Berufserfahrung, die Ausbildung, die bisher gezeigte Performance sowie das Verhalten und die Marktsituation eine Rolle. Die Vergütung umfasst je nach Funktion das Grundgehalt, variable Gehaltsbestandteile, Sozialleistungen und andere Personalnebenleistungen.

9. Personalausritt

Wir sehen es nicht als selbstverständlich an, dass die Mitarbeiter*innen einen Teil ihrer Lebenszeit für VebeGo investieren und zeigen uns entsprechend dankbar. Dabei ist es für uns von hoher Wichtigkeit, dass alle austretenden Mitarbeiter*innen mit verdientem Respekt und Wertschätzung behandelt werden. Dies gilt insbesondere auch für durch die VebeGo initiierten Austritte. Wir verfolgen eine Kündigungspolitik, die sich als «fair» und «konsequent» beschreiben lässt. «Fair» meint, dass wir die Mitarbeiter*innen frühzeitig darüber informieren, wenn die Leistung und/oder das Verhalten nicht den Erwartungen entsprechen, dass wir eine angemessene Frist und klare Ziele setzen, um diesen Umstand zu verändern und dass wir den betroffenen Mitarbeiter*innen jederzeit darüber orientieren, wie wir ihre/seine Entwicklung beurteilen. Es ist unser erklärtes Ziel, dass sich Mitarbeiter*innen bei einer allfälligen Kündigung seitens VebeGo nicht vor den Kopf gestossen fühlen. «Konsequent» meint, dass wir Worten auch Taten folgen lassen. Nachdem wir unsere Erwartungen klar formuliert haben, setzen wir auch harte Entscheide zu Gunsten der Erreichung unserer Mission und Vision durch.

10. Gesellschaftliches Engagement

Wir sind stolz darauf, motivierte und zuverlässige Menschen zu beschäftigen, die im Schweizer Arbeitsmarkt teilweise nur wenig Chancen auf Integration haben. Mit über 6'000 Mitarbeiter*innen und einer Vielzahl an Nationalitäten leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Integration von sozial oder gesellschaftlich benachteiligten Personen. Wir möchten diese Menschen aber nicht nur beschäftigen. Wir versuchen, unsere Mitarbeiter*innen weiterzuentwickeln, zu schulen und nachhaltig in unsere Gesellschaft zu integrieren. Dieser Ansatz deckt sich mit dem obersten Ziel der VebeGo, einen nachhaltigen, positiven Einfluss auf Menschen und Unternehmen auszuüben.

Überdies hat sich die VebeGo Gruppe nach dem verheerenden Tsunami in Thailand 2005 entschieden, eine eigene Stiftung zu gründen, die VebeGo Foundation. Es ist der VebeGo Besitzerfamilie Goedmakers ein Anliegen, nicht nur Geld zu spenden, sondern sich auch aktiv am Aufbau und der Entwicklung in den Herkunftsländern unserer Mitarbeiter*innen zu engagieren. So finden seit knapp 15 Jahren jährlich zwei bis drei Baureisen in Länder wie Sri Lanka, Haiti, Südafrika,



Ghana oder Marokko statt. Die Teilnahme an einer Baureise steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter bei VebeGo offen.

Dieses Engagement lehrt uns Demut und zeigt auf, in welcher privilegierten Welt wir leben. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einer Baureise wird zur Botschafterin/zum Botschafter auf Lebenszeit und hat den Auftrag, über die prägenden Erlebnisse zu berichten und die Kolleginnen und Kollegen zu Hause mit den Eindrücken zu inspirieren.

Wie sagt man so schön: Tue Gutes und sprich darüber. Wir nutzen verschiedene Kanäle (Soziale Medien, Homepage), um unser gesellschaftliches Engagement zu teilen. Die VebeGo macht dies jedoch sehr zurückhaltend, da wir dieses Engagement nicht als Marketing verstanden haben möchten, sondern als Beispiel, wie man auf die Gesellschaft einen positiven und nachhaltigen Einfluss ausüben kann.

11. Zuständigkeit und Umsetzung

Die People Policy der VebeGo wurde durch die Geschäftsleitung der VebeGo verabschiedet. Die darin enthaltenen Punkte werden somit von der obersten Stufe getragen, gelebt und eingefordert. Verantwortlich für die Umsetzung der Richtlinien, Werte und Leitsätze sind alle Führungskräfte der VebeGo, alle Mitarbeiter*innen und die Abteilung Human Resources. Letzterer wurde die Aufgabe übertragen, Konzepte und Prozesse für die erfolgreiche Umsetzung der People Policy zu etablieren und diese im Alltag auch vorzuleben, umzusetzen bzw. vorzugeben.

VebeGo AG, Dezember 2021