

VOIT AUTOMOTIVE GMBH KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN.



HUMAN
RIGHTS.
COMMITTED
TO RESPECT.

INHALT

1. EINLEITUNG

- 1.1. Grundlagen
- 1.2. Der VOIT Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen – Ziele

2. FÖRDERUNG VON MENSCHENRECHTEN UND GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN BEI VOIT

- 2.1. Verbot von Kinderarbeit
- 2.2. Verbot von Zwangsarbeit
- 2.3. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 2.4. Schutz vor Diskriminierung
- 2.5. Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 2.6. Vergütung
- 2.7. Arbeitszeiten
- 2.8. Qualifizierung
- 2.9. Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten
- 2.10. Rechte Dritter am Standort der VOIT

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN

- 3.1. Lieferanten
- 3.2. Autorisierte Vertriebspartner der VOIT

4. UMSETZUNG DES VOIT KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

- 4.1. Verantwortlichkeit
- 4.2. Prüfung und regelmäßige Berichterstattung
- 4.3. Review und Dialog
- 4.4. Kontaktstellen

DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter, liebe Freunde und Partner des VOIT Unternehmensverbundes,

auch kleine und mittlere Unternehmen sind heutzutage durch ihre Geschäftstätigkeit in weltweite Warenströme eingebunden. Dies bringt viele Vorteile mit sich – wie die Möglichkeit, Waren und Dienstleistungen zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten – stellt Unternehmen aber auch vor Herausforderungen. Die Erwartung an Unternehmen, verantwortungsvoll zu handeln, steigt stetig. Zum einen wird die unternehmerische Verantwortung zunehmend verrechtlicht (Beispiel CSR-Berichtspflicht); zum anderen erhöht sich gleichzeitig die Aufmerksamkeit von Seiten der Kunden, Geschäftspartnern,

Medien, VerbraucherInnen, ArbeitnehmerInnen, Zivilgesellschaft oder Investoren. Besonders das Thema Menschenrechte nimmt an Bedeutung zu. Je länger und komplexer die Wertschöpfungsketten von Unternehmen werden, desto größer ist die Entfernung zwischen Unternehmen und den Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Menschen, die ihre Produkte produzieren, transportieren, verkaufen oder konsumieren.

VOIT Automotive nimmt ihre gesellschaftliche und soziale Verantwortung sehr ernst. Die Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Der Vorstand und der Betriebsrat haben gemeinsam mit der Geschäftsführung der VOIT Automotive GmbH diesen Kodex zu Menschenrechten

und Arbeitsbedingungen erarbeitet, eingeführt und bekennt sich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Es entspricht dem Selbstverständnis von VOIT Automotive und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Die Verantwortung von VOIT Automotive auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als mittelständisch geprägtes Technologieunternehmen mit Familientradition, geltend machen kann. Insoweit ergänzt sie die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen.

Das vorliegende Handbuch bietet einen Überblick über den sogenannten „Menschenrechtsrahmen“ und darüber, was dieser für unser

Unternehmen bedeutet. Grundsätzlich gilt: Die Menschenrechte sind systematisch und umfassend. Sie stützen sich auf fundierte Gesetzes-sammlungen. Darüber hinaus werden sie durch Instrumente, Richtlinien, Standards und zivilgesellschaftliche Organisationen befördert. Wichtige Themen wie beispielsweise die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter, das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Schutz persönlicher Daten von Mitarbeitern und Kunden sind ebenfalls enthalten.

Der Kodex gilt für Mitarbeiter, Lieferanten und autorisierte Vertriebspartner. Damit leisten wir einen unverzichtbaren Beitrag für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

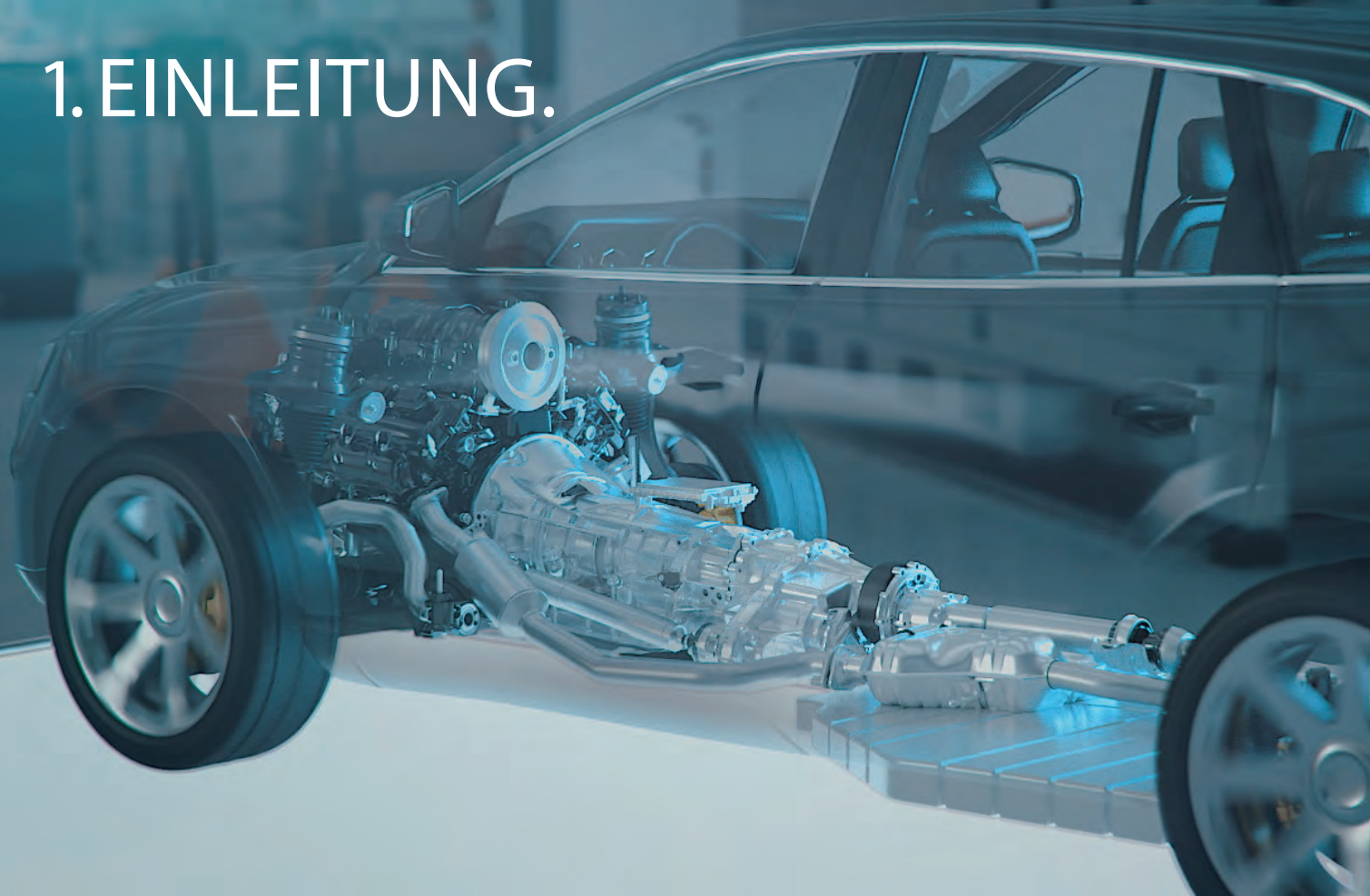


C. Pajak
Christopher Pajak
CCO - Geschäftsführender
Gesellschafter



H. Otterbach
Hendrik Otterbach
CFO - Geschäftsführender
Gesellschafter

1. EINLEITUNG.



1.1 GRUNDLAGEN

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten der VOIT Automotive GmbH und ist in ihrer Unternehmensstrategie fest verankert.

Es entspricht dem Selbstverständnis der VOIT und ist erklärtes Ziel, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Die Verantwortung der VOIT auf dem Gebiet der Menschenrechte konzentriert sich auf Themen und Handlungsfelder, in denen sie ihren Einfluss als Wirtschaftsunternehmen geltend machen kann. Insoweit ergänzt sie die Pflichten der Staaten und souveränen Institutionen, Menschenrechte zu schützen.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt.

Das Handeln der VOIT berücksichtigt die folgenden internationalen Standards:

- die ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work),
- die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact.

1.2. DER VOIT KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN – ZIELE

In diesem vorliegenden Kodex wird erläutert, wie VOIT Menschenrechte definiert. Der Kodex konzentriert sich auf die Themenfelder, die für das Unternehmen und seine Mitarbeiter von besonderer Relevanz sind und gilt an allen Standorten und für alle Geschäftsbereiche.

Der VOIT Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen gilt insbesondere für:

- Mitarbeiter (*siehe Kapitel 2*),
- Lieferanten (*siehe Kapitel 3*),
- autorisierte Geschäftspartner der VOIT (*siehe Kapitel 3*).

Der vorliegende VOIT Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen bekräftigt und präzisiert das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte. Er ergänzt den VOIT Verhaltenskodex sowie alle anderen bestehenden Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Anweisungen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kulturen und im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften der jeweiligen Märkte und Standorte ist der Kodex umzusetzen.

Sollte nationales Recht mit der Umsetzung einzelner Aspekte des Menschenrechtskodex von VOIT in Konflikt geraten, ist das Unternehmen bestrebt sicherzustellen, dass die Menschenrechte unter dem gegebenen rechtlichen Rahmen gewährleistet sind.

2. FÖRDERUNG VON MENSCHENRECHTEN UND GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN BEI VOIT

EINE GUTE ZUSAMMENARBEIT IST BEI DER VOIT AUTOMOTIVE DURCH GEGENSEITIGEN RESPEKT GEPRÄGT. VOIT RESPEKTIERT DIE MENSCHENRECHTE IHRER MITARBEITER UND STREBT AN, MIT IHREN ARBEITSBEDINGUNGEN DIE MINDESTSTANDARDS ZU ÜBERTREFFEN.

DIESE BESTIMMEN EINSTELLUNG UND VERHALTEN DER MITARBEITER UND BEINHALTEN ASPEKTE WIE VERANTWORTUNG, WERTSCHÄTZUNG, TRANSPARENZ, VERTRAUEN UND OFFENHEIT. DIESE EINSTELLUNGEN LEBEN DIE FÜHRUNGSKRÄFTE IM ALLTAG VOR UND HABEN SOMIT EINE BESONDERE VORBILDFUNKTION.

DIE NACHFOLGENDEN ABSCHNITTE BESCHREIBEN DIE FÜR VOIT WESENTLICHEN SCHWERPUNKTTHEMEN ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN.

2.1. VERBOT VON KINDERARBEIT

Die VOIT Automotive duldet keinerlei Form der Kinderarbeit.

Gemäß der ILO Kernarbeitsnormen hält die VOIT sich strikt daran, das Mindestalter für Beschäftigung einzuhalten und lehnt Kinderarbeit ab. Die Entwicklung der Kinder darf nicht eingeschränkt und durch Erwerbstätigkeit beeinträchtigt werden. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie zum Beispiel gefahrgeneigte Tätigkeiten, welche die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigen können.

2.2. VERBOT VON ZWANGSARBEIT

VOIT duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

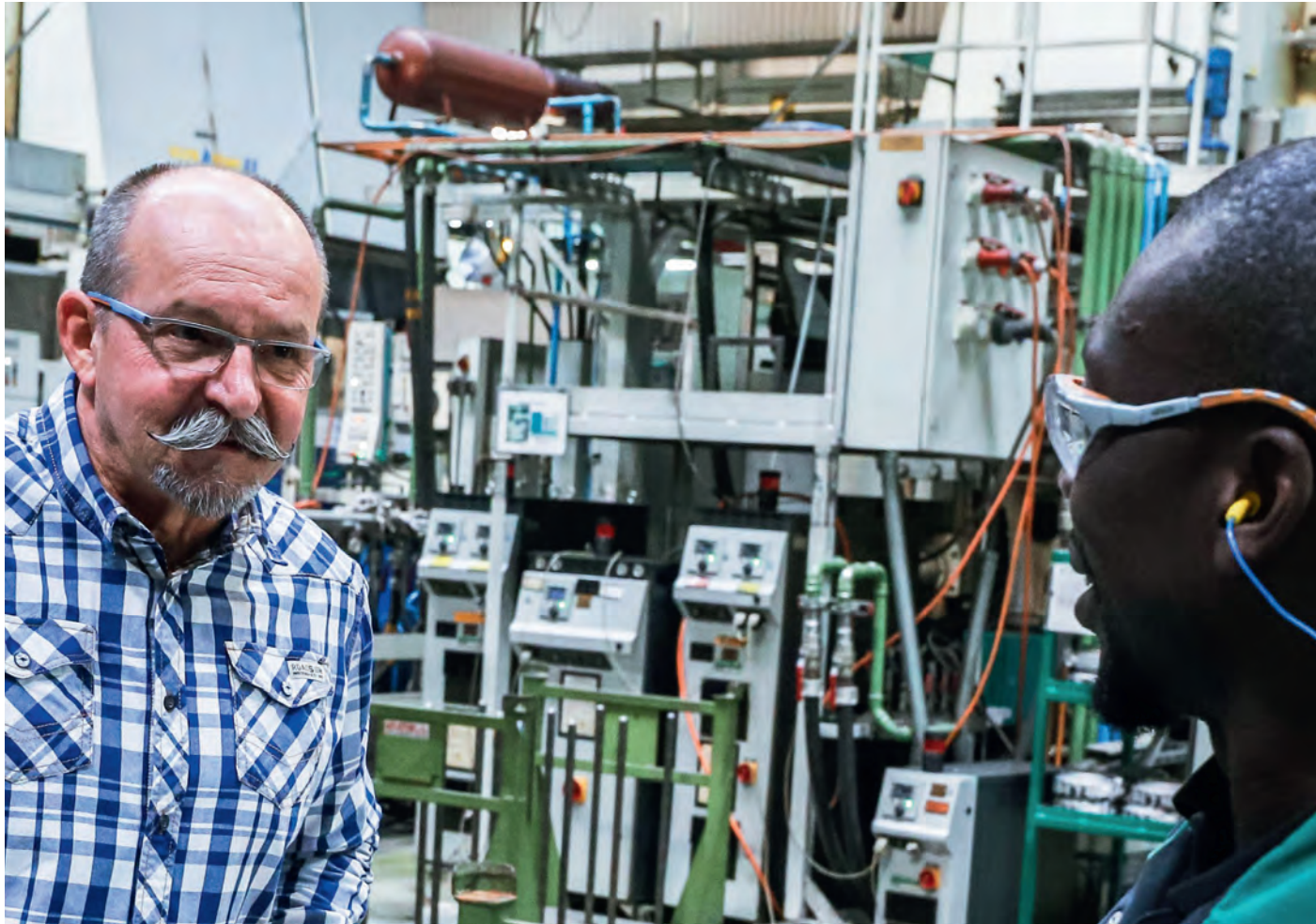
Im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten lehnt VOIT Automotive gemäß der ILO Kernarbeitsnormen den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit ab.

2.3. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

VOIT erkennt das Recht aller Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Tarifverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

Auch im Gespräch bleibt es das Ziel von VOIT, eine nachhaltige Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter zu pflegen. Mitarbeiter werden weder bevorzugt noch benachteiligt, weil sie einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung angehören oder nicht angehören. An Standorten, an denen es keine Arbeitnehmervertretung gibt, fördert VOIT den regelmäßigen Dialog zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen.





**HUMAN RIGHTS.
COMMITTED TO RESPECT.**



2.4. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmens- und Ethikpolitik.

VOIT duldet keine Diskriminierung seiner Mitarbeiter. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischer oder anderer Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder andere Merkmale, die durch örtliche Gesetze geschützt sind, benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden, z.B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft oder frühere Militärszugehörigkeit (Veteranenstatus). Darüber hinaus befürwortet VOIT die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.

2.5. RECHT AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter haben für VOIT höchste Priorität.

Um das Risiko von Unfällen zu verringern, werden regelmäßige Überprüfungen, mit den entsprechenden Vorgaben in Bezug auf Arbeitsschutz und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und den effektiven Managementsystemen ermöglicht. Die geltenden Arbeitsschutzgesetze werden konsequent eingehalten und einige Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingesetzt.

Regelmäßige Schulungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz der betroffenen Mitarbeiter, werden von den zuständigen Führungskräften wahrgenommen und unterwiesen. VOIT fördert die physische und psychische Gesundheit mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement.

Im Einklang mit geltendem Recht werden standortspezifische Risikoanalysen und angemessene Schutzmaßnahmen von VOIT getroffen, um die Sicherheit ihrer Mitarbeiter und Besucher an allen Standorten zu gewährleisten.

2.6. VERGÜTUNG

VOIT bietet ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

Das Unternehmen bezahlt seine Mitarbeiter fair, sowohl intern als auch extern. Einheitliche Grundsätze bilden die Grundlage für ein weltweit ausgewogenes Vergütungssystem. Es werden die gesetzlichen Mindestvergütungen oder Mindeststandards der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten.

VOIT vergütet ihre Mitarbeiter für ihre individuelle oder kollektive Leistung nach lokalen Grundsätzen. Leistung und Arbeitsergebnis sind ein zentraler Maßstab für die Vergütung an allen Standorten der VOIT.



2.7. ARBEITSZEITEN

VOIT hält mindestens die geltenden nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitgrundsätze die geltenden Grundsätze zu Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und Life-Balance.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen werden sowohl betriebliche als auch individuelle Belange berücksichtigt. Sie orientiert sich an ergonomischen Kriterien wie B. medizinisch anerkannten physischen und psychischen Belastungsparametern. (z.B. Schonarbeitsplatz)

VOIT fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Sie bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle an, um ihnen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Jeder Standort der VOIT entwickelt im Hinblick auf seine regionalen und länderspezifischen Gegebenheiten entsprechende Maßnahmen.

2.8. QUALIFIZIERUNG

Mit Aus- und Weiterbildungsangeboten entwickelt VOIT die Fähigkeiten und Talente ihrer Mitarbeiter gezielt weiter, um langfristig hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Das Unternehmen stellt neue Mitarbeiter auf der Grundlage der individuellen Fähigkeiten ein und fördert und entwickelt sie entsprechend.

2.9. RECHT AUF PRIVATSPHÄRE – SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

VOIT hält hohe Datenschutzstandards ein, um die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Kunden im Hinblick auf die Verwendung ihrer persönlichen Daten zu schützen. Das Unternehmen orientiert sich dabei grundsätzlich an deutschen und europäischen Datenschutzstandards, um die bestmögliche Wahrung der Persönlichkeitsrechte an allen VOIT Standorten zu gewährleisten.

Innovative Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen im Umgang mit persönlichen Daten im Geschäftsalltag darstellen. Der Datenschutz setzt sich dafür ein, dass solche Daten gesetzeskonform verwendet werden, dass die Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und dass die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben, darunter das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

2.10. RECHTE DRITTER AM STANDORT VOIT

VOIT legt sehr viel Wert darauf, dass an ihren Standorten umwelt-freundliche und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren eingesetzt und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung minimiert werden. Das Unternehmen respektiert an ihren Standorten die Menschenrechte der lokalen Gemeinschaften, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sein könnten.

3. UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN.

VOIT ERWARTET VON IHREN GESCHÄFTSPARTNERN DIE EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE, INSBESONDERE DER ILO-KERNARBEITSNORMEN, DER PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE. SIE SETZT SICH AKTIV FÜR DIE EINHALTUNG UND UMSETZUNG DIESER PRINZIPIEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE EIN.

3.1. LIEFERANTEN

VOIT erwartet von ihren Lieferanten, dass Sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für VOIT ist die Verpflichtung der Lieferanten, ihrer soziale Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten, eine unabdingbare Voraussetzung für langfristige Geschäftsbeziehungen.

Der Nachhaltigkeitsstandard der VOIT für das Lieferantennetzwerk informiert die Lieferanten über Grundsätze, einzuhaltende Standards und Anforderungen an die soziale Verantwortung. Er ist integraler Bestandteil der Anfrageunterlagen für neue Lieferanten.

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die internationalen Einkaufsbedingungen der VOIT verpflichten die Lieferanten zur Achtung der Menschenrechte und insbesondere zur Einhaltung der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Sie werden auch gebeten, dies von ihren jeweiligen Lieferanten in geeigneter Weise einzufordern, z. B. durch die Vereinbarung von Nachhaltigkeitsprinzipien mit ihren Lieferanten.

Neben dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, dem Diskriminierungsverbot und der Wahrung der Vereinigungsfreiheit müssen die Lieferanten Gesundheits- und Arbeitssicherheitsstandards einhalten und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein Beurteilungskriterium bei der Lieferantenauswahl und Teil des Lieferantenauswahlprozesses.

Diese Maßnahmen unterstützen VOIT bei der Identifizierung von Lieferantenstandorten und Produktgruppen, bei denen das Risiko, in Menschenrechtsverletzungen verwickelt zu werden, besonders hoch ist.

Mögliche Verstöße gegen die geforderten Standards werden von einem Team aus der Supply Chain verfolgt. Falls erforderlich, wird ein Eskalationsprozess in Gang gesetzt und gemeinsam mit dem Lieferanten werden Korrekturmaßnahmenpläne entwickelt. Versäumt es ein Lieferant, wirksame Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, kann dies letztlich zur Beendigung der Geschäftsbeziehung durch VOIT führen.

3.2. AUTORISIERTE VERTRIEBSPARTNER DER VOIT

VOIT erwartet von ihren Handelsvertretern und Importeuren die Achtung der Menschenrechte und insbesondere die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

4. UMSETZUNG DES VOIT KODEX ZU MENSCHENRECHTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN.

MENSCHENRECHTE SIND INTEGRALER BESTANDTEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR DER VOIT, DER OPERATIVEN MANAGEMENTPROZESSE WIE Z. B. DES RISIKOMANAGEMENTS SOWIE WESENTLICHER INVESTITIONSENTSCHEIDUNGEN.

DER VOIT KODEX FÜR MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN WIRD AN ALLE MITARBEITER KOMMUNIZIERT. DARÜBER HINAUS WERDEN DIE MITARBEITER IN DEN DAMIT VERBUNDENEN SICHTWEISEN UND ANFORDERUNGEN DES UNTERNEHMENS GESCHULT.

4.1. VERANTWORTLICHKEIT

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des VOIT Menschenrechtskodex in ihrem Bereich verantwortlich.

Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über den Inhalt und die Bedeutung dieses Kodexes zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze in ihrer täglichen Arbeit zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig haben Führungskräfte ihre Führungsaufgaben wahrzunehmen, z. B. im Umgang mit Mitarbeitern oder als Grundlage für deren geschäftliche Entscheidungen, den Menschenrechtskodex zu beachten. Alle Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen sind von der Führungskraft sorgfältig und rasch abzuklären.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden VOIT Menschenrechtskodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den inhaltlichen Grundsätzen auszurichten.

Wenn es Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen gibt, können die Mitarbeiter mit ihrem eigenen Vorgesetzten sprechen oder sich an eine der unten aufgeführten Kontaktstellen wenden. Alle Fragen und Informationen werden vertraulich behandelt. Auf diese Weise können Probleme frühzeitig gelöst und erhebliche Nachteile für die Betroffenen vermieden werden.

4.2. PRÜFUNG UND REGELMÄSSIGE BERICHTERSTATTUNG

Über den Stand der Umsetzung des VOIT Kodex für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen wird dem VOIT Compliance Committee sowie der CSR Abteilung berichtet. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Informationsaustausch mit dem Betriebsrat statt, der auch einen Bericht über eingegangene Informationen und deren Bearbeitung durch das CSR-Team beinhaltet.

4.3. REVIEW UND DIALOG

Dieser Menschenrechtskodex wurde in Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen der VOIT, dem Betriebsrat und externen Experten erarbeitet.

Aufgrund der ständigen Änderungen in Bezug auf Einhaltung von Menschenrechten werden die fortlaufenden Herausforderungen und deren Umsetzung für das Unternehmen in der Menschenrechtsposition der VOIT regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie aktuell und effektiv ist. So können wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld der VOIT erfasst und interne Prozesse entsprechend angepasst werden.

4.4. KONTAKTSTELLEN

VOIT hat eine Kontaktstelle für Fragen und Hinweise rund um das Thema Menschenrechte eingerichtet.

VOIT CSR Kontakt beantwortet Fragen rund um den VOIT Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen und berät bei der Bewertung möglicher Verstöße und der weiteren Vorgehensweise.

VOIT AUTOMOTIVE CSR KONTAKT

Telefon: +49 6894 909 1230
E-Mail: csr@voit.de

SCHLUSSBESTIMMUNG

Ab dem Tag der Unterzeichnung tritt der VOIT Kodex für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in Kraft.



VERANTWORTUNG.

Wir treffen konsequente Entscheidungen und stehen persönlich dafür ein. Dies eröffnet Freiräume für unternehmerisches Handeln.

WERTSCHÄTZUNG.

Wir hinterfragen uns selbst und zeigen gegenseitigen Respekt, Klarheit im Feedback und die Anerkennung von Leistung.

TRANSPARENZ.

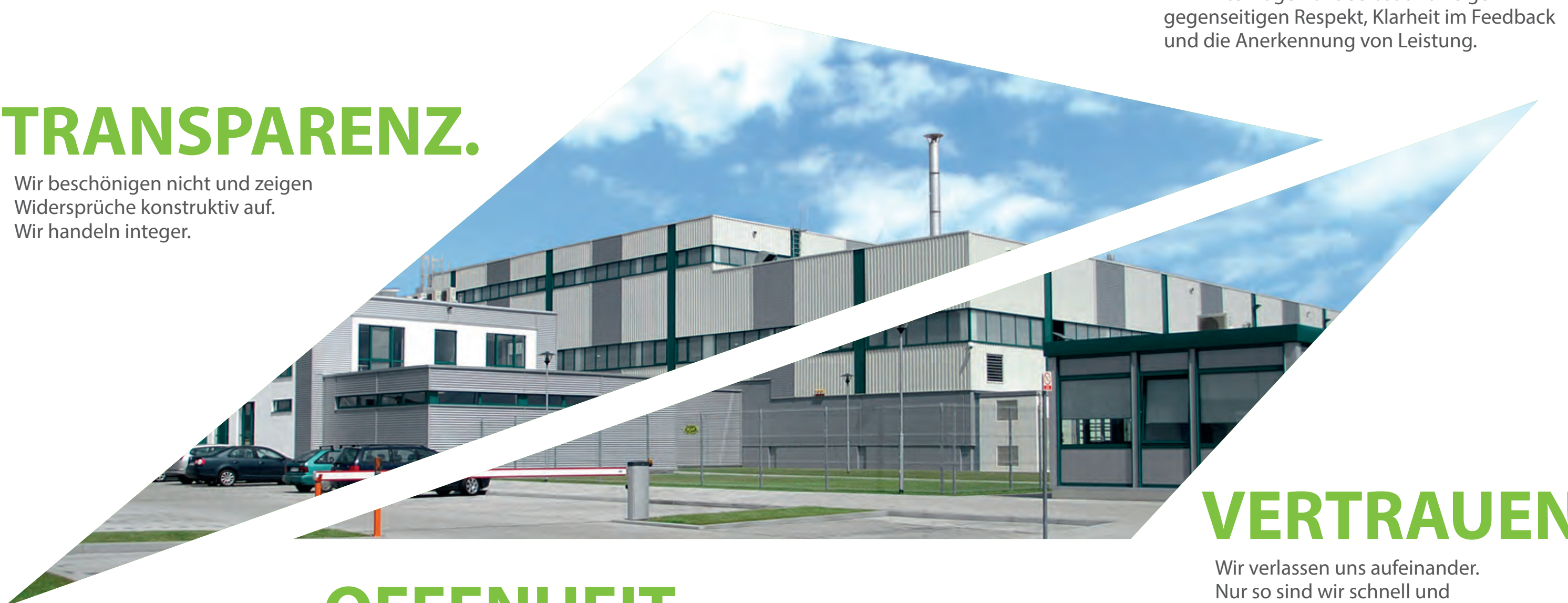
Wir beschönigen nicht und zeigen Widersprüche konstruktiv auf.
Wir handeln integer.

OFFENHEIT.

Wir denken in Chancen und sind mutig für Veränderungen. Wir wachsen an unseren Fehlern.

VERTRAUEN.

Wir verlassen uns aufeinander. Nur so sind wir schnell und erreichen unsere Ziele.



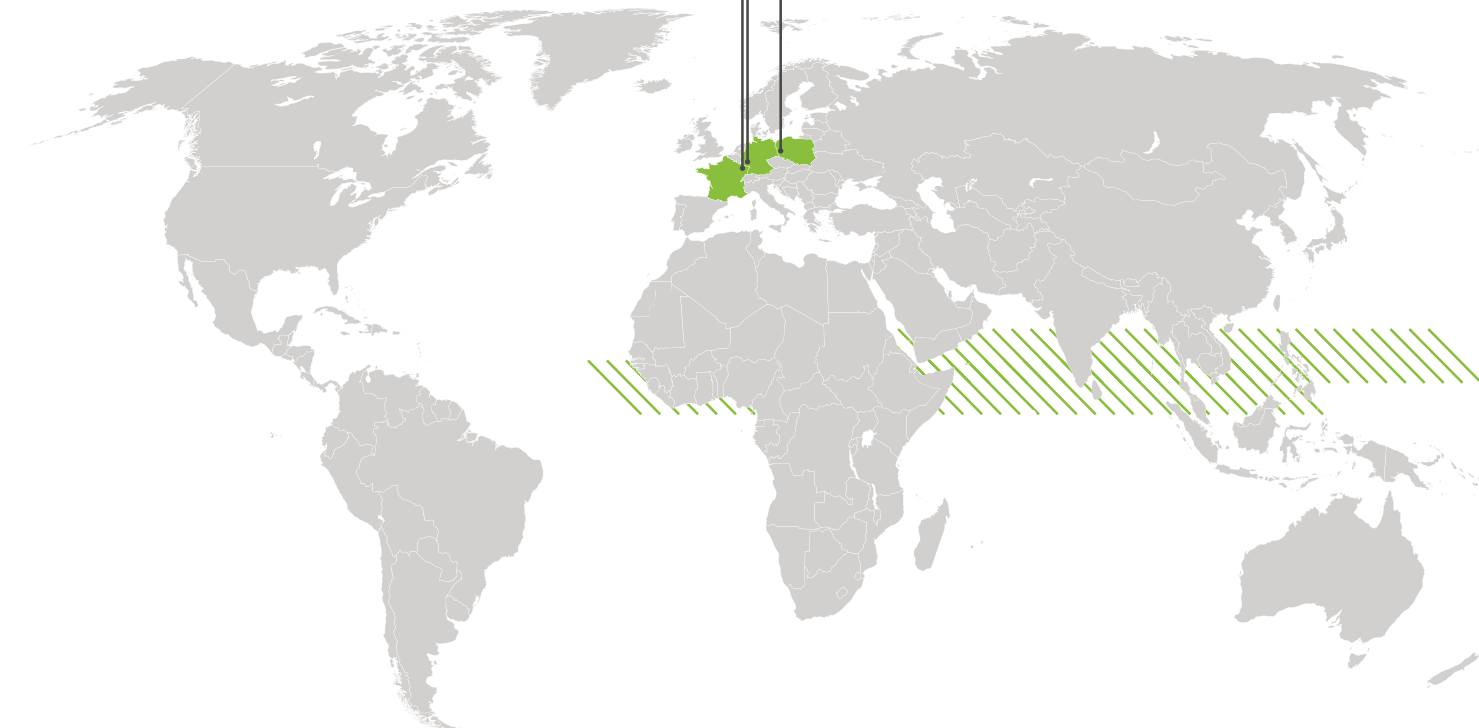
VOIT Automotive
St. Ingbert, Werk 1

VOIT Automotive
St. Ingbert, Werk 2 & 3

Fonderie Lorraine
Grosbliedestroff



VOIT Polska
Nowa Sól



VOIT Automotive GmbH (Stammhaus, Werk 1)
Saarbrücker Straße 2 | D-66386 St. Ingbert
Tel.: +49 6894 909 0 | Fax: +49 6894 909 104
Email: info@voit.de | www.voit.de

**VOIT Customer Service Center
& VOIT Automotive, Werk 2**
Dudweilerstraße 105 | D-66386 St. Ingbert
Tel. +49 6894 909 2134 | Fax. +49 6894 909 2336
Email: info@voit.de | www.voit.de

VOIT Automotive GmbH, Werk 3
Dudweilerstraße 105 | D-66386 St. Ingbert
Tel.: +49 6894 909 0 | Fax: +49 6894 909 2785
Email: info@voit.de | www.voit.de

VOIT POLSKA Sp. z o.o.
ul. Przemysłowa 1 | PL-67-100 Nowa Sól
Tel. +48 68 4563 900 | Fax. +48 68 4563 901
Email: biuro@voit-polska.pl | www.voit.de

Fonderie Lorraine S.A.S.
Rue de la République | F-57520 Grosbliedestroff
Tél. +33 387 27 30 00 | Fax. +33 387 27 30 01
Email: info.fl@voit.de | www.voit.de

Impressum/ Herausgeber:

VOIT Automotive GmbH
Saarbrücker Straße 2 | 66386 St. Ingbert

Verantwortlich für den Inhalt:
Geschäftsführung der VOIT Automotive GmbH,
Valerio Palermo (Design and Visual Marketing)

Kontakt Redaktion:
Tel.: +49 6894 909-1403,
valerio.palermo@voit.de

Bildnachweis:
Alle nicht gekennzeichneten Fotos sind Werkfotos
VOIT: Valerio Palermo. Weitere Fotografen:
framekit, André Köhl. Luftaufnahmen Polen:
Leszek Nowakowski, Pexels.com: Andrea Piacquadio,
fauxels

Layout: Valerio Palermo
Trotz sorgfältiger Bearbeitung können sich Fehler
eingeschlichen haben. Hierfür übernehmen wir
keine Haftung. Dieses Werk ist inkl. seiner Einzel-
bestandteile urheberrechtlich geschützt. Eine
Vervielfältigung oder Verwendung der ent-
haltenen Texte, Bilder und Grafiken in anderen
elektronischen oder gedruckten Publikationen
ist ohne unsere Zustimmung nicht gestattet.
Bitte wenden Sie sich bei Interesse gerne an die
Redaktion.



Besuchen Sie uns auf
unserer Homepage
www.voit.de



[www.facebook.com/
Voit.Automotive](https://www.facebook.com/Voit.Automotive)



[www.linkedin.com/
company/voit-automotive](https://www.linkedin.com/company/voit-automotive)