



Verhaltensgrundsätze

der NBG Gruppe

Inhalte

	Vorwort der Geschäftsführung	04
01	Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Korruption	07
02	Verantwortungsvoller Umgang mit Finanzmitteln	09
03	Einhaltung von Handelssanktionen und Embargos	11
04	Datenschutz und Schutz von geistigem Eigentum	13
05	Umgang mit Geschenken und Einladungen	15
06	Bewusster Ansatz zu Spenden und Sponsoring	17
07	Vermeidung von Interessenskonflikten im Umgang mit externen Personen	19

08	Wahrung der Menschenrechte	21
09	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden	23
10	Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit	25
11	Achten der internationalen Nachhaltigkeitsrichtlinien	27
12	Energie, Umwelt- und Klimaschutz	29
13	Lieferkette und Produktkonformität	31
14	Kommunikation und Marketing	33
	An wen kann ich mich als Mitarbeitender wenden?	35

Vorwort der Geschäftsführung

Unser Unternehmen bekennt sich zur Übernahme von Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, alle Personen, die für uns tätig sind, zur Einhaltung unserer Werte und Verhaltensgrundsätze zu verpflichten. Diese sind in unserem Verhaltenskodex definiert.

Als Hersteller hochmoderner Produkte ist es nicht nur unser Ziel, die Welt technologisch zu verbinden, sondern eine nachhaltige Zukunft für alle unsere Mitmenschen zu gestalten.

Wir sind bestrebt, in einem hochspezialisierten Herstellungsprozess Produkte höchster Qualität für unsere Kunden zu fertigen. Mithilfe von innovativen Technologien leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Wertschöpfung am Wirtschaftsstandort Österreich. Der technologische Fortschritt soll durch unser Handeln vorangetrieben werden, wodurch wir nachhaltige Werte für unsere Umwelt generieren. Durch ethisches Verhalten leisten wir einen positiven Beitrag für die Gesellschaft.

Wir übernehmen und leben Verantwortung.

Um diese Zielsetzung zu verwirklichen, haben wir mit diesem Verhaltenskodex einen Rahmen für alle unternehmerischen Aktivitäten definiert, der die Grundlage für das Handeln aller unserer Mitarbeitenden darstellt. Wir fördern mit diesen Grundsätzen korrektes Verhalten in unserem Betrieb, indem wir unserer Belegschaft eine Hilfestellung für die tägliche Arbeit bieten. Dieses Regelwerk bildet somit die Grundlage für jede unternehmerische Entscheidung und unterstreicht unsere wesentlichen Werte. Im Fokus unseres Unternehmens stehen eine offene Kommunikation, Verlässlichkeit und Qualität, geprägt von einer Kultur der aktiven Mitgestaltung durch jeden einzelnen Mitarbeitenden.



Mag. Thomas Seidl
Geschäftsführer



Wir legen Wert auf Ehrlichkeit und sprechen an, wenn etwas nicht in Ordnung ist.



Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft.



Wir sind stolz auf unsere Arbeit.



Bei uns steht das Wir im Vordergrund, nicht das Ich.



Wir stehen zu unserem Wort.

Diese Werte bilden das Fundament unserer Unternehmensgruppe und verbinden alle Mitarbeitenden miteinander. Auf den folgenden Seiten sind alle Themenbereiche angeführt, in denen wir uns als Unternehmen verpflichtet sehen, ethisch korrekt zu handeln und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

01



Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Korruption

Wir gehen strikt gegen jegliche Art von Korruption und Bestechung vor, die im Zusammenhang mit unserem Unternehmen stehen könnte, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Zur Schaffung eines transparenten und ethischen Geschäftsumfelds halten wir uns an alle geltenden Kartellrechtsvorschriften. Wir setzen uns für Integrität, Transparenz und die Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen ein, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken den höchsten ethischen Standards entsprechen. Durch die Förderung von Fairness und Wettbewerb tragen wir zu einem gerechten und nachhaltigen Wirtschaftsumfeld bei.



Beispiel:

Ein Energieunternehmen plant ein großes Projekt, bei dem faseroptische Kabel zur Anwendung kommen sollen. Aus meinem privaten Umfeld kenne ich die dafür zuständige technische Projektleitung, die für die Festlegung der Spezifikationen verantwortlich ist. Die Projektleitung des Energieunternehmens unterbreitet bei einem privaten Treffen den Vorschlag, die Spezifikationen so anzupassen, dass nur die Produkte unseres Unternehmens verarbeitet werden können.

Wie verhalte ich mich?

Ich lehne das Angebot in Bezugnahme auf einen fairen Wettbewerb ab, informiere meine Führungskraft und übergebe das Projekt an ein anderes Teammitglied. Durch diese Maßnahme kann ein objektiver Entscheidungsprozess gewährleistet werden.

02



Verantwortungsvoller Umgang mit Finanzmitteln

Als Unternehmen verpflichten wir uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit unseren finanziellen Ressourcen. Wir legen großen Wert auf Transparenz, Genauigkeit und Integrität im Finanzbereich. Unsere Finanzberichte werden sorgfältig erstellt und entsprechen den geltenden Rechnungslegungsstandards. Wir verpflichten uns, alle relevanten Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Eine solide finanzielle Basis ist die Grundlage für unser Unternehmen. Wir setzen auf eine nachhaltige Planung, um langfristigen Erfolg und Stabilität zu gewährleisten. Betrug, Geldwäsche, Steuerhinterziehung oder andere illegale Praktiken werden von uns nicht toleriert. Wir fördern eine Kultur der finanziellen Verantwortung und legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden sich bewusst sind, wie ihre Handlungen die finanzielle Gesundheit unseres Unternehmens beeinflussen. Unsere Finanzabteilung arbeitet eng mit anderen Abteilungen zusammen, um sicherzustellen, dass alle wirtschaftlichen Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden.



Beispiel:

Ich entdecke bei der Durchsicht von Unterlagen zur Anschaffung einer neuen Produktionsanlage Unstimmigkeiten in der Kalkulation. Dieser Fehler lässt die Rentabilität des Projektes deutlich positiver erscheinen, als sie tatsächlich ist.

Wie verhalte ich mich?

Ich zeige die Unstimmigkeit in der Kalkulation auf und bitte die verantwortliche Person um Korrektur. Zudem erinnere ich an die Wichtigkeit von Genauigkeit und Integrität bei der Erstellung von Berichten und Kalkulationen, damit solche Fehler nicht erneut auftreten. Sollte sich die Person weigern, die Änderung durchzuführen, informiere ich meine Führungskraft.

03



Einhaltung von Handelssanktionen und Embargos

Wir respektieren und halten uns an alle beschlossenen Handelssanktionen beziehungsweise Embargos. Es werden deshalb keine Geschäfte mit Ländern, Organisationen oder Einzelpersonen getätigt, die auf Sanktionslisten stehen. Wir überprüfen regelmäßig unsere Geschäftspartner, um sicherzustellen, dass sie nicht gegen Handelssanktionen und Embargos verstoßen. Jegliche Verstöße gegen Handelssanktionen oder Embargos führen zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen. Wir sind bestrebt, ethisch und gesetzeskonform zu handeln und tragen dazu bei, die Integrität des globalen Handelssystems zu wahren. Unsere Mitarbeitenden sind angehalten, sich über geltende Handelssanktionen und Embargos zu informieren und diese strikt einzuhalten.



Beispiel:

Ich erfahre von internationalen Sanktionen gegen ein Land, in das wir unsere Produkte liefern wollen. Das bedeutet, dass unsere Produkte nicht in dieses Land exportiert werden dürfen.

Wie verhalte ich mich?

Ich informiere das zuständige Vertriebspersonal über die neuen Handelssanktionen und weise sie darauf hin, dass wir unsere Produkte nicht an Geschäftspartner aus von Sanktionen betroffenen Ländern verkaufen dürfen. Sollte sich das Vertriebspersonal weigern, die Geschäftsbeziehung still zu legen, gebe ich den Sachverhalt an meine Führungskraft weiter.

04



Datenschutz und Schutz von geistigem Eigentum

Wir legen in Bezug auf unsere Belegschaft, Lieferanten und Kunden großen Wert auf Integrität unserer Informationen, Daten und von geistigem Eigentum. Mit der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung leisten wir einen Beitrag zum Datenschutz und zur Informationssicherheit in allen unseren unternehmerischen Tätigkeiten. Mit der Entscheidung, ein Informations-Sicherheitsmanagementsystem nach den Anforderungen der ISO 27001 zu implementieren, heben wir unsere Ansprüche im ordnungs- und sachgemäßen Umgang mit Daten und Informationen auf ein neues Niveau. Wir verpflichten uns, vertrauliche Daten und sensible Informationen stets verantwortungsvoll zu behandeln. Durch unsere internen Prozesse können wir sicherstellen, dass geistiges Eigentum ordnungsgemäß gesichert und nur für autorisierte Zwecke verwendet wird. Verstöße und Verletzungen gegen die internen Richtlinien werden nicht toleriert.



Beispiel:

Ich sende eine E-Mail mit vertraulichen Kundendaten versehentlich an einen externen Empfänger, der nicht zur Verarbeitung dieser Daten berechtigt ist. Aufgrund der Ähnlichkeit der E-Mail-Adressen des gewünschten Empfängers und des tatsächlichen Empfängers wurden Datensätze mit Namen, Adressen und Bankverbindungen an die falsche Person weitergeleitet. Dieser Vorfall führt zu einem erheblichen Risiko für die Betroffenen, da ihre sensiblen Daten nun potenziell ungeschützt sind.

Wie verhalte ich mich?

Ich melde den Vorfall unverzüglich der IT-Abteilung und informiere meine Führungskraft - am besten umgehend telefonisch - um eine schnelle Reaktion zu gewährleisten. Die IT-Abteilung stimmt sich mit der Geschäftsführung und den externen Datenschutzbeauftragten ab, um die Situation zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Gemeinsam leiten sie die notwendigen Schritte ein, um die betroffenen Personen und Unternehmen über den Vorfall zu informieren und potenzielle Schäden zu minimieren.

05



Umgang mit Geschenken und Einladungen

In Bezug auf Geschenke und Einladungen verpflichten wir uns zur Transparenz und Integrität. Wir erkennen an, dass Geschenke und Einladungen potenziell Einfluss auf unsere Geschäftsentscheidungen haben können und bewerten solche Angebote mit äußerster Vorsicht. Wir akzeptieren keine Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile, die unsere Unabhängigkeit, Objektivität oder Integrität gefährden. Bewegen sich Sachzuwendungen von Geschäftspartnern in einem Rahmen von bis zu 40 €, dürfen diese von unseren Mitarbeitenden angenommen werden. Die Geschenke werden der Belegschaft zur Verfügung gestellt. Einladungen zu Geschäftsessen sind grundsätzlich erlaubt, wenn diese in einem angemessenen Rahmen stattfinden. Im Zweifelsfall werden Geschenke in Bezugnahme auf unsere internen Verhaltensregelungen abgelehnt. Die Annahme von Geldzuwendungen ist strikt verboten. Durch diese Vorgehensweise bleiben wir stets unabhängig in unseren Entscheidungen.



Beispiel:

Ich erhalte von unserem neuen Lieferanten ein Geschenk in Höhe von schätzungsweise 100 €. Damit möchte er zeigen, dass er eine Geschäftsbeziehung mit unserem Unternehmen anstrebt.

Wie verhalte ich mich?

Nachdem die Annahme eines solchen Geschenks unseren Grundsätzen widerspricht, lehne ich das Geschenk dankend ab. Ich kläre den Geschäftspartner höflich darüber auf, dass wir als Unternehmen die freundliche Geste schätzen, wir jedoch keine derartigen Zuwendungen annehmen dürfen.



Bewusster Ansatz zu Spenden und Sponsoring

Organisationen und Vereine, die von uns eine Spende beziehungsweise einen Sponsoringbeitrag erhalten, werden von unserem Unternehmen verantwortungsvoll ausgewählt. Wenn wir an eine Organisation spenden, stellen wir sicher, dass diese im Einklang mit unseren Zielen und Unternehmenswerten agiert. Wir überprüfen sorgfältig die Integrität und den Ruf der Organisation, um sicherzustellen, dass unsere Spenden einen positiven Beitrag leisten. Jegliche Form von Sponsoring oder finanzieller Unterstützung erfolgt transparent und nachvollziehbar. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Spenden dazu beitragen, soziale Verantwortung zu übernehmen. Unsere Entscheidungen in Bezug auf Spenden und Sponsoring basieren auf ethischen Grundsätzen und dem Streben nach gesellschaftlichem Nutzen. In den meisten Fällen werden durch Spenden und Sponsoring gemeinnützige Vereine unserer Mitarbeitenden, Bildungseinrichtungen oder soziale Organisationen für Menschen in Not gefördert. Wir lehnen jegliche Form von Spenden und Sponsoring ab, die in Verbindung mit politischen Entscheidungen, Diskriminierung, illegalen Aktivitäten, Umweltzerstörung oder Menschenrechtsverletzungen stehen könnten.



Beispiel:

Eine E-Mail mit einer Spendenanfrage für den anstehenden Parteiwahlkampf zur Nationalratswahl langt in meinem E-Mail-Postfach ein.

Wie verhalte ich mich?

Ich übergebe die Anfrage an die intern zuständige Person für die Abwicklung von Spenden und Sponsorings. Es werden nur gemeinnützige Vereine über unsere Mitarbeitenden oder speziell ausgewählte wohltätige Organisationen mit Spenden- bzw. Sponsoring-Beiträgen unterstützt. Deshalb wird auf das Ansuchen nicht eingegangen, sondern höflich abgelehnt.

07



Vermeidung von Interessenskonflikten im Umgang mit externen Personen

Wir treffen Entscheidungen im Interesse unseres Unternehmens und nicht, um die eigenen Interessen umzusetzen. Besondere Sorgfalt und Transparenz erfordert der Umgang mit externen Parteien. Dazu zählen vor allem Geschäftspartner wie Kunden und Lieferanten aber auch Vermittler, Lobbyisten, Berater, Amts- und Mandatsträger sowie Politiker und politische Organisationen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, jede Form von Interessenskonflikten zu vermeiden und offen zu legen. Beziehungen zu externen Parteien dürfen nicht zu persönlichen Vorteilen führen, sondern müssen stets das Wohl unseres Unternehmens und dessen Umfeld im Fokus haben. Es ist untersagt, vertrauliche Informationen weiterzugeben oder für persönliche Zwecke zu nutzen. Externe Einflüsse dürfen niemals die Integrität und Objektivität unserer Entscheidungen beeinträchtigen. Bei der Zusammenarbeit mit Externen ist sicherzustellen, dass deren Tätigkeiten transparent und im Einklang mit den geltenden Gesetzen und internen Richtlinien erfolgen. Es ist die Pflicht jedes Einzelnen, potenzielle Interessenskonflikte frühzeitig zu identifizieren und dem zuständigen Vorgesetzten zu melden. Nur durch konsequente Einhaltung dieser Grundsätze können wir das Vertrauen in unsere Arbeit und die Reputation unseres Unternehmens langfristig sichern.



Beispiel:

Am Betriebsgelände unseres Unternehmens müssen bauliche Maßnahmen durchgeführt werden. Als interner Entscheidungsträger stehe ich in einem Verwandtschaftsverhältnis mit dem Geschäftsführer eines Unternehmens, welches diese Umbauarbeiten durchführen könnte.

Wie verhalte ich mich?

Der Auftrag muss geprüft werden und darf nicht aufgrund dieses besonderen Naheverhältnisses an diesen Betrieb vergeben werden. Es müssen mehrere Angebote eingeholt werden und das Unternehmen mit dem besten Angebot wird mit den Bauarbeiten beauftragt.

08



Wahrung der Menschenrechte

Wir lehnen jegliche Art von Menschenrechtsverletzungen strikt ab und achten auf einen respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden. Dienstverhältnisse sind freiwillig und können entsprechend der in Österreich gültigen Regelungen beendet werden. Gute Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit der Belegschaft haben in unserem Unternehmen höchste Priorität. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden überall, wo es möglich ist, besondere Freiheiten in der Arbeitsgestaltung. Sofern es die Tätigkeiten zulassen, kann die Arbeitszeit flexibel gestaltet und auch im Home-Office gearbeitet werden. Alle erbrachten Arbeitsleistungen werden seitens unseres Unternehmens entsprechend den national gültigen Rahmenbedingungen zeitgerecht abgegolten. Darüber hinaus investieren wir laufend in Weiterbildungen für unsere Mitarbeitenden. Wir achten darauf, dass auch unsere Geschäftspartner anhand der aktuell geltenden Menschenrechtsstandards agieren.



Beispiel:

Wir haben bei einem Lieferantenbesuch festgestellt, dass in diesem Produktionsbetrieb schlechte Arbeitsbedingungen vorliegen und die Mitarbeitenden weit über die gültigen Arbeitszeitgrenzen hinaus beschäftigt sind. Der Geschäftspartner wird aufgefordert, diese Missstände umgehend zu bereinigen. Beim nächsten Lieferantenkontakt fällt auf, dass sich diese Bedingungen nur unwesentlich geändert haben und es besteht offensichtlich kein Interesse, etwas daran zu verbessern.

Wie verhalte ich mich?

Ich weise den Lieferanten darauf hin, dass wir bei Missachtung der Rechte der Belegschaft die Geschäftsbeziehung beenden müssen. Erst wenn sich die Bedingungen verändert haben, kann über eine Fortführung bzw. Wiederaufnahme gesprochen werden.

09



Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

Wir legen großen Wert auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, unterstützt durch ein zertifiziertes Managementsystem entsprechend ISO 45001. Im Rahmen unseres internen Gesundheitsprogramms fördern wir das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Wir bieten eine Reihe von Aktivitäten und Initiativen an, um einen Ausgleich zur Arbeit zu gewährleisten. Dazu zählen unter anderem gemeinsame Events, sportliche Aktivitäten und Gesundheitsseminare. Unser Ziel ist es, die körperliche und mentale Gesundheit der Belegschaft unseres Unternehmens zu fördern und zu stärken.



Beispiel:

Beim Öffnen des Gefahrstoffschrankes bemerke ich, dass Arbeitsstoffe nebeneinander aufbewahrt werden, die bei einer gemeinsamen Lagerung ein hohes Gefahrenpotenzial mit sich bringen.

Wie verhalte ich mich?

Ich informiere umgehend die zuständige Abteilung für Arbeitssicherheit (IMS-Abteilung) über die unsachgemäße Lagerung der Chemikalien. Daraufhin werden alle Personen mit Zugang zum Gefahrstoffschrank geschult und so das Bewusstsein der Gefahren im Umgang mit Chemikalien gestärkt.

10



Förderung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit

Wir setzen uns aktiv für die Förderung von Vielfalt und Diversität sowie für Chancengleichheit in unserem Unternehmen ein. Wir glauben fest daran, dass eine vielfältige Belegschaft zu einer kreativeren und innovativeren Arbeitsumgebung führt. Wir schätzen die unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe unserer Mitarbeitenden und fördern ein Arbeitsumfeld, in dem alle ihre individuellen Stärken einbringen, um die Unternehmensziele zu erreichen. Wir setzen uns dafür ein, Diskriminierung in jeglicher Form zu bekämpfen und allen Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Chancengleichheit ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir setzen auf ein faires und transparentes Auswahlverfahren sowie auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Förderung unserer gesamten Belegschaft, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen.



Beispiel:

Ich habe festgestellt, dass eine Person mit ausländischen Wurzeln regelmäßig bei der Vergabe von Projekten von der Führungskraft übergangen wird, obwohl sie gleichwertige oder sogar überlegene Qualifikationen und Leistungen vorweisen kann. Stattdessen erhalten überwiegend Beschäftigte aus der Mehrheitsbevölkerung die begehrten Projekte.

Wie verhalte ich mich?

Ich wende mich mit meinen Beobachtungen an die Personalabteilung und schildere die Diskrepanzen zu unserer Unternehmenspolitik. Die Personalabteilung wird das Thema in Rücksprache mit der Geschäftsführung genau prüfen und gegebenenfalls weitere Schritte einleiten.



Achten der internationalen Nachhaltigkeitsrichtlinien

Unsere Geschäftstätigkeiten richten sich nach den UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und tragen zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, den Sustainable Development Goals, bei. Wir verpflichten uns, soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung zu übernehmen. Dies beinhaltet den Schutz der Menschenrechte, die Förderung von fairen Arbeitsbedingungen und die Verhinderung von Umweltverschmutzung. Wir streben nach nachhaltigem Wachstum, indem wir Ressourcen effizient nutzen, erneuerbare Energien fördern und Abfall minimieren. Unsere Geschäftspartner sind dazu angehalten, diese Prinzipien zu verfolgen und aktiv zur Umsetzung der Sustainable Development Goals beizutragen. Durch regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Standards und Unternehmensstrategien stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsziele erreicht und kontinuierlich verbessert werden. Gemeinsam arbeiten wir an einer zukunftsfähigen und gerechten Welt, in der wirtschaftlicher Erfolg, soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz Hand in Hand gehen.



Beispiel:

Bei meinen täglichen Arbeiten und Handgriffen fällt mir auf, dass bei einem Produktionsschritt ein Arbeitsstoff verwendet wird, der in der Lieferkette hohe Mengen an CO₂-Emissionen verursacht. Obwohl gemäß den internationalen Nachhaltigkeitsrichtlinien der Einsatz von umweltfreundlichen Materialien in der Produktion vorgeschrieben ist, wurde dieses Material noch nicht ausgetauscht.

Wie verhalte ich mich?

Ich informiere die für den Prozess verantwortliche Person und schlage einen Wechsel auf ein umweltfreundlicheres Material vor. Gegebenenfalls bringe ich einen mir bekannten alternativen Arbeitsstoff ins Gespräch.

12



Energie, Umwelt- und Klimaschutz

Das Thema Umwelt- und Klimaschutz stellt einen wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmenspolitik dar. Durch eigene Initiativen, welche intern ausgearbeitet und umgesetzt werden, gewährleisten wir die Erreichung unserer nachhaltigen umwelt- und energieschonenden Ziele. Unsere Prozesse sind so gestaltet, dass es zu einem möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt kommt. Wir produzieren einen wesentlichen Teil unserer benötigten Energie selbst und verwenden die entstandene Prozessabwärme der Produktion als Heizenergie für unsere Gebäude. Wir gewährleisten eine hohe Transparenz für unsere nachhaltigen Initiativen und Aktionen. Entsprechend unseres Umweltmanagementsystems entwickeln wir Strategien gemäß den Anforderungen der ISO 14001, um die unternehmerischen Tätigkeiten in Hinblick auf Umweltschutz zu verbessern.



Beispiel:

Ich bekomme durch Zufall mit, dass in einem Bereich der Produktion Abfall anfällt, der durch Mitarbeitende nicht fachgerecht entsorgt wird.

Wie verhalte ich mich?

Ich spreche die Betroffenen an und mache sie darauf aufmerksam, dass dieser Abfall nicht im Restmüll zu entsorgen ist, sondern im Container für Metallabfälle fürs Recycling gesammelt wird. Sollte diese Vorgehensweise noch nicht ausreichen, wende ich mich damit an den Abfallbeauftragten unseres Unternehmens.



Lieferkette und Produktkonformität

Unser Verhaltenskodex bezieht sich auch auf die Übernahme von Verantwortung bei unseren Geschäftspartnern und fordert Transparenz in unserer Lieferkette. Im Zuge regelmäßiger Besuche und Audits werden die Praktiken und Grundsätze unserer Lieferanten und Geschäftspartner von uns überprüft und darauf geachtet, dass sie unseren Anforderungen gerecht werden. Wir garantieren, dass unsere Produkte und darin verarbeitete Materialien und Stoffe konform zu den nationalen und internationalen Regelungen sind. Wir vermeiden zur Gänze sogenannte Konfliktmineralien, welche für die Finanzierung von Kriegen abgebaut werden. Zusätzlich verzichten wir in unserem Unternehmen auf Stoffe, welche den Vorgaben der RoHS-Richtlinie widersprechen, die die Verwendung von gefährlichen Stoffen in Elektro- und Elektronikkomponenten und Geräten regelt. Weiters vermeiden wir Stoffe, welche von der REACH Verordnung erfasst werden. Hierbei handelt es sich um ein Regelwerk, welches Pflichten für die Herstellung und das Inverkehrbringen von gefährlichen Stoffen und Substanzen festlegt. Durch diese Maßnahmen können wir sicherstellen, dass sowohl Mensch und Tier als auch die Umwelt nicht negativ von unseren Produkten beeinflusst werden.



Beispiel:

Ich erfahre, dass ein Lieferant von uns Materialien zukaufte, die gegen die internationalen Richtlinien in Bezug auf gefährliche Substanzen verstoßen.

Wie verhalte ich mich?

Ich leite die Information umgehend an den Einkauf und an die Geschäftsführung weiter. Es wird das Gespräch mit dem Lieferanten gesucht und sollte sich der Verdacht bewahrheiten, werden die Geschäftsbeziehungen zu dem Lieferanten unverzüglich beendet.

Kommunikation und Marketing

Um das Vertrauen unserer Geschäftspartner langfristig zu stärken, legen wir großen Wert auf eine offene und ehrliche Kommunikation. Wir sind bestrebt, eine positive und vertrauensvolle Beziehung zu unserem Unternehmensumfeld aufzubauen, indem wir auf Anliegen eingehen und über wichtige Entwicklungen informieren. Unsere Marketingaktivitäten sind darauf ausgerichtet, relevante und aktuelle Informationen bereitzustellen, ohne irreführende oder manipulative Praktiken anzuwenden. Sowohl intern als auch extern fördern wir eine Kultur, in der Feedback geschätzt und konstruktiv genutzt wird, um unsere Leistung kontinuierlich zu verbessern. Unsere Grundsätze der Kommunikation basieren auf Transparenz, Authentizität und Ehrlichkeit.

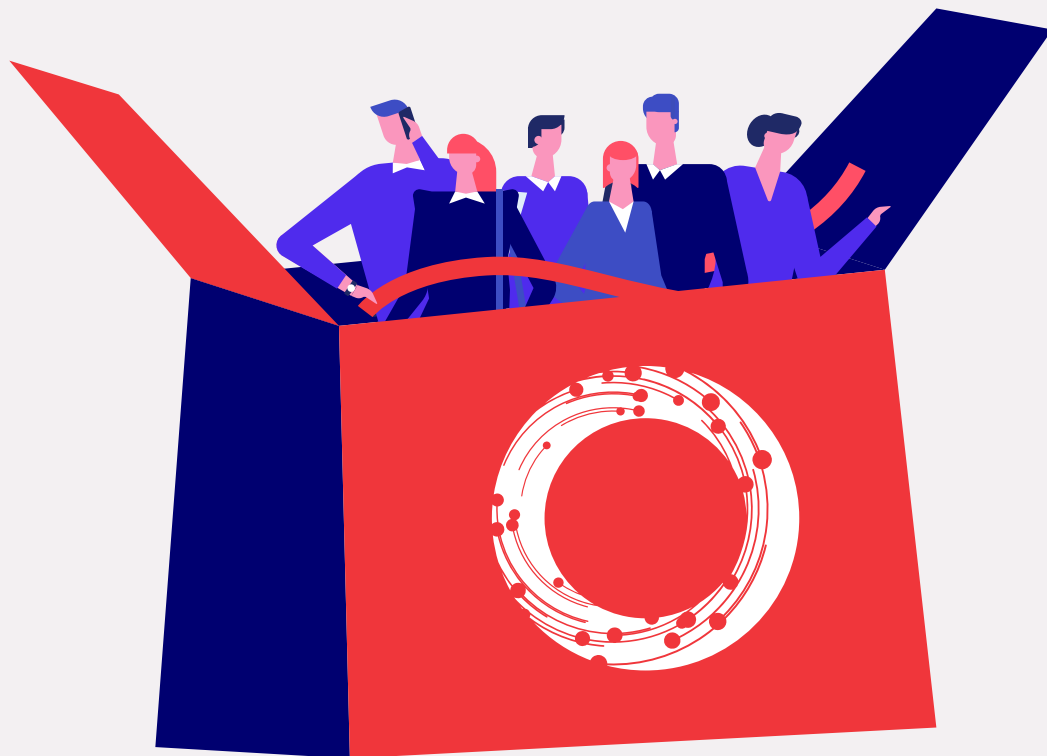


Beispiel:

Ich erhalte eine Anfrage von der lokalen Presse zu einem Statement über unser Unternehmen zur aktuellen Wirtschafts- und Produktionslage.

Wie verhalte ich mich?

Um die einheitliche und transparente Kommunikation unseres Unternehmens zu stärken, kläre ich direkt mit der Marketing-Abteilung und der Geschäftsführung ab, welche Daten offiziell herausgegeben werden dürfen. Um Fehlinformationen zu vermeiden und um gemäß unserer Unternehmenspolitik zu handeln, erkläre ich dem Ansprechpartner der Presse, dass Fragen in Bezug auf die Wirtschafts- und Produktionslage ausschließlich von der Geschäftsführung beantwortet werden.



An wen kann ich mich als Mitarbeitender wenden?

Für Fragen oder Unklarheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist die erste Anlaufstelle die jeweilige Führungskraft. Als weiteren Schritt gibt es die Möglichkeit, sich mit Anliegen an unsere Compliance Meldestelle zu wenden.

Compliance Meldestelle:

Telefon: +43 2852/304 12 - 403

E-Mail: compliance@nbg.tech

Bei einem begründeten Verdacht auf ein Fehlverhalten, welches im Konflikt zu unserem Verhaltenskodex steht, bitten wir um eine offizielle Meldung an unsere Compliance Meldestelle. Für anonyme Hinweise können zudem die in den Betriebsgebäuden verfügbaren Feedbackboxen genutzt werden. Diese werden durch die Personalabteilung an unsere Compliance Meldestelle weitergeleitet.



© NBG Holding GmbH
Zweiländerstrasse 1
A-3950 Gmünd

Version 1 | November 2024



Code scannen für
digitale Version