

compliance

Neuberger Verhaltensrichtlinie

Kontinuierlich.
Verständlich.

Corporate Compliance - neuberger. Verhaltensrichtlinien

Mitarbeiter von **neuberger.** gehen respektvoll, tolerant und gleichberechtigt miteinander um. Respekt heißt dabei, den Mitarbeiter/Geschäftspartner als Mensch zu respektieren und seine Arbeit zu respektieren. Die wichtigsten Eigenschaften im Umgang miteinander sind Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Offenheit und Vertrauen.

Diese Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter und Geschäftspartner stellen einen Leitfaden für die moralischen und rechtlichen Verpflichtungen dar.

Dipl.-Ing. (FH) Jürgen Metzger
Geschäftsführer
Im April 2024



1	Geltungsbereich	3
2	Einhaltung der neuberger. -Verhaltensrichtlinien	3
3	Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Rechtsvorschriften	3
4	Achtung der Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit	3
5	Verantwortung für die Mitarbeiter, der Allgemeinheit und der Umwelt	4
6	Einhaltung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen	4
7	Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit	4
8	Anti-Korruption	4
9	Interessenskonflikte vermeiden	5
10	Chancengleichheit, faire Behandlung	5
11	Datenschutz, Vertrauliche Informationen, Cybersecurity	5
12	Schutz von Vermögenswerten	6
13	Alkohol und Drogen	6
14	Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinie	6
15	Meldung von Verstößen	6
16	Politik der Nichtvergeltung	7

1 Geltungsbereich

Diese Verhaltensrichtlinien gelten für alle Mitarbeiter von [neuberger.](#)

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie diese Verhaltensrichtlinien kennen, ihre eigenen Richtlinien und Verfahrensanweisungen entwickeln und unsere Mitarbeiter in jeder Hinsicht dabei unterstützen, diese Richtlinien einzuhalten.

Wir verwenden in der Regel geschlechtsneutrale Begriffe. Wo dies nicht möglich erschien oder die Lesbarkeit beeinträchtigt, schließt die männliche Form die weibliche oder diverse mit ein.

2 Einhaltung der [neuberger.](#)-Verhaltensrichtlinien

Die Geschäftsleitung setzt sich dafür ein, dass die Verhaltensrichtlinien kommuniziert und eingehalten werden.

3 Einhaltung von Gesetzen, Regel und Rechtsvorschriften

Die nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten, werden regelmäßig überprüft und eingehalten. Dies gilt auch für die einschlägigen Umweltschutzgesetze und Verordnungen.

Das betrifft insbesondere die Lagerung, den Umgang und die Entsorgung von Gefahrstoffen.

4 Achtung der Menschenrechte, Kinder- und Zwangsarbeit

Wir schätzen und respektieren die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiter, Zulieferer, Dienstleister und Kunden. Wir sind entschlossen, Diskriminierung, Gesinnungsbezeichnungen und Belästigung jeglicher Art zu unterbinden.

Dazu gehören:

Diskriminierung auf Grund von Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Alter, Schwangerschaft, Behinderung, Volkszugehörigkeit, Glaubensbekenntnis, oder politischer Zugehörigkeit sowie anderen gesetzlich geschützten Merkmalen

Das Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen (§86aStGB) oder geheimen Symbolen und

Zeichen der rechts- oder linksextremistischen Szene, (z.B. auf Kleidung, Fahrzeugen, Werkzeugen, Geräten usw.) sowie das Verbreiten von Propagandamitteln verfassungswidriger Organisationen (§86StGB) (z.B. durch Flyer, Musik, Äußerungen usw.) wird nicht toleriert.

Wir setzen keine Kinder- oder Zwangsarbeit ein und beachten die Vorschriften zum Schutz Minderjähriger. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall sind Beschäftigte jünger als 15 Jahre alt, bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO Übereinkommen 138 dies zulässt.

5 Verantwortung für die Mitarbeiter, der Allgemeinheit und der Umwelt

Die Sorge für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und der Allgemeinheit sowie der Schutz der Umwelt sind ein grundlegender Bestandteil der allgemeinen Unternehmensgrundsätze. Dies kommunizieren wir mit unserer Grundsatz-erklärung zu Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Umweltpolitik.

Wir beschäftigen und entlohnen unsere Mitarbeiter auf der Basis fairer und gesetzeskonformer Verträge und halten die internationalen Mindestarbeitsstandards ein.

6 Einhaltung von Kartell- und Wettbewerbsgesetzen

In den meisten Ländern in denen wir tätig sind, gibt es Kartell- oder Wettbewerbsgesetze um unter Anderem das Recht der Verbraucher/Kunden auf die besten Produkte zu besten Preisen zu schützen. Wir unterstützen diese Gesetze und halten sie ein.

Im Allgemeinen verbieten diese Gesetze: Formliche oder formlose Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern abzuschließen, in denen Preise, Produkte, Verkaufskonditionen, Kosten, Gewinne oder Gewinnspannen, Märkte oder Marktanteile oder auch Vertriebspraktiken festgelegt, geregelt oder beeinflusst werden.

7 Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit

Wir beachten die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung von Mitarbeitern und gehen effektiv gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit vor.

Unsere Nachunternehmer bestätigen schriftlich die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen.

8 Anti-Korruption

Wir bieten weder Bestechungsgelder noch andere Wertsachen, welche die Entscheidungen oder Handlungen anderer beeinflussen oder den Eindruck erwecken könnten, dies zu tun.

Bestechungen, Schmiergelder oder andere gegen das Gesetz verstoßende Zahlungen verlangen wir weder, noch nehmen wir diese an.

Bei Werbegeschenken oder geschäftlichen Bewirtungen setzen wir unser gutes Urteilsvermögen ein und sind zurückhaltend.

Mit dem Vier-Augen-Prinzip bei der Rechnungsfreigabe in der Einkaufsorganisation und der Buchhaltung stellen wir sicher, dass es nicht zu Unregelmäßigkeiten bei der Bezahlung von Rechnungen kommt.

9 Interessenskonflikte vermeiden

Wir vermeiden Situationen in denen unsere persönlichen oder finanziellen Interessen dazu führen könnten, dass wir unsere Loyalität aufteilen müssten.

Es kann zu Interessenkonflikten kommen, wenn man Geschäfte mit Familienangehörigen oder engen persönlichen Freunden/Geschäftspartnern tätigt.

10 Chancengleichheit, faire Behandlung

Wir achten bei allen geschäftlichen und mitarbeiterbezogenen Entscheidungen die Vielfalt und vermeiden eine Ungleichbehandlung und Diskriminierung aus Gründen der Rasse, des Alters oder des Aussehens, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität sowie jeglicher anderer durch Gesetz geschützten Eigenschaften.

Wir gewährleisten, dass es am Arbeitsplatz oder auf Baustellen nicht zu grober oder unmenschlicher Behandlung kommt. Dazu gehören sexuelle Belästigung oder Missbrauch, körperliche Strafen, geistige oder körperliche Nötigung oder Beschimpfung von Arbeitnehmern. Derartige Behandlungen dürfen auch nicht angedroht werden.

11 Datenschutz, Vertrauliche Informationen, Cybersecurity

Compliance und Datenschutz werden häufig als unterschiedliche, teils gegensätzliche Anforderungen im Unternehmen verstanden. Richtig verstanden und angewendet zielen beide darauf ab, Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Wir halten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen gemäß EU-DSGVO ein und sorgen dafür, dass sich unsere Mitarbeiter rechtmäßig verhalten.

Vertrauliche Informationen sind alle nicht öffentlich bekannten Informationen, die für Konkurrenzunternehmen nützlich oder für die **neuberger.**-Organisation schädlich sein können, wenn sie öffentlich bekannt würden. Hierzu gehören auch vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner. Wir treffen Vorkehrungen gegen die versehentliche Offenlegung von vertraulichen Informationen und schließen ggf. Geheimhaltungsvereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern ab. Wir kennzeichnen vertrauliche Informationen entsprechend und sprechen nicht mit Personen darüber, welche keinen dienstlichen Wissensbedarf haben.

Unsere elektronischen Geräte werden sicher aufbewahrt und sind durch Passwörter geschützt. Wir versenden keine vertraulichen Informationen per E-Mail, es sei denn, wir haben entsprechende Vorsichtsmaßnahmen getroffen.

In Outlook/Datei/Eigenschaften wird die E-Mail vom Versender als „Vertraulich“ gekennzeichnet.

Um die IT-Sicherheit zu erhöhen, wurde ein unternehmensbezogenes Cybersecurity-Programm eingeführt.

12 Schutz von Vermögenswerten

Es ist die Aufgabe aller **neuberger**-Mitarbeiter die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und schonen. Dazu gehören u.a. Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen, Büroeinrichtungen, Büromaterial, Ausrüstungen, Computer, Notebooks, Telefone usw.

Nutzen Sie Computer/Notebooks und Netzwerke des Unternehmens niemals, um Material einzusehen, zu empfangen oder zu übertragen, welches unangemessen oder illegal ist.

13 Alkohol und Drogen

Am Arbeitsplatz, dem Betriebsgelände oder bei dienstlichen Aktivitäten dürfen Sie Alkohol oder Drogen weder bei sich haben noch konsumieren.

Ausgenommen sind Veranstaltungen, auf denen Alkohol genehmigt wurde.

14 Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinie

Nachunternehmer, welche wir einsetzen oder von unseren Auftragnehmern für die Leistungserbringung gegenüber dem Auftraggeber eingesetzt werden, müssen diese Verhaltensrichtlinien einhalten. Der Auftraggeber dieser Nachunternehmer muss sie über den Inhalt informieren und die hier aufgeführten Anforderungen und Standards einfordern.

Bei Verstößen gegen diese Verhaltensrichtlinie wird dem Geschäftspartner die Möglichkeit zur Implementierung geeigneter Abhilfemaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist eingeräumt, wenn dieser grundsätzlich zur Abhilfe und

Verbesserung bereit ist. Bei Straftaten behalten wir uns angemessene Sanktionen gegenüber dem jeweiligen Geschäftspartner vor.

Dies kann auch zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung sowie zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen und sonstigen Rechten führen. (z.B. Anzeige von Straftaten)

Verstöße durch **neuberger**-Mitarbeiter können arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

15 Meldung von Verstößen

Erlangt der Auftragnehmer / erlangen wir Kenntnis von Anhaltspunkten, die auf einen nicht unerheblichen Verstoß gegen diese Verhaltensrichtlinie deuten, so sind diese unverzüglich mitzuteilen. Die Mitteilung soll möglichst schriftlich erfolgen, unter Wahrung der berechtigten Interessen des Auftragnehmers/Beschäftigten, sowie unter Beachtung der Rechte von Mitarbeitern, insbesondere des Datenschutzes und Geschäftsgeheimnissen. Dies gilt auch für Verstöße bei Nachunternehmern.

Wir nehmen Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinien sehr ernst.

Gemeldete Verstöße werden umgehend bearbeitet, jährlich ausgewertet und im Rahmen eines Jahresberichtes analysiert.

Verstöße und Bedenken melden an:
verhaltensrichtlinie@neuberger.net

oder an die Personen des Mitarbeiteraudits, um die Anonymität gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung zu wahren.

16 Politik der Nichtvergeltung

Wir verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Kollegen und Lieferanten, die in gutem Glauben eine Beschwerde eingereicht oder verfolgt haben oder für die Teilnahme in gutem Glauben an einer Untersuchung oder Beschwerde.

Gegen jede Person, die wissentlich falsche Anschuldigung macht oder wissentlich falsche Informationen gibt, können Maßnahmen eingeleitet werden.

Wenn Sie glauben, dass jemand gegen Sie Vergeltung übt, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, Ihre Personalabteilung, an die Vertrauenspersonen oder die Geschäftsleitung.



neuberger. Stammhaus in Röthenburg o.d.T.

Neuberger
Gebäudeautomation GmbH
Oberer Kaiserweg 6
91541 Rothenburg o.d.T.
Telefon: +49 9861 402-0
Telefax: +49 9861 402-333
E-Mail: info@neuberger.net
Internet: www.neuberger.net

Alles aus einer Hand

Neuberger, gegründet 1968, ist hoch qualifizierter Anbieter von Produkten und Lösungen für die Gebäudeautomation und Pharmaindustrie.

Seit 1995 gehört Neuberger zur Weishaupt Gruppe und liefert alles aus einer Hand: Planung, Produkte, Software, Installation, Inbetriebnahme, Wartung und Service 24 h / 7 Tage.

Neuberger Gebäudeautomation ermöglicht höchste Effizienz im Verbund aller technischen Systeme.



Firmensitz Rothenburg ob der Tauber