

# CODE OF CONDUCT



# INHALTSANGABE

1	Vorwort	3
2	Grundsätzliche Anforderungen	4
2.1	Einhaltung der geltenden Gesetze auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene	4
2.2	Allgemeine Verhaltensgrundsätze	4
2.3	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	5
2.4	Wettbewerb und Korruption	6
2.5	Schutz des Eigentums	6
2.6	Datenschutz und Datensicherheit	6
2.7	Schutz der Umwelt	7
2.8	Qualität	7
2.9	Arbeits- und Gesundheitsschutz	7
2.10	Kommunikation	7
3	Leitfaden zu diesem Verhaltenskodex	8
4	Inkrafttreten	8

# 1 VORWORT

Die Novem Gruppe hat eine allgemein gültige Version des Code of Conduct erstellt. Ziel ist es mit dem Code of Conduct alle Mitarbeiter in der gesamten Unternehmensgruppe auf geltende Gesetze und Unternehmensricht- und -leitlinien hinzuweisen und für die entsprechenden Risiken im Berufsalltag zu sensibilisieren.

Hierfür wurden in diesem Regelwerk die wichtigsten Gesetze und Regeln für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln zusammengefasst, um den Mitarbeitern der Novem Gruppe eine verbindliche Leitlinie zu geben.

Dieser Code of Conduct ist weltweit gültig und berücksichtigt nicht nur die vielfältigen Kulturen und Wertvorstellungen der Märkte, in denen die Novem Gruppe tätig ist, sondern ist ein eindeutiges Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung eines global agierenden Unternehmens.

Darüber hinaus ist der Code of Conduct auch unser Standard für ein korrektes und in jeglicher Hinsicht verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Alle in der Novem Gruppe tätigen Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer, als auch die für die jeweiligen Unternehmen gewählten Aufsichtsräte und Beiräte sind verpflichtet, die festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Vorbach, 1 Juni 2017

Günter Brenner  
Chairman of the Executive Board

Dr. Johannes Burtscher  
Executive Board

## 2 GRUNDSÄTZLICHE ANFORDERUNGEN

### 2.1. Einhaltung geltender Gesetze

Es ist für uns selbstverständlich, alle geltenden Gesetze - sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene - einzuhalten. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für den jeweiligen Verantwortungsbereich relevant sind. In einzelnen Ländern, Märkten etc. können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex festgeschrieben wurden. In diesen Fällen sind immer die strikteren Vorschriften einschlägig.

### 2.2 Verhaltensgrundsätze

- Das Verhalten aller Novem Mitarbeiter ist von Ehrlichkeit und Redlichkeit bestimmt. Das eigene Urteilsvermögen wird vernünftig und im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien eingesetzt. Kein Mitarbeiter darf seine geschäftliche Stellung zur persönlichen Vorteilsnahme missbrauchen, noch Handlungen initiieren oder fördern, die im Widerspruch zu diesem Kodex stehen.
- Unangemessenes Verhalten nur eines Mitarbeiters kann der Novem Gruppe erheblichen Schaden zufügen, da unser Ansehen und unser Ruf weltweit durch das Auftreten unserer Mitarbeiter geprägt ist.
- Die Novem Gruppe, vertreten durch die jeweiligen Organe und Mitarbeiter respektiert die Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Das Unternehmen erkennt an, dass Menschenrechte, basierend auf akzeptierten internationalen Gesetzen, darunter die Erklärung der Menschenrechte durch die Vereinten Nationen (Menschenrechtscharta), als grundlegend und allgemein gültig erachtet werden sollen.
- Die Novem Gruppe lehnt jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit in den einzelnen in- und ausländischen Gesellschaften der Novem Gruppe und bei den jeweiligen Geschäftspartnern weltweit ab. Wir beachten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der jeweiligen Rechtsordnung.
- Wir unterstützen ein Arbeitsklima, das Vielfalt zulässt. Deshalb gewährleisten wir Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Diskriminierungen, Belästigungen oder Einschüchterungen jeglicher Art sind verboten, denn sie widersprechen unseren Grundprinzipien eines fairen Umgangs untereinander. Insbesondere wird jegliche Art von seelischer und körperlicher Gewalt, in Form von Benachteiligungen, Belästigungen, Mobbing, etc. aus Schärfe verurteilt.
- Das Recht der Mitarbeiter, sich gewerkschaftlich zu organisieren, wird anerkannt. Nationale gesetzliche Regelungen und bestehende Vereinbarungen sind zu beachten. Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern wird konstruktiv und zielorientiert gestaltet.
- Jeder Vorgesetzte hat Vorbildfunktion und trägt Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter. Im Rahmen der Führungsaufgabe sollen klare und realistische Ziele gesetzt werden, die auch immer im Einklang mit den Unternehmensleitlinien stehen. Durch regelmäßige Information und Aufklärung über die für den Arbeitsbereich relevanten Pflichten und Befugnisse fördern die Vorgesetzten das

regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter. Diese setzen Vertrauen in ihre Mitarbeiter und räumen den Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Jedoch behält der Vorgesetzte auch bei der Delegation von Aufgaben die Gesamtverantwortung. Vorgesetzte und Mitarbeiter informieren sich gegenseitig über alle relevanten Sachverhalte und betrieblichen Zusammenhänge. Durch diesen Informationsaustausch sollen kompetente Handlungen und Entscheidungen ermöglicht werden.

### 2.3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

- Unsere Geschäftspartner und auch alle anderen Dritten erwarten, dass sie sich auf die Novem Gruppe als rechtskonform handelnden Partner verlassen können. Novem Mitarbeiter sind in jeglicher Hinsicht verlässlich. Erteilte Zusagen werden eingehalten.
- Ebenso ist es für uns entscheidend und wichtig, dass auch unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken konform mit unseren Verhaltenskodex sind.
- Im Sinne einer fairen Geschäftsbeziehung mit Kunden, Lieferanten, Dienstleistern oder sonstigen Dritten erwartet die Novem Gruppe von allen Beteiligten höchste Leistung hinsichtlich Qualität, Preisgestaltung und Zuverlässigkeit.
- Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten, sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- oder Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

### 2.4 Wettbewerb und Korruption

- Wir bekennen uns zu einem fairen und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung der jeweiligen Wettbewerbs- und Kartellrechtsvorschriften. Keiner unserer Mitarbeiter darf mit Wettbewerbern Preise, Kapazitäten, etc. absprechen.
- Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dieselbe Einstellung zu einem fairen Wettbewerb und deren Sicherstellung innerhalb des eigenen Wirkungskreises.
- Die Novem Gruppe unterstützt die nationalen und internationalen Bemühungen den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu verfälschen oder zu beeinflussen.
- Jede Form von Korruption und Bestechung wird strikt abgelehnt.
- Kein Mitarbeiter darf Amtsträger oder Geschäftspartner direkt oder indirekt, ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen, gewähren oder diese genehmigen. Das Verhalten unsere Mitarbeiter im geschäftlichen Verkehr muss immer im Einklang mit den geltenden Gesetzen und den Unternehmensrichtlinien sein.
- Allen Mitarbeitern ist es untersagt die geschäftlichen Verbindungen der Novem Gruppe zu eigenem oder fremdem Vorteil auszunutzen.

- Um Missverständnisse oder eventuelle rechtliche Konsequenzen für die Novem Gruppe und die beteiligten Geschäftspartner zu vermeiden, sollte sich jeder Mitarbeiter eigenverantwortlich über die internen Regeln informieren, bevor er Geschenke macht oder entgegen nimmt, Einladungen und Bewirtungen ausspricht oder annimmt.
- Wir vergeben Spenden und alle anderen Zuwendungen auf freiwilliger Basis ohne Erwartung einer Gegenleistung und immer im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den einschlägigen internen Richtlinien (Group Authority Procedure).

## 2.5 Schutz des Eigentums

- Der prinzipielle Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher Bedeutung.
- Jeder Mitarbeiter darf generell das Eigentum der Novem Gruppe nur dienstlich nutzen, sofern nicht eine allgemeine oder individuelle Sonderregelung explizit die private Nutzung zugelassen ist.
- Das Eigentum der Novem Gruppe muss sachgerecht und schonend behandelt werden und vor Verlust geschützt werden. Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu unseren Unternehmensgrundsätzen.

## 2.6 Datenschutz und Datensicherheit

- Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu unseren Unternehmensgrundsätzen.
- Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten und übertragen.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen, als auch alle weiteren gesetzlichen und internen Regelungen zur Informationssicherheit, einzuhalten.
- Wir verpflichten uns zu einem angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen die Sicherung von Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleisten. Eine unbefugte externe und interne Nutzung soll verhindert werden.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, zu denen er ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit Zugang hat, absolutes Stillschweigen zu bewahren und diese strikt vertraulich zu behandeln.

## 2.7 Schutz der Umwelt

- Wir sehen den Schutz der Umwelt als einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung an.
- Deshalb streben wir eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung der natürlichen Ressourcen bei der Herstellung unsere Produkte ab.
- Die kontinuierliche Verbesserung der Ökoeffizienz ist unser erklärtes Ziel.
- Jeder Mitarbeiter muss durch sein eigenes Handeln die Erreichung dieses Ziels unterstützen und die natürlichen Ressourcen möglichst effizient und sparsam einsetzen.

## 2.8 Qualität

- Die Herstellung von qualitativ hochwertigen und fehlerfreien Produkten sehen wir als einen Garant für Wachstum und Erfolg der Novem Gruppe an.
- Deshalb ist die Einhaltung unseres hohen Qualitätsstandards und die ständige Qualitätsverbesserung eines unserer erklärten Unternehmensziele.
- Alle Mitarbeiter sind aufgefordert nicht nur unsere internen Erwartungen, sondern auch die unserer Kunden hinsichtlich der Qualität unserer Produkte zu erfüllen.

## 2.9 Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Die Sicherheit der Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb gewährleisten wir Arbeits- und Gesundheitsschutz, im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen.
- Wir unterstützen die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitswelt, um unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

## 2.10 Kommunikation

- Wir respektieren und befolgen die Grundsätze der freien Meinungsäußerung, die Grundsätze des Rechts auf Information, der Unabhängigkeit der Medien und des Schutzes der Persönlichkeitsrechte.
- Alle Mitarbeiter müssen darauf achten, dass das individuelle Auftreten und die Meinungsäußerungen nicht dem Ansehen der Novem Gruppe schaden. Bei rein privaten Äußerungen soll jede Bezugnahme zu der eigenen Position oder Funktion in der Novem Gruppe unterbleiben.
- Jede Form der Berichterstattung in Form von Berichten, Aufzeichnungen und Verlautbarungen ist genau, umfassend und verständlich.

## 4 LEITFADEN ZU DIESEM VERHALTENSKODEX

Die Einhaltung dieses Code of Conduct und auch aller anderen geltenden Gesetze und internen Richtlinien ist für unsere Mitarbeiter verbindlich.

Ein Regelverstoß wird nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben.

Jeder Vorgesetzte stellt sicher, dass die Mitarbeiter seines Bereiches die Verhaltensgrundsätze kennen und einhalten.

Bei Unsicherheiten hinsichtlich des richtigen Verhaltens soll der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten, den zuständigen Personalbetreuer oder den Betriebsrat ansprechen. Darüber hinaus kann sich jeder Mitarbeiter an die Konzernpersonalleitung wenden. Die Angelegenheit wird jeweils vertraulich behandelt.

## 5 INKRAFTTRETEN

Version	Datum	Genehmigt durch	Bemerkung
1.0	2015-05-18	Executive Board	Neuerstellung dieser Policy
2.0	2017-06-01	Executive Board	Anpassung Layout