

Novaled Code of Conduct -Verhaltenskodex-

Wir als Novaled GmbH („**Novaled**“) bekennen uns zu einem durch Integrität gekennzeichneten, rechtlich, ökologisch und sozial verantwortungsvollen Handeln und sind darum bestrebt, laufend unsere unternehmerischen Aktivitäten im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren. Wir unterstützen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030. Wir alle verpflichten uns dazu, geltende Gesetze und Regelungen einzuhalten und unsere täglichen Entscheidungen auf den Prinzipien dieses Code of Conducts („**CoC**“, „**Verhaltenskodex**“) zu treffen.

Grundlage für unseren CoC bilden die wichtigsten internationalen Standards und Regelwerke zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt, wie die Vorgaben der Responsible Business Alliance (RBA), ehemals Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC).

Wir schaffen ein Umfeld, in dem Werte gefördert und ethisches Verhalten gelebt werden, in dem Teamarbeit Vorrang hat, die Würde jedes Einzelnen respektiert wird und Diskriminierung keinen Raum hat. Unser CoC hilft uns zudem, Fehlverhalten und Missstände zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Arbeiten bei Novaled

Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir, dass diese die hier im CoC niedergeschriebenen Grundsätze sozialen, ökologischen und ethischen Verhaltens beachten und in die Unternehmenskultur integrieren. Mitarbeitende, Führungskräfte und die Geschäftsführer treffen ihre Entscheidungen anhand der hier festgelegten Grundsätze. Die Mitarbeitenden sollen regelmäßig auf die Prinzipien dieses Verhaltenskodexes geschult werden.

Arbeiten mit Novaled

Mit diesem Verhaltenskodex stellen wir sicher, dass unsere Grundsätze und unser Anspruch an das Übernehmen von Verantwortung sowohl im Unternehmen als auch in den Lieferketten eingehalten und umgesetzt werden. Wichtige Aspekte dieser Standards sind Bestandteil unseres Lieferantenauswahlverfahrens, welches wir durchführen, bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen.

Wir erwarten daher von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, die eine Geschäftsbeziehung mit Novaled unterhalten oder eingehen wollen, die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze sowie alle einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Verordnungen einzuhalten. Sie haben in angemessenem Umfang erforderliche Managementsysteme, Richtlinien und Prozesse zu entwickeln bzw. nachzuweisen sowie – falls negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und Umwelt in der Lieferkette festgestellt werden – diese wirksam zu bekämpfen und deren Wiedervorkommen zu verhindern. Die Geschäftspartner verpflichten sich, die Grundsätze im eigenen Unternehmen einzuhalten und umzusetzen. Innerhalb der eigenen Lieferkette ist die Einhaltung und Umsetzung dieser Standards sicherzustellen. Die Geschäftspartner und Novaled führen einen konstruktiven und offenen Dialog, um diese Grundsätze umzusetzen.

Darüber hinaus sind unsere Geschäftspartner verpflichtet alle Umwelt-, Gesundheits-, Geschäfts- und Sicherheitsvorschriften bzw. -richtlinien sowie Verfahren und Prozesse einzuhalten, über die sie informiert wurden.

Im Fall einer Missachtung dieses CoC werden die entsprechend notwendigen Konsequenzen durch Novaled veranlasst. Diese können eine Einstellung der Geschäftsbeziehungen, rechtliche Konsequenzen sowie auch eine Meldung an die zuständigen Behörden nach sich ziehen.

1. Soziale Verantwortung

Novaled achtet international anerkannte Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte.

1.1. Ausschluss von Zwangsarbeit

Novaled akzeptiert keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Pflichtarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit die auf Menschenhandel basiert. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Praktiken wie das Einbehalten von persönlichem Eigentum, Reisepässen, Löhnen, Arbeitsbescheinigungen oder sonstigen Dokumenten aus unangemessenen Gründen sind nicht hinnehmbar. Körperliche Bestrafung, die Androhung von körperlicher Gewalt, sexuelle oder andere Formen der Belästigung und Einschüchterung sind untersagt.

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungs- oder Koalitionsfreiheit beeinträchtigt wird.

1.2. Verbot von Kinderarbeit

Novaled lehnt jede Art von Kinderarbeit ab. Novaled sowie seine Geschäftspartner und Lieferanten richten sich nach dem Mindestalter für Beschäftigung, welches in mehreren Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation - ILO) festgelegt wird. Diese Konventionen regeln international gültige Alters-Untergrenzen bei Beschäftigung. Gilt in dem Land, in dem ein Partner seinen Betrieb unterhält, ein höheres Mindestbeschäftigungsalter, muss der Partner dieses einhalten.

Demnach ist eine Beschäftigung ausschließlich Personen erlaubt, deren Alter nicht geringer ist, als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet. Das Mindestalter bei Beschäftigung muss aber in jedem Fall mindestens 15 Jahre sein.

Werden Kinder bei der Arbeit angetroffen, sind Maßnahmen zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch der Schule zu ermöglichen. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen. Personen unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern gefährden.

Hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit darf davon nur abgewichen werden, wenn besondere Schutzvorschriften (z.B. Jugendarbeits- und Arbeitsschutzgesetze) gesetzlich implementiert sind, die jedwede Gefährdung nahezu ausschließen. Entsprechende Arbeitsplätze sind vorab zu prüfen: Sicherheitsmaßnahmen sind festzulegen, zu dokumentieren und regelmäßig zu kontrollieren.

1.3. Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Bei vergleichbaren Anforderungen und Aufgaben muss der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts gelten. Den Arbeitnehmenden werden alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen gewährt. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Arbeitnehmende erhalten klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts.

Die Vergütung muss regelmäßig, pünktlich und vollständig gezahlt werden.

1.4. Faire Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden müssen den nationalen Gesetzen oder anwendbaren Kollektivverträgen entsprechen. Für Arbeitnehmende wird ein größtmöglicher Schutz hinsichtlich Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen angestrebt. Eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (Überstunden nicht eingerechnet) darf, mit Ausnahme der von der ILO festgelegten Ausnahmeregelungen, nicht überschritten werden. Bei Akkordlohnzahlung muss ein Produktionssoll zugrunde gelegt werden, welches die Einhaltung der zuvor genannten Arbeitszeiten gewährleistet.

Überstunden dürfen nicht auf regelmäßiger Basis geleistet werden, wobei eine Gesamtarbeitszeit von 60 Stunden pro Woche nicht überschritten werden darf. Es müssen hinreichend Pausenzeiträume im betrieblichen Ablauf gewährleistet sein. Alle Beschäftigten haben zudem gemäß gesetzlicher Regelungen ein Anrecht auf gesetzliche und/oder religiöse Feiertage und Urlaub. Die Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmenden, das Betriebsgelände nach Ende der regulären Arbeitszeit verlassen zu können.

1.5. Vereinigungsfreiheit

Im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften ist das Recht aller Arbeitnehmenden zu respektieren, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl sanktionsfrei beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, ebenso wie das Recht der Beschäftigten, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten. Arbeitnehmenden soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.

1.6. Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Wir wissen bei Novalied Individualität zu schätzen. Deshalb sind Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion Teil unserer Unternehmensstrategie, die den bewussten Umgang mit Diversität und Individualität gestaltet. Als global agierendes Unternehmen sehen wir darin die Voraussetzung unseres wirtschaftlichen Erfolges. In unserem Handeln orientieren wir uns an der Charta der Vielfalt.

Wir begegnen einander offen und mit einer Haltung, die von gegenseitigem Respekt und Fairness geprägt ist. Unser Ziel ist Chancengleichheit für alle. Diskriminierung wird in keiner Form geduldet, z.B. in Bezug auf:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- ethnische Herkunft und Nationalität
- Alter
- Religion und Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- körperliche und/oder geistige Fähigkeiten
- soziale Herkunft
- politische, soziale oder gewerkschaftliche Betätigung.

Wir schaffen eine Kultur der Wertschätzung, in der sich alle individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing widerspricht unserem Selbstverständnis und hat bei Novalied keinen Platz. Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, ein faires, respektvolles und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.

Den Führungskräften kommt darüber hinaus eine ganz besondere Rolle zu. Als Multiplikatoren haben sie eine Vorbildfunktion und sind dazu angehalten mit gutem Beispiel bei sämtlichen Entscheidungen voran zu gehen. Sie stehen als erste Ansprechpartner mit Rat und Tat zur Verfügung, verhalten sich gegenüber ihren Mitarbeitenden wertschätzend und fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl ihres Teams. Sie schaffen für ihre Beschäftigten eine geeignete Wissensbasis und befähigen sie, Verantwortung zu übernehmen.

Führungskräfte erläutern ihren Teammitgliedern die Hintergründe von Entscheidungen, um sie gemeinsam auf Ziele einzuschwören. Sie fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders.

1.7. Vereinbarkeit von beruflicher und privater Lebensplanung

Eine vielfältige Arbeitskultur, die alle einschließt und von Respekt und Wertschätzung geprägt ist, ist die Basis für eine gute Zusammenarbeit. Nur so können alle Beschäftigten ihr volles Potenzial entfalten. Novaled schafft Rahmenbedingungen, die die Beschäftigten in ihren individuellen Lebenssituationen dabei unterstützen, ihr Bestes zu geben und leistungsfähig zu bleiben. Damit ermöglichen wir allen Beschäftigten, bestmöglich zu unserem gemeinsamen Erfolg beizutragen und im Rahmen von Work-Life-Balance, berufliche und private Aspekte in Einklang zu bringen.

1.8. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir nehmen die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden sehr ernst. Wir stellen den Arbeits- und Gesundheitsschutz mindestens im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sowie auf Basis der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens und eines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems sicher.

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden genießen höchste Priorität. Darum sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe. Alle Mitarbeitenden fördern die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften. Jede Führungskraft ist verpflichtet, eigene Mitarbeitende in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen, die Umsetzung zu kontrollieren und bei Bedarf zu unterstützen. Für externe Beschäftigte, die nicht Mitarbeitende des Unternehmens sind, gelten bei Tätigkeit an den jeweiligen Arbeitsplätzen die gleichen Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeitenden. Dies gilt auch für die Sozialräume und den Zugang zu Trinkwasser. Bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern finden diese Aspekte Berücksichtigung.

1.9. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Wir tragen als Unternehmen Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Gemeingüter, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Menschen sichert. Dazu zählen Biodiversität, Wasser, Boden und Luft, Land, Wälder und Gewässer. Diese dürfen nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte entzogen werden. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch werden unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Menschen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt und den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

1.10. Umgang mit Fehlern

Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, dass wir als Individuen und als Organisation aus Fehlern lernen. Als lernende Organisation pflegen wir einen transparenten und offenen Umgang mit Fehlern und teilen unsere Erfahrungen. Damit ermöglichen wir Weiterentwicklung und Innovation. Voraussetzung dafür ist eine Unternehmenskultur, die Fehlentscheidungen erkennt, bespricht und korrigiert. Es liegt daher an uns allen, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen und einzufordern, in dem Beschäftigte sich nicht scheuen, mögliche Fehler anzusprechen. Als Unternehmen begrüßen und fördern wir eine offene, faire und verantwortungsvolle Fehlerkultur.

1.11. Social Media

Soziale Plattformen wie z. B. Youtube, Facebook, LinkedIn, Instagram, X oder TikTok spielen im öffentlichen Diskurs eine wichtige Rolle. Auch wir nutzen soziale Netzwerke und eigene Social-Media-Kanäle zur Kommunikation mit unseren Beschäftigten, Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit. Wir dulden keine hetzerischen, beleidigenden oder diskriminierenden Beiträge in den sozialen Medien.

Inakzeptabel sind unter anderem Beiträge, die:

- verfassungsfeindliche Inhalte wiedergeben,
- die Würde anderer Nutzer verletzen,
- unser Ansehen und das Ansehen unserer Beschäftigten in Misskredit bringen,
- das Verhältnis zu wichtigen Anspruchsgruppen belasten.

2. Ökologische Verantwortung

Novalied und unsere Lieferanten und Geschäftspartner verpflichten sich gleichermaßen zum Schutz der Umwelt und des Klimas.

2.1. Umgang mit Abfällen

Die lokalen Vorschriften und Gesetze bei der Entstehung, Lagerung, Entsorgung und dem Recycling von Abfällen, Abgasen und Abwässern sind einzuhalten, insbesondere das Baseler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung in der aktuell geltenden Fassung zu beachten. Die Erzeugung von Abfall, Abwasser und Emissionen sollten möglichst minimiert werden.

2.2. Nutzung natürlicher Ressourcen und Verbrauch von Rohstoffen

Natürliche Ressourcen sind sparsam zu verwenden und möglichst zu bewahren. Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind auf das nötige Maß zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Der Einsatz von natürlichen Ressourcen soll durch Praktiken wie Materialeinsparung und -substitution, gemeinschaftliche Nutzung, Instandhaltung, Wiederverwendung, Wiederaufarbeitung und Recycling oder Upcycling reduziert werden. Darüber hinaus setzen sich Novalied und Zulieferer für die stetige Weiterentwicklung und den Einsatz umwelt- und klimafreundlicher Produkte, Verfahren und Technologien ein. Geltende Gesetze und Vorschriften bezüglich des Verbots und der Beschränkung bestimmter Substanzen in der Produktion sind strikt einzuhalten, Kennzeichnungen für Recycling und Entsorgung vorzunehmen. Selbst verursachte negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima müssen schnellstmöglich identifiziert und unterbunden werden.

Die Geschäftspartner sollen die Umweltziele von Novalied unterstützen: die Reduzierung der Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen (THG) und die Verbesserung der Transparenz der Scope 3 THG-Emissionen.

2.3. Umweltschutz

Die jeweils geltenden lokalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards werden eingehalten, etwa RoHS, REACH, IEC 61249-2-21. Weiterhin sind alle dazu angehalten, das eigene Geschäft auf erhebliche Umweltauswirkungen zu prüfen und wirksame Richtlinien und Verfahren festzulegen, um natürliche Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen.

2.4. Verantwortungsbewusstes Beschaffungswesen - Umgang mit Konfliktmaterialien und gefährlichen Stoffen

Wir dulden keine Verwendung von Rohstoffen und Produkten, die - direkt oder indirekt - einen bewaffneten Konflikt unterstützen oder zur Missachtung von Menschenrechten beitragen. Mit Blick auf Konfliktmaterialien (Zinn, Wolfram, Tantal und Gold) beachten wir die internationalen Vorgaben, wie sie in der „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas“ („OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“) definiert werden. Konfliktmaterialien, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder angrenzenden Staaten stammen, werden weder gekauft, bearbeitet

oder veräußert, noch werden sie an unsere inländischen oder ausländischen Produktionsstätten oder sonstige Einrichtungen geliefert.

Bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen achten wir darauf, dass rechtliche, ökologische und soziale Standards entsprechend dieses CoC eingehalten werden. In Absprache mit dem Lieferanten oder Dienstleister behalten wir uns vor, im Rahmen eines angekündigten Audits, Produkte und Dienstleistungen für uns vor Ort zu überwachen.

3. Ethisches Verhalten

Auch beim Umgang miteinander halten wir uns an die allgemein gültigen Standards. Wir machen keine Geschäfte um jeden Preis.

3.1. Bestechung und Vorteilsannahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Es dürfen keine Geschenke oder monetäre Zuwendungen mit dem Ziel angeboten werden, einen Vorteil aus der Geschäftsbeziehung zu erhalten. Dies gilt selbstverständlich auch umgekehrt: Es dürfen keine Geschenke in der Intention angenommen werden einen Dritten zu bevorzugen. Bereits der Anschein einer Beeinflussung sollte vermieden werden. Auch bei Entscheidungen über die Gewährung von Spenden oder Sponsoring halten wir diese Grundsätze ein.

Dies gilt insbesondere auch gegenüber Amts- und Mandatsträgern, bei Beamten oder Angestellten von öffentlichen Einrichtungen, Behörden oder Institutionen. Wir vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung, zum Beispiel durch Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige Vorteile.

3.2. Fairer Wettbewerb

Die geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind einzuhalten. Eine Beteiligung an einer kartellrechtswidrigen Absprache, etwa zur Beeinflussung von Preisen oder Konditionen sowie die missbräuchliche Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung, ist untersagt.

3.3. Datenschutz und Vertraulichkeit

Im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten erfassen und verarbeiten wir anlassbezogen vertrauliche und personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, dass wir diese Daten stets vertraulich und mit der nötigen Sorgfalt behandeln. Alle zur Verfügung gestellten oder erlangten Informationen, insbesondere auch zur Verfügung gestellte oder erlangte personenbezogene Daten werden ausschließlich zu legitimen Geschäftszwecken, zweckgebunden und in einer Art und Weise verarbeitet, die eine angemessene Sicherheit der Informationen oder personenbezogenen Daten gewährleistet. Die Daten sind vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung zu schützen.

Hierzu sind geeignete und dem Stand der Technik entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen einzusetzen. Alle einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz und zur Informationssicherheit müssen eingehalten werden.

3.4. Digitalisierung

In unserem Unternehmen schätzen und nutzen wir die Vorteile der Digitalisierung. Wir begegnen den damit verbundenen Herausforderungen, u.a. hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit, Veränderungen von Geschäftsmodellen und Betriebsabläufen sowie Normen angemessen. Wir nutzen die Vorteile der Digitalisierung, um unser Innovationspotenzial weiter zu stärken, unsere Prozesse noch effizienter zu

gestalten und damit für unsere Kunden und Partner Mehrwert zu generieren. Den digitalen Wandel steuern wir verantwortungsbewusst und ethisch vertretbar zum Wohle aller Beteiligten. Dies gilt auch für den Einsatz künstlicher Intelligenz (KI). Es ist zudem sicherzustellen, dass sämtliche KI-basierte Entwicklungen den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

3.5. Geistiges Eigentum

Wir schützen und achten Know-how, Patente, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Novaled und Dritten und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Derartige Informationen werden nicht ohne vorherige ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Eigentümers oder in sonstiger unzulässiger Weise an Dritte weitergeben. Überlassene vertrauliche Informationen dürfen nicht außerhalb des Zwecks der Überlassung verwendet werden, insbesondere nicht nachgeahmt werden.

3.6. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die Vorschriften zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sind einzuhalten und es ist von Geschäften Abstand zu nehmen, die der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung dienen. Als global tätiges Unternehmen beachten wir nationale und anwendbare internationale Wirtschaftssanktionen und unterstützen die Staatengemeinschaft im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Hierzu gehören insbesondere die aktuellen Sanktionslisten. Unsere Geschäftsprozesse sind so gestaltet, dass jegliche Form von Wirtschaftskriminalität unterbunden wird.

3.7. Außenhandel

Die jeweils geltenden Außenhandels- und Zollgesetze bzw. -vorschriften werden eingehalten.

Die Lieferanten informieren Novaled unverzüglich, wenn eine Lieferung/Leistung ganz oder teilweise Exportbeschränkungen nach nationalem Recht, nach EG-Verordnungen oder sonstigen internationalen Embargo- und Exportbestimmungen unterliegt.

3.8. Interessenskonflikte

Interessenskonflikte im Rahmen der Arbeit für Novaled bzw. in der Zusammenarbeit mit Novaled sind zu vermeiden. Entscheidungen sind daher allein auf Basis sachlicher Erwägungen zu treffen. Persönliche Interessen sollten Entscheidungen indes nicht leiten.

Novaled ist vorab über mögliche Interessenskonflikte (bspw. private Verbindungen, Beteiligung an der Geschäftsführung eines Geschäftspartners, private Lieferungen an Mitarbeitende durch Lieferanten) zu informieren. Gleiches gilt, wenn Interessenkonflikte im Rahmen der bestehenden geschäftlichen Partnerschaft entstehen.

3.9. Ordnungsgemäße Buchführung und Aufzeichnung

Die Rahmenbedingungen der ordnungsgemäßen Buchführung und Aufzeichnung werden eingehalten.

Die Buchführung über die Geschäftsvorgänge wird durch eine vollständige, klar und nachvollziehbare Beleg- und Aktenführung gewährleistet. Buchungsbelege müssen mindestens entsprechend der gesetzlichen sowie intern festgelegter Fristen aufbewahrt werden. Unterlagen, die im Zusammenhang mit behördlichen oder gerichtlichen Verfahren stehen, werden sicher aufbewahrt. Zahlungsanträge sowie Zahlungen dürfen ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke gestellt bzw. vorgenommen werden. Sie müssen mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen. Aufzeichnungen und Akten werden so geführt, dass Wirtschaftsprüfer und Finanzbehörden jederzeit deren Systematik und Inhalte nachvollziehen können.

3.10. Spenden und Sponsoring

Als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft und im Rahmen nachbarschaftlichen Engagements leisten wir im angemessenen Rahmen Geld- und Sachspenden für Bildung, Kultur, soziale Anliegen, Umweltprojekte. Die Vergabe von Spenden oder Sponsoring ist dabei immer transparent und der Empfänger der Spenden oder Sponsoring sowie der Verwendungszweck sind bekannt und nachvollziehbar.

Die Entscheidung über die Gewährung von Spenden, Sponsoring etc. erfolgt ausschließlich durch Novaleds Geschäftsführung. Es erfolgen keine Spenden an Einzelpersonen, gewinnorientierte Organisationen und Organisationen, die einen nichtsteuerbegünstigten Zweck verfolgen sowie Spenden auf private Konten und Spenden, die das Ansehen von Novaled schädigen können. Politische Spenden sind ebenfalls ausgeschlossen.

Wir haben hohe Erwartungen an uns und unsere Geschäftspartner. Gemeinsam werden wir bestehende und neue Anforderungen meistern.

Hinweise auf mögliche Gesetzesverstöße können Novaled über das Hinweisgebersystem gemeldet werden. Die entsprechenden Kontaktdaten sind auf unserer Internetseite abrufbar.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes.

Gerd Günther
Geschäftsführer, CEO

Munho Jang
Geschäftsführer, CFO

Sangshin Lee
Geschäftsführer, CTO