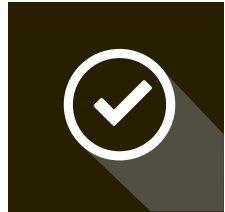


Verhaltenskodex

Aktualisiert November 2019



Inhaltsverzeichnis

	2	Ziel und Umfang
	4	Mitarbeiterrechte
	7	Geschäftsprinzipien
	11	Menschenrechte
	12	Umwelt und Klimat
	13	Verfahren zur Einhaltung und Kontrolle dieses Kodex

Ziel und Umfang



Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unsere Arbeit

Dieser Verhaltenskodex (im Folgenden als der „Kodex“ bezeichnet) definiert, wie wir innerhalb der Nobia Group faire und sichere Arbeitsbedingungen fördern, Menschenrechte wahren, eine verantwortungsvolle Herangehensweise an Umweltfragen wahren und hohe ethische Maßstäbe anwenden.

Der Kodex dient als Rahmenwerk für unsere ethische Entscheidungsfindung und für unser tägliches Handeln. Er beschreibt das Verhalten, das von allen Nobia-Mitarbeitern verlangt wird, und legt Mindestanforderungen an akzeptable Verhaltensweisen fest. Der Kodex ist als Richtschnur zu verwenden, um sicherzustellen, dass jeder auf die gleiche Weise handelt und behandelt wird. Nobia akzeptiert keine Handlungen, die nicht diesem Kodex entsprechen.

Der Kodex gilt für jeden

Dieser Kodex gilt für die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter innerhalb der gesamten Nobia Group, einschließlich aller lokalen Geschäftsbereiche innerhalb der Group (kollektiv als „Nobia“ bezeichnet). Außerdem gilt der Kodex für Geschäftspartner von Nobia (d. h. Lieferanten, Franchisenehmer, Einzelhändler, Händler, Berater und andere, kollektiv als „Partner“ bezeichnet).



Dieser Kodex wurde erarbeitet, um faire und sichere Arbeitsbedingungen zu fördern, Menschenrechte zu wahren, eine verantwortungsvolle Herangehensweise an Umweltfragen zu garantieren und hohe ethische Maßstäbe anzuwenden.



Von Mitarbeitern und Partnern wird erwartet, dass sie sowohl in geschäftlichen als auch in persönlichen Angelegenheiten hohe ethische Standards einhalten und bei der Ausübung der ihnen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit mit Nobia übertragenen Pflichten diesen Kodex befolgen. Auf Dienstreisen wird stets von Mitarbeitern erwartet, dass diese sich an den Kodex halten. Der Kodex basiert auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, den zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu dessen Unterzeichnern wir gehören, sowie auf Wettbewerbsrecht und Antikorruptionsvorschriften. Nobia muss jederzeit allen lokalen und internationalen Gesetzen, einschlägigen Kodizes und Vertragsvereinbarungen entsprechen. Nobia verlangt von allen seinen Partnern, in dem Land, in dem sie tätig sind, sämtliche Aspekte des lokalen Rechts einzuhalten. In einigen Fällen wird von den Partnern verlangt, einen höheren

Standard anzuwenden, als es das nationale Recht verlangt, damit die in diesem Kodex festgelegten Anforderungen erfüllt werden. Falls die Landesgesetze strengere Vorgaben machen als in diesem Kodex festgelegt, müssen sich die Mitarbeiter und Partner von Nobia an die jeweiligen Landesgesetze halten.

Einhaltung des Kodex

Dieser Kodex wurde vom Nobia-Vorstand genehmigt. Die Gesamtverantwortlichkeit für die Einhaltung obliegt dem CEO von Nobia. Die Leiter der lokalen Geschäftsbereiche sind für die Umsetzung des Kodex verantwortlich. Sie müssen dafür sorgen, dass der Inhalt dieses Kodex allen Mitarbeitern und Partnern von Nobia bekannt ist und von diesen verstanden wurde.

Die Verfahren zur Umsetzung, Überwachung und Kontrolle sind sehr wichtig, da sie die Wirksamkeit des Kodex gewährleisten sollen. Die Konzernleitung überwacht das Geschehen und gibt dem Vorstand mindestens einmal pro Jahr Rückmeldung. Der Vorstand



wertet die Berichte aus und beschließt gegebenenfalls umzusetzende Korrekturmaßnahmen.

Der Kodex ist ein Rahmenwerk für ethisches Geschäftsgebaren und gibt nicht immer genaue Antworten darauf, wie man in jeder nur denkbaren Situation handeln sollte. Dort, wo es unklar ist, wie mit einer konkreten Situation umgegangen werden sollte, fordert Nobia seine Mitarbeiter dringend dazu auf, mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu sprechen, um Antworten auf Fragen zu erhalten, die sie möglicherweise haben. jeder nur denkbaren Situation handeln sollte. Dort, wo es unklar ist, wie mit einer konkreten Situation umgegangen werden sollte, fordert Nobia seine Mitarbeiter dringend dazu auf, mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu sprechen, um Antworten auf Fragen zu erhalten, die sie möglicherweise haben.

Mitarbeiter- rechte



Die im Folgenden beschriebenen Rechte gelten für alle Nobia-Mitarbeiter. Nobia erwartet von allen seinen Partnern, dass sie dafür sorgen, dass diese Anforderungen erfüllt werden und in dem Land, in dem sie tätig sind, mindestens sämtliche Aspekte des lokalen Rechts eingehalten werden. In einigen Fällen wird von den Partnern verlangt, einen höheren Standard anzuwenden, als es das nationale Recht verlangt, damit die in diesem Kodex festgelegten Anforderungen erfüllt werden.

Gleichstellung und Diversität

Nobia setzt sich für die Chancengleichheit im Bereich der Beschäftigung ein. Es darf kein Mitarbeiter, Kunde oder Partner aufgrund von Alter, ethnischer, sozialer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Familienstand, Religion, politischer Meinung, Behinderung oder aus irgendeinem anderen Grund diskriminiert werden. Entlassungen oder Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft sind unakzeptabel.

Als Mitarbeiter oder Partner von Nobia verhalten wir uns einander gegenüber respektvoll. Körperliche, psychische, sexuelle oder verbale Belästigungen von Mitarbeitern oder Partnern sind unter keinen Umständen zu dulden.

Faire Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen müssen den nationalen Gesetzen, Verordnungen und arbeitsrechtlichen Vereinbarungen im Zusammenhang mit Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub entsprechen, und diese Regeln müssen ohne Unterschied für alle Kategorien von Arbeitnehmern gelten (d. h. Festangestellte, Vertrags-



Nobia achtet den Einzelnen und fördert Verschiedenartigkeit sowie Gleichbehandlung.

Die im Folgenden beschriebenen Rechte gelten für alle Nobia-Mitarbeiter. Nobia erwartet von allen seinen Partnern, dass sie dafür sorgen, dass diese Anforderungen erfüllt werden und in dem Land, in dem sie tätig sind, mindestens sämtliche Aspekte des lokalen Rechts eingehalten werden. In einigen Fällen wird von den Partnern verlangt, einen höheren Standard anzuwenden, als es das nationale Recht verlangt, damit die in diesem Kodex festgelegten Anforderungen erfüllt werden.

Gleichstellung und Diversität

Nobia setzt sich für die Chancengleichheit im Bereich der Beschäftigung ein. Es darf kein Mitarbeiter, Kunde oder Partner aufgrund von Alter, ethnischer, sozialer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Familienstand, Religion, politischer Meinung, Behinderung oder aus irgendeinem anderen Grund diskriminiert werden. Entlassungen oder Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft sind unakzeptabel.

Als Mitarbeiter oder Partner von Nobia verhalten wir uns einander gegenüber respektvoll. Körperliche, psychische, sexuelle oder verbale Belästigungen von Mitarbeitern oder Partnern sind unter keinen Umständen zu dulden.

Faire Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen müssen den nationalen Gesetzen, Verordnungen und arbeitsrechtlichen Vereinbarungen im Zusammenhang mit Menschenrechten und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub entsprechen, und diese Regeln müssen ohne Unterschied für alle Kategorien von Arbeitnehmern gelten (d. h. Festangestellte, Vertrags- oder Leiharbeiter usw.). Nobia akzeptiert niemals Arbeitsbedingungen, die nicht im Einklang mit der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit stehen. Allen Mitarbeitern ist ein Arbeitsvertrag in schriftlicher Form auszuhändigen,



und sie müssen über die Bedingungen ihrer Beschäftigung in Kenntnis gesetzt werden.

Nobia respektiert die Rechte von Mitarbeitern, einen Betriebsrat zu bilden bzw. diesem oder einer Gewerkschaft beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. Den Gewerkschaftsvertretern von Nobia muss in angemessenem Umfang die Gelegenheit gegeben werden, ihren Pflichten nachzukommen.

Nobia strebt an, ein attraktiver Arbeitsplatz mit einer gesunden Firmenkultur zu sein. Nobia legt auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit Wert und ermuntert seine Mitarbeiter dazu, auf ein entsprechendes Gleichgewicht zu achten. Indem es eine Firmenkultur bietet, die kompetente Mitarbeiter und Partner anzieht, kann das Unternehmen wichtige Fähigkeiten entwickeln und binden.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter genießt bei uns oberste Priorität, und Nobia verfolgt eine Vision von absoluter Unfall- und Verletzungsfreiheit am Arbeitsplatz bzw. in Verbindung mit der Arbeit. Nobia muss für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen, um Risiken einzudämmen, die Unfälle verursachen oder die Gesundheit oder das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter beeinträchtigen könnten.

Alle Mitarbeiter haben eine persönliche Verantwortung, sich zur Schaffung sicherer Arbeitsstätten zu bekennen und daran mitzuwirken, sowie dafür, auf sichere Weise zu handeln und auf Mängel und riskante Verhaltensweisen zu reagieren.

Alle Produktionseinheiten innerhalb von Nobia müssen systematisch am Arbeitsschutz arbeiten und Vorkehrungsmaßnahmen zur Verringerung der Unfall- und Verletzungsgefahr sowie von Abwesenheiten aufgrund langwieriger Krankheiten treffen. Wir bemühen uns



darum, Risiken, Vorfällen und Beinaheunfällen ein Ende zu setzen, indem wir eine Kultur proaktiven Arbeitsschutzmanagements fördern, um bezüglich aller arbeitsschutzbezogenen Risiken und Chancen das Bewusstsein und die Eigenverantwortung zu erhöhen und das Handeln zu intensivieren. Hierzu sind die notwendigen Sicherheitsbedingungen zu schaffen und entsprechende Informationen bereitzustellen. Die Manager, Teamleiter und Sicherheitsbeauftragten müssen die erforderlichen Qualifikationen besitzen, um ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung nachkommen zu können. Fertigungs- und Logistikeinheiten müssen sicherstellen, dass ihre Sicherheitssysteme, darunter Feuermelder, geeignete Brandbekämpfungsausrüstung und Erste-Hilfe-Ausrüstung, einem hohen Standard entsprechen. Hierzu sind regelmäßig Überprüfungen vorzunehmen und Schulungen für das gesamte betroffene Personal abzuhalten. Als Mindestanforderung müssen alle Nobia-Einheiten strikt alle nationalen

Arbeitsschutzgesetze und in etwaigen eingegangenen Vereinbarungen festgelegte Arbeitsschutzbestimmungen befolgen.

Geschäfts- prinzipien



Nobia hält sich an die Gesetze zur Lauterkeit des Handelsverkehrs und des Wettbewerbs, an die Antikorruptionsgesetze sowie die einschlägigen Kodizes zur Geschäftsethik in den Ländern, in denen das Unternehmen mit seinen Gesellschaften tätig ist, und verlangt von seinen Partnern die gleiche Vorgehensweise. Unlauterer Wettbewerb, Bestechung und Korruption verzerren die Märkte und behindern eine wirtschaftliche, soziale und demokratische Entwicklung. Nobia setzt sich dafür ein, derartige Praktiken in den Ländern, in denen das Unternehmen mit seinen Gesellschaften tätig ist, zu verhindern.

Fairer Wettbewerb

Nobia unterstützt lauterer und uneingeschränkter Wettbewerb in all seinen operativen Bereichen. Der Wettbewerb erfolgt auf ethische und lautere Weise, ohne unangemessene Aktivitäten oder unlautere Handelspraktiken, die den Wettbewerb einschränken könnten. Jegliche Form von Preisabsprache oder Marktsegmentierung

sowie der Austausch vertraulicher Unternehmensinformationen mit Personen außerhalb der Nobia Group oder sonstige wettbewerbswidrige Maßnahmen sind verboten.

Im Falle einer Untersuchung durch eine Kartellbehörde (Hausdurchsuchung) müssen die Mitarbeiter mit den Be-



Nobia hält sich an die Gesetze zur Lauterkeit des Handelsverkehrs und des Wettbewerbs, an die Antikorruptionsgesetze sowie die einschlägigen Kodizes zur Geschäftsethik in den Ländern, in denen das Unternehmen mit seinen Gesellschaften tätig ist, und verlangt von seinen Partnern die gleiche Vorgehensweise.



amenten kooperieren und dürfen die Untersuchungen in keinsten Weise behindern.

Ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht könnte ernsthafte wirtschaftliche und rechtliche Folgen sowohl für das Unternehmen als auch für die beteiligten Personen haben. Deshalb ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeiter vor möglichen Verstößen in acht nehmen. Falls eine Situation entsteht, bei der es nur schwer zu entscheiden ist, ob sie erlaubt ist oder nicht, muss der Mitarbeiter so schnell wie möglich seinen unmittelbaren Vorgesetzten kontaktieren.

Verhütung von Bestechung und Betrug

Die Mitarbeiter und Partner von Nobia dürfen sich an keinerlei Art von Betrug beteiligen, der als arglistige Täuschung zur Erlangung von Wettbewerbsvorteilen definiert ist.

Nobia duldet keinerlei Bestechungen, und kein Mitarbeiter darf ein Geschenk anbieten oder annehmen, das als unzulässige Vergünstigung betrachtet werden könnte. Ein unzulässiger

Vorteil ist etwas, das das Verhalten des Empfängers beeinflussen könnte, indem es zu illoyalen oder illegalen Handlungen gegenüber seinem Arbeitgeber zur persönlichen Bereicherung ermutigt. Sämtliche Geschenke, Zuwendungen und Vergünstigungen, einschließlich verdeckter Provisionen oder „Rückvergütungen“, sind als Bestechung anzusehen, wenn sie das Verhalten des Empfängers beeinflussen könnten.

Die Mitarbeiter dürfen Geschenke, Vergünstigungen, Erstattungen oder Bewirtungsangebote, die die Objektivität und eine professionelle Beurteilung des Mitarbeiters, Kunden oder Partners beeinflussen könnten, weder annehmen, anbieten noch verteilen.

Es dürfen nur kleinere Geschenke, Zuwendungen oder Vergünstigungen angenommen werden, wenn diese das Verhalten des Empfängers nicht beeinflussen, unter der Voraussetzung, dass die Vergabe, das Versprechen oder das Angebot offen dargelegt wird. Geschenke an Mitarbeiter öffentlicher Behörden in Verbindung mit Beschaffungsverfahren sind niemals zulässig.



Einkaufs- und Verkaufsaktivitäten sind auf professionelle und integre Weise auszuführen. Die Rabatt-, Provisions- und Bonusbedingungen müssen angemessen sein und in schriftlicher Form niedergelegt werden.

Nobia hält sich an den Kodex des schwedischen Instituts zur Bekämpfung von Bestechung IMM, der die Annahme von Geschenken, Zuwendungen und anderen Vergünstigungen im geschäftlichen Rahmen regelt und als Anlage zu diesem Kodex oder über folgenden Link zu finden ist: <http://www.institutmotmotor.se/en/publications/business-code/>.

Unparteilichkeit und Interessenkonflikte

Bei allen Geschäftsbeziehungen von Nobia ist auf Unparteilichkeit zu achten, und alle geschäftlichen Entscheidungen müssen im vollen Interesse des Unternehmens getroffen werden, ungeachtet persönlicher Beziehungen oder Vorteile. Interessenkonflikte zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen sind zu vermeiden.

Den Mitarbeitern ist es nicht gestattet, sich an Aktivitäten außerhalb der Nobia Group zu beteiligen, die den Interessen von Nobia entgegenstehen. Im Falle eines Interessenkonflikts muss der betreffende Mitarbeiter unverzüglich seinen unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis setzen. Wir fordern alle Mitarbeiter nachdrücklich auf, im Voraus eine schriftliche Genehmigung von der Personalabteilung/ihrer unmittelbaren Vorgesetzten einzuholen.

Nobia wahrt im Hinblick auf politische Parteien und deren Kandidaten Neutralität. Weder der Name von Nobia noch dessen Ressourcen dürfen zur Werbung für die Interessen politischer Parteien oder derer Kandidaten genutzt werden.

Den Mitarbeitern und Partnern ist es nicht gestattet, an Personen außerhalb des Unternehmens vertrauliche Informationen über Nobia weiterzugeben. Zu vertraulichen Informationen zählen Unternehmensgeheimnisse, Kundendaten, rechtliche Dokumente, verschiedene Arbeitsdokumente und sensible Informationen über die Ergebnisse und



Geschäftspläne des Unternehmens.

Kunden und Lieferanten

Nobia strebt an, Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, die die Erwartungen unserer Kunden in allen Aspekten unserer Tätigkeit erfüllen. Nobia stellt seine Beziehungen mit Kunden und Lieferanten auf die Grundlage solider Geschäfts- und Marktprinzipien. In seinen Beziehungen mit Kunden wird Nobia:

- Kunden den bestmöglichen Service bieten, indem es sich ihre Bedürfnisse anhört und sie mit Respekt behandelt, und indem es überall, wo dies möglich ist, die gestellten Erwartungen erfüllt;
- hohe ethische Maßstäbe in allen Beziehungen anwenden und sensible Informationen mit großer Integrität und Respekt behandeln;
- faire und klare Vereinbarungen anzuwenden.

Menschen- rechte



Nobia stützt seinen Einsatz für die Menschenrechte auf die Internationale Menschenrechtscharta sowie die UN-Kinderrechtskonvention und den Modern Slavery Act des Vereinigten Königreichs. Darüber hinaus bekennt sich Nobia zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die bei der Integration der Achtung der Menschenrechte in Richtlinien und Verfahrensweisen als Richtschnur dienen sollen. Nobia erkennt an, dass Kinder eine besonders verletzte Gruppe sind und dass wir alle gemeinsam die Verantwortung dafür tragen, Kinderrechte zu achten und zu fördern.

Nobia priorisiert das Management der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte auf der Grundlage des betrieblichen



Alle, die direkt oder indirekt für Nobia arbeiten, haben Anspruch auf ihre in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO festgelegten Grundrechte.

Kontexts, unseres Einflusses und unserer Geschäftsbeziehungen. Als Resultat konzentrieren wir uns auf unseren eigenen Betrieb und unsere Lieferanten, wengleich wir bestrebt sind, in der gesamten Wertschöpfungskette negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhindern und zu mindern.

Nobia gestattet keine Praktiken, die die Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter einschränken. Zwangsarbeit, Sklavenerarbeit oder andere Formen unfreiwilliger Arbeitsleistungen sind an den Standorten von Nobia oder in den Betriebsstätten der Partner, mit denen Nobia zusammenarbeitet, unakzeptabel.

Nobia toleriert weder in seinen Betriebsstätten noch in den Betriebsstätten von Partnern, mit denen Nobia zusammenarbeitet, eine Beschäftigung Minderjähriger. Wir halten uns an die Landesgesetze zum Mindestbeschäftigungsalter. Sollte es keine derartigen Arbeitsgesetze geben, gilt ein Alter von 15 Jahren als Mindestalter für eine Beschäftigung.

Bitte informieren Sie sich in unserer Erklärung zu moderner Sklaverei eingehender über den Menschenrechtsan-13satz von Nobia: (Link)

Umwelt und Klima



Nobia verpflichtet sich zum Schutz der Umwelt und setzt alles daran, die Umwelt- und Klimabelastung durch seine Betriebsstätten, Produkte und Prozesse zu verringern. Nobia ist bestrebt, seine Umweltbelastung zu verringern, indem es die Berücksichtigung der Umwelt in seine Wertschöpfungskette integriert.

Nobia muss sich als Mindestanforderung an alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Auflagen halten und muss danach streben, die Umwelteigenschaften von Produkten und Prozessen über das von Normen und Gesetzen geforderte Maß hinaus zu verbessern. Nobia und seine Partner sind außerdem bestrebt, ihre Klimabelastung zu verringern, indem sie als Mindestanforderung die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen einhalten, die sich mit der Verringerung jeglicher Arten von Emissionen befassen, einschließlich Treibhausgasen und weiteren Emissionen in die Luft,

den Boden oder das Wasser. Darüber hinaus müssen Nobia und seine Partner das Vorsichtsprinzip anwenden und ein systematisches Umwelt- und Klimamanagement sicherstellen. Dazu kann Folgendes gehören, ist aber nicht darauf beschränkt: die Nutzung gefährlicher Chemikalien zu verringern, sparsam mit Rohstoffen umzugehen, effizientere Heizsysteme einzuführen und Transporte zu optimieren. Nobia und seine Partner setzen sich für die Schaffung einer Firmenkultur ein, die die Umwelt in den Fokus rückt, und befürworten eine effiziente Nutzung der Ressourcen.



Nobia verpflichtet sich zum Schutz der Umwelt und setzt alles daran, die Umweltbelastung durch seine Betriebsstätten, Produkte und Prozesse zu verringern.

¹Nobia setzt das Umweltmanagementsystem ISO 14001 und ähnliche Systeme systematisch ein. Nobia hält sich beim Kauf von Holz und Holzprodukten an die Holzverordnung der EU.

Verfahren zur Einhaltung und Kontrolle dieses Kodex



Nobia verlangt von allen Mitarbeitern und Partnern die Einhaltung dieses Kodex.

Alle Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, den Inhalt dieses Kodex bekannt zu machen und in ihren Organisationen durchzusetzen. Mitarbeiter mit externen Kontakten müssen ihre Geschäftskontakte über diesen Kodex in Kenntnis setzen. Nobia überwacht über das Lieferantennachhaltigkeits-Programm von Nobia regelmäßig die Risiken und die Performance seiner Lieferanten. Ein separater Verhaltenskodex für Lieferanten mit entsprechenden Anforderungen bildet die Grundlage für jeden Lieferantenvertrag.

Eine Verletzung oder Nichteinhaltung des Kodex kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, darunter eine Kündigung oder, im Falle von Geschäftspartnern, die Beendigung der Vertragsbeziehung. Derartige Maßnahmen schließen nicht die Möglichkeit rechtlicher Schritte seitens des

Unternehmens aus.

Es kann vorkommen, dass es in bestimmten Situationen keine speziellen Richtlinien gibt. In diesem Fall sind alle betroffenen Personen gehalten, sich im Sinne dieses Kodex zu verhalten. Rat kann dazu auch vom unmittelbaren Vorgesetzten, von der Personalabteilung oder von einem anderen Ansprechpartner bei Nobia eingeholt werden.

Melden von Verstößen

Alle Mitarbeiter und Partner werden nachdrücklich aufgefordert, Gesetzesverstöße oder Handlungen, die



Die Lieferanten von Nobia werden fortlaufenden Beurteilungen unterzogen, ob sie in der Lage sind, den Anforderungen zu entsprechen.



im Konflikt zum Kodex stehen, zu melden. Mitarbeiter und Partner von Nobia, die über unethisches oder ungesetzmäßiges Verhalten Kenntnis erlangen, werden aufgefordert, ihren Vorgesetzten oder den Ansprechpartner von Nobia über ihre Bedenken zu unterrichten. Sollte diese Person in die Situation involviert sein, die Anlass zu den Bedenken des Mitarbeiters oder Partners gegeben hat, wird dem Mitarbeiter oder Partner geraten, sich an einen nächsthöheren Vorgesetzten oder Ansprechpartner zu wenden.

Wenn keiner der oben genannten Meldewege zur Verfügung steht oder angemessen ist, sind alle Bedenken über Nobia SpeakUp, ein Kommunikationstool, das von einem neutralen externen Partner betreut wird, weiterzugeben. Dies kann online oder telefonisch erfolgen und ermöglicht das anonyme Melden von Vorfällen. Sämtliche Kommunikation dieser Art ist vertraulich zu behandeln. Es darf niemand Nachteile oder eine Diskriminierung erfahren, wenn er Probleme in gutem Glauben und im Einklang

mit der Intention dieses Kodex meldet.

Ein Geschäftsethikrat, bestehend aus dem CEO, dem CFO und dem Leiter der Personalabteilung des Konzerns, kümmert sich dann innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens um die gemeldeten Probleme. Die Person, die das Problem gemeldet hat, ist über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren, sofern sie sich nicht dazu entschieden hat, anonym zu bleiben. Der Geschäftsethikrat ist verpflichtet, den Kodex und alle gemeldeten Probleme jährlich zu überprüfen.

Referenzen

Bitte nutzen Sie zur weitergehenden Orientierung auch die folgenden Dokumente:

- Kodex des IMM zu Geschenken, Zuwendungen und anderen Vergünstigungen im geschäftlichen Rahmen
- Vergütungsrichtlinie der Nobia Group
- IT-Sicherheitsrichtlinie der Nobia Group
- Betriebsabläufe im Einkauf (NSAR)
- Handel mit Nobia-Aktien (Insiderrichtlinie)
- Kommunikationsrichtlinie der Nobia Group
- Nobia Verhaltenskodex für Lieferanten

Nobia AB

Besuchsadresse: Blekholmstorget 30, E7

Postadresse: Box 70376, SE-107 24 Stockholm, Sweden

Tel. +46 8 440 16 00, Fax +46 8 503 826 49

info@nobia.com, www.nobia.com