



Code of Conduct

(Codice di Condotta)

Novem Group

Novem Group GmbH
Industriestrasse 45
95519 Vorbach
Germany
www.novem.com

pubblico

Indice

1	Premesse	3
2	Ambito di applicazione	4
3	Requisiti di base.....	4
3.1	Rispetto delle leggi applicabili vigenti a livello locale, nazionale e internazionale.....	4
3.2	Principi generali di condotta.....	4
3.3	Condizioni di lavoro e diritti umani	5
3.4	Operazioni con partner commerciali e terzi	6
3.5	Concorrenza e corruzione.....	6
3.6	Tutela della proprietà	6
3.7	Tutela e sicurezza dei dati	7
3.8	Tutela dell'ambiente	7
3.9	Comunicazione e responsabilità finanziaria	8
4	Implementazione e controllo.....	8
5	Note e contatti	9

1 Premesse

Care colleghe e cari colleghi,

Novem Group è leader di mercato mondiale nel settore della produzione di inserti in vero legno per interni auto. Grazie all'impegno e alla dedizione che accompagnano da sempre il corso della sua storia aziendale di lunga tradizione, Novem Group si è guadagnato un'eccellente reputazione presso i clienti, partner commerciali, stakeholder e il pubblico.

Una condotta consapevole ed eticamente corretta nei rapporti con i dipendenti¹, i colleghi, i partner commerciali, la società e l'ambiente, è un elemento fondante del sistema di valori di Novem Group. È pertanto nostro obiettivo comune mantenere tale standard elevato. Ogni singolo è quindi tenuto a comportarsi in maniera responsabile, corretta e nel rispetto delle regole. Oltre al rispetto delle leggi e delle linee guida aziendali, è un elemento essenziale della nostra identità anche la ferma definizione dei nostri standard etici.

Il presente Codice di Condotta si applica in tutto il mondo e tiene conto non soltanto delle culture e dei numerosi valori dei mercati nei quali opera Novem Group, ma è anche espressione di un chiaro impegno in termini di responsabilità sociale da parte di una società operante a livello globale all'insegna di principi di sostenibilità. Tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori che lavorano in Novem Group, nonché i membri dei consigli di sorveglianza e di consulenza eletti per le rispettive società, sono tenuti al rispetto dei principi qui definiti. Ci aspettiamo questo rispetto anche da parte dei nostri partner commerciali e fornitori, come base per una collaborazione di fiducia.

La crescita continua sostenibile e il successo economico sono per il Novem Group inscindibili dal proprio impegno in termini di responsabilità sociale e dalla propria reputazione di partner commerciale credibile e affidabile.

A tale riguardo è fondamentale che ogni singolo offra il proprio contributo individuale con il suo lavoro quotidiano, osservando questi principi al fine di percorrere insieme questa strada verso il successo. Grazie per il vostro sostegno!

Vorbach, Novembre 2020

Günter Brenner
Chief Executive Officer

Dr. Johannes Burtscher
Chief Financial Officer

Stefan Lehmeier
Vice President Legal
and Compliance

2 Ambito di applicazione

I principi e i regolamenti del presente Codice di Condotta definiti di seguito valgono in particolare per i dipendenti di tutte le società di Novem Group in tutto il mondo.

Confidiamo che anche i nostri partner commerciali e fornitori, nonché i loro dipendenti, conoscano questo Codice di Condotta e ne assicurino un coerente rispetto, senza rivendicare diritti nei confronti di Novem Group.

3 Requisiti di base

3.1 Rispetto delle leggi applicabili vigenti a livello locale, nazionale e internazionale

Teniamo, ovviamente, al rispetto di tutte le leggi applicabili, a livello locale, nazionale o internazionale.

Tutti i dirigenti sono tenuti a conoscere le leggi e i regolamenti aziendali interni rilevanti nella loro rispettiva sfera di responsabilità e a trasmetterli ai dipendenti.

In alcuni paesi, mercati, ecc., le norme di legge potrebbero essere più severe di quelle previste nel presente Codice di Condotta. In tali casi, si applicano sempre le norme più stringenti.

È in particolar modo richiesto il rispetto di tutte le leggi nazionali e internazionali vigenti in materia di importazione, esportazione o commercio interno di merci, tecnologie o servizi, gestione di determinati prodotti, nonché di movimenti di capitali e transazioni commerciali. Tramite l'adozione di misure appropriate, è altresì necessario garantire che nei rapporti con i terzi non vengano violati embarghi economici o norme sul controllo delle importazioni o delle esportazioni finalizzate alla lotta contro il finanziamento del terrorismo o il riciclaggio.

3.2 Principi generali di condotta

La condotta di tutti i dipendenti Novem deve essere basata su principi di sincerità e onestà. Ciascun dipendente è tenuto ad astenersi dall'abusare della propria posizione aziendale per conseguire fini personali, nonché per avviare, portare avanti o sostenere attività che siano in conflitto con il presente Codice o con le direttive aziendali.

Il comportamento scorretto anche di un solo dipendente, può arrecare gravi danni all'intero Novem Group, poiché la nostra reputazione è determinata dalla condotta dei nostri dipendenti in tutto il mondo.

Ciascun superiore rappresenta un modello ed è responsabile dei propri dipendenti. I superiori devono definire obiettivi chiari e realistici che siano in sintonia con il presente Codice di Condotta. I superiori

sono tenuti a motivare i dipendenti che lavorano sotto la loro supervisione ad agire in conformità alle regole, informandoli periodicamente al riguardo e spiegando le regole, gli obblighi e le competenze rilevanti nel loro ambito lavorativo. Essi devono avere fiducia nei loro dipendenti e lasciare ad essi la più ampia autonomia e responsabilità personale possibile e opportuna. Tuttavia, il superiore ha sempre la responsabilità finale, anche in caso di delega dei propri compiti. Responsabili e dipendenti devono tenersi reciprocamente informati su tutte le questioni e i processi operativi rilevanti, al fine di consentire che vengano adottate iniziative e decisioni competenti.

3.3 Condizioni di lavoro e diritti umani

Novem Group condanna tutti i tipi di lavoro forzato e minorile, nonché ogni forma di schiavitù e commercio di esseri umani nelle singole Società nazionali e straniere facenti parte di Novem Group e presso i rispettivi partner commerciali in tutto il mondo. Non tolleriamo alcuna forma di lavoro minorile e rispettiamo l'età minima dei lavoratori prescritta dalle disposizioni degli ordinamenti specifici dei vari paesi.

Novem Group, rappresentato dai suoi rispettivi organi esecutivi e dipendenti, rispetta i diritti umani e ne sostiene l'osservanza. Riconosciamo che i diritti umani previsti dalle leggi internazionali ratificate, tra cui la Dichiarazione dei Diritti umani delle Nazioni Unite (Carta Fondamentale dei Diritti Umani dell'ONU), saranno ritenuti diritti basilari universalmente applicabili.

Novem Group garantisce che l'orario di lavoro corrisponda almeno alle disposizioni di legge nazionali o alle norme minime dei regolamenti di settore nazionali. Questo vale anche per salari, compensi e prestazioni sociali da pagare o erogare per una normale settimana di lavoro e che corrispondono almeno al minimo valido e da garantire per legge. In tale ambito teniamo conto della dichiarazione dell'ILO sui principi fondamentali e sui diritti del lavoro.

Garantiamo la tutela del lavoro e della salute nel quadro delle normative nazionali vigenti. Riteniamo di fondamentale importanza il miglioramento costante delle condizioni di lavoro dei nostri dipendenti a favore di un contesto di lavoro sicuro e sano.

Siamo propensi a creare un ambiente di lavoro che tollera la diversità. Pertanto garantiamo e promuoviamo parità di opportunità e di trattamento, (incluso il principio "equal pay"), lo sviluppo personale e la formazione professionale, indipendentemente da origine etnica, razza, sesso, disabilità, ideologia, orientamento religioso, nazionalità, orientamento sessuale o classe sociale. Sono vietate tutte le forme di discriminazione, molestia e intimidazione, in quanto in contrasto con i nostri principi fondamentali della parità di trattamento. In particolare, condanniamo espressamente ogni forma di violenza fisica e psicologica attuata ogni discriminazione, molestia, bullismo, mobbing, ecc.

Riconosciamo il diritto dei dipendenti di organizzarsi in sindacati o simili associazioni e di negoziare e definire insieme condizioni contrattuali specifiche con le società Novem. Questo nell'ambito dei contratti nazionali e degli accordi esistenti. Novem Group collabora con dipendenti e rappresentanti dei lavoratori in un rapporto costruttivo, orientato agli obiettivi e basato sulla piena fiducia.

In particolare per l'acquisto delle materie prime rilevanti, quali ad esempio stagno, tantalio, tungsteno, oro o cobalto, ci impegniamo ad adottare misure idonee atte a individuare e impedire il finanziamento diretto o indiretto di conflitti armati e/o le violazioni dei diritti umani, incluso il lavoro minorile e forzato e la schiavitù per l'estrazione delle materie prime.

3.4 Operazioni con partner commerciali e terzi

I nostri partner commerciali e tutte le altre terze parti considerano Novem Group un partner affidabile che opera con consapevolezza etica e nel rispetto della legge.

Dai nostri partner commerciali e fornitori ci aspettiamo pertanto l'adozione di pratiche commerciali - senza alcuna eccezione - conformi al presente Codice di Condotta e che esigano anche dagli eventuali subfornitori da loro incaricati il rispetto dei principi e dei regolamenti ivi contenuti. Novem Group si riserva in misura ragionevole il diritto di verificare con mezzi adeguati il rispetto di tali requisiti o di farli verificare da una terza parte indipendente, fatti salvi tutti gli obblighi di riservatezza.

3.5 Concorrenza e corruzione

Siamo a favore di una concorrenza leale e senza distorsioni in conformità alle rispettive norme sulla concorrenza e antitrust. Rifiutiamo qualsiasi forma di corruzione e ricatto.

Nessun dipendente è autorizzato a offrire, promettere, concedere o approvare direttamente o indirettamente privilegi indebiti a pubblici ufficiali o partner commerciali. A nessun dipendente è inoltre consentito accettare a favore proprio o di Novem Group tali vantaggi indebiti o di estorcerli con l'esercizio della forza o minacce. Pertanto ogni dipendente deve informarsi sotto la propria responsabilità in merito ai regolamenti specifici nei vari paesi prima di fare o accettare regali, offrire o accettare inviti e ospitalità.

Per evitare un conflitto di interesse è fatto divieto a tutti i dipendenti sfruttare la propria posizione aziendale o i collegamenti commerciali di Novem Group per ottenere vantaggi personali o a favore di terzi.

Laddove per motivi sociali o caritatevoli vengano effettuate donazioni o altre offerte, ciò dovrà avvenire sempre su base volontaria, senza aspettarci un ritorno e sempre nel rispetto del proprio ordinamento giuridico e in conformità ai rispettivi regolamenti aziendali.

3.6 Tutela della proprietà

La tutela della proprietà intellettuale propria e di terzi (ad esempio brevetti, marchi, copyright, design, campioni, veicoli prototipali, modelli e know-how) è per noi di fondamentale importanza. I dipendenti sono pertanto tenuti ad adottare misure idonee ed efficaci a tutela della proprietà intellettuale e dei beni

patrimoniali materiali e immateriali di Novem Group e dei nostri partner commerciali e a non servirsene per scopi esterni all'attività.

Il patrimonio materiale e immateriale di Novem Group deve essere trattato correttamente e con cura, evitando perdite e danneggiamenti.

Ci impegniamo affinché i nostri prodotti non presentino plagie e/o materiali contraffatti.

3.7 Tutela e sicurezza dei dati

La protezione dei dati riservati, segreti e personali è uno dei nostri principi aziendali.

Ci atteniamo alle leggi e ai regolamenti nelle fasi di raccolta, conservazione, trattamento e trasferimento di dati e informazioni personali.

Ogni dipendente è tenuto a rispettare le disposizioni in materia di protezione dei dati e tutti gli altri regolamenti sulla sicurezza IT e delle informazioni.

Assicuriamo uno standard tecnico adeguato per la protezione del trattamento delle informazioni. Tutti i mezzi utilizzati per il trattamento dati devono garantire la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la tracciabilità delle informazioni sensibili. Un utilizzo esterno e interno non autorizzato è vietato e deve essere impedito a priori.

Ogni dipendente è tenuto a mantenere il riserbo assoluto sui segreti aziendali e commerciali a cui ha accesso nell'ambito della sua attività lavorativa e di trattare gli stessi con la massima riservatezza.

3.8 Tutela dell'ambiente

Consideriamo la tutela dell'ambiente un aspetto importante della nostra responsabilità sociale.

Le attività di sviluppo, approvvigionamento delle materie prime e produzione dei nostri prodotti fino al riciclaggio, vengono gestite facendo un uso parsimonioso di energia, acqua e materie prime (rigenerabili), utilizzando energie da fonti di energia rinnovabili e contenendo al minimo i danni sull'ambiente e sulla salute. Questo principio si applica anche per la riduzione delle emissioni di tutti i tipi (con particolare riferimento alla qualità dell'aria e dell'acqua, alle emissioni dei gas serra e simili), per evitare e ridurre i rifiuti e a favore di una gestione responsabile delle sostanze chimiche.

È nostro obiettivo dichiarato migliorare continuamente l'efficienza ecologica ed energetica. Ogni dipendente ci deve sostenere con il suo operato nel raggiungimento di questo obiettivo, utilizzando le risorse naturali nel modo più efficiente ed economico possibile.

3.9 Comunicazione e responsabilità finanziaria

Rispettiamo e seguiamo i principi della libera espressione di opinione e della tutela dei diritti della persona.

Tutti i dipendenti sono tenuti a garantire sotto la propria responsabilità un comportamento professionale e ad assicurare l'espressione di opinioni che non compromettano la reputazione di Novem Group. Quando si esprimono opinioni personali nell'ambiente commerciale e privato, specificare sempre che esse non rappresentano il parere di Novem Group.

Ogni tipo di resoconto e divulgazione presentata sotto forma di rendiconti finanziari, relazioni, registrazioni e dichiarazioni deve essere preciso, veritiero, conforme ai principi contabili generalmente riconosciuti, completo e comprensibile.

4 Implementazione e controllo

Il rispetto del presente Codice di Condotta e di tutte le altre leggi applicabili e regolamenti interni è vincolante per i nostri dipendenti. In caso di violazione del regolamento deve essere sempre garantito il principio della proporzionalità e, in ogni singolo caso, occorre verificare quali siano le conseguenze opportune, necessarie e adeguate.

Ogni superiore è tenuto a verificare che i propri collaboratori conoscano e rispettino i principi del Codice di Condotta. I dipendenti vengono inoltre formati regolarmente con misure appropriate sul Codice di Condotta.

L'implementazione e la verifica del rispetto di questi principi sono supportate e seguite anche da Compliance-Organisation, istituita dal comitato esecutivo, e da uffici specializzati.

Il Codice di Condotta è disponibile presso tutti gli uffici del personale e quelli del consiglio di fabbrica. I nuovi dipendenti riceveranno una copia del Codice di Condotta all'atto dell'assunzione.

5 Note e contatti

I dipendenti che hanno domande sul Codice di Condotta o sospetti in merito a una sua possibile violazione possono rivolgersi in qualsiasi momento ai propri superiori o al reparto Corporate Legal and Compliance.

Dati di contatto:

Sig. Matthias Schmid (Compliance Manager)

Tel. +49 9205 18 1686

o

Sig. Stefan Lehmeier (Vice President Legal and Compliance)

Tel. +49 9205 18 1117

E-Mail: compliance@novem.com

Partner commerciali, fornitori o terzi esterni che desiderino comunicare una concreta violazione, possono anch'essi utilizzare questi dati di contatto.

Domande, dubbi e informazioni relative al Codice di Condotta sono prese in seria considerazione e trattate in modo confidenziale e rapido. Chiunque faccia una segnalazione non deve temere svantaggi se le segnalazioni e le preoccupazioni sono concrete e sono state fornite con intenti onesti.