



# Grundsatzklärung LkSG

Novem Gruppe

Novem Group S.A.  
19, rue Edmond Reuter  
5326 Contern  
Luxemburg  
[www.novem.com](http://www.novem.com)

**Inhaltsangabe**

	<b>Seite</b>
<b>1 Vorwort.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Geltungsbereich .....</b>	<b>5</b>
<b>3 Unsere Werte und Prinzipien .....</b>	<b>5</b>
3.1 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte .....	5
3.1.1 Kinderarbeit .....	5
3.1.2 Arbeitszeiten .....	6
3.1.3 Löhne und Sozialleistungen .....	6
3.1.4 Menschenwürdige Behandlung .....	6
3.1.5 Keine Diskriminierung/Belästigung.....	6
3.1.6 Vereinigungsfreiheit.....	7
3.2 Gesundheit und Sicherheit.....	7
3.2.1 Sicherheit am Arbeitsplatz.....	7
3.2.2 Notfallvorsorge.....	7
3.2.3 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.....	8
3.2.4 Arbeitshygiene .....	8
3.2.5 Körperlich belastende Arbeiten .....	8
3.2.6 Maschinensicherung.....	8
3.2.7 Sanitäreinrichtungen.....	9
3.2.8 Informationen zu Gesundheit und Sicherheit, Schulungen .....	9
3.3 Schutz der Umwelt .....	9
3.3.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen .....	10
3.3.2 Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen .....	10
3.4 Ethik .....	10
3.4.1 Geschäftsintegrität.....	10
3.4.2 Schutz des geistigen Eigentums .....	10
3.4.3 Datenschutz und Datensicherheit.....	11
<b>4 Organisatorische Aufstellung.....</b>	<b>11</b>
4.1 Unternehmenskultur der Novem Gruppe .....	11
4.2 Umgang mit Lieferanten.....	12
<b>5 Risikoanalyse, Bewertung und Gewichtung .....</b>	<b>13</b>
<b>6 Unsere Maßnahmen .....</b>	<b>14</b>
6.1 Kontrolle .....	14
6.2 Prävention .....	14
6.3 Abhilfe .....	15

<b>7</b>	<b>Beschwerdeverfahren</b> .....	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>Kontrolle von Wirksamkeit und Angemessenheit</b> .....	<b>16</b>
<b>9</b>	<b>Berichterstattung</b> .....	<b>17</b>
<b>10</b>	<b>Über diese Grundsatzzerklärung</b> .....	<b>17</b>
<b>11</b>	<b>Hinweise und Ansprechpartner</b> .....	<b>18</b>

# 1 Vorwort

Die Unternehmenskultur der Novem Gruppe gründet sich auf grundlegende Werte. Diese Werte umfassen Offenheit, Wertschätzung, Vertrauen, Transparenz und Verantwortung. In Übereinstimmung damit richten wir unsere Unternehmensführung nach ethischen Prinzipien aus. Die Novem Gruppe bekennt sich zu den Grundsätzen der UN Guiding Principles on Business and Human Rights, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Internationalen Menschenrechtscharta. Dies bedeutet, dass das Unternehmen eine klare Position in Bezug auf Menschenrechte sowie hohe Umwelt- und Sozialstandards einnimmt. Alle in der Novem Gruppe tätigen Mitarbeiter<sup>1</sup>, Führungskräfte und Geschäftsführer sowie die für die jeweiligen Unternehmen gewählten Aufsichtsräte und Beiräte sind verpflichtet, diese Standards in den globalen Geschäftsaktivitäten einzuhalten. Wir erwarten diese hohen Standards auch entsprechend von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten. Dies geschieht im Rahmen vertrauensvoller Geschäftsbeziehungen, die gemeinsam stetig verbessert werden und angemessene Kontrollmechanismen einschließen. Neue Zulieferer und Geschäftspartner werden in unsere Standards eingebunden und verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte und der Umwelt- und Sozialstandards wiederum gegenüber ihren Geschäftspartnern einzufordern. Dies ist ein wichtiger Aspekt unserer Glaubwürdigkeit.

Unser Geschäftsmodell konzentriert sich auf qualitativ hochwertigen Zierteilen und dekorativen Funktionselementen im Fahrzeuginnenraum. Wir arbeiten in unserer gesamten Lieferkette an der Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells durch klar definierte Meilensteine und globale Klimaziele. Unsere Denkweise ist langfristig und ganzheitlich. Unser Bekenntnis zu unübertroffener Qualität, Technologie und Innovation unserer Produkte muss auf dem Respekt für Menschen und unsere Umwelt basieren. Dies ist unser Selbstverständnis nachhaltiger und vorbildlicher Unternehmensführung und Leitbild und Anspruch unserer Geschäftsleitung wie auch all unserer Mitarbeiter.

Das nachhaltige kontinuierliche Wachstum und der wirtschaftliche Erfolg sind für uns untrennbar mit dem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und dem Ruf als vertrauenswürdigen und zuverlässigen Geschäftspartner verbunden. Entscheidend ist hierbei, dass jeder Einzelne durch seine tägliche Arbeit unter Beachtung der Werte und Grundsätze seinen individuellen Beitrag leistet, um diesen Weg erfolgreich fortsetzen zu können.

Markus Wittmann  
Vorstandsmitglied  
und Vorsitzender

Dr. Johannes Burtscher  
Vorstandsmitglied

Stefan Lehmeier  
Vice President Legal  
and Compliance

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text nur das generische Maskulinum verwendet. Damit werden auch alle Personen weiblichen, männlichen und diversen Geschlechts gleichermaßen angesprochen und umfasst. Die verkürzte Sprachform beinhaltet über die redaktionellen Gründe hinaus keinerlei Wertungen.

## 2 Geltungsbereich

Unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht erstreckt sich sowohl auf den internen Geschäftsbereich der Novem Gruppe als auch auf Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten bzw. deren Mitarbeiter entlang der gesamten Lieferkette.

## 3 Unsere Werte und Prinzipien

### 3.1 Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Die Novem Gruppe lehnt jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit, (Schuld-)Knechtschaft, Pflichtarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit, die auf Menschenhandel basiert ab. Das schließt den Transport, die Unterbringung, die Anstellung, die Vermittlung oder die Rekrutierung von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang, Entführung oder Täuschung ein. Wir dulden keine Kinderarbeit und beachten das Mindestalter für Arbeitnehmer nach Maßgabe der jeweiligen landesspezifischen Rechtsordnungen. Die freie Wahl der Beschäftigung ist ein wesentlicher Grundsatz, den wir uneingeschränkt unterstützen.

Bei der Einstellung erhalten alle Arbeitskräfte einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache, der ausführliche Beschäftigungsbedingungen enthält. Die Arbeit erfolgt stets auf freiwilliger Basis, und den Arbeitnehmern steht es frei, die Arbeit jederzeit zu beenden oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafen zu kündigen, sofern dies gemäß dem Arbeitsvertrag angemessen angekündigt wird.

#### 3.1.1 Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in sämtlichen Phasen des Fertigungsprozesses ausdrücklich untersagt. Der Begriff „Kind“ bezieht sich hierbei auf Personen unter 15 Jahren oder auf Personen, die schulpflichtig sind, oder Personen, die das in ihrem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben – wobei das höchste dieser Alterskriterien maßgeblich ist. Wir befürworten den Einsatz anerkannter Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die sämtlichen Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Geschäftspartner in unserer Lieferkette müssen sicherstellen, dass Werkstudenten ordnungsgemäß betreut werden, indem sie Ausbildungspartner streng prüfen und die Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften schützen. Wenn Kinderarbeit identifiziert wird, werden unverzüglich Maßnahmen zur Hilfe und Korrektur ergriffen.

### **3.1.2 Arbeitszeiten**

Die Novem Gruppe legt großen Wert auf Arbeitszeitprinzipien, die sowohl betriebliche als auch individuelle Anliegen berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sicherstellen. Dabei orientieren wir uns an den ILO-Kernarbeitsnormen und gewährleisten, dass die Arbeitszeit mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Branchenregelungen entspricht, einschließlich eines Ausgleichs für geleistete Überstunden, sei es in Form von Freizeit oder einer angemessenen Vergütung.

### **3.1.3 Löhne und Sozialleistungen**

Die Entlohnung der Arbeitskräfte muss im Einklang mit sämtlichen relevanten gesetzlichen Bestimmungen zur Bezahlung stehen, einschließlich Vorschriften zu Mindestlöhnen, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Disziplinarische Lohnkürzungen sind unzulässig. In jedem Abrechnungszeitraum werden den Arbeitskräften klare Lohnabrechnungen zur Verfügung gestellt, die ausreichend detaillierte Informationen enthalten, um sicherzustellen, dass die geleistete Arbeit korrekt entlohnt wird.

### **3.1.4 Menschenwürdige Behandlung**

Die Arbeitskräfte dürfen keiner brutalen oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt sein. Dies schließt Gewalt, geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch, körperliche Bestrafungen, psychischen oder physischen Druck, Mobbing, öffentliche Demütigung sowie verbale Angriffe sowie deren Androhung ein. Um diese Anforderungen zu unterstützen, werden klare disziplinarische Grundsätze und Verfahren festgelegt und deutlich kommuniziert.

### **3.1.5 Keine Diskriminierung/Belästigung**

Wir dulden keinerlei Belästigung oder rechtswidrige Diskriminierung. Wir unterstützen ein Arbeitsklima, das individuelle Entfaltung zulässt. Wir gewährleisten und fördern Chancengleichheit und Gleichbehandlung (einschließlich „equal-pay“-Grundsatz), persönliche Weiterentwicklung und berufliche Fortbildung. Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie beispielsweise Entlohnung, Beförderungen, Auszeichnungen und der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgen ungeachtet ethnischer Zugehörigkeit und nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Lebensalter, Behinderung, Schwangerschaft, Weltanschauung, politischer Überzeugung, Religion, Gewerkschaftszugehörigkeit, früherer militärische Dienstzeit, geschützter genetische Informationen, Familienstand, Staatszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Diskriminierungen, Belästigungen oder Einschüchterungen jeglicher Art widersprechen unseren Grundprinzipien eines fairen Umgangs miteinander und sind verboten. Insbesondere wird jegliche Art von seelischer und körperlicher Gewalt, in Form von Benachteiligung, Belästigungen, körperlicher Bestrafung, Mobbing etc. strikt abgelehnt.

### **3.1.6 Vereinigungsfreiheit**

Alle Arbeitskräfte haben das Recht, sich gemäß den örtlichen Rechtsvorschriften und Vereinbarungen in Gewerkschaften oder vergleichbaren Zusammenschlüssen zu organisieren, sich Gewerkschaften ihrer Wahl anzuschließen, gemeinsam Tarife mit den Novem Gesellschaften zu verhandeln und festzulegen und friedliche Versammlungen abzuhalten oder sich von solchen Aktivitäten fernzuhalten.

Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern wird es ermöglicht, offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung mit der Unternehmensführung zu kommunizieren. Die Novem Gruppe arbeitet mit Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern vertrauensvoll, konstruktiv und zielorientiert zusammen.

## **3.2 Gesundheit und Sicherheit**

### **3.2.1 Sicherheit am Arbeitsplatz**

Risiken am Arbeitsplatz, darunter Gefahren durch chemische Stoffe, elektrischen Strom, andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Sturzgefahren sind zu identifizieren und zu bewerten. Anschließend sollten Maßnahmen ergriffen werden, um diese Risiken mithilfe der Kontrollhierarchie zu minimieren. Dies kann durch die Beseitigung von Gefahren, den Austausch von Prozessen oder Materialien, die ordnungsgemäße Planung, die Implementierung von technischen und administrativen Kontrollen, präventive Wartung und die Einführung sicherer Arbeitsverfahren (einschließlich Verriegelung und Abschaltung) erreicht werden. Darüber hinaus ist kontinuierliche Schulung zum Arbeitsschutz erforderlich.

Sollten die Gefahren trotz dieser Maßnahmen nicht angemessen überwacht werden können, ist den Arbeitskräften angemessene, gut gewartete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht unter hochriskanten Arbeitsbedingungen arbeiten. Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für schwangere Frauen und stillende Mütter werden minimiert und angemessene Aufenthaltsräume für stillende Mütter bereitgestellt.

### **3.2.2 Notfallvorsorge**

Um potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse zu identifizieren und deren Auswirkungen zu bewerten sind Notfallpläne und Verfahren zur Reaktion auf Notfälle festgelegt, u.a. Meldung von Notfällen, die Benachrichtigung der Arbeitskräfte sowie Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Übungen.

Notfallübungen werden mindestens einmal jährlich oder gemäß den geltenden lokalen Gesetzen durchgeführt, je nachdem, was strenger ist. Die Notfallpläne enthalten auch angemessene Brandmelde- und -bekämpfungseinrichtungen, gut gekennzeichnete und leicht zugängliche Notausgänge, geeignete Notausgangseinrichtungen, Kontaktdaten für Notfallhelfer und Wiederherstellungspläne, um die Schädigung von Menschenleben, der Umwelt und Sachwerten zu minimieren.

### **3.2.3 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**

Die Etablierung von Verfahren und Systemen zur Verhinderung, Behandlung, Überwachung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wird sichergestellt. Dies beinhaltet verschiedene Aspekte, wie:

- Ermutigung der Arbeitskräfte zur Meldung von Unfällen und Krankheiten, um ein offenes Berichtssystem zu fördern.
- Klassifizierung und Dokumentation von Unfällen und Krankheiten, um genaue Aufzeichnungen zu führen.
- Bereitstellung der notwendigen medizinischen Betreuung für betroffene Arbeitskräfte.
- Untersuchung von Vorfällen, um die Ursachen zu ermitteln, und die Implementierung von Maßnahmen zur Behebung dieser Ursachen.
- Unterstützung bei der Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz nach einem Unfall oder einer Krankheit.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte zu gewährleisten und die Risiken von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu minimieren.

### **3.2.4 Arbeitshygiene**

Die Exposition der Arbeitskräfte gegenüber chemischen, biologischen oder physikalischen Arbeitsstoffen wird im Rahmen der Rangfolge von Kontrollmaßnahmen ermittelt, bewertet und überwacht. Sobald potenzielle Gefahren identifiziert wurden, werden Möglichkeiten gesucht, diese Gefahren zu eliminieren oder zumindest zu reduzieren. Falls die vollständige Beseitigung oder Reduzierung der Gefahren nicht möglich ist, werden geeignete Maßnahmen, insbesondere technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen ergriffen, um potenzielle Gefahren unter Kontrolle zu halten. Ergänzend ist die Gesundheit der Arbeitskräfte durch die kostenfreie Bereitstellung geeigneter, gut gewarteter persönlicher Schutzausrüstung sowie Schulungen und Lehrmaterialien sicherzustellen.

### **3.2.5 Körperlich belastende Arbeiten**

Wenn Arbeitskräfte Gefahren körperlich anstrengender Arbeiten ausgesetzt sind, ist es erforderlich, diese Arbeiten zu identifizieren, zu bewerten und zu überwachen. Dazu gehören Tätigkeiten wie der manuelle Materialtransport, das Heben schwerer Lasten, langanhaltendes Stehen sowie repetitive Montagearbeiten, die einen hohen Krafteinsatz erfordern.

### **3.2.6 Maschinensicherung**

Produktionsanlagen und andere Maschinen sind regelmäßig hinsichtlich Sicherheitsrisiken zu überprüfen. Falls diese Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeitskräfte darstellen, werden physisch trennende Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren installiert und entsprechend gewartet.



### **3.2.7 Sanitäreinrichtungen**

Es ist von höchster Bedeutung, dass den Arbeitskräften jederzeit zugängliche, saubere Sanitäreinrichtungen sowie Trinkwasser zur Verfügung stehen. Ebenso werden Einrichtungen für die hygienische Zubereitung, Aufbewahrung und den Genuss von Mahlzeiten bereitgestellt.

### **3.2.8 Informationen zu Gesundheit und Sicherheit, Schulungen**

Die Geschäftspartner in unserer Lieferkette sind verpflichtet, den Arbeitskräften in der jeweiligen Landessprache oder in einer für sie verständlichen Sprache angemessene Informationen sowie Schulungen zur Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit bereitzustellen, damit die Arbeitskräfte ausreichend über die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren informiert werden, einschließlich mechanischer, elektrischer, chemischer und physikalischer Gefahren sowie Brandgefahren.

Die Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen müssen gut sichtbar platziert sein und für die Arbeitskräfte leicht zugänglich sein. Bevor die Arbeit aufgenommen wird und in regelmäßigen Abständen danach müssen alle Arbeitskräfte entsprechend geschult werden. Zudem werden die Arbeitnehmer ermutigt, Bedenken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

## **3.3 Schutz der Umwelt**

Wir sehen den Schutz der Umwelt als einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung an. Wir sind uns bewusst, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt eine wesentliche Komponente bei der Herstellung von erstklassigen Produkten darstellt. Es ist unsere Pflicht, die Umweltauswirkungen zu identifizieren und Maßnahmen zu ergreifen, um nachteilige Effekte auf die Gemeinschaft, die Umwelt und natürliche Ressourcen in ihren Produktionsbetrieben zu minimieren. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit gewährleistet sind.

Bei der Entwicklung, der Rohstoffgewinnung und der Herstellung unserer Produkte bis hin zum Recycling werden der sparsame Einsatz von Energie, Wasser und nachwachsenden Rohstoffen, die Nutzung von erneuerbaren Energiequellen und die Minimierung von Umwelt- und Gesundheitsschäden berücksichtigt. Dies bezieht sich auch auf die Reduzierung von Emissionen aller Art (insbesondere hinsichtlich der Luft- und Wasserqualität, Treibhausgasemissionen oder Ähnlichem), die Vermeidung und Reduzierung von Abfällen sowie auf ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement.

Die kontinuierliche Verbesserung der ökologischen Effizienz und Energieeffizienz ist unser erklärtes Ziel. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, durch sein eigenverantwortliches Handeln die Erreichung dieses Ziels zu unterstützen und die natürlichen Ressourcen möglichst effizient und sparsam einzusetzen.

### **3.3.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen**

Alle notwendigen Umweltgenehmigungen, Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen, aufrechtzuerhalten und regelmäßig zu aktualisieren. Die spezifischen betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten müssen eingehalten werden.

### **3.3.2 Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen**

Emissionen und die Einleitung von Schadstoffen sind zu reduzieren, sei es durch Maßnahmen an der Quelle oder durch den Einsatz von emissionsmindernden Anlagen, veränderte Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren oder andere geeignete Mittel. Natürliche Ressourcen wie Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und Produkte aus Urwäldern müssen geschützt und nachhaltig genutzt werden. Dies kann durch die Anpassung von Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren, die Substitution von Materialien, die Wiederverwendung, die Erhaltung, das Recycling oder andere nachhaltige Maßnahmen erreicht werden.

Potenzielle Gefahrstoffe sind zu identifizieren und zu überwachen. Alle gesetzlichen und sonstigen Vorgaben zu Kennzeichnung, Entsorgung und Recycling sind einzuhalten.

## **3.4 Ethik**

### **3.4.1 Geschäftsintegrität**

Wir verfolgen hinsichtlich aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik. Alle Geschäftsprozesse sind transparent und ordnungsgemäß in den Geschäftsbüchern und Unterlagen dokumentiert.

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung von unzulässigen oder unangemessenen Vorteilen zu versprechen, anzubieten, zu genehmigen, zu zahlen/anzuwenden oder anzunehmen wird nicht toleriert. Dieses Verbot erstreckt sich auf Versprechungen, Angebote, Genehmigungen, Gewährungen oder Annahme von geldwerten Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, Geschäfte zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, Geschäfte an Dritte zu vermitteln oder anderweitig unzulässige Vorteile zu erlangen. Es sind Verfahren zur Überwachung, Dokumentation und Durchsetzung dieser Normen implementieren, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze sicherzustellen.

### **3.4.2 Schutz des geistigen Eigentums**

Der Schutz eigenen und fremden geistigen Eigentums (wie z.B. Patente, Marken, Urheberrechte, Designs, Muster, Fahrzeugkonzepte, Modelle oder Know-how) sind für uns von wesentlicher Bedeutung. Daher werden alle Geschäftspartner in unserer Lieferkette angehalten, geeignete und wirksame Maßnahmen zum Schutz geistigen Eigentums sowie der materiellen und immateriellen

Vermögensgegenstände der Novem Gruppe und ihrer Geschäftspartner zu treffen und diese nicht für betriebsfremde Zwecke zu verwenden.

### **3.4.3 Datenschutz und Datensicherheit**

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten, sowie die Sicherung der Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, Kunden sowie aller anderen Geschäftspartner im Umgang mit ihren personenbezogenen Daten gehört zu unseren Unternehmensgrundsätzen.

Wir beachten die einschlägigen Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten und übertragen, um den Schutz von Persönlichkeitsrechten im gesamten Konzern zu gewährleisten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie alle weiteren Regelungen zur IT- und Informationssicherheit einzuhalten.

Wir sorgen für einen zeitgemäßen technischen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung. Alle Komponenten der Informationsverarbeitung müssen die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleisten. Eine unbefugte externe und interne Nutzung ist untersagt und bereits im Vorfeld zu verhindern.

Auf diese Weise setzen wir uns für die Wahrung der Rechte und Freiheiten jedes Einzelnen ein, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung seiner personenbezogenen Daten.

## **4 Organisatorische Aufstellung**

### **4.1 Unternehmenskultur der Novem Gruppe**

Für die Novem Gruppe ist die Weiterentwicklung ihrer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse von zentraler Bedeutung. Die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in ihren Geschäftsaktivitäten und der Lieferkette hat für die Geschäftsleitung der Novem Gruppe höchste Priorität. Die Geschäftsleitung wird regelmäßig und nach Bedarf über die Maßnahmen informiert, die ergriffen werden, um die Einhaltung der Gesetze sicherzustellen.

Es ist für uns selbstverständlich, alle einschlägigen geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene einzuhalten. In einzelnen Ländern, Märkten etc. können strengere gesetzliche Vorschriften bestehen als jene, die in dieser Grundsatzklärung festgelegt sind. In diesen Fällen sind immer die strikteren Vorschriften einzuhalten.

Die Verantwortlichkeiten für die effektive Umsetzung dieser Maßnahmen sind im gesamten Unternehmen klar definiert und liegen bei den jeweiligen operativen Einheiten der Novem Gruppe und ihren Geschäftspartnern, die ihrerseits die erforderlichen Sorgfaltsmaßnahmen umsetzen müssen.

Im Dezember 2023 wurde der Vice President Legal and Compliance zum Menschenrechtsbeauftragten ernannt, um die Umsetzung und Einhaltung der Menschenrechte zu unterstützen und zu überwachen.

Innerhalb der Compliance Funktion gibt es klare Verantwortlichkeiten für die Gestaltung der Menschenrechts- und Umweltschutzrichtlinien sowie für die Anleitung der Sorgfaltsprozesse innerhalb des Unternehmens und durch externe Geschäftspartner. Der Bereich Einkauf und Lieferantennetzwerk ist für die Anleitung der Sorgfaltsprozesse im Lieferantennetzwerk verantwortlich. Weitere Fachbereiche wie Arbeitssicherheit und Umweltschutz berichten regelmäßig und nach Bedarf an den Menschenrechtsbeauftragten im Kontext des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

## **4.2 Umgang mit Lieferanten**

Die Bereitschaft unserer Lieferanten und anderer Geschäftspartner, ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen, ist für uns eine grundlegende Voraussetzung für jegliche Zusammenarbeit. Unser Lieferantenhandbuch bildet die Grundlage für unsere Beziehungen zu Lieferanten und enthält grundlegende Prinzipien, Standards und Nachhaltigkeitsanforderungen. Es ist integraler Bestandteil der Ausschreibungsunterlagen für neue Lieferanten und unserer Vertragsbedingungen.

Unser Lieferantenhandbuch, unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen, sowie der Code of Conduct der Novem Gruppe verpflichten Lieferanten zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards. Darüber hinaus werden sie aufgefordert, diese Anforderungen auch bei ihren eigenen Zulieferern durchzusetzen, beispielsweise durch die Vereinbarung von Nachhaltigkeitsprinzipien mit ihren Lieferanten.

Unsere Anforderungen an Menschenrechts- und Umweltsorgfaltspflichten sind in allen Verträgen mit unseren Geschäftspartnern verankert.

## 5 Risikoanalyse, Bewertung und Gewichtung

Die Grundlage unserer Maßnahmen im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten bildet eine umfassende Risikoanalyse. Dabei führen wir jährlich und bei Bedarf anlassbezogen Untersuchungen durch, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie potenzielle Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu bewerten. Eine Aktualisierung der Risikoanalyse kann erforderlich sein, wenn sich unsere Geschäftstätigkeit ändert oder wenn wir relevante Informationen erhalten, die auf neue Risiken hinweisen.

Bei der Erstellung der Risikoanalyse berücksichtigen wir die Natur und den Umfang der Geschäftstätigkeit der Novem Gruppe, die als komplexes Unternehmen mit globalen Lieferketten agiert. Wir nutzen digitale Risikodaten und Analyseprozesse sowie Informationen von Geschäftspartnern und ausgewählten Stakeholdern.

Unsere Methode zur Identifikation von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken basiert auf einer systematischen Datenerfassung und -verarbeitung. Wir nutzen externe Datenquellen, um Länderrisiken und Risiken in Warengruppen (insbesondere für den Bereich Einkauf) sowie geschäftszweckspezifische Risiken (für unseren eigenen Geschäftsbereich und andere Geschäftspartner) zu ermitteln. Zusätzlich fließen Erkenntnisse aus Maßnahmen und Beschwerdemechanismen in den Prozess ein, um kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen.

Die gesammelten Daten werden analysiert und gewichtet, wobei wir die gesetzlich festgelegten Kriterien für Angemessenheit, nämlich Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit, moderierend berücksichtigen. Dies führt zu einer abstrakten Bewertung der Risikoexposition. Wenn bei dieser Bewertung Risiken identifiziert werden, führen wir eine detaillierte Risikoanalyse durch. Wir verwenden Kontrollmaßnahmen wie Fragebögen oder Audits, um die Risikoexposition zu konkretisieren und tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu identifizieren.

Anschließend werden die Risiken nach ihrem Schweregrad und unserem Grad der Verantwortung priorisiert. Unsere Verantwortung bestimmen wir anhand der Kriterien Einflussvermögen und Verursachungsbeitrag. Die gewonnenen Erkenntnisse zu Menschenrechts- und Umweltrisiken und deren Auswirkungen sind eine Grundlage für unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse. Dies betrifft die Auswahl und Bewertung von Lieferanten und Geschäftspartnern, Unternehmenstransaktionen sowie Überlegungen zu Markteintritts- oder -austrittsentscheidungen. Die Geschäftsleitung der Novem Gruppe diskutiert regelmäßig Zielkonflikte zwischen Geschäftstätigkeit und Wahrung der Menschenrechte sowie relevante Erkenntnisse aus unseren Sorgfaltsprozessen.

Die Ergebnisse dienen auch dazu, interne Vorschriften, Prozesse und Schulungen anzupassen, um veränderten Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse gerecht zu werden. Dies geschieht im Rahmen unserer jährlichen Anpassungsverfahren.

## 6 Unsere Maßnahmen

### 6.1 Kontrolle

Um diese Ziele systematisch umzusetzen, haben wir standardisierte Prozesse eingeführt und verschiedene Maßnahmen entwickelt. Diese Maßnahmen werden sowohl regelmäßig als auch bei Bedarf durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Aktivitäten stets im Einklang mit den Grundsätzen der Menschenrechte und des Umweltschutzes stehen. Dieser Ansatz gewährleistet eine kontinuierliche Überwachung, Kontrolle und Verbesserung unserer Geschäftspraktiken, um sicherzustellen, dass wir unsere Verantwortung wahrnehmen und nachhaltige und ethische Standards einhalten.

Bei der Novem Gruppe setzen wir bei einer vorab festgelegten Risikoschwelle im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren Lieferanten standardisierte Fragebögen ein. Diese Fragebögen basieren auf den identifizierten Risiken und beinhalten themenspezifische Fragen. Einige dieser Informationen werden gegebenenfalls auch über branchenübliche standardisierte Fragebögen erhoben und von unabhängigen Organisationen auf Richtigkeit und Vollständigkeit geprüft. Wenn sich das Risikoprofil ändert oder eine festgelegte Risikoschwelle überschritten wird, setzen wir zusätzliche Kontrollmaßnahmen ein, um Risiken in Bezug auf Verstöße zu untersuchen. Dazu gehören risikobasierte Experten-Audits und interne Audits.

In Fällen von besonders hohem Risiko, komplexen Risikofaktoren oder bereits aufgetretenen Verstößen führen wir individuelle Maßnahmen durch, um die Risikolage zu verstehen und zu beheben.

### 6.2 Prävention

Um unsere Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zu erfüllen, setzen wir auf eine Kombination von Maßnahmen. Unser Hauptziel besteht darin, die Situation von Personen, die potenziell von unseren Aktivitäten betroffen sind, zu verbessern.

Unser Code of Conduct beschreibt die Anforderungen an ethisches und regelkonformes Verhalten in unserem Unternehmen. Ethisches Handeln ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur, und wir erwarten von allen Mitarbeitern der Novem Gruppe, sich entsprechend diesen Grundsätzen zu verhalten.

Darüber hinaus verpflichten wir unsere Lieferanten, Dienstleister und andere Zulieferer vertraglich dazu, internationale und nationale Gesetze zu respektieren. Dies umfasst die Achtung der Menschenrechte, die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie die angemessene Berücksichtigung von Risiken gegenüber ihren eigenen Geschäftspartnern. Diese Verpflichtungen sind in unseren Allgemeinen Einkaufsbedingungen und unserem Lieferantenhandbuch festgelegt, die feste Bestandteile unserer Verträge sind.

Wir investieren in interne Schulungen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig sensibilisiert werden, die Sorgfaltspflichten kennen sowie die Einhaltung dieser verstehen und beachten.

Auch unsere Lieferanten werden geschult, um ihre Verantwortung zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten zu verstehen und die klaren Erwartungen der Novem Gruppe zu erfüllen. Jeder Vorgesetzte stellt sicher, dass die Mitarbeiter seines Bereiches diese Grundsatzerklärung kennen und einhalten.

Im Rahmen unserer Risikoanalyse bewerten wir die weltweite Verteilung unserer Risiken. Dies ermöglicht es uns, gezieltere Präventivmaßnahmen zu ergreifen und die Gesamtrisikolage in unserer Lieferantenbasis zu verbessern.

### **6.3 Abhilfe**

Bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmen unterscheiden wir zwischen Verletzungen, die in unserem eigenen Geschäftsbereich auftreten, und Verletzungen bei unseren unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern. Insbesondere bei mittelbaren Lieferanten in unserer Lieferkette ergreifen die Unternehmen der Novem Gruppe Maßnahmen, sobald sie substantielle Kenntnisse über Verletzungen erlangen. Wenn es begründete Verdachtsmomente oder konkrete Hinweise auf bereits eingetretene Verletzungen oder drohende Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten gibt, führen wir zunächst eine anlassbezogene Risikoanalyse durch. Wenn wir feststellen, dass die Novem Gruppe oder unsere unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten Menschenrechte oder Umweltrechte verletzt haben oder diese Verletzung unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir umgehend Abhilfemaßnahmen, um die Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren. Sollte das Verhalten unserer Mitarbeiter zu Menschenrechtsverletzungen oder Verletzungen von Umweltrechten führen, werden wir dem entgegenwirken und entsprechende Sanktionen verhängen. Bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmen wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Unsere Geschäftspartner sind vertraglich verpflichtet, angemessen bei der Umsetzung dieser Maßnahmen mitzuwirken, um die Sachlage schnell aufzuklären oder die Verletzung zu verhindern, mindern oder beseitigen zu können. Abhängig vom Ausmaß der Rechtsverletzung behalten wir uns das Recht vor, von unseren Geschäftspartnern die unverzügliche Behebung des Problems zu verlangen, rechtliche Schritte einzuleiten, die Geschäftsbeziehung vorübergehend auszusetzen oder als letztes Mittel zu beenden. Wir erwarten von unseren Lieferanten nicht nur das Bekenntnis zu Abhilfemaßnahmen, sondern auch ihre aktive Unterstützung bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

## 7 Beschwerdeverfahren

Um effektiv vor negativen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Auswirkungen zu schützen und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, haben wir ein angemessenes Beschwerdemanagement in unsere Sorgfaltsprozesse integriert. Es wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das in mehreren Sprachen verfügbar ist und durch das vertrauliche oder anonyme Meldungen erfolgen können. Dieses System ist weltweit aktiv und ist auf der Webseite <https://www.novem.com> unter dem Menüpunkt „Mel-desystem“, oder direkt unter <https://novem.integrityline.com> zugänglich. Über ein sicheres Postfach sind dort auch Rückfragen und Statusmeldungen seitens der Abteilung Corporate Legal and Compliance (Kontakt s.u.) an den Hinweisgeber möglich. Die Anonymität wird durch Verschlüsselung ge-wahrt, sofern das verwendete Eingabegerät nicht am Firmennetzwerk bzw. Intranet der Novem Gruppe angeschlossen bzw. eingeloggt ist.

Wir verfolgen alle Hinweise und begründeten Verdachtsmomente auf Menschenrechts- oder Umwelt-rechtsverletzungen systematisch. Fragen, Anliegen und Hinweise in diesem Zusammenhang werden stets ernst genommen sowie vertraulich und zügig behandelt. Kein Hinweisgeber muss Nachteile be-fürchten, wenn konkrete Hinweise und Bedenken in redlicher Absicht abgegeben wurden. Wir gewähr-leisten Anonymität und Vertraulichkeit für die Hinweisgeber, um sicherzustellen, dass ihnen keine Re-pressalien drohen, da sie Gefahr laufen könnten, bedroht oder unterdrückt zu werden. Die von den Hinweisgebern bereitgestellten Informationen helfen uns auch dabei, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich zu verbessern. Wir überprüfen die Wirksam-keit unseres bestehenden Hinweisgebersystems jährlich und bei Bedarf.

## 8 Kontrolle von Wirksamkeit und Angemessenheit

Mindestens einmal im Jahr und zusätzlich bei Bedarf führen wir eine Überprüfung durch, um sicherzu-stellen, dass unser Prozess zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten sowie unsere Maßnahmen zur Vermei-dung oder Minderung negativer menschenrechtlicher und umweltbezogener Auswirkungen effektiv sind und dass die spezifischen und prozessualen Anforderungen eingehalten werden. Hierfür werden bei der Novem Gruppe Audits und Abfragen im Rahmen des jährlichen Compliance-Berichts für alle Konzerneinheiten der Novem Gruppe durchgeführt. Wir prüfen außerdem alle Hinweise auf Men-schenrechtsverletzungen und überwachen die Wirksamkeit unserer Schulungs- und Weiterbildungs-maßnahmen in diesem Bereich. Die Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze die-ser Erklärung werden zudem durch die von der Geschäftsführung eingerichtete Compliance-Organisa-tion sowie von den Fachabteilungen begleitet und unterstützt.

Die Effektivität unserer Maßnahmen in unserer Lieferkette wird anhand der Ergebnisse unserer konti-nuierlichen menschenrechtlichen Risikoanalyse überprüft. Um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu validieren, führen wir risikobasierte Überprüfungen von Umwelt- und Sozialstandards durch. Dabei verwenden wir verschiedene Risikobewertungstools und -verfahren, darunter Unterlagenprüfungen,



Vor-Ort-Überprüfungen und Mitarbeiterbefragungen in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Lieferanten und Geschäftspartnern. Wir bemühen uns, potenziell Betroffene oder ihre Vertreter in diese Prozesse einzubeziehen.

## 9 Berichterstattung

Ab dem Geschäftsjahr 2023/24 werden wir jährlich über wesentliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, die wir identifiziert haben, sowie über die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in unserer Lieferkette berichten. Dieser Bericht wird auf unserer Website veröffentlicht. Darin werden wir auch erläutern, welche Maßnahmen wir zur Vorbeugung und Behebung ergriffen haben, wie wir deren Wirksamkeit bewerten und welche Schlussfolgerungen wir im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung unseres Sorgfaltspflichtenprozesses ziehen. Darüber hinaus informieren wir die Öffentlichkeit jedes Jahr über unsere Selbstverpflichtungen im Bereich der Menschenrechte und Umweltauswirkungen sowie über die etablierten Sorgfaltsprozesse und deren Wirksamkeit.

## 10 Über diese Grundsatzzerklärung

Aufgrund der kontinuierlichen Veränderungen und Herausforderungen im Bereich der Achtung von Menschenrechten und Umweltauswirkungen für Unternehmen werden wir unsere Position zu Menschenrechten und deren Umsetzung regelmäßig auf ihre Aktualität und Wirksamkeit überprüfen. Wesentliche Veränderungen im unmittelbaren Umfeld der Novem Gruppe können in unsere Überlegungen einfließen, und interne Prozesse werden entsprechend angepasst.

Diese Grundsatzzerklärung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und hat keine rückwirkende Wirkung. Sie verleiht weder Einzelpersonen noch Dritten besondere Rechte. Wir werden diese Grundsatzzerklärung mindestens einmal jährlich überprüfen und sie bei identifizierten veränderten oder erweiterten Risiken unverzüglich aktualisieren.

## 11 Hinweise und Ansprechpartner

Mitarbeiter, die Fragen oder Anmerkungen zu dieser Grundsatzerklärung oder anderen Themen im Zusammenhang mit Menschenrechten oder Umweltrisiken haben oder eine mögliche Verletzung dieser melden möchten, können sich mit ihren Anliegen jederzeit an ihren Vorgesetzten oder an die Abteilung Corporate Legal and Compliance wenden.

Die Kontaktdaten lauten:

Frau Christine Knörnschild, Compliance and Legal Manager | Tel. +49 9205 18 1807  
oder

Herr Stefan Lehmeier, Vice President Legal and Compliance | Tel. +49 9205 18 1117

E-Mail: [compliance@novem.com](mailto:compliance@novem.com)

Geschäftspartner, Lieferanten oder außenstehende Dritte, die einen konkreten Verstoß mitteilen möchten, Fragen oder Anmerkungen zu dieser Grundsatzerklärung oder anderen Themen im Zusammenhang mit Menschenrechten oder Umweltrisiken haben, können ebenso diese Kontaktdaten nutzen.

Beschwerden oder Berichte über die Nichteinhaltung dieser Grundsatzerklärung können ebenfalls an [compliance@novem.com](mailto:compliance@novem.com) gerichtet werden oder über unser Hinweisgebersystem gemeldet werden.

Weitere Informationen zu den in dieser Erklärung beschriebenen Themen finden Sie online unter <https://novem.integrityline.com>.