

Code of Conduct

Deutsche Fassung

I. Einleitung	Seite 3
II. cunova-Grundsätze der Verhaltensregeln	Seite 4
1. Fairer Wettbewerb, Kartellrecht und Außenwirtschaftsbestimmungen	Seite 4
2. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche	Seite 5
3. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	Seite 5
4. Verbot von Kinderarbeit	Seite 6
5. Einhaltung der Menschenrechte	Seite 6
6. Keine Verletzung von Eigentumsrechten	Seite 7
7. Keine Interessenskonflikte	Seite 7
8. Umgang mit Informationen	Seite 8
9. Datenschutz	Seite 8
10. Umgang mit Geschenken und anderen Zuwendungen	Seite 9
III. Welche Auswirkungen hat dieses Grundsatzprogramm auf die tägliche Arbeit der einzelnen Mitarbeiter?	Seite 10
IV. Kontaktdaten des Ombudsmanns	Seite 10
V. Wirksamkeit	Seite 11

I. Einleitung

Die cunova GmbH (folgend: cunova) ist weltweit führender Anbieter von kundenspezifischen Produkten und Lösungen aus Kupfer- und Kupferlegierungen. Mit diesem Verhaltenskodex, welcher für die cunova sowie die mit ihr verbundenen Unternehmen weltweit Gültigkeit hat, legt das Unternehmen die fundamentalen Prinzipien der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Kunden, Kollegen, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit fest. Da der Ruf der cunova ganz erheblich durch die Art und Weise geprägt wird, wie jeder Mitarbeiter¹ auftritt und handelt, ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeiter - unabhängig von ihrer Funktion oder Aufgabe - bei ihrer Tätigkeit an diesen Verhaltenskodex halten.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien einzuhalten. Auch wenn der Verhaltenskodex nicht alle denkbaren Sachverhalte erfassen kann, ist unethisches Verhalten gleich welcher Art, das hierin nicht ausdrücklich geregelt ist, in keinem Fall statthaft. Es ist selbstverständlich, dass Rechtsverletzungen unter allen Umständen zu vermeiden sind.

Mitarbeiter, die gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstoßen, müssen mit schwerwiegenden Sanktionen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen. Kein Mitarbeiter, der gegen diese Regeln verstößt, kann sich darauf berufen, im Unternehmensinteresse gehandelt zu haben, da jegliche Rechtsverletzung dem Unternehmen schadet. Der Verhaltenskodex schärft das Bewusstsein der cunova-Mitarbeiter für geltende Rechtsvorschriften und verpflichtet sie dazu, die festgelegten ethischen Regeln und Vorschriften in ihrer täglichen Arbeit einzuhalten.

Der Verhaltenskodex ermutigt die Mitarbeiter aber auch, im Zweifelsfall pro-aktiv Rat einzuholen, denn Unwissenheit schützt bei Regelverstößen nicht vor möglichen straf-, zivil- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Im Zweifelsfall können sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung wenden.

Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter das Recht, auf Umstände aufmerksam zu machen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Regeln hindeuten. Diese Möglichkeit sollte im Hinblick auf die besten Interessen von cunova und deren Mitarbeitern genutzt werden. cunova hat daher einen externen Vertrauensanwalt (den sogenannten „Ombudsmann“) bestellt, an den Mitarbeiter derartige Unregelmäßigkeiten - gegebenenfalls auch anonym - melden können. Keinem Mitarbeiter, der nach Treu und Glauben einen Hinweis gibt, entsteht hierdurch ein Nachteil. Allen Hinweisen wird in professioneller Weise nachgegangen, unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten. Der Ombudsmann kann auf unterschiedliche Weise kontaktiert werden, siehe Abschnitt IV.

¹ Hinweis: Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z.B. Mitarbeiter/Innen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

II. cunova-Grundsätze der Verhaltensregeln

1. Fairer Wettbewerb, Kartellrecht und Außenwirtschaftsbestimmungen

cunova beachtet die Regeln des fairen Wettbewerbs. Die Mitarbeiter werden die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorschriften der einzelnen Länder und Regionen, in denen geschäftliche Tätigkeit erfolgt, einhalten. Insbesondere werden sie die Kartellgesetze in den USA und in Europa achten. cunova wird gegenüber Mitarbeitern, die gegen Kartellgesetze verstoßen, keine Nachsicht üben.

Es ist den Mitarbeitern insbesondere untersagt:

- mit Wettbewerbern Informationen gleich auf welche Weise und ungeachtet deren Art und Umfang, über Preise, Kosten, Kostenstrukturen, Nachlässe, Lieferbedingungen, Vertragsgebiete, Auslastung, Ausstoß, Absatzvolumen Kapazitäten, Angebote, Kunden und Lieferanten, Wettbewerber, Gewinne, Gewinnspannen, Produktionsinformationen, Absatzstrategien, Vertriebsmethoden oder Informationen ähnlicher Art auszutauschen.
- eine Vereinbarung mit einem Wettbewerber darüber zu treffen, dass beide keinen Wettbewerb führen, Lieferantenbeziehungen einschränken, Scheinangebote abgeben oder Kunden, Märkte, Gebiete oder Produktionsprogramme aufteilen.
- irgendeinen Einfluss auf die von unseren Käufern verlangten Wiederverkaufspreise zu nehmen oder zu versuchen, ihren Import oder Export der von cunova gelieferten Waren zu begrenzen.
- Preislisten oder Informationen über Preise oder Preisbestandteile mit Wettbewerbern auszutauschen, selbst wenn diese Preislisten öffentlich zugänglich sind.

Sollte ein Wettbewerber eines dieser Themen ansprechen, so sind cunova-Mitarbeiter dazu verpflichtet, das Gespräch zu beenden und die Rechtsabteilung oder den Ombudsmann zu Rate zu ziehen.

Darüber hinaus respektiert cunova die geltenden nationalen und internationalen Vorschriften für Exporte und Importe von Waren sowie alle Handels-, Wirtschafts- und Finanzbeschränkungen oder Embargos, die für Verkäufe/Einkäufe in/aus/an mit Embargos belegten, eingeschränkten oder sanktionierten Ländern, Organisationen oder Personen gelten.

2. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

cunova lehnt Korruption und Bestechung gemäß dem seit 2005 geltenden Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003 ab. Daher unterhält cunova keinerlei Geschäftsbeziehungen, die mit der Verletzung von Gesetzen oder Unternehmensrichtlinien zur Gewährung oder Annahme von Gefälligkeiten einhergehen, in dem Bewusstsein, dass infolgedessen manche Geschäftsabschlüsse möglicherweise nicht getätigt werden können.

Ein möglicher zusätzlicher Umsatz gleich welcher Höhe kann illegales Geschäftsgebaren nicht rechtfertigen. Dies gilt ohne Ausnahme für jede Ebene der cunova.

Im Ausland können Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen. Hierbei ist zu beachten, dass sowohl seitens des Schenkers als auch des Beschenkten keine Abhängigkeiten entstehen und die geltenden nationalen und internationalen Vorschriften eingehalten werden. Über Geschenke gleich welcher Art ist der jeweilige Vorgesetzte zu informieren; die in Abschnitt 10 dieses Dokuments genannten Bestimmungen sind einzuhalten.

cunova hält die Regeln zur Bekämpfung von Geldwäsche gemäß internationalen Regelungen sowie geltendem nationalen Recht ein. Aus diesem Grund wird sich cunova zu keinem Zeitpunkt an rechtlich zulässigen Transaktionen beteiligen, welche möglicherweise den kriminellen Ursprung von Geld oder Sachwerten, die aus illegalen Handlungen stammen, verschleiern. Im Zweifelsfall haben sich die Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung zu wenden.

3. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

cunova sieht sich der Schaffung nachhaltiger Wettbewerbsvorteile durch Spitzenleistungen in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit verpflichtet.

Zu diesem Zweck verfolgt cunova vorbeugende Strategien zur Prävention von Umweltverschmutzung und Unfällen, zur Sicherung der langfristigen Nachhaltigkeit und ist bestrebt, das betriebliche Gesundheitsmanagements kontinuierlich zu verbessern. cunova verfolgt hierbei das Ziel NULL Arbeitsunfälle und gewährleistet für Mitarbeiter, Besucher und Vertragspartner gesunde und sichere Arbeitsplätze.

4. Verbot von Kinderarbeit

cunova gewährleistet die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit, d. h. die Beschäftigung von Kindern und

Jugendlichen unter 15 Jahren. In den Ländern, die der Ausnahmeregelung des IAO-Übereinkommens 138 unterliegen, bedeutet dies "unter 14 Jahren".

5. Einhaltung von Menschenrechten

cunova tritt für Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter ein. Jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Herkunft, Hautfarbe, der Staatsangehörigkeit, des Glaubens, der Weltanschauung, des Geschlechts, Alters, aufgrund von körperlichen Merkmalen oder des Aussehens, der sexuellen Neigungen oder der Zugehörigkeit zu anderen geschützten Kategorien im jeweiligen Land ist zu unterlassen. Diese Grundsätze gelten sowohl bei der internen Zusammenarbeit als auch im Umgang mit externen Partnern.

cunova gewährleistet den Respekt der persönlichen Würde, der Privatsphäre und der Rechte eines jeden Individuums und zwingt niemanden gegen seinen Willen zur Arbeit. cunova gewährleistet die Einhaltung der in den geltenden Gesetzen vorgeschriebenen maximalen Arbeitszeit und erkennt das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit an. Arbeiter, die Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation oder Gewerkschaft sind, werden weder bevorzugt noch benachteiligt.

Ein Verstoß gegen diese Standards wird nicht geduldet. Sämtliche Konflikte sollten dem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens vorgetragen werden. Diese werden gegebenenfalls geeignete Schritte einleiten, um auf das Fehlverhalten angemessen zu reagieren und einer Wiederholung des Verstoßes vorzubeugen.

6. Keine Verletzung von Eigentumsrechten

Die Arbeitsergebnisse im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und technischen Entwicklung sind äußerst wertvolles Unternehmenskapital. Erfindungen, Patente und anderes geistiges Eigentum sind außerordentlich wichtig für die Zukunft des Unternehmens. Deshalb ist mit größtmöglicher Sorgfalt darauf zu achten, dass der Schutz der durch cunova geschaffenen Eigentumsrechte sichergestellt wird. Darüber hinaus gewährleistet cunova die Einhaltung gesetzlich anerkannter Rechte Dritter.

Geschäftsgeheimnisse und neue Erkenntnisse werden weder Dritten ohne angemessenen rechtlichen Schutz weitergegeben, noch öffentlich bekannt gemacht.

Es ist Sorge dafür zu tragen, dass keine unbeabsichtigte Übertragung geistigen Eigentums durch fahrlässigen Umgang mit Informationen - insbes. in der Öffentlichkeit - erfolgt. Unternehmensdaten sind

vor dem unberechtigten Zugriff durch Dritte zu schützen.

cunova hat dem neuesten Stand der Technik entsprechende Cyber-Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um das elektronische Netzwerk der cunova zu schützen. cunova-Mitarbeiter haben alle internen Regeln zu beachten (z.B. bezüglich externem Zugriff und Passwortrichtlinien) und in Zweifelsfällen ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung zu kontaktieren.

7. Keine Interessenskonflikte

Alle Mitarbeiter haben entsprechend der allgemeinen Richtlinien von cunova ihre persönlichen Interessen und die von cunova voneinander zu trennen. Insbesondere während der Arbeitszeit sind die Mitarbeiter verpflichtet, die unternehmerischen Interessen cunovas zu vertreten. Mitarbeiter haben ihren Vorgesetzten über mögliche Interessenskonflikte zu informieren, die Einfluss auf die Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten haben könnten.

Sollten Mitarbeiter ihren persönlichen Bedarf bei einer natürlichen oder juristischen Person decken wollen, zu der cunova bereits eine bestehende Geschäftsverbindung unterhält, oder mit dieser andere Verträge abschließen wollen, und sollten diese Mitarbeiter eine Position innehaben, die es ihnen ermöglicht, Einfluss auf die Geschäftsbeziehung von cunova mit dem betreffenden Lieferanten oder Geschäftspartner zu nehmen, so müssen diese Mitarbeiter vor Abschluss des Vertrages hierzu die Genehmigung ihres Vorgesetzten einholen.

Eine Geschäftsverbindung mit einem Wettbewerber oder Kunden von cunova oder die Ausübung von Nebentätigkeiten können zu Konflikten führen, die die Mitarbeiter davon abhalten, ihre Verantwortung bei cunova in vollem Umfang wahrzunehmen. Geschäftsverbindungen mit Dritten müssen auf der Grundlage objektiver Kriterien gestaltet werden.

8. Umgang mit Informationen

Eine wichtige Anforderung zum Schutz vor Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex ist die vollständige Dokumentation aller Prozesse und Verfahren. Unterlagen, insbesondere solche, die für die Buchhaltung von Bedeutung sind, müssen vollständig, richtig, geordnet und leicht verständlich

sein. Sämtliche Aufzeichnungen und Unterlagen müssen so aufbewahrt werden, dass sie jederzeit an einen Kollegen delegiert werden können.

Mitarbeiter haben Unterlagen so lange aufbewahren, wie es gesetzliche oder interne Bestimmungen vorschreiben und dürfen keine Dokumente vernichten, die für ein drohendes oder schwebendes

behördliches oder gerichtliches Verfahren von Bedeutung sind. Die Geschäftsbücher und die dazu gehörigen Unterlagen müssen sämtliche Geschäftsvorgänge vollständig und genau wiedergeben und einen wahrheitsgetreuen und ordentlichen Überblick über das Unternehmenskapital ermöglichen.

9. Datenschutz

Als europäischer Konzern mit weltweiten Geschäftsaktivitäten ist cunova der Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen des nationalen und internationalen Datenschutzes in besonderem Maße verpflichtet.

Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter von cunova. Diese haben die anwendbaren Bestimmungen des nationalen und internationalen Datenschutzrechts zu beachten und insbesondere personenbezogene Daten im Sinne der einschlägigen Datenschutzgesetze gegen den unberechtigten Zugriff durch Dritte zu sichern.

In Zweifelsfällen und bei Verstößen gegen geltendes Datenschutzrecht ist der Datenschutzbeauftragte unverzüglich zu informieren, so dass alle notwendigen Schritte eingeleitet werden können (einschließlich der Meldung an Behörden, falls erforderlich).

10. Umgang mit Geschenken und anderen Zuwendungen

Annahme von Geschenken und anderen Zuwendungen

In einem gewissen Rahmen wird der Austausch von Geschenken und Zuwendungen zwischen Geschäftspartnern als übliches Geschäftsgebaren angesehen. Eine solche Praxis birgt jedoch potentiell die Gefahr von Interessenkonflikten, und kann darüber hinaus, zumindest in Einzelfällen, den Eindruck der Unredlichkeit erwecken.

Die Annahme von Geschenken und anderen Zuwendungen ist in den Fällen verboten, in denen die Annahme eines solchen möglicherweise die Urteilsfähigkeit des Mitarbeiters beeinflussen könnte, sei es tatsächlich oder auch nur in der Wahrnehmung durch andere.

cunova sieht die Annahme von Geschenken und anderen Zuwendungen bis zu einem Sachwert (kein Bargeld, keine Gutscheine) von 35 € pro Geschäftspartner und Jahr als zulässig an.

Im Fall von Geschenken oder anderen Zuwendungen, die diesen Wert überschreiten, und in denen eine

Rückgabe des Geschenks nicht möglich ist - etwa wenn dies in der konkreten Situation als unhöflich angesehen würde - müssen die entsprechenden Geschenke oder anderen Zuwendungen auf andere Weise weitergegeben werden, z.B. im Rahmen einer internen Verlosung oder als Spende an eine gemeinnützige Organisation. Dies schließt jeglichen Einfluss auf eine Einzelperson aus. Der Mitarbeiter hat seinen Vorgesetzten darüber zu informieren.

Gewährung von Geschenken und anderen Zuwendungen

cunova sieht die Gewährung von Geschenken und anderen Zuwendungen bis zu einem Wert von 35 € pro Geschäftspartner und Jahr als zulässig an, soweit derartige Geschenke sozial akzeptabel, angemessen und als geschäftliche Gefälligkeit erkennbar sind. Im Zweifelsfall hat der cunova-Mitarbeiter seinen Vorgesetzten zu Rate zu ziehen und dessen ausdrückliche Zustimmung in Bezug auf das jeweilige Geschenk einzuholen.

III. Welche Auswirkungen hat dieses Grundsatzprogramm auf die tägliche Arbeit der einzelnen Mitarbeiter?

Alle cunova-Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, ihr Verhalten im Licht der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards zu überprüfen und deren Einhaltung sicherzustellen.

Mitarbeiter, die gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstoßen, müssen neben der strafrechtlichen Verfolgung durch die zuständigen Behörden auch mit schwerwiegenden zivil- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Mitarbeiter, die gegen diese Regeln verstoßen, können sich nicht darauf berufen, im Interesse des

Unternehmens gehandelt zu haben, da jegliche Verletzung geltenden Rechts dem Unternehmen schadet.

cunova stellt sicher, dass kein Mitarbeiter in irgendeiner Weise benachteiligt wird, weil er einen möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex gemeldet hat. Bis der Verdacht bestätigt wurde, gelten der oder die Betroffene(n) als unschuldig.

IV. Kontaktdaten des Ombudsmanns

Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.



Loebellstraße 4
33602 Bielefeld

FORMERLY KME
SPECIAL PRODUCTS
& SOLUTIONS

E-Mail: ombudsman@thielvonherff.de

T: +49 521 557 333 0

F: +49 521 557 333 44

Mobil: +49 151 5823 0321

Eingabemaske im Internet: www.report-tvh.de

V. Wirksamkeit

Dieser Verhaltenskodex ist ab März 2023 wirksam und gilt für die cunova GmbH und Gesellschaften, in denen die cunova GmbH - direkt oder indirekt - die Mehrheit der Stimmrechte hält, sowie Gesellschaften, die unter dem direkten und indirekten beherrschenden Einfluss der cunova GmbH stehen.

Dieser Verhaltenskodex ersetzt alle vorherigen Versionen. Spezielle Regelungen und/oder Organisationsmodelle gemäß den Gesetzen der zuständigen Gerichtsbarkeiten, in denen die Gesellschaften ansässig sind, bleiben jedoch unberührt und sind von den Mitarbeitern der jeweiligen Gesellschaften zu beachten.

März 2023