

Verhaltenskodex

11. December 2023



Inhaltsverzeichnis

Hintergrund	2
Einleitung	3
Zentrale Werte	4
Confidentiality and protection of Geschäftsgeheimnissen	9
Kommunikation als börsennotiertes Unternehmen und Insiderregeln	10
Datenschutz und Privatsphäre	11
Vermeidung von Interessenkonflikten	12
Melden von Missständen und Fehlverhalten	14
Einführung, Überarbeitung und Sanktionen	15

Hintergrund

Der Verhaltenskodex wurde eingeführt, um die Werte und Grundsätze, welche die Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, Zulieferern, Kunden, Geschäftspartnern, Investoren und zu sonstigen Akteuren – z.B. Behörden – prägen, klar zu verdeutlichen. Er dient als Ansatzpunkt für alle einschlägigen Richtlinien und Regelungen des Konzerns. Als Erleichterung für unsere Mitarbeiter und für sonstige Akteure sind in dem Kodex mehrere Richtlinien zusammengefasst:

- Corporate Governance einschließlich Verfahren für Risikopolitik und Risikomanagement
- Finanzen
- IT
- Informationssicherheit
- Datenschutz
- Personalwesen
- Informationen
- Insider
- Nachhaltigkeit
- Dividende

Ausführlichere Informationen finden Sie in der jeweiligen Richtlinie.

Darüber hinaus hat Norva24 Group auch die Grundsätze des UN Global Compact zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung unterzeichnet.

Einleitung

Die Mitarbeiter des Norva24-Konzerns („Norva24“) werden mitunter vor schwierige Situationen gestellt, und es ist wichtig, dass solche Situationen verantwortungsvoll und im Einklang mit den allgemeinen Werten von Norva24 gehandhabt werden.

Der Verhaltenskodex von Norva24 („Kodex“) gibt Orientierung darüber, was im Rahmen unserer Arbeit zur Erreichung unserer Geschäftsziele von jedem einzelnen von uns erwartet wird. Ich gehe davon aus, dass Sie ihn aufmerksam lesen und bei Ihrer täglichen Arbeit nach den dort verankerten Grundsätzen handeln.

Der Verwaltungsrat (Board of Directors) hat gemeinsam mit der Geschäftsleitung eine Reihe von ethischen Leitlinien („Verhaltenskodex“) festgelegt, nach denen sich die Mitarbeiter von Norva24 richten sollen. Der Verhaltenskodex muss von allen Mitarbeitern gelesen, verstanden und eingehalten werden.

Wenn unterschiedliche Normen und Werte im Widerstreit stehen oder in einer bestimmten Situation keine optimale Lösung möglich ist, befinden wir uns in einem ethischen Dilemma. In einer solchen Lage ist es mitunter schwierig, zu wissen, wie man sich verhalten soll.

Die folgenden Richtlinien geben Beispiele für Arbeitssituationen, die ein ethisches Dilemma hervorrufen können und zeigen, wie mit einem solchen Dilemma umzugehen ist. Ziel ist hierbei das Finden einer Lösung, die mit den zentralen Werten von Norva24 in Einklang steht.

Die Einhaltung dieses Kodex ist für alle Mitarbeiter von Norva24, auch für Mitarbeiter der hundertprozentigen Tochtergesellschaften des Konzerns, zwingend vorgeschrieben. Der Kodex bildet den Rahmen für die Anwendung einheitlicher Standards für verantwortungsbewusstes Verhalten, die gewährleisten, dass Norva24 als Organisation von der Gesellschaft geschätzt und respektiert wird und dass wir alle stolz darauf sind, für diese Organisation zu arbeiten.

Norva24 erwartet auch von seinen Kunden, Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie Verantwortung für die Umwelt sowie für die Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen übernehmen und in ihren Geschäftsbeziehungen hohe ethische Standards vorgeben.

Wir möchten betonen, dass die im Verhaltenskodex enthaltenen Richtlinien keinesfalls erschöpfend sind. Alle Mitarbeiter tragen eigenständige Verantwortung dafür, so zu handeln, dass Norva24 in einem guten Licht erscheint; dies gilt sowohl im Kontakt mit anderen Mitarbeitern als auch im Umgang mit Kunden, Zulieferern und sonstigen Partnern von Norva24.

Henrik Norrbom
Chief Executive Officer



„Was wir tun, ist wichtig, aber ebenso wichtig ist die Art, wie wir es tun. Im Bestreben, unser Unternehmen voranzubringen, dürfen wir unser grundlegendes Bekenntnis zu korrektem unternehmerischen Handeln nicht aus den Augen verlieren. Damit alle Mitarbeiter stets den richtigen – und nicht nur den leichtesten – Weg gehen und dabei ermutigend, motivierend und unterstützend handeln.“

Zentrale Werte

Werte und Leitlinien

Die folgenden Werte sollen für unser Unternehmen als Richtschnur gelten:

Vertrauen

- Wir liefern das, was vereinbart wurde
- Wir sind kompetent und liefern hohe fachliche Qualität und Präzision
- Wir sehen und verstehen die Bedürfnisse des Kunden
- Wir zeigen Entschlossenheit bei der Erledigung unserer Arbeit und bitten, falls nötig, andere um Hilfe

Leidenschaft

- Wir tun unsere Arbeit mit Leidenschaft und sind stets hilfsbereit
- Wir gehen lösungsorientiert vor und treten bei Gesprächen mit Kunden und Kollegen positiv auf
- Wir sind locker und ungezwungen
- Kunden und Kollegen begegnen wir mit einem Lächeln



Vertrauen

Mein Handeln bewirkt einen Vertrauensaufbau bei allen, die mir in meiner täglichen Arbeit begegnen.

Was bedeutet das für mich?

Ich halte mich an meine Zusagen:

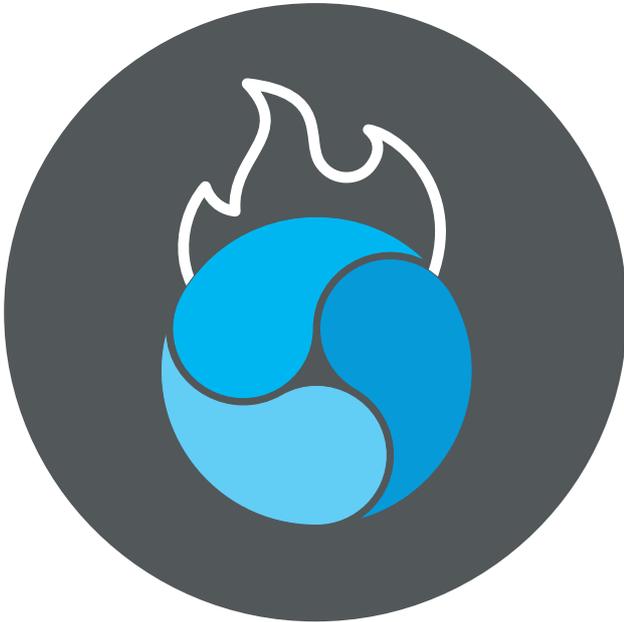
- Ich erscheine zur vereinbarten Uhrzeit.
- Ich erledige die Arbeit wie vereinbart.
- Ich erledige sie in der vereinbarten Zeit.
- Sollte ich mit der Einhaltung des Vereinbarten Probleme haben, sage ich Bescheid und helfe, eine Lösung zu finden.

Ich bin handlungsorientiert und liefere stets hochwertige Arbeit ab.

- Ich erledige die Arbeit und gehe zügig und gründlich dabei vor, jedoch niemals auf Kosten der Qualität oder Arbeitssicherheit.
- Ich bringe mich beruflich auf den neuesten Stand, so dass ich dem Kunden stets das Beste liefern kann.

Ich respektiere alle, die mir bei meiner täglichen Arbeit begegnen und zeige für ihre Bedürfnisse Verständnis.

- Ich respektiere alle, die mir bei der Arbeit begegnen.
- Ich höre zu und versuche andere zu verstehen.



Leidenschaft

Ich widme mich meiner Arbeit mit Hingabe – um anderen Freude zu bringen.

Was bedeutet das für mich?

Ich packe auftretende Probleme an und gebe niemals auf, bevor das Problem gelöst ist:

- Passiert etwas Unerwartetes, versuche ich stets eine gute Lösung zu finden.
- Wenn nötig, bitte ich um Hilfe.

Wir sind immer und jederzeit bereit zu helfen.

- Wir sind sehr aufmerksam – vielleicht braucht jemand unsere Hilfe.
- Ich stehe bereit, um anderen zu helfen, auch wenn ich keinen Vorteil davon habe.

Durch mein Engagement und meine positive Energie bin ich für Norva24 ein guter Partner und Botschafter.

- Im Umgang mit anderen bin ich stets gut gelaunt und positiv.
- Ich zeige für meine Tätigkeit Interesse und Hingabe.
- Ich werde bei Bedarf andere Mitarbeiter von Norva24 hinzuziehen.
- Ich denke positiv über andere.
- Ich setze ein positives Signal.

Nein zu Korruption und unzulässiger Beeinflussung

Die Grenzen zwischen Korruption und Unternehmensvertretung/Kundenbetreuung sind bisweilen fließend. Oft bewegen wir uns auf unbedenklichem Terrain, aber „an der Kante entlang balancieren“ sollten wir nicht. Vielmehr sollten wir es bewusst wahrnehmen, wenn wir im Begriff sind, die rote Linie zu überschreiten, um unglückliche Situationen zu vermeiden.

Grundsätzlich gilt, dass wir im Verkehr mit Kunden, Zulieferern oder sonstigen Personen keine Geschenke annehmen oder gewähren sollten, denn Geschenke können leicht als versuchte Beeinflussung einer Geschäftsbeziehung gewertet werden. Von dieser Regel ausgenommen sind kleinere Geschenke von geringerem Wert; diese gelten als zulässig.

Entscheidend ist jedoch nicht nur der Wert des Geschenks, sondern auch die Situation, in der es gewährt wird und das objektiv bestehende Risiko einer unzulässigen Beeinflussung. Daher muss im Einzelfall eine Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände erfolgen, um feststellen zu können, ob ein Geschenk zulässig ist oder nicht.



Selbstverständlich ist auch das Erbitten von Geschenken jeglicher Art strikt untersagt. Einladungen zu Geschäftsessen oder sonstigen geschäftlichen Veranstaltungen können zulässig sein, sofern der Wert vertretbar ist und die Einladungen nur gelegentlich erfolgen.

Was die Teilnahme von Mitarbeitern an Networking-Veranstaltungen anbelangt, ist in jedem Einzelfall eine sorgfältige Prüfung vorzunehmen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen muss fachlicher Natur sein und in transparenter Weise stattfinden.

Die Entscheidung, ob Sie an einer solchen Networking-Veranstaltung teilnehmen, sollten Sie vor allem davon abhängig machen, ob die Veranstaltung fachlich relevante Inhalte bietet. Die Teilnahme darf die Fähigkeit zu

professionellem Verhalten nicht beeinträchtigen. Die Reise-/Unterbringungskosten im Rahmen einer vom Kunden/Anbieter organisierten Veranstaltung werden von Norva24 übernommen, was in einigen Rechtsordnungen als Steuervorteil für den Mitarbeiter angesehen werden kann.

Im Zweifel fragen wir stets nach.

In Wettbewerbssituationen handeln wir professionell

Wir beteiligen uns an einem offenen und fairen Wettbewerb und gestalten unsere Geschäftsbeziehungen auf integre und professionelle Weise. Preisabsprachen gleich welcher Art und Missbrauch unserer Marktposition lassen wir nicht zu. Wir unterstützen einen korrekten und umfassenden Wettbewerb durch professionelles Beobachten von Ausschreibungen, Angeboten und Käufen.

Dies bedeutet auch, dass wir es vermeiden, mit anderen Wettbewerbern über Preise und Geschäftsbedingungen oder sonstige vertrauliche Informationen zu sprechen. Wenn wir uns Kunden gegenüber zu Produkten und Dienstleistungen von Wettbewerbern äußern, sind wir zurückhaltend und überlegen, welche Geschäftspraktiken in der jeweiligen Situation ethisch vertretbar wären. Das Kritisieren von Wettbewerbern oder das Beeinflussen von Verhandlungen vermeiden wir.

Wir bieten faire und wettbewerbsfähige Bedingungen für neue Unternehmen, die gern Bestandteil unseres Geschäftsmodells werden möchten, und fördern Wachstum und Entwicklung überall dort, wo wir vertreten sind.

In unserem Bestreben, den Unternehmenserfolg voranzutreiben, dürfen wir Wettbewerbsvorteile nur auf gesetzlich zulässige Weise erzielen. Wir müssen stets so handeln, dass der freie Markt nicht behindert wird und dürfen mit Wettbewerbern, Kunden, Zulieferern oder sonstigen Dritten keine Informationen austauschen oder Vereinbarungen oder Absprachen treffen, die Forschung, Entwicklung, Marketing, Verkauf, Vertrieb oder Vergütungspraktiken für Mitarbeiter in unzulässiger Weise beeinflussen oder Angebotsabsprachen oder Boykotte beinhalten. Es ist untersagt, mit Wettbewerbern über die Preisgestaltung oder über Angelegenheiten, die die Preisgestaltung beeinflussen – einschließlich Kosten, Darlehensbedingungen, Aufteilung von Märkten, Regionen, Kunden oder Geschäftsbereichen – Gespräche zu führen oder Mitteilungen auszutauschen.

Sofern wir eine beherrschende Position innehaben, gelten für das Unternehmen möglicherweise besondere wettbewerbsrechtliche Auflagen, unsere Position nicht dafür zu missbrauchen, Wettbewerber auszuschließen oder Kunden auszunutzen. Den Dialog mit unseren Wettbewerbern dürfen wir nur aufnehmen, wenn hierfür ein berechtigter geschäftlicher Grund besteht.

Vielfalt und Gleichstellung

Das Verständnis, das Norva24 von Vielfalt und Gleichstellung hat, beruht auf der Ansicht, dass die Verschiedenartigkeit der Menschen zu einem attraktiven und dynamischen Arbeitsumfeld beiträgt. Wir möchten Arbeitsplätze bieten, an denen Unterschiede respektiert und begrüßt werden. Die Mitarbeiter des Konzerns sowie sonstige Akteure müssen das Gefühl haben, einbezogen zu werden. Wir bemühen uns, dafür zu sorgen, dass unsere Arbeitsplätze die Vielfalt unserer Kunden und der Gesellschaft insgesamt widerspiegeln.

Alle tatsächlichen und potenziellen Mitarbeiter müssen gerecht und vorurteilsfrei behandelt werden, und zwar unabhängig von Geschlecht, transsexueller Identität oder Ausdrucksform, sexueller Orientierung, Religion oder anderen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung oder Alter. Das bedeutet, dass wir bei der Einstellung von Mitarbeitern, der Gehaltseinstufung, Beförderung oder Kündigung von Mitarbeitern und in unserem täglichen Miteinander nicht diskriminierend vorgehen. Auch Kunden und sonstige Akteure sind gerecht und vorurteilsfrei zu behandeln. Kein Mitarbeiter darf Opfer etwa von Mobbing, Beschimpfungen, sozialer Ausgrenzung, sexueller Belästigung

oder sonstiger Belästigungsformen werden. Einstellung und Beförderung von Mitarbeitern sowie Aktivitäten zur beruflichen Entwicklung richten sich nach Kompetenz, Qualifikation, Fähigkeiten und Leistung.

Fundamentale Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Die fundamentalen Menschenrechte müssen für alle Mitarbeiter gleichermaßen gelten und anerkannt und respektiert werden, unabhängig von der Form der Beschäftigung. Alle Mitarbeiter haben das Recht, Gewerkschaften und Organisationen ihrer Wahl beizutreten und über die Gewerkschaftsorganisationen, mit denen der Norva24-Konzern Vereinbarungen geschlossen hat, Tarifverhandlungen zu führen.

Wir dulden keinerlei Form der modernen Sklaverei wie Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Menschenhandel. Wir respektieren das Recht von Kindern auf persönliche Entwicklung und Bildung und verzichten auf Kinderarbeit.



Geheimhaltung und Schutz von Geschäftsgeheimnissen



Dem Schutz und der vertraulichen Behandlung von Geschäftsgeheimnissen kommt eine hohe Bedeutung zu. Dies umfasst unter anderem strategische Geschäftsinformationen zu Preisen, Fertigungsmengen usw. Jeder Mitarbeiter muss alle sachdienlichen und angemessenen Schutzvorkehrungen dafür treffen, dass solche Informationen nicht versehentlich an die Öffentlichkeit gelangen.

Soweit die Situation die Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte erfordert – etwa bei der Zusammenarbeit mit externen Beratern – sollte vorher eine Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen werden. Eine Kopie der Geheimhaltungsvereinbarung muss in der Finanzabteilung vorgehalten werden.

Eine gute Umweltleistung sollte Ziel unserer täglichen Arbeit und Entwicklung sein

Wir sind bestrebt, die umweltfreundlichsten Technologien des Marktes anzubieten. Alle Mitarbeiter sollten mit den Vorteilen und Wirkungsweisen unserer Umwelttechnologie vertraut sein und für deren optimale Nutzung in unserem Unternehmen sorgen. Wir sind persönlich dafür verantwortlich, in den Bereichen Wasser- und Energieverbrauch, Handhabung, Verwendung und Weitergabe von Chemikalien, Transport und Logistik, Abfallentsorgung und -transfer sowie Wiederverwendung von Betriebsmitteln die Verfahren des Umweltmanagements einzuhalten. Wir sind verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeit stets im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften zu betreiben und dafür zu sorgen, dass unsere Aktivitäten das externe Umfeld so wenig wie möglich beeinträchtigen.

Kommunikation als börsennotiertes Unternehmen und Insiderregeln

Mit den bei Norva24 angewandten Kommunikationspraktiken sollen Vision, Geschäftskonzept und Strategien des Konzerns gefördert werden.

Bei allen für den gesamten Konzern relevanten Mitteilungen sollte der Konzern als Absender angegeben sein. Sprecher für Norva24 ist grundsätzlich und in erster Linie der CEO, der jedoch die operative Verantwortung je nach Sachfrage und Anlass auch delegieren kann. Die weiteren Sprecher des Konzerns sind in der Datenschutzrichtlinie genannt.

Die Informationsmaßnahmen sollen das Vertrauen der Menschen in das Unternehmen und die Marke stärken und für Unternehmen und Kunden einen Mehrwert schaffen. Wir müssen die jeweiligen Marketinggesetze und -vorschriften der Länder, in denen wir aktiv sind, einhalten. Außerdem müssen wir uns um eine klare und ehrliche Kommunikation bemühen.

Als börsennotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, gemäß Börsenzulassungsvertrag und anderen einschlägigen Vorschriften sowie sonstigen geltenden Gesetzen und Verordnungen dem Kapitalmarkt relevante, verlässliche, zutreffende und aktuelle Daten zu übermitteln. Unsere Kommunikation basiert auf Offenheit, Klarheit, Relevanz, Verfügbarkeit und einem proaktiven Ansatz.

Für Sie bedeutet das:

- Ohne vorherige Rücksprache mit dem CFO des Konzerns, Ihrem Vorgesetzten oder dem Leiter Investor Relations sollten Sie keine externen Äußerungen abgeben.
- Für Ihre privaten Veröffentlichungen im Internet tragen Sie die volle Verantwortung. Zu vertraulichen oder internen Unternehmensangelegenheiten oder zu Informationen bezüglich anhängiger rechtlicher Verfahren, an denen Norva24 oder unsere Kunden oder Partner beteiligt sind, sollten Sie sich niemals äußern.
- Wenn Sie Anteile des Konzerns kaufen oder verkaufen, sollten Sie sich an die Verhaltensregeln halten, die in der Insiderrichtlinie niedergelegt sind.
- Sie sind Botschafter für unsere Marke. Ihren Kollegen, ebenso wie weiteren Akteuren und unserem Geschäftsumfeld, sollten Sie auf allen Kommunikationswegen – z.B. Social Media, Presse und Dialog mit sonstigen Interessengruppen – mit Respekt begegnen.



Datenschutz und Privatsphäre



Norva24 respektiert die grundlegenden Rechte und Freiheiten natürlicher Personen, insbesondere das Recht auf Privatsphäre, im Rahmen jeglicher geltender Datenschutzgesetze. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, soweit dies im Rahmen spezifizierter, klar definierter und gerechtfertigter Ziele notwendig ist, und die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz und zur Informationssicherheit – insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) – sind von allen Mitarbeitern einzuhalten.

Vermeidung von Interessenkonflikten



Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen oder Erwägungen, die nicht dem Wohl von Norva24 dienen, die Ausführung des Auftrags beeinflussen oder wenn es von außen so aussieht, als würde die Leistung/Handlungsweise der bei Norva24 beschäftigten Mitarbeiter von persönlichen Interessen bestimmt.

Wenn wir für andere Unternehmen arbeiten oder als Mitglied der Geschäftsführung in anderen Unternehmen tätig sind, müssen wir dies immer mit unserem nächsten Vorgesetzten besprechen. Tätigkeiten dieser Art sind unserer Personalabteilung zu melden und, wenn möglich, in unserem Arbeitssystem zu erfassen.

Unser professionelles Urteil darf nicht durch persönliche oder familiäre Interessen beeinflusst werden. Wir dürfen niemals einen Wert verkörpernde Vorteile oder Gegenstände annehmen, wenn darin ein Anreiz oder eine Belohnung für das Treffen einer Entscheidung zugunsten der Interessen eines Dritten liegen würde. Geschenke oder Einladungen dürfen wir nicht annehmen, wenn dies unsere Unabhängigkeit oder Beurteilung eines Dritten gefährden könnte. Dies schließt auch Einladungen und Bewirtungen ein, deren Wert den örtlich üblichen Rahmen übersteigt, nicht gebräuchlich ist oder anderweitig als unangemessen angesehen werden könnte.

Fragen Sie im Zweifel stets Ihren Vorgesetzten.

Zwar steht es uns frei, persönliche Finanzinvestitionen zu tätigen und soziale Beziehungen zu den Menschen zu pflegen, denen wir bei geschäftlichen Aktivitäten begegnen, doch dürfen durch unsere Geschäftsbeziehungen keine Interessen entstehen, die den Interessen von Norva24 tatsächlich oder potenziell entgegenstehen. Über mögliche Interessenkonflikte sollte die Geschäftsleitung von Norva24 umgehend informiert werden.

Geschenke oder ähnliche geschäftliche Gefälligkeiten, die von geringem Wert sind und nur gelegentlich gewährt werden, dürfen von Mitarbeitern und Führungskräften angenommen werden. Das Erbitten von Geschenken jeglicher Art ist selbstverständlich strikt untersagt. Einladungen zu Geschäftsessen oder sonstigen geschäftlichen Veranstaltungen können zulässig sein, sofern der Wert vertretbar ist und die Einladungen nur gelegentlich erfolgen.

Wir stellen Anforderungen an unsere Zulieferer

Unsere Arbeit im Bereich Ethik und soziale Verantwortung fasst die Anforderungen zusammen, die wir an unsere Mitarbeiter stellen. Wir erwarten, dass auch unsere Zulieferer und Geschäftspartner diesen Verhaltenskodex respektieren und im Rahmen des Möglichen befolgen.

Dies bedeutet, dass die ethischen Leitlinien bei der Risikobewertung und der Auswahl unserer Zulieferer zur Anwendung kommen und dass wir bei Angebots- und Vertragsverhandlungen die Erwartung äußern, dass unsere Zulieferer diese Richtlinien sowie die Gesetze, Regeln und behördlichen Vorschriften einhalten.

Transparenz bezüglich Eigentumsverhältnissen und Partnerschaften unseres Unternehmens

Um unseren guten Ruf und das Vertrauen zwischen den Partnern des Norva24-Konzerns zu wahren, sollte zu Inhalt und Umfang von Transaktionen zwischen verbundenen Parteien Transparenz herrschen. Ziel ist, dass diese unter Marktbedingungen ablaufen. Wir verweisen insbesondere

auf die einschlägigen Gesetze, Regeln und Vorschriften, in denen die Anforderungen an Vereinbarungen und Transaktionen zwischen Anteilseignern und Mitgliedern der Unternehmensleitung festgelegt sind.

Beziehungen und Transaktionen zwischen verbundenen Parteien gehören heute zur gewöhnlichen Geschäftstätigkeit unseres Konzerns; sie werden durch interne Vereinbarungen geregelt. Das Board of Directors und der CEO müssen diese Vereinbarungen jederzeit einsehen und sich einen Überblick darüber verschaffen können. Neue Vereinbarungen und Änderungen bestehender Vereinbarungen sollten vom CEO genehmigt werden, sofern die einschlägigen Gesetze, Regeln und Vorschriften nicht die Genehmigung durch ein anderes Unternehmensorgan vorschreiben.



Melden von Missständen und Fehlverhalten

Norva24 schlägt vor,
dass die Mitarbeiter Unregelmäßigkeiten
zunächst ihrem Vorgesetzten melden.

Das konzerneigene System zur Meldung von Missständen eröffnet unseren Mitarbeitern, Kunden, Zulieferern und anderen Interessengruppen einen Weg, einen Verdacht auf schwerwiegende Unregelmäßigkeiten oder Gesetzesverstöße anzuzeigen. Das System zur Meldung von Missständen ist zugänglich über norva24.com, die konzerneigene Webseite für Investoren.

Der Verhaltenskodex muss von allen Mitarbeitern gelesen, verstanden und eingehalten werden.

Das System zur Meldung von Missständen schützt die Integrität der anzeigenden Person, d.h., die übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt.



Einführung, Überarbeitung und Sanktionen



Dieser Kodex ist ein lebendiges Dokument, das regelmäßig überarbeitet wird, um den sich ändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Um zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter den Kodex einhalten, wird Norva24 folgende Schritte unternehmen:

- den Kodex intern und extern kommunizieren;
- bezüglich des Kodex Weiterbildungen für die Mitarbeiter anbieten;
- volles Engagement und vollen Einsatz seitens der Geschäftsleitung und des Board of Directors gewährleisten.

Die Führungskräfte von Norva24 sind dafür verantwortlich, dass alle beim Konzern beschäftigten Mitarbeiter mit dem Kodex vertraut sind, doch die Verantwortung für dessen Befolgung obliegt jedem Einzelnen. Verstöße können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

