
Besonderer Teil A

ETHIKKODEX COEM S.p.A.

Abschnitt	Inhalt
ABSCHNITT I – VORWORT	Inhalt, Nachhaltigkeit
ABSCHNITT II – ANWENDUNGSMODALITÄTEN	Artikel 1: Verabschiedung und Aktualisierung, Artikel 2: Adressaten, Artikel 3: Ethikkodex und Organisations- und Verwaltungsmodell (MOG), Artikel 4: Fortbildungsmaßnahmen
ABSCHNITT III – ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	Artikel 5: Werte, Artikel 6: Integrität, Ehrlichkeit, Fairness und Loyalität, Artikel 7: Fairness, Objektivität und Schutz der Person – Bekämpfung von Diskriminierung, Artikel 8: Transparenz und Vertraulichkeit, Artikel 9: Verantwortung, Artikel 10: Regelung der Beziehungen im Zusammenhang mit strafbaren Handlungen im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz, Artikel 11: Management der Unternehmensaktivität in Bezug auf Umweltverstöße
ABSCHNITT IV – VERHALTENSREGELN	Artikel 12: Beziehungen zum Personal – Bekämpfung der Ausbeutung, Artikel 13: Pflichten des Personals, Artikel 14: Beziehungen zu politischen und gewerkschaftlichen Organisationen, Artikel 15: Verhalten der Organe der Gesellschaft, Artikel 16: Beziehungen zu Kunden und Lieferanten, Artikel 17: Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung, Artikel 18: Beziehungen zu den Medien, Artikel 19: Beziehungen zu Wettbewerbern, Artikel 20: Verwaltung von Dokumenten und Informationssystemen, Artikel 21: Schutz von Marken, Patenten und Urheberrechten, Artikel 22: Bekämpfung von Geldwäsche und Selbstgeldwäsche, Artikel 23: Buchführung und Aufzeichnungen von Unternehmen – Besteuerung und Beziehungen zu den Finanzbehörden, Artikel 24: Steuerliches Risikomanagement, Artikel 25: Bekämpfung des Schmuggels, Artikel 26: Umgang mit elektronischen und bargeldlosen Zahlungsinstrumenten, Artikel 27: Kulturelles Erbe
ABSCHNITT V – DURCHFÜHRUNGSMODALITÄTEN	Artikel 28: Aufsichtsorgan und Ethikkodex, Artikel 29: Verbreitung und Meldungen, Artikel 30: Sanktionen, Artikel 31: Whistleblowing

ABSCHNITT I – VORWORT

INHALT

Der Ethikkodex der COEM S.p.A.:

- legt alle Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten des Unternehmens gegenüber all jenen fest, mit denen es zur Verfolgung seines Unternehmenszwecks Beziehungen eingeht (Kunden, Lieferanten, Angestellte und/oder Mitarbeiter, Aktionäre, Institutionen); es handelt sich also um eine Richtlinie, deren Verhaltensregeln bei der täglichen Arbeit beachtet werden müssen und die in erster Linie die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, auch der unternehmensinternen, voraussetzt;
- zielt darauf ab, ethische Referenz-„Standards“ und Verhaltensnormen festzulegen, die die Entscheidungsprozesse und das Verhalten des Unternehmens leiten;
- schreibt der Geschäftsleitung und allen angesprochenen Personen ein konsequentes Verhalten vor, d. h. Handlungen, die nicht im Widerspruch zu den ethischen Grundsätzen des Unternehmens stehen, auch nicht im Geiste;

NACHHALTIGKEIT

Seit langem steht die Nachhaltigkeit im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie und unserer Aktivitäten; sie ist ein Leitfaden, der mit unserem Engagement für die konstante Erhaltung der Qualität und Schönheit unserer Produkte einhergeht. Bei Coem sind wir bestrebt, Verantwortung für unsere Tätigkeiten zu übernehmen und über die Entscheidungen nachzudenken, die wir treffen, und darüber, wie sich unsere Prioritäten auf das Wohlergehen der Menschen und der Umwelt auswirken, angefangen bei der Auswahl der Materialien über die Partner, mit denen wir zusammenarbeiten, bis hin zu den unabhängigen Instituten, die unsere Produkte testen und zertifizieren, und ihrer Verpackung.

Seit Jahren sind wir bestrebt, Nachhaltigkeit mit den technischen und ästhetischen Leistungen unserer keramischen Oberflächen zu verbinden, und zwar dank eines kontinuierlichen Prozesses der technologischen Innovation und spezieller Verwaltungsverfahren, indem wir verantwortungsbewusst gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt handeln und die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Kollegen durch verantwortungsvolles und transparentes Verhalten schützen. Coem hat seit Jahren eine integrierte Politik für ein angemessenes Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsmanagementsystem entwickelt. Unser Engagement für die soziale Verantwortung und die kontinuierliche Verbesserung nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit zeigt sich vor allem in den verschiedenen Umwelt- und Sicherheitszertifizierungen, die wir im Laufe der Jahre unter Einhaltung der einschlägigen Vorschriften erhalten haben und die Coem zu den führenden Unternehmen der Branche in diesen Bereichen machen.

Seit 2022 entsprechen die Produkte von Coem der Norm ISO 17889-1 über die Nachhaltigkeit von Keramikfliesen und werden von Dritten geprüft.

Innerhalb von Coem werden folgende Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt:

- Umweltverträglichkeit
- wirtschaftliche Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeit in der Lieferkette
- Produktnachhaltigkeit
- soziale Nachhaltigkeit
- Chancengleichheit im Bereich der Arbeit.

ABSCHNITT II – ANWENDUNGSMODALITÄTEN

Artikel 1: VERABSCHIEDUNG UND AKTUALISIERUNG

Dieser Kodex, der durch Beschluss des Vorstands der Gesellschaft am 09.02.2022 verabschiedet wurde, ist keineswegs als unveränderliches Dokument zu betrachten, sondern als ein Instrument, das entsprechend den unternehmensinternen und -externen Veränderungen sowie den von der Gesellschaft im Laufe der Zeit gesammelten Erfahrungen später geändert und ergänzt werden kann. Der Zweck ist, eine vollständige Übereinstimmung zwischen den Leitwerten, die als Grundprinzipien des Unternehmens angenommen werden, und den Verhaltensweisen, die gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Kodex angenommen werden müssen, zu gewährleisten.

Der vorliegende Ethikkodex ist eine Aktualisierung des vom Vorstand bereits im April 2016 genehmigten Dokuments.

Der Ethikkodex der COEM S.p.A. stützt sich auf die im Juni 2021 aktualisierten Confindustria-Richtlinien für den Aufbau von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen gemäß dem Legislativdekret Nr. 231/2001 und orientiert sich an den Richtlinien des Bauunternehmerverbands ANCE für den Aufbau von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen gemäß Legislativdekret 231/2001 sowie den Leitlinien des italienischen Bankenverbands (Associazione Bancaria Italiana) für die Anwendung von Organisationsmodellen zur administrativen Verantwortung von Banken (Legislativdekret Nr. 231/2001).

Artikel 2: ADRESSATEN

Dieser Kodex ist für die Aktionäre, die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, das Topmanagement, die Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte sowie für alle Personen, die zwar außerhalb des Unternehmens stehen, aber direkt oder indirekt für das Unternehmen arbeiten, verbindlich.

Alle oben genannten Adressaten sind daher verpflichtet, die im Ethikkodex enthaltenen Grundsätze zu beachten und im Rahmen ihrer Zuständigkeit durchzusetzen. Die Behauptung, im Interesse des Unternehmens zu handeln, darf unter keinen Umständen ein Verhalten rechtfertigen, das von den in diesem Dokument dargelegten Grundsätzen abweicht.

Die Einhaltung der Vorschriften des Kodex gilt im Übrigen als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Mitarbeiter des Unternehmens gemäß den Bestimmungen der Artikel 2104 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Artikel 3: ETHIKKODEX und ORGANISATIONS- UND VERWALTUNGSMODELL (MOG)

Das Organisations- und Verwaltungsmodell des Unternehmens entspricht den Bestimmungen des vorliegenden Ethikkodex, der einen integralen Bestandteil des Modells darstellt. In dieser Hinsicht ist Folgendes zu beachten:

- der Ethikkodex wird von der Gesellschaft freiwillig angenommen und drückt Werte und Verhaltensgrundsätze aus, die sie als ihre eigenen anerkennt und deren Einhaltung sie von allen Adressaten einfordert; er stellt das erste Instrument zur Verhinderung von Straftaten dar;
- das Organisations- und Verwaltungsmodell gemäß Legislativdekret 231/01, das sich an den Grundsätzen des Ethikkodex orientiert, erfüllt spezifische rechtliche Anforderungen, um die Begehung bestimmter Arten von Straftaten zu verhindern.

Das Unternehmen strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Abläufe und internen Verfahren an, um die Unternehmensführung effektiver und effizienter zu gestalten, indem es unter anderem den Einsatz von IT-Tools fördert, um sich wiederholende und rein ausführende Tätigkeiten zu Gunsten von Tätigkeiten mit höherem fachlichen Gehalt zu reduzieren, und indem es die rechtzeitige und pünktliche Beantwortung von Anfragen aller Kunden und Mitarbeiter unter genauer Einhaltung der Vorschriften garantiert; damit verfolgt das Unternehmen ausschließlich die Interessen des Unternehmens und seiner Aktionäre.

Der Kodex enthält eine Reihe von Grundsätzen, Rechten, Pflichten und Verantwortlichkeiten, die das

Unternehmen all seinen Mitarbeitern und ganz allgemein allen „Interessenträger“ zuschreibt, und stellt das operative Instrument dar, in dem die konkreten allgemeinen Leitlinien für die korrekte Durchführung aller Unternehmensaktivitäten festgelegt sind.

Artikel 4: FORTBILDUNGSMASSNAHMEN

Das Unternehmen nimmt in seinen jährlichen Fortbildungsplan Initiativen auf, die darauf abzielen, das Bewusstsein für die Werte der in diesem Ethikkodex genannten Verhaltensregeln zu fördern.

Im Rahmen der Einführungskurse für neue Mitarbeiter wird ein Schulungsprogramm über den Inhalt des Ethikkodex angeboten.

Die Schulung über den Ethikkodex erfolgt in der Regel in Verbindung mit einer Schulung über das vom Unternehmen angenommene Modell 231 und die Vorschriften über die verwaltungsrechtliche Haftung juristischer Personen.

ABSCHNITT III – ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Artikel 5: WERTE

Coem betrachtet den Aspekt der Werte als wesentlich für seine Geschäftstätigkeit, zu der auch die ständige Optimierung der Geschäftsprozesse gehört, um Produkte zu erhalten, die stets den Kundenbedürfnissen entsprechen, und gleichzeitig die Umwelt sowie die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu schützen.

Die Handlungen, Vorgänge, Transaktionen und generell das gesamte Verhalten der Adressaten bei der Erfüllung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten müssen von einem Höchstmaß an Integrität, Ehrlichkeit, Fairness, Loyalität, Transparenz, Gerechtigkeit, Objektivität sowie Respekt für den Einzelnen und Verantwortungsbewusstsein beim umsichtigen Umgang mit den Vermögenswerten und Ressourcen des Unternehmens, der Umwelt und der Gesellschaft geprägt sein.

Jeder muss im Rahmen der mit seiner Funktion verbundenen Verantwortlichkeiten ein Höchstmaß an Professionalität an den Tag legen, um den Bedürfnissen der Kunden und internen Nutzer gerecht zu werden.

Es ist notwendig, dass jede Person die ihr zugewiesenen Tätigkeiten mit Engagement ausführt und konkret zur Erreichung der Unternehmensziele und zur Einhaltung der festgelegten Werte beiträgt.

Die Entwicklung des Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen und die Verbesserung des Unternehmensimages sind gemeinsame Ziele, an denen sich das Verhalten jedes Einzelnen ständig orientieren muss.

Für unsere Mitarbeiter bedeutet dies, ihren Beitrag zu leisten und ihr Fachwissen ständig zu erweitern.

Artikel 6: INTEGRITÄT, EHRLICHKEIT, FAIRNESS UND LOYALITÄT

Die Achtung der Werte Integrität, Ehrlichkeit, Fairness und Loyalität impliziert unter anderem, dass sich das Unternehmen für Folgendes einsetzt:

- die Einhaltung interner Vorschriften und/oder aller Gesetze durch das Personal, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Dritte, mit denen es in rechtlicher Beziehung steht, zu fördern und zu fordern;
- die strikte Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche, wobei es sich in jedem Fall verpflichtet, jede hinsichtlich der Fairness und Transparenz verdächtige Transaktion abzulehnen;
- die Förderung von Praktiken, die darauf abzielen, lokale und transnationale Korruptionsphänomene zu verhindern, auf allen Ebenen;
- die unternehmensinterne Gewährleistung und Förderung der Einhaltung aller Vorschriften des Organisations- und Verwaltungsmodells, das zur Verhinderung der Begehung von Straftaten gemäß Legislativdekret Nr. 231/2001 erstellt wurde;
- die ausschließliche Erfassung der einzelnen Vorgänge und Transaktionen, wenn sie durch entsprechende Unterlagen belegt sind, um jederzeit Kontrollen durchführen zu können, die ihre Merkmale und Beweggründe bescheinigen und feststellen, wer den Vorgang selbst genehmigt, durchgeführt, aufgezeichnet und überprüft hat; folglich müssen die Angestellten und/oder Mitarbeiter jede buchhalterische Eintragung genau, unverzüglich und vollständig vornehmen und dabei die zivil- und steuerrechtlichen Vorschriften sowie die internen Buchführungsverfahren genauestens einhalten. Jeder Eintrag muss die in den Belegen enthaltenen Daten genau wiedergeben, die für eine eventuelle Überprüfung sorgfältig aufbewahrt werden müssen. Die Zuverlässigkeit der Managementfakten und ihre korrekte und rechtzeitige Erfassung, die eine nachträgliche Rekonstruktion der Gesamtsituation des Unternehmens ermöglicht, ist eines der Ziele, die das Unternehmen stets verfolgt;
- Vermeidung der Bildung von Gruppen von drei oder mehr Personen mit dem spezifischen Ziel, rechtswidrige Handlungen zu begehen, im Unternehmen.

Artikel 7: FAIRNESS, OBJEKTIVITÄT UND SCHUTZ DER PERSON; BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

Unsere Strategie der sozialen Verantwortung beginnt mit dem Schutz und der Entwicklung der Menschen, die wir in den Mittelpunkt unserer Entscheidungen stellen. Wir bemühen uns um ein Arbeitsumfeld, in dem die Menschen- und Arbeitsrechte geachtet und gefördert werden, indem wir Programme entwickeln, mit denen wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter ermitteln.

Für das Unternehmen ist der Schutz der persönlichen Sicherheit, der Freiheit und der individuellen Persönlichkeit ein unverzichtbarer Wert. Es lehnt daher jede Tätigkeit ab, die zu einer Verletzung der Sicherheit führen könnte, sowie jede mögliche Ausbeutung oder Unterwerfung der Person.

Darüber hinaus verurteilt die Gesellschaft jedes Verhalten, das auf die illegale Einreise eines Ausländers in das Hoheitsgebiet des italienischen Staates oder eines anderen Staates abzielt, dessen Staatsbürgerschaft er nicht besitzt oder in dem er kein Recht auf ständigen Aufenthalt hat, um daraus – auch indirekt – Gewinn zu erzielen.

Das Unternehmen distanziert sich von jeder Form der Diskriminierung oder Gewalt aus rassistischen, ethnischen, nationalen oder religiösen Gründen einschließlich Anstiftung, Propaganda und Aufwiegelung und verurteilt diese auf das Schärfste.

Die Gesellschaft misst auch dem Schutz von Minderjährigen und der Unterdrückung von ausbeuterischem Verhalten jeglicher Art ihnen gegenüber größte Bedeutung bei.

In diesem Sinne ist eine missbräuchliche Verwendung von IT-Tools und insbesondere eine Verwendung solcher Werkzeuge, die darauf abzielt, mögliche Handlungen im Zusammenhang mit dem Straftatbestand der Kinderpornographie, möglicherweise auch unter Einbeziehung virtueller Bilder, zu begehen oder auch nur zu erleichtern, verboten und dem Unternehmen völlig fremd.

Um die volle Achtung der Menschen zu gewährleisten, hat sich das Unternehmen außerdem verpflichtet, die geltenden Arbeitsschutzgesetze einzuhalten und dafür zu sorgen, dass seine Angestellten, Zulieferer, Mitarbeiter und Partner diese einhalten, wobei ein besonderes Augenmerk auf Kinderarbeit und Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnbedingungen gelegt wird.

Jeder Mitarbeiter, der bei der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit Kenntnis von Handlungen oder Verhaltensweisen erlangt, die eine Verletzung der persönlichen Sicherheit im oben genannten Sinne begünstigen oder eine Ausbeutung oder Herabsetzung der Person oder ein auf Diskriminierung abzielendes Verhalten darstellen können, muss unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen unverzüglich seine Vorgesetzten und die Aufsichtsstelle informieren.

Darüber hinaus bedeutet die Achtung der Werte Fairness und Objektivität, dass das Unternehmen sich verpflichtet:

- jede Form von Diskriminierung zu vermeiden, insbesondere aufgrund von Ethnie, Nationalität, Geschlecht, Alter, körperlicher Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder gewerkschaftlicher Meinung, philosophischer Ansichten oder religiöser Überzeugungen;
- sexuelle Belästigung und körperliche oder psychische Belästigung, in welcher Form und in welchem Zusammenhang auch immer, nicht zu tolerieren;
- ein offenes Ohr für die Anliegen von Kollegen, Kunden und Lieferanten zu haben, ohne vorgefasste Meinungen und ohne ein Verhalten, das nur darauf abzielt, die eigene Position und Arbeit zu verteidigen;
- bei der Ausübung seiner Aufgaben keine Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen, die den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufen oder mit ihnen in Konflikt stehen oder die mit der Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten nicht vereinbar sind;
- Sensibilität und Respekt gegenüber anderen zu zeigen, indem jedes Verhalten unterlassen wird, das als beleidigend angesehen werden könnte;
- jedes Verhalten zu verurteilen, das der Pornografie, einschließlich der Kinderpornografie, Vorschub leistet;
- jedes Verhalten zu verurteilen, das auf die Erleichterung der illegalen Einwanderung, des illegalen Handels mit Suchtstoffen und psychotropen Substanzen sowie des Tabaksmuggels abzielt;
- die Ausbeutung von Arbeitnehmern in jeglicher Form zu verurteilen.

Artikel 8: TRANSPARENZ UND VERTRAULICHKEIT

Die Einhaltung der Grundsätze der Transparenz und Vertraulichkeit bedeutet, dass das Unternehmen sich verpflichtet:

- Informationen zu verbreiten, die wahr, vollständig, transparent und verständlich sind, so dass die Empfänger fundierte Entscheidungen treffen können;
- die von der Gesellschaft herausgegebene „Richtlinie“ über die Verwaltung, Verarbeitung und Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte zu aktualisieren, bekannt zu machen und durchzusetzen, zu deren Einhaltung die Adressaten auffordert werden;
- die Vertraulichkeit der Daten und Informationen zu wahren, die sich im Besitz von Arbeitnehmern und/oder anderen Mitarbeitern des Unternehmens befinden, insbesondere wenn diese Daten und Informationen im Falle ihrer Veröffentlichung den Kurs von Finanzinstrumenten beeinflussen könnten. Die Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, die Angestellten und die Mitarbeiter müssen sich darüber im Klaren sein, dass es ihnen untersagt ist, unter Ausnutzung von Informationen, die ihnen aufgrund der ausgeübten Tätigkeit bekannt sind, auch über Vermittler Handels- oder andere Geschäfte zu tätigen oder die Durchführung solcher Geschäfte zu empfehlen;
- die Vertraulichkeit als Eckpfeiler der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu betrachten, der für den Ruf des Unternehmens und das Vertrauen der Kunden grundlegend ist. Die Angestellten und/oder Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, diesen Grundsatz strikt einzuhalten, auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Zusammenarbeit, wie auch immer diese erfolgt sein mag. Es ist daher ausdrücklich verboten, vertrauliche Daten, Informationen oder Nachrichten über Kunden oder Dritte im Allgemeinen, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält oder unterhalten wird, mitzuteilen, zu verbreiten oder missbräuchlich zu verwenden. Personenbezogene Daten dürfen nur an diejenigen weitergegeben werden, die sie zur Erfüllung ihrer spezifischen Aufgaben tatsächlich benötigen. Alle Personen, die mit dem Unternehmen zu tun haben, müssen die unzulässige Weitergabe oder Verbreitung solcher Daten und/oder Informationen vermeiden.

Es ist daher verboten:

- in den Abschlüssen, Berichten oder anderen gesetzlich vorgeschriebenen Unternehmensmitteilungen, die sich an die Aktionäre oder die Öffentlichkeit richten, wesentliche Tatsachen, die unwahr sind, anzugeben oder Informationen, deren Offenlegung gesetzlich vorgeschrieben ist, über die Wirtschafts-, Vermögens- oder Finanzlage auszulassen (auch wenn sich die Informationen auf Vermögenswerte beziehen, die die Gesellschaft im Auftrag Dritter besitzt oder verwaltet), sodass die Adressaten in Bezug auf die vorgenannte Situation in der Absicht, die Aktionäre oder die Öffentlichkeit zu täuschen und sich selbst oder anderen einen ungerechtfertigten Gewinn zu verschaffen, irreführt werden und den Aktionären oder Gläubigern möglicherweise finanzieller Schaden zugefügt wird;
- in Berichten oder anderen Unternehmensmitteilungen in dem Bewusstsein der Unwahrheit und in der Absicht, die Empfänger der Mitteilungen zu täuschen, falsche Angaben zu machen oder Informationen über die wirtschaftliche Lage, Vermögenslage oder finanzielle Lage des Unternehmens zu verheimlichen, um die Empfänger der Mitteilungen über die genannte Lage irrezuführen und so einen ungerechtfertigten Gewinn für sich oder andere zu erzielen;
- Dokumente zu verheimlichen oder mit anderen geeigneten Mitteln die Durchführung von Kontroll- oder Prüfungstätigkeiten, die den Aktionären und/oder anderen Gesellschaftsorganen rechtmäßig zustehen, zu verhindern oder zu behindern;
- Gewinne oder Vorschüsse auf Gewinne auszuschütten, die nicht tatsächlich erwirtschaftet wurden oder die gesetzlich den Rücklagen zugewiesen wurden, oder Rücklagen auszuschütten, auch wenn sie nicht mit Gewinnen gebildet wurden, die gesetzlich nicht ausgeschüttet werden dürfen;
- in anderen als den gesetzlich zulässigen Fällen Aktien oder Anteile der Gesellschaft zu erwerben oder zu zeichnen und dadurch eine Beeinträchtigung des Kapitalstocks oder der gesetzlich nicht ausschüttbaren Rücklagen zu bewirken;

- unter Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Gläubiger Herabsetzungen des Aktienkapitals vorzunehmen und damit den Gläubigern Schaden zuzufügen;
- das Kapital der Gesellschaft – auch teilweise – fiktiv zu bilden oder zu erhöhen;
- dadurch, dass sie das Vermögen der Gesellschaft unter den Gesellschaftern verteilen, bevor sie die Gläubiger der Gesellschaft befriedigt oder die zu ihrer Befriedigung erforderlichen Beträge bereitgestellt haben, den Gläubigern Schaden zuzufügen;
- durch vorgetäuschte oder betrügerische Handlungen die Mehrheit in der Gesellschafterversammlung zu erzielen, um sich oder anderen einen ungerechtfertigten Gewinn zu verschaffen;
- falsche Informationen zu verbreiten oder sich an simulierten Geschäften oder anderen Vorrichtungen zu beteiligen, die konkret geeignet sind, eine erhebliche Veränderung des Preises von Finanzinstrumenten zu bewirken.

Adressaten, die von Auslassungen, Fälschungen oder Nachlässigkeiten in der Buchführung oder in den Unterlagen, die der Buchführung zugrunde liegen, Kenntnis erlangen, sind verpflichtet, den Sachverhalt dem Aufsichtsrat zu melden.

Artikel 9: VERANTWORTUNG

Jeder Adressat muss seine Arbeit und seine Dienste mit Sorgfalt, Effizienz und Fairness ausführen, wobei er die ihm zur Verfügung stehenden Mittel und die ihm zur Verfügung stehende Zeit auf die angemessenste Weise nutzt und die mit der Erfüllung seiner Aufgaben verbundene Verantwortung übernimmt.

Wer die Rolle einer Führungskraft, eines Managers oder einer leitenden Angestellten innehat, muss mit gutem Beispiel vorangehen, Führung und Leitung in Übereinstimmung mit den im Kodex enthaltenen Grundsätzen des Geschäftsgebarens bieten und durch sein Verhalten den Angestellten und Mitarbeitern zeigen, dass die Einhaltung des Kodex ein grundlegender Aspekt seiner und ihrer Arbeit ist, und sicherstellen, dass sich die Angestellten und Mitarbeiter bewusst sind, dass die Geschäftsergebnisse niemals von der Einhaltung der Grundsätze des Kodex getrennt sein dürfen.

Die Achtung des Wertes der Verantwortung setzt voraus, dass die Tätigkeiten des Unternehmens wie folgt durchgeführt werden:

- in Anlehnung an die Grundsätze einer soliden und umsichtigen Unternehmensführung mit dem Ziel, ein solides, zuverlässiges und transparentes Unternehmen zu sein, das offen für Innovationen ist, die sich ständig ändernden Bedürfnisse der Kunden erkennt, die Bedürfnisse der Aktionäre beachtet und an der bestmöglichen Entwicklung und Nutzung der Humanressourcen sowie an einer möglichst effizienten Unternehmensorganisation interessiert ist;
- unter Verfolgung der Unternehmensinteressen unter Einhaltung der Gesetze und Vorschriften sowie durch korrektes und faires Verhalten, wobei der Wettbewerb als positiver Anreiz zur ständigen Verbesserung der Qualität der den Kunden angebotenen Produkte und Dienstleistungen anerkannt wird und das Geschäftsgebaren auf den Grundsätzen der Loyalität und Fairness beruht;
- unter Schutz des Rufs und der Vermögenswerte des Unternehmens;
- im Bestreben nach der Vereinbarkeit von wirtschaftlicher Initiative und Umwelterfordernissen, nicht nur in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften, sondern auch unter Berücksichtigung der besten Erfahrungen in diesem Bereich;
- unter Förderung des sozialen und wirtschaftlichen Wachstums in den Gebieten, in denen das Unternehmen ansässig ist, auch durch kulturelle und sportliche Initiativen und die Unterstützung benachteiligter Menschen.

Artikel 10: REGELUNG DER BEZIEHUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT STRAFBAREN HANDLUNGEN IM BEREICH DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein Grundprinzip, das den Werten von Coem zugrunde liegt. Wir wollen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer in unseren Betrieben und Büros vor Risiken für ihre Sicherheit, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz geschützt sind.

Das Unternehmen muss die grundlegenden Grundsätze und Kriterien, auf deren Grundlage Entscheidungen jeglicher Art und auf allen Ebenen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen werden, klar darlegen und in einem offiziellen Dokument bekannt machen.

Diese Grundsätze und Kriterien können wie folgt festgelegt werden:

- Vermeidung von Risiken;
- Beurteilung von Risiken, die nicht vermieden werden können;
- Bekämpfung der Risiken an der Quelle;
- Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Wahl der Arbeitsmittel sowie der Arbeits- und Produktionsmethoden, um insbesondere monotone und sich wiederholende Arbeiten abzumildern und die Auswirkungen solcher Arbeiten auf die Gesundheit zu verringern;
- Berücksichtigung des Grads der technischen Entwicklung;
- Ersetzen von Gefährlichem durch Ungefährliches oder weniger Gefährliches;
- Planung der Prävention, die auf ein kohärentes Ganzes unter Einbeziehung der Technik, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen, der sozialen Beziehungen und des Einflusses der Faktoren des Arbeitsumfelds abzielt;
- Vorrang für kollektive Schutzmaßnahmen vor individuellen Schutzmaßnahmen;
- entsprechende Unterweisung der Arbeitnehmer.

Anhand dieser Grundsätze ergreift das Unternehmen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, einschließlich der Verhütung berufsbedingter Risiken, der Information und Schulung sowie der Bereitstellung der erforderlichen Organisation und Mittel.

Das Unternehmen muss sich sowohl auf leitender als auch auf operativer Ebene an diese Grundsätze halten, insbesondere wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen und diese dann auch umzusetzen.

Seit 2015 implementiert, pflegt und zertifiziert Coem ein Managementsystem, das mit der weltweit wichtigsten Referenz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konform ist. Dieses System wurde zunächst nach der britischen Norm BSOHSAS 18001 und ab Oktober 2020 nach der höchsten verfügbaren und im Land umgesetzten internationalen Regelungsreferenz, nämlich UNI ISO 45001:2023 (der ersten internationalen Norm, die Mindeststandards für gute Praktiken zum Schutz der Arbeitnehmer weltweit definiert) zertifiziert. Das nach der ISO-Norm definierte Unternehmensorganisationsmodell zeichnet sich gerade wegen seines nicht-obligatorischen Charakters durch die Bereitschaft aus, die Verpflichtung zu übernehmen, immer strengere Anforderungen hinsichtlich der gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Das Managementsystem umfasst insbesondere nicht nur die Organisationsstruktur, die Planungs-, Steuerungs- und Kontrolltätigkeiten nach dem PDCA*-Schema, die Zuständigkeiten, die Praktiken, die Verfahren, die Prozesse und die Ressourcen, sondern auch die Ermittlung der Risiken und vor allem der sich daraus ergebenden Chancen auf einer höheren Ebene.

Artikel 11: MANAGEMENT DER UNTERNEHMENSAKTIVITÄT IN BEZUG AUF UMWELTVERSTÖSSE

Der Schutz der Menschen und des Naturerbes in unserer Umgebung ist eine Verpflichtung, der Coem schon seit einiger Zeit nachkommt und in die das Unternehmen immer mehr Mittel investieren will. In Innovation zu investieren bedeutet, in den Umweltschutz zu investieren. Hierzu wird kontinuierlich Forschung mit dem Ziel betrieben, das gesamte keramische Produktionssystem zu verbessern und Abfall, Verschwendung und Zeit zu vermeiden und dabei Materialien und Ressourcen zu optimieren, um schöne und nachhaltige Oberflächen zu gewährleisten. Die Anforderungen an die ökologische Nachhaltigkeit tragen zur Verbesserung der Qualität und der Sicherheit der Umgebung in den Gebäuden bei und beeinträchtigen die

ästhetische Qualität des Feinsteinzeugs nicht, das in puncto Design und technologischer Innovation stets bahnbrechend ist.

Das Unternehmen setzt sich für den Umweltschutz ein und strebt eine kontinuierliche Verbesserung seiner Umweltleistung an.

Zu diesem Zweck werden unter anderem folgende Verpflichtungen eingegangen:

- Einhaltung der nationalen und EU-Umweltgesetze und -vorschriften;
- Vermeidung von Umweltverschmutzung;
- Sensibilisierung der Aktionäre, Angestellten und Mitarbeiter für Umweltfragen;
- Anwendung eines Ansatzes an die Planungstätigkeit, der darauf abzielt, die Umweltauswirkungen, die sich aus den getroffenen Planungsentscheidungen ergeben könnten, zu minimieren.

Dementsprechend sind die Adressaten dieses Ethikkodexes zu folgenden Verhaltensweisen verpflichtet:

- Ausrichtung der Aktivitäten des Unternehmens mit einem Höchstmaß an Achtung des Schutzes von:
 - o Wasser, Luft, Boden und Unterboden;
 - o Ökosystemen, biologischer Vielfalt einschließlich landwirtschaftlicher Artenvielfalt, Flora und Fauna;
- Unterlassung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Umweltschutz, die gegen die vorgeschriebene Genehmigung verstoßen oder für die keine Genehmigung vorliegt;
- Unterlassung des Abtretens, der Übernahme, Einfuhr, Ausfuhr oder Beschaffung für Dritte, des Besitzes, der Weitergabe, Aufgabe oder unrechtmäßigen Entsorgung von hochradioaktivem Material;
- unverzügliches Ergreifen von Maßnahmen zur Wiederherstellung des Zustands der Orte ohne Verzögerung, wenn umweltschädliche Situationen im Allgemeinen vorliegen;
- Unterlassung des Tötens, Fangens oder Besitzes von Exemplaren einer geschützten Wildtierart außer in genehmigten Fällen;
- Unterlassung der Zerstörung, Entnahme oder des Besitzes von Exemplaren einer geschützten wild wachsenden Pflanzenart außer in genehmigten Fällen;
- Vermeidung der Zerstörung oder sonstigen Verschlechterung eines Lebensraums in einem geschützten Gebiet, durch die sein Erhaltungszustand gefährdet wird, außer in genehmigten Fällen;
- Vermeidung der Einleitung von Industrieabwässern ohne Genehmigung oder nach Aussetzung oder Entzug der Genehmigung;
- Vermeidung von Tätigkeiten der Sammlung, Beförderung, Verwertung, Beseitigung, des Handels und der Vermittlung von Abfällen ohne die erforderliche Genehmigung;
- Vermeidung der Verschmutzung des Bodens, des Unterbodens, des Oberflächen- oder des Grundwassers mit Überschreitung der Risikoschwellenkonzentrationen; gegebenenfalls Durchführung von Sanierungsmaßnahmen;
- Lieferung korrekter Angaben zu Art, Zusammensetzung sowie chemischen und physikalischen Eigenschaften des Abfalls bei der Erstellung eines Abfallanalysezertifikats;
- Unterlassung illegalen Handels mit Abfällen;
- Vermeidung der Überschreitung der in den geltenden Genehmigungen, Verordnungen und Rechtsvorschriften festgelegten Emissionsgrenzwerte für die Luftqualität;
- Unterlassung der Einfuhr, Ausfuhr, Beförderung, des Besitzes, der Verwendung zu Gewinnzwecken, des Erwerbs, Verkaufs, der Ausstellung oder des Besitzes zu Verkaufs- oder zu gewerblichen Zwecken der in der Verordnung (EG) Nr. 338/97 genannten Exemplare ohne die vorgeschriebenen Bescheinigungen oder Genehmigungen, wobei solche Exemplare nicht ohne die vorgeschriebenen Unterlagen zum Verkauf angeboten oder anderweitig veräußert werden dürfen;
- Unterlassung der Haltung lebender Säugetier- und Reptilienexemplare wildlebender Arten und lebender Säugetier- und Reptilienexemplare aus Gefangenschaftszucht, die eine Gefahr für die öffentliche Gesundheit und Sicherheit darstellen.

Seit mehreren Jahren setzt sich Coem für ökologische Nachhaltigkeit ein. Im Rahmen dieses Prozesses hat sich das Unternehmen seit 2010 freiwillig dafür entschieden, seine Prozesse und Produkte zu zertifizieren, indem es für alle seine Standorte die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems UNI ISO 14001:2015 gemäß der EU-Verordnung EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) erhalten hat. EMAS und UNI ISO 14001:2015 sind zwei freiwillige Instrumente, die zur Verwirklichung einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung beitragen sollen, indem sie die Rolle und die Verantwortung der Unternehmen hervorheben, die diese nicht nur bei der Überwachung der Auswirkungen ihrer Tätigkeiten tragen, sondern auch bei der Festlegung konkreter Verbesserungsziele, die in der jährlich aktualisierten Umwelterklärung veröffentlicht werden und für alle Interessengruppen auf transparente Weise auf der Website des Unternehmens sichtbar sind.

ABSCHNITT IV – VERHALTENSREGELN

Artikel 12: BEZIEHUNGEN ZUM PERSONAL – BEKÄMPFUNG DER AUSBEUTUNG

Das Unternehmen, das seine Mitarbeiter als grundlegenden und unverzichtbaren Faktor für die Unternehmensentwicklung anerkennt, hält es für wichtig, vertrauensvolle Beziehungen zu seinen Angestellten und Mitarbeitern aufzubauen und zu pflegen.

Daher ist das Unternehmen bestrebt, die Fähigkeiten und das Potenzial seiner Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu fördern, damit die Fähigkeiten und legitimen Bestrebungen des Einzelnen bei der Erreichung der Unternehmensziele voll zum Tragen kommen.

Die Tätigkeit aller Strukturen des Unternehmens und insbesondere der für die Personalverwaltung zuständigen Stelle muss sich an diesen Zielen orientieren.

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Mitarbeitern auf der Grundlage ihrer beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen gleiche Beschäftigungs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, ohne Diskriminierung, Vetternwirtschaft oder Günstlingswirtschaft zuzulassen.

Insbesondere werden die Bewerber bei der Einstellung danach beurteilt, ob sie den vom Unternehmen geforderten Profilen entsprechen. Das Personal wird nur mit regulären Arbeitsverträgen eingestellt, da keine Form der irregulären Beschäftigung toleriert wird. Der Bewerber muss über alle für das Arbeitsverhältnis relevanten Merkmale aufgeklärt werden.

Bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Mitarbeiter klare und spezifische Informationen über die rechtlichen und gehaltsbezogenen Aspekte. Darüber hinaus erhält der Angestellte oder Mitarbeiter während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses Anweisungen, die ihn in die Lage versetzen, die Art seiner Aufgabe zu verstehen und sie entsprechend seiner Qualifikation angemessen zu erfüllen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, für die Weiterbildung aller Mitarbeiter zu sorgen und ihre Teilnahme an Fortbildungskursen und Schulungsprogrammen zu fördern, damit die Fähigkeiten und berechtigten Wünsche des Einzelnen bei gleichzeitigem Erreichen der Unternehmensziele verwirklicht werden.

Daraus folgt, dass:

- das Unternehmen das Personal auf der Grundlage von Verdienst- und Kompetenzkriterien über die zuständigen Abteilungen auswählt, einstellt, entlohnt und führt;
- das Bewertungssystem des Unternehmens auf transparente und objektive Weise verwaltet wird.

Das Unternehmen verlangt auch von seinen Zulieferern und Partnern die pünktliche Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze, insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit, Frauenarbeit, Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie soziale Sicherheit, Sozialversicherung und Lohnbehandlung.

Das Unternehmen wendet sich entschieden gegen das als „Caporalato“ bezeichnete Phänomen der illegalen Anwerbung billiger Arbeitskräfte.

Das Unternehmen wendet das Arbeitsrecht und die Bestimmungen der nationalen Tarifverträge an.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die folgenden Anforderungen zu erfüllen:

- keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit einzusetzen;
- die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen zu achten;
- Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die die Arbeitnehmer vor möglichen Verletzungen und Krankheiten schützen, mit dem Ziel, die volle Zufriedenheit des Personals, ob Gesellschafter oder Angestellte, zu erreichen;
- jegliche Form von Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit und faire Behandlung aller Mitarbeiter unabhängig von Ethnie, Klasse, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Zugehörigkeit und Alter zu gewährleisten;
- die Auswahl des Personals unter ausschließlicher Berücksichtigung objektiver Kriterien wie Befähigung, Erfahrung und Ausbildung in Bezug auf die zu besetzenden Funktionen zu treffen;
- den nationalen Tarifvertrag vollständig und unvoreingenommen auf alle Arbeitnehmer anzuwenden

- und das vereinbarte Entgelt pünktlich zu zahlen;
- zum Wachstum der Menschen beizutragen und eine stabile Beschäftigung sowie Bildung und Einschulung entsprechend den persönlichen Bedürfnissen und den organisatorischen und verwaltungstechnischen Anforderungen zu gewährleisten;
- Beförderungen entsprechend den Fähigkeiten des Einzelnen und den organisatorischen und verwaltungstechnischen Anforderungen vorzunehmen;
- den Schutz von Mutterschaft und Vaterschaft sowie von benachteiligten Personen zu gewährleisten;
- die Versetzungen in den Ruhestand nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften vorzunehmen;
- Entlassungen nur in den gesetzlich und vom nationalen Tarifvertrag zugelassenen Fällen vorzunehmen, auf keinen Fall aber aus diskriminierenden Gründen.

Das Unternehmen garantiert allen Mitarbeitern faire und angemessene Löhne gemäß den Bestimmungen des nationalen Tarifvertrags und der Zusatzverträge.

Auf den Gehaltsabrechnungen sind alle Angaben zu den Ansprüchen und den vorgenommenen Abzügen klar ersichtlich.

Das Unternehmen verlangt auch von seinen Zulieferern und Partnern die pünktliche Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze, insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit, Frauenarbeit, Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie soziale Sicherheit, Sozialversicherung und Lohnbehandlung.

Das Unternehmen verbietet den Gebrauch, den Verkauf, den Kauf, die Weitergabe, den Besitz oder das Vorhandensein am Arbeitsplatz in jeglicher Form von Drogen mit Ausnahme von verschriebenen Medikamenten sowie von alkoholischen Getränken.

Darüber hinaus wird das Unternehmen dem allgemeinen Rauchverbot am Arbeitsplatz besondere Aufmerksamkeit widmen.

Artikel 13: VERPFLICHTUNGEN DES PERSONALS

Die Professionalität und das Engagement des Personals sind eine besondere Verpflichtung, da sie eine unabdingbare Voraussetzung für die Erreichung der Unternehmensziele sind. Angestellte und Mitarbeiter können nicht von der Einhaltung der Bestimmungen dieses Ethikkodexes befreit werden.

Sie verpflichten sich insbesondere zu sorgfältigem und loyalen Handeln gemäß den folgenden Verhaltensregeln:

- jede Situation oder persönliche Tätigkeit, die zu – auch potenziellen – Interessenkonflikten mit dem Unternehmen führen oder die Fähigkeit beeinträchtigen könnte, unparteiische Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens zu treffen, muss vermieden werden;
- es ist den Mitarbeitern untersagt, auch indirekt Geld, Geschenke, Waren, Dienstleistungen oder Gefälligkeiten in Bezug auf Dritte, zu denen das Unternehmen Beziehungen unterhält, anzunehmen, um deren Entscheidungen zu beeinflussen und so eine günstigere Behandlung oder unzulässige Vorteile zu erlangen oder zu einem anderen Zweck;
- alle Forderungen oder Angebote von Geld, Geschenken oder Gefälligkeiten jeglicher Art, die das Personal im Sinne des vorstehenden Punktes erhält, müssen dem Vorgesetzten und dem Aufsichtsrat unverzüglich zur Kenntnis gebracht werden;
- die bei der Ausübung der übertragenen Tätigkeiten gewonnenen Informationen müssen streng vertraulich behandelt und gemäß den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) angemessen geschützt werden und dürfen nicht verwendet, weitergegeben oder Dritten offengelegt werden;
- die eigenen Fähigkeiten und die Professionalität muss gefördert werden und durch die Erfahrung und die Zusammenarbeit mit den Kollegen bereichert werden, so dass ein Klima geschaffen wird, in dem sich alle Kollegen willkommen und ermutigt fühlen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen;
- die Tätigkeit jedes Angestellten und Mitarbeiters der Betriebs-, Verwaltungs- oder Vertriebsnetzstrukturen muss sich durch ein Höchstmaß an Zusammenarbeit auszeichnen, um die

- Kundenzufriedenheit zu erreichen;
- die getroffenen Entscheidungen müssen auf den Grundsätzen eines soliden und umsichtigen Managements beruhen, das durch eine vorsichtige Bewertung potenzieller Risiken in dem Bewusstsein, dass die eigenen Entscheidungen zur Erzielung positiver Geschäftsergebnisse beitragen, gewährleistet wird;
- jede Person ist verpflichtet, sich für den Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens einzusetzen, indem sie die ihr anvertrauten Mittel gewissenhaft und verantwortungsbewusst einsetzt und missbräuchliche Verwendungen vermeidet, die zu Schäden oder Leistungseinbußen führen können oder in jedem Fall den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen;
- die Zusammenarbeit mit den Justizbehörden im Rahmen ihrer Ermittlungen und Verfahren ist stets vorgeschrieben. Insbesondere sind folgende Maßnahmen verboten:
 - o Ausübung von Druck jeglicher Art auf die Person, die aufgefordert wird, vor der Justizbehörde auszusagen, um sie zu veranlassen, keine oder falsche Aussagen zu machen;
 - o Unterstützung derjenigen, die eine Straftat begangen haben, damit sich diese den Ermittlungen oder Nachforschungen der Behörden entziehen können.

Schließlich ist es verboten, den Firmennamen im Zusammenhang mit Sportwetten zu verwenden, auch wenn diese über offizielle Anbieter vermittelt werden.

Artikel 14: BEZIEHUNGEN ZU POLITISCHEN UND GEWERKSCHAFTLICHEN ORGANISATIONEN

Die Grundsätze der Transparenz, der Unabhängigkeit und der Integrität müssen auch für die Beziehungen zwischen den zuständigen Abteilungen und den politischen und gewerkschaftlichen Organisationen gelten. Die Beziehungen zu letzteren zeichnen sich durch die Begünstigung einer korrekten Dialektik ohne jegliche Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aus, um ein Klima des gegenseitigen Vertrauens und einen soliden Dialog bei der Suche nach sehr flexiblen Lösungen zu fördern.

Die Beziehungen zu Vertretern politischer und gewerkschaftlicher Organisationen sind den zuständigen und dazu befugten Mitarbeitern vorbehalten.

Die persönliche Beteiligung der Adressaten des Ethikkodex an politischen Organisationen erfolgt außerhalb der Arbeitszeit und ohne jeglichen Zusammenhang mit der im Unternehmen ausgeübten Funktion.

Das Unternehmen unterstützt keine Veranstaltungen oder Initiativen mit ausschließlich politischer Zielsetzung. Es übt auch keinen direkten oder indirekten Druck auf politische Persönlichkeiten aus und gewährt weder direkte noch indirekte Beiträge in Form von Geld- oder Sachleistungen an politische Parteien, Bewegungen, Komitees und politische und gewerkschaftliche Organisationen sowie an deren Vertreter oder an Vereinigungen, mit denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte.

Artikel 15: VERHALTEN DER ORGANE DER GESELLSCHAFT

Die Organe der Gesellschaft sind im Bewusstsein ihrer Verantwortung verpflichtet, neben der Einhaltung der Gesetze, der geltenden Vorschriften und der Satzung die Bestimmungen und Grundsätze des vorliegenden Ethikkodex zu beachten. Insbesondere sind ihre Mitglieder gefordert:

- sich autonom, unabhängig und fair gegenüber öffentlichen Institutionen, privaten Einrichtungen, Wirtschaftsverbänden, politischen Kräften sowie allen anderen nationalen und internationalen Einrichtungen zu verhalten;
- im Sinne von Integrität, Loyalität und Verantwortungsbewusstsein zu handeln;
- eine gewissenhafte und informierte Teilnahme an den Sitzungen und Aktivitäten der Gesellschaftsorgane sicherzustellen;
- Situationen von Interessenkonflikten oder Unvereinbarkeiten von Rollen, Aufträgen oder Positionen außerhalb und innerhalb des Unternehmens zu evaluieren und im Rahmen ihrer Tätigkeit keine Handlungen in Interessenkonflikten vorzunehmen;
- die Informationen, von denen sie aufgrund ihres Amtes Kenntnis haben, vertraulich zu behandeln und ihre Stellung nicht zur Erlangung direkter oder indirekter persönlicher Vorteile zu nutzen;
- Ersuchen um Informationen über die Anwendung bestimmter Vorschriften auf das Unternehmen

- nachzukommen;
- sicherzustellen, dass der Versammlung nur wahrheitsgemäße, vollständige und unveränderte Dokumente und Unterlagen im Zusammenhang mit einer bestimmten Tagesordnung vorgelegt werden;
- keine Unternehmensanteile oder Rücklagen zu erwerben oder zu zeichnen, die von Gesetzes wegen nicht verteilt/ausgeschüttet werden können;
- keine Kapitalherabsetzungen, Fusionen mit anderen Unternehmen oder Spaltungen vorzunehmen, die den Gläubigern Schaden zufügen könnten.

Artikel 16: BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Das Unternehmen zeigt eine ständige Sensibilität und Aufmerksamkeit für die Qualität der Kundenbeziehungen und deren kontinuierliche Verbesserung, da dies eine notwendige Voraussetzung für den Prozess der Wertschöpfung und -verteilung im Unternehmen ist. So sind die Kunden ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmensvermögens.

In den Beziehungen zu den Kunden vertritt jeder Adressat dieses Kodex das Unternehmen, von dem er ein integraler Bestandteil ist. Zu diesem Zweck sind die Adressaten gehalten, ihre Tätigkeit gegenüber den Kunden mit Professionalität, Kompetenz, Hilfsbereitschaft, Fairness, Höflichkeit und Transparenz auszuüben. Die Exzellenz der angebotenen Produkte und Dienstleistungen und die Garantie einer sofortigen und qualifizierten Antwort auf Anfragen sind die charakteristischen Elemente der Beziehung des Unternehmens zu seinen Kunden.

Das Verhalten muss stets durch die professionelle Wahrung der Vertraulichkeit der im Rahmen der Tätigkeit gewonnenen Informationen sowie der geltenden Datenschutzvorschriften gekennzeichnet sein.

Die Geschäftsbeziehungen müssen stets auf die Einhaltung aller Vorschriften über die ordnungsgemäße Geschäftsführung in Industrie und Handel ausgerichtet sein, wobei insbesondere betrügerische oder rechtswidrige Verhaltensweisen sowie Verhaltensweisen, die auf eine Verletzung der Urheberrechtsvorschriften abzielen, zu vermeiden sind.

Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen sind alle Personen, die mit und für COEM S.p.A. arbeiten, verpflichtet:

- in jedem Tätigkeitsbereich einschließlich der Geschäftsbeziehungen ein loyales und korrektes Verhalten zu fördern, alle möglichen Formen der Störung der Industrie- oder Handelsfreiheit sowie alle möglichen Formen des unlauteren Wettbewerbs, des Betrugs, der Fälschung oder der widerrechtlichen Aneignung von gewerblichen Schutzrechten zu verurteilen und alle Personen, die im Interesse der Gesellschaft tätig sind, aufzufordern, die bestehenden Vorschriften über den Schutz von Instrumenten oder Zeichen zur Authentifizierung, Zertifizierung oder Erkennung zum Schutz von Industrie und Handel und bezüglich des Urheberrechts einzuhalten;
- unter Einhaltung der geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze jedes Verhalten zu bekämpfen und abzulehnen, das darauf abzielt, vertrauliche Informationen über seine Konkurrenten auf dem Markt zu erlangen, und sich zu verpflichten, keine Maßnahmen zu ergreifen, die einen Verstoß gegen diese Gesetze darstellen könnten;
- die eigenen Rechte am geistigen Eigentum und die Rechte anderer einschließlich Urheberrechte, Patente, Marken und Erkennungszeichen zu schützen, indem sie sich an die für ihren Schutz vorgesehenen Maßnahmen und Verfahren halten;
- sich jeglichem Verhalten zu widersetzen, das darauf abzielt, Geschäftsmöglichkeiten mit unrechtmäßigen Mitteln zu erlangen, indem Geld oder andere unzulässige Vorteile angeboten oder versprochen werden.

Um das Image und den Ruf des Unternehmens zu schützen, die durch das Engagement, die Hingabe und die Professionalität seiner Strukturen aufgebaut wurden, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die

Beziehungen zu den Kunden von folgenden Aspekten geprägt sind:

- volle Transparenz und Fairness, auch im Hinblick auf die Schaffung einer soliden Beziehung, die es dem Kunden ermöglicht, jederzeit die Eigenschaften und den Wert aller verfügbaren Produkte und Dienstleistungen, die er kauft oder angeboten bekommt, zu verstehen.
- Aufrechterhaltung hoher Qualitätsstandards bei den Dienstleistungen und Maximierung der Kundenzufriedenheit. Die internen Verfahren und die eingesetzte Informationstechnologie müssen diese Ziele unter anderem durch ein kontinuierliches Monitoring der Kunden selbst unterstützen.
- genaue Identifizierung des Risikoprofils der Kunden, ein grundlegender Ausgangspunkt für das Angebot von Produkten, die den Bedürfnissen der Kunden entsprechen.
- rechtzeitige Beantwortung von Beschwerden mit dem Ziel einer substantiellen Beilegung von Streitigkeiten. Beschwerden sind eine Gelegenheit zur Verbesserung, zur Überwindung von Mängeln und zur Wiederherstellung von Kundenvertrauen und -zufriedenheit.
- Gewährleistung von Pflege und Betreuung für jeden Kunden oder jede Kategorie von Kunden ohne jegliche Diskriminierung aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Religion oder ihres Geschlechts.
- Entwicklung einer Preispolitik, die der Qualität der angebotenen Dienstleistung entspricht.
- Verpflichtung, ihre Räumlichkeiten und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen und architektonische Barrieren zu beseitigen.
- Einhaltung der Gesetze, insbesondere der Bestimmungen zur Bekämpfung der Geldwäsche, sowie die Bekämpfung der Entgegennahme und Verwendung von Geld, Gütern oder Leistungen unrechtmäßigen Ursprungs.
- Unabhängigkeit von jeglicher unangemessenen Beeinflussung sowohl intern als auch extern.
- regelmäßige Überwachung der Erreichung der Ziele in Bezug auf Kundenzufriedenheit und -loyalität.

Darüber hinaus ist es bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit neuen Kunden und im Umgang mit bestehender Kunden erforderlich, unter Berücksichtigung der verfügbaren Informationen Folgendes zu vermeiden:

- direkte oder indirekte Beziehungen zu Personen, deren Beteiligung an rechtswidrigen Handlungen bekannt ist oder auch nur vermutet wird, insbesondere im Zusammenhang mit Waffen- und Drogenhandel, Geldwäsche und Terrorismus, und auf jeden Fall zu Personen, die nicht die erforderlichen Anforderungen an Seriosität und geschäftliche Zuverlässigkeit erfüllen, zu unterhalten;
- Tätigkeiten zu finanzieren, die auf die Herstellung oder Vermarktung von Produkten abzielen, die in hohem Maße umwelt- oder gesundheitsschädlich sind;
- finanzielle Beziehungen zu solchen Wirtschaftstätigkeiten zu unterhalten, die – auch indirekt – die menschliche Entwicklung behindern und zur Verletzung grundlegender Menschenrechte beitragen (z. B. durch Ausbeutung von Kinderarbeit oder Arbeitnehmern).

In Bezug auf die Beziehungen zu den Kunden ist es den Adressaten untersagt, den Kunden Vorteile oder andere Vergünstigungen zu versprechen oder anzubieten, um die Interessen des Unternehmens zu fördern oder zu begünstigen, wenn sie Verpflichtungen eingehen und/oder Beziehungen jeglicher Art pflegen.

Insbesondere ist es verboten:

- den oben genannten Personen, auch zu festlichen Anlässen, Geschenke anzubieten, mit Ausnahme von Geschenken mit symbolischem Wert, die – unter Einhaltung der geltenden Vorschriften – unmittelbar auf normale geschäftliche Höflichkeitsbeziehungen zurückzuführen sind und die auf keinen Fall bei der anderen Partei oder einem außenstehenden und unparteiischen Dritten den Eindruck erwecken können, dass sie darauf abzielen, von der Gesellschaft unrechtmäßige Vorteile zu erwerben oder der Gesellschaft unrechtmäßige Vorteile zu gewähren, das heißt, dass sie den Eindruck der Rechtswidrigkeit oder der Unmoral erwecken können. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen strenge Protokolle eingeführt, die insbesondere den öffentlichen und privaten Sektor betreffen, um die Begehung von Korruptionsdelikten im öffentlichen und privaten Sektor zu verhindern;

- Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeiter und/oder von Geschäftsmöglichkeiten jeglicher Art, die ihnen unangemessenen Nutzen bringen könnten, außerhalb der üblichen Behandlung von Kunden in Erwägung zu ziehen oder vorzuschlagen;
- ungerechtfertigte oder vertraglich nicht vorgesehene Bewirtungskosten für andere Zwecke als die bloße Förderung des Unternehmensimages zu bestreiten.

Die für die Kundenbeziehungen geltenden Grundsätze müssen auch für die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens zu seinen Lieferanten gelten, mit denen es sich verpflichtet, faire und transparente Beziehungen zu entwickeln. Insbesondere ist Folgendes zu gewährleisten:

- Standardverfahren für die Auswahl und das Management von Zulieferern, denen gleiche Würde und Chancen zu bieten sind. Bei der Auswahl der Zulieferer sind objektive und transparente Bewertungen ihrer Professionalität und Geschäftsstruktur, Qualität, Preise, Dienstleistungen und Liefermethoden zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden ihre Wertschätzung auf dem Markt, ihre Fähigkeit zur Einhaltung der Vertraulichkeitsverpflichtungen, die sich aus der Art der angebotenen Dienstleistung ergeben, sowie ihre Vereinbarkeit und Eignung für die Größe und die Bedürfnisse des Unternehmens bewertet;
- Kriterien und Systeme zur ständigen Überwachung der Qualität der erbrachten Leistungen und Waren/Dienstleistungen;
- faire Lieferverträge, insbesondere hinsichtlich der Zahlungsbedingungen und des Verwaltungsaufwands.

Das Unternehmen und sein Personal verpflichten sich zu folgendem Verhalten:

- Anwendung eines Verfahrens zur Auswahl, Bewertung und Verwaltung von Zulieferern, um das Wohl des Unternehmens zu erreichen;
- Bewertung und Auswahl von Zulieferern auf der Grundlage der angebotenen Dienstleistung, d. h. Kompetenz, Qualität, Servicegenauigkeit und Kostenwirksamkeit;
- Bewertung und Auswahl auf der Grundlage der Fähigkeit zur Einhaltung vertraglicher Vereinbarungen, der Abwesenheit von Interessenkonflikten, der Anwendung von Gesetzen und eines an der sozialen Verantwortung des Unternehmens orientierten Verhaltens;
- Bewertung und Auswahl auf der Grundlage der Innovationskapazität und der Fähigkeit, ein Partner für die Unternehmensentwicklung zu sein;
- Verweigerung der Annahme von Geld- oder Sachgeschenken, die von externen Parteien oder von Personen angeboten werden, die Zulieferer der COEM S.p.A. sind oder zu werden beabsichtigen, es sei denn, sie haben einen symbolischen Wert;
- beabsichtigt ein Lieferant dennoch, ein Geschenk zu machen, sollte dies unverzüglich dem Abteilungsleiter mitgeteilt werden, damit dieser die geeignetste Bestimmung im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien festlegen kann.

Die Einhaltung der oben genannten Grundsätze wird durch die Einführung und Einhaltung interner Verfahren für den Einkauf und die Lieferantenauswahl gewährleistet.

Coem verschafft sich einen Überblick über die Auswirkungen seiner Aktivitäten in der gesamten Wertschöpfungskette. Der Beschaffungsprozess und die Lieferantenauswahl werden durch das Verfahren nach UNI EN ISO 9001 definiert. Der Zulieferer ist für uns ein Geschäftspartner, deshalb verlangen wir, dass er zuverlässig und kontinuierlich ist. Um die lokale Wirtschaft zu unterstützen und zu fördern, bevorzugen wir lokale Zulieferer.

Die Zulieferer werden dafür sensibilisiert, sich bei ihren Geschäften an Verhaltensstandards zu halten, die mit den im Kodex festgelegten übereinstimmen. Insbesondere müssen sie sicherstellen, dass sie ihr Geschäft ernst nehmen, die Rechte ihrer Arbeitnehmer respektieren, in Qualität investieren und verantwortungsvoll mit ökologischen und sozialen Auswirkungen umgehen.

Es ist allen, die mit den Zulieferern in Beziehung stehen, verboten, Geschenke (nicht nur in Form von Geldbeträgen, sondern auch von Waren), Vergünstigungen oder andere Vorteile zu verlangen, um ihre Stellung im Unternehmen zum Nachteil anderer und zum Nachteil des Unternehmens selbst zu begünstigen.

Artikel 17: BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Das Unternehmen identifiziert und definiert Kommunikationskanäle mit allen Ansprechpartnern der öffentlichen Verwaltung (z. B. Ministerien, Kartellbehörde, Behörde für die Gewährleistung der Kommunikation, Datenschutzbehörde, Finanzamt usw.) auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Insbesondere die Übernahme von Verpflichtungen gegenüber der öffentlichen Verwaltung (im Folgenden auch ÖV) ist den zu diesem Zweck ernannten und befugten Unternehmensmitarbeitern vorbehalten, die ihre Aufgaben mit Integrität, Unabhängigkeit und Fairness erfüllen müssen. Die Beziehungen sind auch durch ein Höchstmaß an Zusammenarbeit gekennzeichnet, wobei in jedem Fall vermieden werden muss, ihre institutionelle Tätigkeit zu behindern, und sie werden unter Wahrung der korrekten Bereiche gegenseitiger Unabhängigkeit geführt, wobei jede Handlung oder Haltung zu vermeiden ist, die als Versuch einer unzulässigen Beeinflussung ihrer Entscheidungen ausgelegt werden könnte.

In Bezug auf die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung ist es den Adressaten untersagt, Beamten oder Verantwortlichen eines öffentlichen Dienstes oder allgemein Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung Geschenke (nicht nur in Form von Geldbeträgen, sondern auch von Waren), Vergünstigungen oder andere Vorteile zu versprechen oder anzubieten, um die Interessen des Unternehmens zu fördern oder zu begünstigen, wenn sie Verpflichtungen gegenüber der öffentlichen Verwaltung eingehen und/oder Beziehungen jeglicher Art zu ihr unterhalten.

Insbesondere ist es verboten:

- den oben genannten Personen, auch zu festlichen Anlässen, Geschenke anzubieten, mit Ausnahme von Geschenken mit symbolischem Wert, die unmittelbar auf normale geschäftliche Höflichkeitsbeziehungen zurückzuführen sind und die auf keinen Fall bei der anderen Partei oder einem außenstehenden und unparteiischen Dritten den Eindruck erwecken können, dass sie darauf abzielen, von der Gesellschaft unrechtmäßige Vorteile zu erwerben oder der Gesellschaft unrechtmäßige Vorteile zu gewähren, das heißt, dass sie den Eindruck der Rechtswidrigkeit oder der Unmoral erwecken können;
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung (oder ihre Verwandte oder Angehörigen) und/oder Geschäftsmöglichkeiten jeglicher Art, die ihnen unangemessenen Nutzen bringen könnten, außerhalb der üblichen Behandlung von Kunden in Erwägung zu ziehen oder vorzuschlagen;
- ungerechtfertigte oder vertraglich nicht vorgesehene Bewirtungskosten für andere Zwecke als die bloße Förderung des Unternehmensimages zu bestreiten;
- Informationen und/oder Dokumente, die vertraulich sind oder auf andere Weise die Integrität oder den Ruf einer oder beider Parteien gefährden könnten, bereitzustellen oder zu versprechen, sie zu erbitten oder zu erhalten;
- Lieferanten und Unterlieferanten bei Beschaffungsvorgängen nur deshalb bevorzugen, weil sie von den Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung selbst als Voraussetzung für die spätere Ausführung von Tätigkeiten genannt werden;
- wissentlich falsche Dokumente oder von Dokumenten mit falschen oder geänderten Angaben vorlegen sowie Dokumente oder Informationen vorzuenthalten, um die Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung in unzulässiger Weise zu seinen eigenen Gunsten oder zu Gunsten seiner Kunden zu beeinflussen;
- sich täuschend zu verhalten, so dass die öffentliche Verwaltung bei der technisch-wirtschaftlichen Bewertung der angebotenen/gelieferten Produkte und Dienstleistungen in die Irre geführt wird oder die Entscheidung der öffentlichen Verwaltung in unzulässiger Weise beeinflusst werden könnte;
- falsche oder unwahre Tatsachen bescheinigende Erklärungen oder Unterlagen zu verwenden oder vorzulegen oder Informationen vorzuenthalten, um vom Staat, von den Europäischen Gemeinschaften oder von anderen öffentlichen Einrichtungen unberechtigterweise Beiträge, Finanzierungen, zinsverbilligte Darlehen oder sonstige Zuwendungen dieser Art zu erhalten.

Die Adressaten sind verpflichtet, zu überprüfen, ob öffentliche Mittel, Beiträge oder zinsverbilligte Darlehen, die zugunsten des Unternehmens gewährt wurden, für die Durchführung der Aktivitäten oder Initiativen verwendet werden, für die sie gewährt wurden.

Jeder, der explizite oder implizite Aufforderungen oder Vorschläge für Vergünstigungen jeglicher Art von öffentlichen Bediensteten oder Verantwortlichen für einen öffentlichen Dienst erhält, muss unverzüglich folgende Maßnahmen treffen:

- alle Beziehungen zu ihnen aussetzen;
- den Vorfall seinem direkten Vorgesetzten melden und das Aufsichtsorgan schriftlich informieren.

In Bezug auf die Beziehungen zu den nationalen, EU- und ausländischen Aufsichtsbehörden und insbesondere bei der Erstellung von regelmäßigen Mitteilungen und Berichten garantiert das Unternehmen die Vollständigkeit und Integrität der bereitgestellten Informationen und die Objektivität der Bewertungen und bemüht sich um die rechtzeitige Erfüllung der von der öffentlichen Verwaltung geforderten Aufgaben. Darüber hinaus sind die Beziehungen zu den Aufsichtsbehörden durch ein Höchstmaß an Zusammenarbeit gekennzeichnet, wobei in jedem Fall zu vermeiden ist, deren institutionelle Tätigkeit zu behindern.

Artikel 18: BEZIEHUNGEN ZU DEN MEDIEN

Die Gesellschaft ist sich der grundlegenden Rolle bewusst, die die Massenmedien bei der Information der Öffentlichkeit spielen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie sich zu einer uneingeschränkten und diskriminierungsfreien Zusammenarbeit mit allen Medien im Zeichen des Respekts für die Rolle der anderen. Die Mitteilungen des Unternehmens an eine Informationsstelle müssen wahrheitsgemäß, klar und transparent sein und dürfen nicht mehrdeutig oder instrumentell sein; sie müssen außerdem konsistent, homogen und genau sein und mit den Richtlinien und Programmen des Unternehmens übereinstimmen. Die Beziehungen zur Presse und zu anderen Massenmedien sind den entsprechenden Organen und Zuständigen des Unternehmens vorbehalten.

Um eine eindeutige Information zu gewährleisten und diejenigen zu unterstützen, die mit den Medien in Kontakt kommen, müssen die im Namen des Unternehmens abgegebenen Erklärungen zuvor von den zuständigen Organen und Verantwortlichen genehmigt werden.

Bei der Werbung für das Unternehmen müssen die in diesem Kodex dargelegten ethischen Werte respektiert und die Verwendung von vulgären oder beleidigenden Botschaften abgelehnt werden. Das Unternehmen achtet darauf, dass die auf ihrer institutionellen Website veröffentlichten Informationen ein vollständiges und effizientes Instrument darstellen, das den Erwartungen des Marktes entspricht.

Artikel 19: BEZIEHUNGEN ZU WETTBEWERBERN

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Markt auf einem fairen Wettbewerb beruht. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter verpflichten sich daher zur größtmöglichen Einhaltung der Wettbewerbs- und Marktschutzgesetze in allen Rechtsordnungen.

Kein Mitarbeiter darf an Initiativen oder Kontakten mit Wettbewerbern (z. B. Preisabsprachen) beteiligt sein, die den Anschein erwecken, gegen Wettbewerbs- und Marktschutzvorschriften zu verstoßen.

Bei ihrer Tätigkeit legt die Gesellschaft größten Wert auf die Einhaltung der kartellrechtlichen Vorschriften, um das ordnungsgemäße Funktionieren der Wettbewerbsdynamik auf den Märkten, die wirtschaftliche Effizienz und folglich einen positiven Innovationsprozess sowie die Senkung der Preise für Waren und Dienstleistungen zu gewährleisten und so den größtmöglichen Wohlstand für die Allgemeinheit sicherzustellen.

Aus diesem Grund sind alle Verhaltensweisen und Maßnahmen von Unternehmen verboten, die den Wettbewerbsprozess zwischen den Marktteilnehmern verhindern oder behindern können, indem sie den Wettbewerbsdruck durch Zusammenschlüsse, den Missbrauch einer beherrschenden Stellung oder Kartelle verringern.

Im Detail ist Folgende verboten:

- Absprachen (Vereinbarungen, aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen zwischen konkurrierenden Unternehmen und Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen), die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs auf dem relevanten Markt bezwecken oder bewirken;
- Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, beispielsweise durch eine übermäßig belastende Preispolitik, besonders belastende Vertragsbedingungen, Kopplungspraktiken, missbräuchliche Rabatte, Verdrängungspreise, Kosten-Preis-Scheren, Verdrängungspraktiken.

Artikel 20: VERWALTUNG VON DOKUMENTEN UND INFORMATIONSSYSTEMEN

Die formale und inhaltliche Fälschung von öffentlichen oder privaten elektronischen Dokumenten ist verboten. Die Verwendung falscher elektronischer Dokumente ist ebenso verboten wie die Beseitigung, Vernichtung oder Verheimlichung echter Dokumente.

Es ist verboten, sich unbefugt Zugang zu einem durch Sicherheitsmaßnahmen geschützten Computer- oder Telekommunikationssystem zu verschaffen oder sich dort gegen den ausdrücklichen oder stillschweigenden Willen des Systeminhabers aufzuhalten.

Es ist verboten, Codes, Passwörter oder andere Mittel für den Zugang zu einem geschützten Computer- oder Telematiksystem unrechtmäßig abzurufen, zu vervielfältigen, zu verbreiten, zu liefern oder mitzuteilen oder auch nur Hinweise oder Anweisungen zu geben, die für diesen Zweck geeignet sind.

Es ist verboten, Ausrüstungen, Vorrichtungen oder Programme zu beschaffen, herzustellen, zu verbreiten, zu übergeben oder in jedem Fall dem Unternehmen oder Dritten zur Verfügung zu stellen, die geeignet sind, ein Computer- oder ein Telematiksystem anderer oder die darin enthaltenen Informationen zu beschädigen oder seinen Betrieb in irgendeiner Weise zu verändern.

Es ist verboten, die Kommunikation im Zusammenhang mit einem oder mehreren Telematik- oder Computersystemen abzufangen, zu behindern oder zu unterbrechen.

Jede Form der Weitergabe des Inhalts der abgefangenen Informationen an Dritte ist auch nur teilweise ebenfalls untersagt.

Es ist zudem verboten, Geräte zu installieren, die dazu bestimmt sind, die vorgenannten Kommunikationen zu verhindern, abzufangen oder zu unterbrechen.

Die Zerstörung, Beeinträchtigung, Löschung, Veränderung oder Beseitigung von Computer- oder Telematiksystemen und der darin enthaltenen Informationen, Daten oder Programme, die sich im Privateigentum befinden oder vom Staat, einer anderen öffentlichen Einrichtung genutzt werden oder anderweitig von öffentlichem Nutzen sind, ist verboten.

Artikel 21: SCHUTZ VON MARKEN, PATENTEN UND URHEBERRECHTEN

Es ist verboten, in- oder ausländische Marken oder Unterscheidungszeichen für gewerbliche Produkte zu fälschen oder zu verändern oder solche gefälschten oder veränderten Marken oder Zeichen zu benutzen.

Es ist verboten, in- oder ausländische Patente, Geschmacksmuster oder gewerbliche Muster zu verändern oder solche gefälschten oder veränderten Patente, Geschmacksmuster oder Muster zu benutzen.

Es ist verboten, gewerbliche Produkte mit gefälschten oder veränderten in- oder ausländischen Marken oder anderen Unterscheidungsmerkmalen in das Staatsgebiet einzuführen, um daraus Gewinn zu ziehen.

Es ist verboten, Computerprogramme unrechtmäßig zu vervielfältigen oder zu denselben Zwecken Programme, die auf nicht von der SIAE gekennzeichneten Datenträgern enthalten sind, einzuführen, zu verbreiten, zu verkaufen oder zu gewerblichen oder unternehmerischen Zwecken zu besitzen.

Es ist verboten, den Inhalt einer Datenbank ohne Genehmigung des Urhebers zu vervielfältigen, auf einen anderen Datenträger zu übertragen, zu verbreiten, mitzuteilen, vorzuführen oder öffentlich zu zeigen bzw. die Datenbank zu entnehmen oder wiederzuverwenden.

Den Adressaten dieses Ethikkodexes ist es untersagt:

- Geschäftsgeheimnisse anderer zu nutzen;
- ein Verhalten an den Tag legen, das darauf abzielt, den normalen Ablauf der wirtschaftlichen und kommerziellen Aktivitäten von Unternehmen, die mit dem Unternehmen im Wettbewerb stehen, zu

- behindern;
- sich an betrügerischen Handlungen zu beteiligen, die geeignet sind, die Kunden anderer abzulenken und die Wettbewerber des Unternehmens zu schädigen;
 - Marken, Unterscheidungszeichen, Patente, gewerbliche Mustern oder Modelle, die Eigentum Dritter sind, unerlaubt zu vervielfältigen, nachzuahmen oder zu manipulieren;
 - in einem industriellen und/oder kommerziellen Kontext Marken, Unterscheidungszeichen, Patente, gewerbliche Muster oder Modelle zu verwenden, die von Dritten gefälscht wurden;
 - gewerbliche Produkte mit von Dritten gefälschten oder veränderten Marken oder Unterscheidungsmerkmalen zum Zwecke des Handels in das Staatsgebiet einzuführen, zum Zweck des Verkaufs zu besitzen oder in irgendeiner Weise In Verkehr zu bringen.

Artikel 22: BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE UND SELBSTGELDWÄSCHE

Die Adressaten dieses Kodexes dürfen in keiner Weise und unter keinen Umständen Zahlungen entgegennehmen oder Zahlungsversprechen annehmen, noch das Risiko eingehen, in Geldwäsche oder kriminelle Aktivitäten verwickelt zu werden, noch selbst Geldwäsche betreiben, d. h. Beträge illegaler Herkunft durch dieselbe Person, die diese Gelder illegal erworben hat, transferieren oder für wirtschaftliche oder finanzielle Aktivitäten verwenden.

In Bezug auf alle Geschäftsbeziehungen, die im Namen des Unternehmens eingegangen werden, müssen die Adressaten sicherstellen, dass Partner, Kunden, Lieferanten oder Dritte angemessene Garantien für Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit bieten.

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, alle nationalen und internationalen Regeln und Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Selbstwäscherei einzuhalten.

Artikel 23: BUCHFÜHRUNG UND AUFZEICHNUNGEN VON UNTERNEHMEN – BESTEUERUNG UND BEZIEHUNGEN ZU DEN FINANZBEHÖRDEN

Das Unternehmen führt genaue und vollständige Aufzeichnungen über alle Unternehmensaktivitäten und -vorgänge, um ein Höchstmaß an buchhalterischer Transparenz gegenüber Aktionären, Dritten und den zuständigen externen Stellen zu gewährleisten und um falsche, irreführende oder trügerische Einträge zu vermeiden.

Die Verwaltungs- und Buchhaltungstätigkeiten werden unter Verwendung moderner IT-Instrumente und -Verfahren durchgeführt, die ihre Effizienz, Korrektheit, Vollständigkeit und Übereinstimmung mit den Rechnungslegungsgrundsätzen optimieren und die notwendigen Kontrollen und Überprüfungen der Legitimität, Kohärenz und Kongruenz der Prozesse der Entscheidungsfindung, der Genehmigung und der Durchführung der Maßnahmen und Operationen des Unternehmens begünstigen.

COEM S.p.A. arbeitet auf allen Ebenen nach Kräften mit, indem sie korrekte und wahrheitsgemäße Informationen über die Tätigkeiten, das Vermögen und den Betrieb des Unternehmens sowie zu allen begründeten Anfragen der zuständigen Stellen liefert.

Damit die Buchführung den Anforderungen an die Wahrhaftigkeit, Vollständigkeit und Transparenz der aufgezeichneten Daten entspricht, müssen angemessene und vollständige Belege für die ausgeübte Tätigkeit in den Unterlagen des Unternehmens aufbewahrt werden, die Folgendes ermöglichen:

- die genaue Buchführung über jede Transaktion;
- die unmittelbare Identifizierung der Merkmale und Beweggründe, die ihr zugrunde liegen;
- die einfache formale chronologische Rekonstruktion der Transaktion;
- die Überprüfung des Entscheidungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsprozesses sowie die Ermittlung der verschiedenen Verantwortungs- und Kontrollebenen. Jeder Buchungseintrag muss genau das widerspiegeln, was in den Belegen angegeben ist. Daher ist es die Pflicht jedes Adressaten, dafür zu sorgen, dass die Unterlagen leicht auffindbar und nach logischen Kriterien und unter Einhaltung der Unternehmensvorschriften und -verfahren geordnet sind. Im Interesse des Unternehmens dürfen keine Zahlungen ohne angemessene Belege geleistet werden. Jeder Adressat, der von Auslassungen, Fälschungen oder Nachlässigkeiten in den Buchführungsunterlagen oder Belegen Kenntnis erhält, hat dies, soweit er dafür zuständig ist,

unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden. Bleibt die Meldung erfolglos oder fühlt sich der Adressat unwohl dabei, sich an seinen direkten Vorgesetzten zu wenden, um die Meldung vorzunehmen, muss er das Aufsichtsorgan davon verständigen.

Das Unternehmen verfolgt keine aggressive Steuersparpolitik.

Die Beziehungen zu den Steuerbehörden sind von den Grundsätzen der maximalen Zusammenarbeit und Transparenz geprägt.

Artikel 24: STEUERLICHES RISIKOMANAGEMENT

Eine korrekte Verwaltung der steuerlichen Variablen und die korrekte Erfüllung der gesetzlich vorgesehenen Verpflichtungen zur Beteiligung an den öffentlichen Ausgaben sind für Coem von grundlegender Bedeutung, um zur Wertschöpfung/Maximierung für alle Beteiligten beizutragen, insbesondere für die Beschäftigten und Mitarbeiter, die Aktionäre und die institutionellen Interessenvertreter.

Bei der Ausübung all seiner Tätigkeiten fördert und implementiert Coem ein Steuermanagement mit dem Ziel, das Risiko von Verstößen gegen Steuervorschriften oder gegen die Grundsätze und/oder Ziele der Steuersysteme zu minimieren, auch um Streitigkeiten in Steuerangelegenheiten vorzubeugen, indem es eine Haltung der Transparenz und des Dialogs mit den Steuerbehörden der Länder, in denen es tätig ist, aufrechterhält.

Das Unternehmen verfolgt keine aggressive Steuersparpolitik.

Coem verfolgt in seiner Steuerpolitik folgende Ziele:

- Sicherstellung der korrekten und rechtzeitigen Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen und ganz allgemein der Einhaltung der für Coem geltenden Steuervorschriften in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist;
- Gewährleistung einer ordnungsgemäßen und effizienten Steuerverwaltung, die im Rahmen der rechtlich zulässigen Grenzen eine Doppelbesteuerung und/oder eine ungerechtfertigte übermäßige Besteuerung vermeidet.

In dieser Hinsicht wird die Steuerpolitik von Coem von den folgenden Grundsätzen geleitet:

- Unternehmenskultur: Coem hat sich verpflichtet, die Verbreitung und Entwicklung einer Unternehmenskultur zu fördern, die durch das Management und die Vermeidung von Steuerrisiken sowie durch die Grundsätze der Ehrlichkeit, Fairness und Einhaltung der Steuervorschriften geprägt ist.
- Einhaltung der Steuervorschriften: Bei der Umsetzung seiner Geschäfts- und Finanzstrategien verpflichtet sich Coem zur formellen und materiellen Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen in den geografischen Gebieten, in denen es tätig ist, auch unter Berücksichtigung der einschlägigen Praxis und Rechtsprechung.
- Steuerliches Risikomanagement: Coem setzt Instrumente und Verfahren ein, die die rechtzeitige Identifizierung und das aktive Management von Steuerrisiken begünstigen, die auch aus den täglich von den Linienfunktionen verwalteten Prozessen und nicht nur aus der reinen Verwaltung der Steuereinhaltung stammen können.
- Verwaltung der Beziehungen zu den Steuerbehörden: Bei der Verwaltung der Beziehungen zu den italienischen und ausländischen Steuerbehörden ist Coem bestrebt, eine kooperative und transparente Haltung zu wahren, um konstruktive Beziehungen zu gewährleisten und mögliche Streitigkeiten zu minimieren.

Artikel 25: BEKÄMPFUNG DES SCHMUGGELS

Den Adressaten des Ethikkodex ist es untersagt, sich in irgendeiner Weise an der Umgehung von Zöllen zu beteiligen.

Das Unternehmen verurteilt jede Form des Schmuggels und verbietet es, mit Personen Geschäfte zu machen, die in irgendeiner Weise am Schmuggel beteiligt sind oder die sich in jedem Fall nicht an die einschlägigen Vorschriften halten und Mittel zur Umgehung von Zöllen anwenden.

Das Unternehmen verlangt daher von allen Lieferanten und Mitarbeitern die strikte Einhaltung der Zollvorschriften bei Ein- und Ausfuhren.

Die Beziehungen zur Zollbehörde beruhen auf den Grundsätzen der größtmöglichen Zusammenarbeit und Transparenz.

Artikel 26: UMGANG MIT ELEKTRONISCHEN UND BARGELDLOSEN ZAHLUNGSINSTRUMENTEN

COEM verlangt von allen Adressaten, dass sie sich an die besonderen Regeln halten, die für die Verwendung von elektronischen Instrumenten, Kreditkarten und/oder anderen Zahlungsinstrumenten sowie des Internets im Rahmen des Arbeitsverhältnisses festgelegt wurden, und verpflichtet alle Nutzer, diese zur Kenntnis zu nehmen; insbesondere gilt:

- jeder unternehmensinterne Adressat ist dafür verantwortlich, zur Sicherheit der Informationsbestände des Unternehmens, der Daten, der zur Verfügung gestellten Zugangscodes und der Informationen, die in den IT-Ressourcen/-Systemen enthalten sind und von diesen verwaltet werden, beizutragen;
- die zugewiesenen IT-Ressourcen/-Systeme (z. B. fest installierte oder tragbare Personalcomputer, Kreditkarten und/oder andere Zahlungsmittel) müssen ordnungsgemäß und ausschließlich zur Erfüllung der eigenen Aufgaben verwendet werden. Diese Mittel müssen ordnungsgemäß aufbewahrt werden, und COEM muss unverzüglich über jeden Diebstahl oder jede Beschädigung informiert werden;
- der Zugang zu den IT-Verfahren und den für den elektronischen Zahlungsverkehr reservierten Bereichen ist auf befugte Personen beschränkt und muss gemäß den internen Verfahren erfolgen, um die Informationsbestände des COEM nicht zu verändern oder zu beschädigen;
- die Installation von nicht zugelassener Software, die möglicherweise Viren enthält, auf den Adressaten zur Verfügung gestellten Personalcomputern und/oder Mobiltelefonen sowie des Anschlusses von nicht zugelassenen Geräten oder Instrumenten an das Netz der COEM ist verboten;
- es besteht die Pflicht, die Authentifizierungsnachweise mit größter Sicherheit und Geheimhaltung zu verwahren und einen unrechtmäßigen Zugang zu ihnen zu vermeiden; diese Nachweise müssen den von COEM festgelegten Regeln für ihre Auswahl und Verwendung entsprechen, müssen nach dem festgelegten Zeitplan geändert werden und dürfen in keiner Weise an Personen weitergegeben werden, die nicht ausdrücklich dazu befugt sind;
- die eigenständige Installation und Nutzung von Software auf dem eigenen Arbeitsplatz ohne vorherige Genehmigung und ohne reguläre Lizenz ist verboten.

Artikel 27: KULTURELLES ERBE

COEM hält keine Investitionen in Kunstwerke oder Kunstsammlungen und ist auch nicht in Gebieten tätig, die unter Landschaftsschutz stehen.

In jedem Fall müssen das Unternehmen und alle Adressaten die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des kulturellen und landschaftlichen Erbes einhalten.

Daher verbietet und bekämpft COEM jegliches Verhalten, das Kulturgüter, Landschaften oder Kunstwerke beschädigen oder gefährden könnte.

ABSCHNITT V – DURCHFÜHRUNGSMODALITÄTEN

Artikel 28: AUFSICHTSORGAN UND ETHIKKODEX

Die Kontrolle, die Umsetzung und die Einhaltung dieses Ethikkodexes werden dem gemäß Artikel 6 und 7 des Legislativdekrets Nr. 231/01 ernannten Aufsichtsorgan anvertraut. Unbeschadet der Bestimmungen des spezifischen Dokuments mit dem Titel „Regelung für das Aufsichtsorgan“ hat das Aufsichtsorgan insbesondere folgende Aufgaben:

- die Einhaltung des Ethikkodexes zu überwachen, um die Gefahr der Begehung der im Legislativdekret 231/01 vorgesehenen Straftaten zu verringern;
- die Aktualisierung des Ethikkodex zu überwachen und zu koordinieren, auch durch eigene Vorschläge zur Anpassung und/oder Aktualisierung;

- Initiativen zu fördern und überwachen, die darauf abzielen, die Kommunikation und Verbreitung des Ethikkodex bei allen Parteien zu fördern, die sich an seine Bestimmungen und Grundsätze halten müssen;
- den Plan für die ethische Ausbildung vorzuschlagen, wie er im Organisations- und Verwaltungsmodell von COEM S.p.A. dargelegt ist;
- zu mutmaßlichen Verstößen gegen den Ethikkodex, von denen es Kenntnis erlangt, Stellung zu nehmen und diese Verstöße den zuständigen Unternehmensorganen zu melden.

Artikel 29: VERBREITUNG UND MELDUNGEN

Der Ethikkodex und seine Aktualisierungen werden allen (internen und externen) Adressaten durch angemessene Kommunikations- und Verbreitungsmaßnahmen zur Kenntnis gebracht, damit die darin enthaltenen Werte und Grundsätze bekannt gemacht und angewandt werden und damit verhindert wird, dass Einzelinitiativen zu Verhaltensweisen führen, die mit dem vom Unternehmen angestrebten Ansehen unvereinbar sind.

Der Ethikkodex wird auf der Website veröffentlicht und ist für alle zugänglich.

Ein Exemplar des Kodex wird jedem Vorstandsmitglied, Angestellten oder Mitarbeiter bei der Ernennung, der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn einer Beziehung zum Unternehmen per E-Mail zugesandt. Der Ethikkodex ist Gegenstand spezifischer Informationskampagnen für die Kunden oder andere betroffene Parteien, die auch in der Presse und per Post oder in der zum entsprechenden Zeitpunkt jeweils als am geeignetsten erachteten Weise erfolgen kann.

Die Adressaten dieses Kodex sind verpflichtet, alle erhaltenen Anweisungen zu melden, die im Widerspruch zu den Gesetzen, den Arbeitsverträgen, den internen Vorschriften und diesem Ethikkodex stehen.

Die Nichteinhaltung der Meldepflicht wird ausdrücklich sanktioniert.

Insbesondere müssen die Adressaten jeden Verstoß gegen die in diesem Ethikkodex enthaltenen Grundsätze und Bestimmungen unverzüglich schriftlich dem Aufsichtsorgan oder dem Leiter des Amtes/der Dienststelle melden, der seinerseits die Aufsichtsstelle direkt informiert. Diese Meldung kann auch anonym erfolgen.

Das Aufsichtsorgan bewertet das Vorliegen und das Risiko der aufgezeigten Verstöße im Verhältnis zu den Unternehmenswerten und den geltenden Vorschriften; es bewertet auch Verstöße gegen den Kodex und das Vorliegen hypothetischer strafbarer Handlungen, wobei es immer im Rahmen seiner Befugnisse und Funktionen gemäß Legislativdekret Nr. 231/2001 handelt.

Die Kontaktaufnahme mit dem Aufsichtsorgan kann auf jede Art und Weise erfolgen, d. h. entweder durch die – auch interne – Übersendung eines Briefes per Post oder per E-Mail an die eigens für das Aufsichtsorgan eingerichtete und reservierte E-Mail-Box.

Die Kontaktdaten des Aufsichtsorgans lauten wie folgt:

- am Firmensitz – Via Stradone Secchia, 32 – 42014 Roteglia (RE)
- E-Mail: odv@coem.it

Für – auch anonyme – Meldungen kann zudem die Whistleblowing-Plattform genutzt werden.

Artikel 30: SANKTIONEN

Hinsichtlich der Typisierung von Verstößen gegen die Bestimmungen und Grundsätze dieses Ethikkodexes sowie der entsprechenden anwendbaren Sanktionen wird auf die Bestimmungen des Sanktionssystems verwiesen, das speziell von der Gesellschaft herausgegeben wird und einen integralen Bestandteil des Organisationsmodells der Gesellschaft darstellt.

Im Sanktionssystem werden kurz gesagt folgende Aspekte identifiziert:

- die Adressaten;
- die Art der relevanten Verstöße;
- die Kriterien für die Ermittlung und Verhängung von Sanktionen;
- die Art der anwendbaren Sanktionen;
- das Verfahren für die tatsächliche Verhängung von Disziplinarmaßnahmen.

Das Sanktionssystem ist innerhalb der darin festgelegten Grenzen und gemäß den darin festgelegten

Anforderungen insbesondere für folgende Kategorien gedacht:

- Arbeitnehmer;
- Mitglieder der Organe der Gesellschaft;
- Prüfer; Berater (Beratungsfirmen, Rechtsanwälte ...); Mitarbeiter [Arbeitnehmern gleichgestellte externe Mitarbeiter, Agenten (z. B. Promotoren ...), Praktikanten...]; Lieferanten; sonstige Dritte, die in vertraglicher Beziehung zu COEM S.p.A. stehen (z. B. Outsourcing-Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen) – im Folgenden Dritte genannt.

Nationaler Tarifvertrag, den das Unternehmen gemäß den im Gesetz Nr. 300 aus dem Jahr 1970 festgelegten Verfahren anwendet – das so genannte Arbeiterstatut. Folgende Disziplinarmaßnahmen können gegen sie verhängt werden:

- schriftlicher Verweis;
- Geldstrafe;
- Suspendierung von Dienst und Gehalt;
- Entlassung wegen erheblicher Verletzung der vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers (berechtigter Grund);
- Entlassung wegen eines so schweren Fehlverhaltens, dass das Arbeitsverhältnis nicht einmal vorübergehend fortgesetzt werden kann (wichtiger Grund);
- Entlassung aus dem Dienst unter Beibehaltung des Arbeitsentgelts für Arbeitnehmer, gegen die ein Strafverfahren gemäß Legislativdekret Nr. 231/2001 läuft.

Die Disziplinarmaßnahmen für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates bestehen in einer Verwarnung, der Kürzung ihrer Bezüge oder in schwerwiegenden Fällen in der Einberufung der Hauptversammlung zur Verhängung einer Maßnahme zur Aussetzung oder Abberufung.

In Bezug auf als Dritte eingestufte Adressaten kann die Nichteinhaltung der in diesem Ethikkodex enthaltenen Grundsätze und Regeln aufgrund spezifischer Klauseln in den betreffenden Vertragsverhältnissen mit einer Verwarnung, der Verhängung einer Strafe oder der Kündigung des Vertrags geahndet werden.

Was die Aktionäre betrifft, kann bei schwerwiegenden Verstößen gegen die gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen oder gegen die in diesem Ethikkodex niedergelegten Vorschriften und Grundsätze, die hinsichtlich des Legislativdekrets 231/01 relevant sind, der Ausschluss aus der Gesellschaft gegen sie verfügt werden.

Was schließlich die Mitglieder des Aufsichtsorgans betrifft, so ergreift der Vorstand unter Einhaltung der in der Regelung für das Aufsichtsorgan festgelegten Regeln die geeigneten Maßnahmen in Bezug auf die Bestimmungen des Sanktionssystems für die jeweilige Kategorie, der die verschiedenen Mitglieder angehören (Arbeitnehmer oder Selbstständige).

Artikel 31: WHISTLEBLOWING

Das Unternehmen fördert die Vorbeugung und Überprüfung von Verhaltensweisen, die ungesetzlich sind oder in jedem Fall gegen den Ethikkodex und das Modell 231 verstoßen.

In dieser Hinsicht fördert das Unternehmen die „*Speak-up*“-Kultur, d. h. eine Kultur der Offenheit, in der die Freiheit besteht, Kollegen und/oder Vorgesetzte zu einer Konfrontation aufzufordern, wenn es angebracht oder notwendig ist, Zweifel oder Bedenken zu äußern, Probleme aufzuzeigen, Vorschläge und Ideen zu formulieren oder ganz allgemein Meinungen zu äußern, um die Arbeit innerhalb der Organisation zu verbessern.

Das Unternehmen beabsichtigt außerdem, seinen Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit zu geben, eine mögliche Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder ein regelwidriges Verhalten anderer Personen, die dem Unternehmen angehören, auch vertraulich zu melden („*Whistleblowing*“).

Insbesondere hat das Unternehmen in Übereinstimmung mit dem Legislativdekret 24/2023, das am 10. März 2023 in Kraft getreten ist, spezielle interne Kanäle eingerichtet, um sicherzustellen, dass die zur Meldung von Missständen berechtigten Personen wie im Verfahren zur Meldung von Missständen vorgesehen diese auch melden können.

Darüber hinaus schützt das Unternehmen Mitarbeiter, die sich gegenseitig konfrontiert haben oder eine

Meldung gemacht haben, indem es alle in Kapitel III von Legislativdekret 24/2023 genannten Schutzmaßnahmen in der in diesem Dekret vorgesehenen Form und Weise gewährleistet.

Diese Schutzmaßnahmen – Recht auf Vertraulichkeit, Verbot von Vergeltungsmaßnahmen, Haftungsbeschränkung und Unterstützungsmaßnahmen – gelten für alle in Artikel 3 des Legislativdekrets 24/2023 aufgeführten Personen.