



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

**Modell der Organisation, des Managements
und Kontrolle gemäß Gesetzesdekret 231/2001 und
nachfolgenden Änderungen**

ETHIK KODEX

Revisionsindex	Datum	Grund für die Überarbeitung
00	25/08/2020	Emission

Vom Vorstand genehmigt An 25/08/2020

INDEX - ETHIK KODEX

1.	UMFANG.....	3
2.	PRÄMISSE	3
3.	RECIPIENTS AND SCOPE OF APPLICATION	4
4.	REFERENCE ETHICAL PRINCIPLES.....	4
4.1	GENERAL PRINCIPLES	4
4.2	EHRlichkeit UND FAIRNESS	4
4.3	TRANSPARENZ.....	5
4.4	VERTRAULICHKEIT	5
4.5	UNPARTEILICHKEIT	5
4.6	WERT DER HUMANRESSOURCEN.....	5
4.7	FAIRER WETTBEWERB	6
4.8	INTERESSENKONFLIKT	6
4.9	RECHTMÄSSIGKEIT	6
4.10	FAIRNESS DER AUTORITÄT	7
4.11	UMGEBUNG, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	7
5.	VERHALTENSREGELN	7
5.1	BEZIEHUNGEN ZUM MITARBEITER.....	8
5.2	BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG	8
5.3	BEZIEHUNGEN ZU DEN AKTIONÄREN	10
5.4	BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN	10
5.5	BEZIEHUNGEN ZU EXTERNEN ZUSAMMENARBEITERN UND BERATER	11
5.6	BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND NUTZER	12
5.7	BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN GESPRÄCHSPARTNERN.....	12
6.	METHODEN DER UMSETZUNG UND KONTROLLE.....	13
6.1	ALLGEMEINHEIT	13
6.2	UMSETZUNG DES KODEX	13
6.3	BERICHTERSTATTUNG AN DEN O.D.V.....	13
6.4	VERBREITUNG DES ETHIKKODEX.....	13
7.	VERANTWORTUNG.....	14
8.	ANHANG – TEXT DES AM 25.08.2020 GENEHMIGTEN ETHIKKODEX.....	14



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

1. UMFANG

Der Zweck dieses Dokuments ist die Definition des Ethikkodex, der im Unternehmen übernommen werden soll, um als Referenzrichtlinie für die korrekte Anwendung der Bestimmungen des Gesetzesdekrets 231/2001 zu dienen.

2. PRÄMISSE

Dieser Ethikkodex (im Folgenden auch „Kodex“ genannt) stellt eine Reihe von Verhaltensgrundsätzen dar, deren Einhaltung das Unternehmen bei der Durchführung der für die Verfolgung seiner institutionellen Ziele erforderlichen Aktivitäten sowohl intern als auch innerhalb der Unternehmensstruktur als wesentlich erachtet und in Beziehungen mit externen Parteien.

Die in diesem Dokument enthaltenen Grundsätze stehen im Einklang mit den gemeinsamen Werten, die intern von der Organisation angenommen werden.

Die im Kodex zum Ausdruck gebrachten ethischen Grundsätze und Werte müssen die Aktivitäten aller im Unternehmen tätigen Personen inspirieren und dabei die Bedeutung der Rollen, die Komplexität der Funktionen und die ihnen für die Ausübung übertragenen Verantwortlichkeiten berücksichtigen die Zwecke des Unternehmens. Insbesondere beispielhaft und nicht beschränkt auf:

- die Mitglieder der Unternehmensorgane lassen sich bei der Festlegung der Unternehmensziele von den Grundsätzen des Kodex leiten;
- einzelne Führungskräfte konkretisieren die im Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze, übernehmen interne und externe Verantwortung und stärken Vertrauen, Zusammenhalt und Teamgeist;
- Mitarbeiter und externe Mitarbeiter passen ihre Handlungen und ihr Verhalten kontinuierlich und unter gebührender Achtung der geltenden Gesetze und Vorschriften an die im Kodex festgelegten Grundsätze, Ziele und Verpflichtungen an;
- die Gesellschafter des Unternehmens.

Die Ausrichtung auf Ethik ist ein unverzichtbarer Ansatz für die Verlässlichkeit des Verhaltens des Unternehmens gegenüber den Stakeholdern sowie ganz allgemein gegenüber dem gesamten zivilen und wirtschaftlichen Kontext, in dem das Unternehmen tätig ist. Die Annahme einiger spezifischer Verhaltensgrundsätze, die im Umgang mit der öffentlichen Verwaltung, mit Kunden und mit Dritten einzuhalten sind, ist Ausdruck des Engagements des Unternehmens auch in Bezug auf die Verhinderung der im Gesetzesdekret vom 8. Juni 2001 genannten Straftaten N. 231 und nachfolgende Änderungen und Ergänzungen.

Die Ausarbeitung dieses Ethikkodex entspricht diesen Anforderungen und stellt einen Verhaltenskodex dar, dessen Einhaltung durch alle Unternehmensvertreter und externen Subjekte von grundlegender Bedeutung für das ordnungsgemäße Funktionieren, die Zuverlässigkeit und den Ruf des Unternehmens ist.

Im Einklang mit dem im Kodex vorgesehenen Zweck der Verhinderung von Straftaten überwacht das Aufsichtsorgan (im Folgenden auch nur „O.d.V.“) die Einhaltung der darin enthaltenen Regeln, unterstützt das Unternehmen bei der Vorbereitung angemessener Schulungs- und Informationsinstrumente und gewährleistet eine ständige Wirksamkeit bei der Kontrolle der Methoden



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

seine Tätigkeiten durchzuführen und gegebenenfalls die als am geeignetsten erachteten Korrekturmaßnahmen vorzuschlagen.

3. RECIPIENTS AND SCOPE OF APPLICATION

Employees, managers, directors, shareholders and members of the Board of Statutory Auditors are the main recipients of this Code of Ethics. Therefore, they must strictly comply with the principles and standards of behavior set out therein, inspiring daily corporate behavior.

Under no circumstances can the pursuit of the corporate interest justify a conduct contrary to the laws in force and the rules of this Code. The Code of Ethics is in fact configured as an instrument of guarantee and reliability, to protect the Company's assets and reputation.

All those who, for various reasons (e.g. ATI partners, suppliers, customers, service providers, consultants, external collaborators, etc.), directly or indirectly, permanently or temporarily, work for the company are required to comply with the provisions of this Code of Ethics in their applicable parts.

4. REFERENCE ETHICAL PRINCIPLES

4.1. GENERAL PRINCIPLES

The company adopts as an essential principle loyalty, respect for the person, transparency in operations, rejection of corruption and unfair competition and, in general, absolute compliance with the laws and regulations in force in the territory in which it operates. Consequently, each recipient of the Code must undertake to respect these elements.

4.2. HONESTY AND FAIRNESS

Die Verfolgung der Unternehmensinteressen kann niemals ein Verhalten rechtfertigen, das den Grundsätzen von Fairness, Ehrlichkeit, Loyalität und gegenseitigem Respekt zuwiderläuft.

Die Direktoren, Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses, Mitarbeiter, Partner und Mitarbeiter des Unternehmens üben ihre Tätigkeit in Übereinstimmung mit den oben genannten Verhaltensgrundsätzen aus.

Daher ist es ihnen nicht gestattet, Geldbeträge zu zahlen oder anzunehmen, sich auf andere Formen der Korruption einzulassen oder Dritten Geschenke oder Gefälligkeiten zu machen oder Geschenke oder Gefälligkeiten von Dritten anzunehmen, um direkte oder indirekte Vorteile für das Unternehmen zu erzielen.

Die Beziehungen des Unternehmens zu seinen Stakeholdern (Mitarbeitern, Nutzern der bereitgestellten Dienstleistungen, Lieferanten, Geschäftspartnern und im weiteren Sinne den lokalen Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist oder tätig werden möchte) basieren auf der Einhaltung der Regeln der moralischen Integrität und der Vermeidung der Verbreitung irreführender Informationen, wie z. B. die unfaire Ausnutzung der Schwächen oder mangelnden Kenntnisse anderer.



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

Die Beziehungen zu den Nutzern der Dienstleistungen, zu den Lieferanten, zu den Mitarbeitern und zu den eigenen Mitarbeitern/Arbeitnehmermitgliedern und denen unter ihnen basieren auf höchster Loyalität, der Treue zu den eingegangenen Verpflichtungen und einem Verantwortungsbewusstsein für deren Verbesserung und Schutz der Vermögensgesellschaft und mit einem Ansatz von vollkommenem Treu und Glauben bei jeder Aktivität.

4.3. TRANSPARENZ

Die Organisation übt ihre Tätigkeit im Namen der Transparenz aus, sowohl bei der internen Verwaltung der Unternehmenstätigkeit als auch bei der Zuweisung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie in den Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und externen Mitarbeitern, und zwar so, dass die Interessen der Unternehmen und dass Mitarbeiter und Gesprächspartner somit in der Lage sind, fundierte Entscheidungen zu treffen.

Folglich müssen im Einklang mit dem Grundsatz der Transparenz die innerhalb und außerhalb des Unternehmens übermittelten Informationen den Anforderungen an Wahrhaftigkeit, Vollständigkeit und Genauigkeit genügen.

4.4. VERTRAULICHKEIT

Das Unternehmen garantiert die Vertraulichkeit der verarbeiteten Informationen und personenbezogenen Daten sowie den Schutz der im Zusammenhang mit der durchgeführten Arbeit erlangten Informationen und erfüllt dabei die geltenden gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Vertraulichkeit personenbezogener Daten. Die Empfänger dieses Ethikkodex sind verpflichtet, die Verpflichtung zur Vertraulichkeit in Bezug auf Informationen über die Tätigkeit des Unternehmens, die sie bei der Ausübung ihrer Aufgaben oder Zusammenarbeit erhalten, strikt einzuhalten.

4.5. UNPARTEILICHKEIT

Die Organisation vermeidet jegliche Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, sexueller Orientierung, persönlichen Überzeugungen, Nationalität, politischen Meinungen und religiösen Überzeugungen ihrer Gesprächspartner, einer möglichen Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einem Gewerkschaftsverband oder einem möglichen Austritt davon sowie jede Diskriminierung aufgrund des Zustands behinderter Menschen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Fähigkeiten und Kompetenzen seines Personals weiterzuentwickeln, indem es eine auf Chancengleichheit und Verdiensten basierende Politik verfolgt und Professionalität als Garantie für die gesamte Gemeinschaft und entscheidende Voraussetzung für die Erreichung seiner Ziele betrachtet.

Daher basieren Suche, Auswahl, Einstellung und Karriereentwicklung ausschließlich auf objektiven Beurteilungen der Arbeitsplatzqualität, ohne jegliche Diskriminierung.



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

4.6. WERT DER HUMANRESSOURCEN

Die Humanressourcen sind das große Kapital des Unternehmens. Die vollständige Einbeziehung der Humanressourcen auf allen Ebenen, in die „Teamarbeit“ und die gemeinsame Zielsetzung sowie deren Schutz und Förderung ermöglichen es dem Unternehmen, sich ständig für die Kunden zur Verfügung zu stellen und sich für die Gewährleistung der Serviceeffizienz und die Einhaltung der versprochenen Anforderungen einzusetzen.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich das Unternehmen, die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter, Arbeitspartner und Mitarbeiter zu schützen und zu verbessern und Arbeitsbedingungen und -umgebungen zu gewährleisten, die ihre aktive Teilnahme, die Übernahme von Verantwortung und die Fähigkeit zur Teamarbeit begünstigen.

Das Unternehmen garantiert allen seinen Mitarbeitern, Arbeitspartnern und Mitarbeitern gleiche Chancen und erkennt berufliche Aufstiege und Gehälter auf der Grundlage der erzielten Ergebnisse und der von jedem zum Ausdruck gebrachten Fähigkeiten an.

4.7. FAIRER WETTBEWERB

Das Unternehmen erkennt an, dass Wettbewerb ein grundlegendes Element für die Entwicklung sowie den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt des Landes ist. Zu diesem Zweck stellt sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit sicher, dass die allgemeinen Bedingungen der Unternehmerfreiheit gewahrt bleiben, wodurch den Wirtschaftsteilnehmern der Zugang zum Markt und der Wettbewerb mit gleichen Chancen ermöglicht wird, und sie schützt ihre Kunden, indem sie die Preisdämpfung und Verbesserungen fördert die Qualität der erbrachten Dienstleistungen.

Daher verurteilt die Organisation entschieden die Organisation und Teilnahme an Initiativen, die gegen die geltende Gesetzgebung zum freien Wettbewerb, zum Kartellrecht und zum Monopol verstoßen.

Es ist absolut verboten, Vereinbarungen, auch informeller Art, zu treffen oder sich an Geschäftspraktiken zu beteiligen, die in irgendeiner Weise darauf abzielen, den Grundsatz des freien Wettbewerbs auf dem Markt zu verändern, und daher gegen nationales und EU-Wettbewerbsrecht verstoßen. Das Unternehmen verweigert, verheimlicht oder verzögert keine Informationen, die von der Kartellbehörde und den Aufsichtsbehörden im Rahmen ihrer Inspektionsfunktionen angefordert werden, und arbeitet aktiv an den Ermittlungsverfahren mit.

Jede Vereinbarung oder jedes Verhalten, das eine Form von unlauterem Wettbewerb beinhalten könnte, wird absolut abgelehnt und daher darf kein betrügerisches, kollusives, räuberisches Verhalten begangen werden oder in jedem Fall durch den Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung gekennzeichnet sein.

4.8. INTERESSENKONFLIKT

Die Mitglieder der Unternehmensorgane, die Geschäftsführung, die Mitarbeiter, die Arbeitspartner und alle Mitarbeiter des Unternehmens müssen im Rahmen ihrer jeweiligen Tätigkeit vermeiden, in Situationen tatsächlicher oder auch nur potenzieller Interessenkonflikte mit dem Unternehmen zu geraten Unternehmensorganisation.



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn persönliche Interessen oder Aktivitäten tatsächlich die Fähigkeit beeinträchtigen, im Gesamtinteresse des Unternehmens zu handeln. Daher ist jede Form der Zusammenarbeit zu vermeiden, die im Widerspruch zur übernommenen Verantwortung gegenüber dem Unternehmen steht.

Dies gilt sowohl für den Fall, dass ein Mitarbeiter ein anderes Interesse als das des Unternehmens verfolgt oder die Geschäftsmöglichkeiten des Unternehmens persönlich ausnutzt, als auch für den Fall, dass Vertreter von Kunden oder Lieferanten oder Institutionen öffentlich entgegenstehen die mit ihrer Position verbundenen treuhänderischen Pflichten in ihren Beziehungen zum Unternehmen.

4.9. RECHTMÄSSIGKEIT

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass das Legalitätsprinzip das Instrument der Garantie und des sozialen Zusammenhalts ist, das in der Lage ist, die unterschiedlichen und gegensätzlichen Interessen in diesem Bereich in einem harmonischen Rahmen in Einklang zu bringen. Bei der Durchführung interner Aktivitäten verpflichtet sich das Unternehmen, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, dieses Dokuments des Ethikkodex und aller unternehmensinternen Vorschriften zu gewährleisten, sodass bei der Anwendung Sorgfalt, Treu und Glauben, Rechtschaffenheit und Fairness erforderlich sind .

Das Unternehmen handelt insbesondere im Einklang mit den Arbeitsrechten, der Gewerkschaftsfreiheit, dem Schutz der Würde, der Gesundheit und der Sicherheit in den Betriebsbereichen und lehnt jede Art von Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jede Form von Korruption ab.

Das Unternehmen und alle seine Mitarbeiter dürfen niemals in illegale Aktivitäten sowie in Aktivitäten zum Zweck des Terrorismus und der Untergrabung der demokratischen Ordnung verwickelt sein oder in Operationen verwickelt sein, die den Umgang mit gestohlenen Gütern, Geldwäsche, Selbstwäsche oder die Nutzung von Diebstahlgütern beinhalten können Erträge aus kriminellen oder illegalen Aktivitäten, bei Operationen, die sich aus der Verwendung vertraulicher Informationen ergeben, auch bei Finanzinstrumenten, die auf irgendeine Weise erworben wurden, bei Straftaten der Geldfälschung, bei öffentlichen Kreditkarten, bei Steuermarken und bei Instrumenten oder Erkennungszeichen, bei Straftaten und unerlaubter Datenverarbeitung, bei Straftaten gegen Industrie und Handel sowie bei Straftaten im Zusammenhang mit Urheberrechtsverletzungen.

4.10. Fairness der Autorität

Bei der Unterzeichnung und Verwaltung von Beziehungen, die den Aufbau hierarchischer Beziehungen beinhalten – insbesondere mit Mitarbeitern – verpflichtet sich die Leitung der Organisation, dafür zu sorgen, dass die Autorität fair und korrekt ausgeübt wird und jeglicher Missbrauch vermieden wird.

Insbesondere werden Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass Autorität nicht zu einer Machtausübung wird, die der Würde und Autonomie des Mitarbeiters schadet, und dass die Entscheidungen zur Arbeitsorganisation den Wert der Mitarbeiter wahren.



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

4.11. UMGEBUNG, GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Das Unternehmen verpflichtet sich, durch die laufende Tätigkeit der speziell dafür zuständigen Unternehmensfunktionen alle gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, die den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ermöglichen.

Die Mitarbeiter müssen die geltenden Unternehmensvorschriften und in jedem Fall die gesetzlichen Bestimmungen zur persönlichen Sicherheit und zum Gesundheitsschutz genauestens einhalten.

Das Unternehmen hält die Bestimmungen der Umweltschutzgesetzgebung ein.

Mitarbeiter, die an betrieblichen Prozessen beteiligt sind, die Auswirkungen auf die Umwelt haben können, müssen ihre Arbeit gewissenhaft und unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften ausführen.

5. VERHALTENSREGELN

In Übereinstimmung mit den oben dargelegten ethischen Grundsätzen und Werten werden im Folgenden die Verhaltensregeln festgelegt, die bei der Ausübung der Unternehmenstätigkeit anzuwenden sind.

5.1. BEZIEHUNGEN ZUM MITARBEITER

Das Unternehmen schützt und fördert den Wert der Humanressourcen (ein unverzichtbares Element für die Existenz und Entwicklung des Unternehmens), um den Kompetenzreichtum jedes Mitarbeiters zu steigern und den Respekt vor der körperlichen, moralischen und kulturellen Integrität der Person zu fördern.

Insbesondere verpflichtet sich die Organisation:

- bei jeder Entscheidung in Bezug auf einen Mitarbeiter ab der Auswahlphase Kriterien der Leistung und Kompetenz, in jedem Fall jedoch streng professionelle Kriterien, anwenden und ein Arbeitsumfeld gewährleisten, in dem individuelle Merkmale keinerlei Diskriminierung hervorrufen können;
- ein persönliches Leistungsbewertungssystem einführen, das auf objektiven Bewertungskriterien basiert und mit jedem Mitarbeiter bei der Festlegung der jährlichen Ziele kommuniziert und besprochen wird, sofern diese anwendbar sind;
- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter aktiv in das Unternehmensprojekt ein, einschließlich der Entscheidungsfindung, um den vollständigen Ausdruck persönlicher Fähigkeiten in der beruflichen
- Erfüllung zu ermöglichen verhindern, dass Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Arbeit unrechtmäßigen Konditionierungen und Unannehmlichkeiten ausgesetzt werden, und eingreifen, um beleidigendes und diffamierendes Verhalten zu verhindern;



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

- Schützen Sie die moralische Integrität Ihres Personals, indem Sie das Recht auf Arbeitsbedingungen garantieren, die die Würde und das Potenzial der Person respektieren. Aus diesem Grund verpflichtet sich das Unternehmen, die Arbeitnehmer vor psychischen Gewalttaten oder Mobbing zu schützen und lehnt jede Haltung und jedes Verhalten ab, das die Person, ihre Überzeugungen und Neigungen diskriminiert oder schädigt.
- Gewährleistung von Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen respektieren, und einer sicheren Arbeitsumgebung unter vollständiger Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften.

Die Geschäftsleitung verbietet jede Form von psychischer, physischer und sexueller Belästigung gegenüber Managern, Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden oder Besuchern, wobei unter Belästigung jede Form der Einschüchterung oder Drohung, die ein Hindernis für die friedliche Erfüllung der eigenen Pflichten darstellt, oder der Missbrauch durch andere verstanden wird der hierarchische Vorgesetzte der Autoritätsposition.

Jegliche Vergeltungsmaßnahme gegen einen Mitarbeiter, der solche unglücklichen Handlungen ablehnt, sich beschwert oder meldet, ist verboten.

5.2. BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Unter öffentlicher Verwaltung verstehen wir alle Rechtssubjekte des privaten und öffentlichen Rechts, die eine „öffentliche Funktion“ oder einen „öffentlichen Dienst“ ausüben. Unter „öffentlicher Funktion“ verstehen wir die durch öffentlich-rechtliche Bestimmungen geregelten Tätigkeiten im Zusammenhang mit gesetzgeberischen, administrativen und gerichtlichen Funktionen. Unter „öffentlicher Dienstleistung“ verstehen wir die Produktion von Gütern und Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, die der Aufsicht einer öffentlichen Behörde unterliegen, sowie alle Tätigkeiten, die darauf abzielen, die Rechte der Person auf Leben, Gesundheit, Kommunikationsfreiheit im Rahmen einer Konzession und/oder zu gewährleisten Vereinbarung oder in jedem Fall die in den gleichen Formen wie die öffentliche Funktion geregelten Aktivitäten, auch wenn diese nicht über die typischen Befugnisse verfügen.

Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung (z. B. Aufsichtsbehörden, lokale oder nationale Einrichtungen) institutioneller oder öffentlicher Natur müssen von der strikten Einhaltung der geltenden gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen sowie der allgemeinen Grundsätze der Fairness und Loyalität sowie der Unternehmensabläufe geprägt sein .

Im Verhältnis zur öffentlichen Verwaltung, zu Amtsträgern oder Trägern eines öffentlichen Dienstes, zur Justiz, zu den öffentlichen Aufsichtsbehörden und anderen unabhängigen Behörden sowie zu Privatpersonen, die Konzessionäre eines öffentlichen Dienstes sind, ist der Das Unternehmen achtet auf die absolute und strikte Einhaltung der geltenden Gesetze und internen Verfahren und gewährleistet so maximale Transparenz und Fairness.

Die Führung von Verhandlungen, die Übernahme von Verpflichtungen und die Abwicklung von Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung und mit öffentlichen Institutionen sind ausschließlich den hierfür zuständigen und autorisierten Unternehmensfunktionen vorbehalten.

Um Straftaten im Zusammenhang mit der öffentlichen Verwaltung zu verhindern, ist es strengstens verboten, Geld, Geschenke, Waren, Dienstleistungen, Vorteile oder andere Vorteile jeglicher Art an



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

Führungskräfte, Beamte oder Angestellte der öffentlichen Verwaltung anzunehmen, zu versprechen oder anzubieten, auch indirekt Verwaltung oder andere öffentliche Institutionen, um günstigere Behandlungen oder unangemessene Dienstleistungen zu erhalten oder für andere Zwecke im Zusammenhang mit solchen Beziehungen.

Dem Unternehmen ist es untersagt, ehemalige Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung oder deren Angehörige einzustellen, die persönlich an Geschäftsverhandlungen mit dem Unternehmen teilgenommen haben oder vom Unternehmen selbst ausgehende Anfragen an die öffentliche Verwaltung genehmigt und/oder genehmigt haben.

Jeder Mitarbeiter, Partner, Mitarbeiter, Direktor, der direkt oder indirekt von Beamten, Beamten des öffentlichen Dienstes oder Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung Anfragen oder Angebote zu Geld oder Gefälligkeiten jeglicher Art (einschließlich beispielsweise Gratisgeschenken oder Geschenken von nicht geringem Wert) erhält oder anderen öffentlichen Einrichtungen ist verpflichtet, sich unverzüglich beim O.d.V. zu melden.

Bei der Verwaltung von Ausschreibungen hält sich das Unternehmen in vollem Umfang an die geltenden Rechtsvorschriften und verzichtet auf wettbewerbswidriges Verhalten und macht jede Handlung verantwortlich, die darauf abzielt, die Vergabe der Ausschreibung unzulässig zu beeinflussen.

Insbesondere werden alle Versprechen, Geldangebote, Versorgungsleistungen, Wertgüter oder Vorteilsbedingungen, auch indirekt, zugunsten von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung, die in irgendeiner Funktion Verträge oder Verhandlungen mit öffentlichen Einrichtungen verwalten, sowie Versprechen, Angebote, Spenden an Wettbewerber, um den Ausgang der Ausschreibung zu ihrem eigenen Vorteil zu beeinflussen.

Das Personal des Unternehmens, das für die Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen zuständig ist, muss die Übermittlung wahrheitsgemäßer, vollständiger und aktueller Informationen gewährleisten.

Bei der Beantragung und Verwaltung von Subventionen, Beiträgen und Darlehen jeglicher Art, die vom Staat, von anderen öffentlichen Stellen oder von der Europäischen Union erhalten werden, verlangt das Unternehmen von seinen Mitarbeitern, Partnern, Mitarbeitern und Geschäftsführern die Einhaltung der Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Transparenz und Korrektheit. Verurteilung jeglichen kollusiven Verhaltens. Insbesondere:

- Die dargelegten Tatsachen und die Unterlagen, die Beamten oder Beamten des öffentlichen Dienstes zur Erlangung von Fördermitteln, Zuschüssen, Subventionen oder Subventionen von der öffentlichen Verwaltung vorgelegt werden, müssen in allen Teilen wahr, präzise, genau und vollständig sein;
- Vom Staat oder einer anderen öffentlichen Einrichtung erhaltene Beiträge, Subventionen oder Darlehen dürfen in keinem Fall für andere Zwecke als diejenigen verwendet werden, für die sie gewährt wurden;
- Es ist verboten, in irgendeiner Weise die Funktionsweise von IT- oder Telematiksystemen zu verändern und unrechtmäßig und in irgendeiner Weise in die darin enthaltenen Daten, Informationen oder Programme einzugreifen, um eine Finanzierung zu erhalten oder den Betrag der erhaltenen Finanzierung zu erhöhen.



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

Im Falle der Teilnahme an Gerichtsverfahren (Verwaltungs-, Zivil- oder Strafverfahren) verpflichtet sich das Unternehmen, im Einklang mit dem Gesetz und den Bestimmungen dieses Ethikkodex vorzugehen.

In Gerichtsverfahren, an denen das Unternehmen beteiligt ist, ist es dem Management, den Mitarbeitern und allen Dritten, die im Namen und im Interesse des Unternehmens handeln, untersagt:

- einem Amtsträger oder einer Person, die für einen öffentlichen Dienst verantwortlich ist, Geld oder andere Vorteile, auch indirekt, zu versprechen oder anzubieten, um dem Unternehmen in einem Gerichtsverfahren einen Vorteil zu verschaffen;
- die Funktionsweise eines Computer- oder Telematiksystems zu verändern und ohne Recht auf die darin enthaltenen Daten, Informationen und Programme einzugreifen, um den Ausgang des Prozesses zugunsten des Unternehmens zu beeinflussen.

Jeder Mitarbeiter, Partner, Mitarbeiter oder Geschäftsführer, der direkt oder indirekt Kenntnis von einem Verhalten erhält, das gegen die oben genannten Grundsätze verstößt, ist verpflichtet, dies unverzüglich dem O.d.V. zu melden.

5.3. BEZIEHUNGEN ZU DEN AKTIONÄREN

Die Beziehung zu den Aktionären ist von den Kriterien Korrektheit, Transparenz und Aufmerksamkeit für die angemessene Verwendung der von ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen geprägt. Zu diesem Zweck verpflichtet sich die Gesellschaft, im Einklang mit den gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den Organen, durch die der Aktionärswille nach Maßgabe der Satzung ausgeübt wird, geeignete und zeitnahe Berichte über die Fortschritte der Geschäftsführung zu erstatten.

5.4. BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

Bei der Auswahl seiner Lieferanten agiert das Unternehmen mit dem Ziel, den größtmöglichen Wettbewerbsvorteil zu erzielen, ein diskriminierungsfreies Verhalten vorauszusetzen, neben der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit auch die technische/wirtschaftliche Leistungsfähigkeit seiner Auftragnehmer zu berücksichtigen und deren Zuverlässigkeit global zu bewerten. Hinweis auf die Spezifität der zu erbringenden Leistungen.

Das Unternehmen orientiert sich bei seinem Verhalten gegenüber Lieferanten an den Grundsätzen der Transparenz, Gleichberechtigung, Loyalität und des freien Wettbewerbs. Insbesondere müssen Mitarbeiter:

- in den Lieferbeziehungen die geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Vertragsbedingungen beachten und respektieren;
- die internen Verfahren zur Auswahl und Verwaltung der Beziehungen zu Lieferanten gewissenhaft einhalten;
- die Zusammenarbeit von Lieferanten einholen, um die Befriedigung der Bedürfnisse in Bezug auf Qualität, Sicherheit und Lieferzeiten von Waren oder Erbringung von Dienstleistungen sicherzustellen;



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

- die Grundsätze der Transparenz und Vollständigkeit der Informationen in der Korrespondenz mit Lieferanten beachten;
- vermeiden, sich bei der Entscheidungsfindung und/oder der Ausführung von Handlungen im Zusammenhang mit der eigenen Arbeitstätigkeit jeglicher Form der Konditionierung durch Dritte, die nicht mit dem Unternehmen verbunden sind, zu unterziehen.

Die Organisation baut Beziehungen zu ihren Lieferanten und Subunternehmern in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den Grundsätzen dieses Kodex auf.

Daher erwartet es von seinen Lieferanten, dass sie sich korrekt, gewissenhaft und im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen verhalten, wobei besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Vorschriften und guten Praktiken in Bezug auf Ethik, Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz und Respekt für die Umwelt sowie die entsprechenden Vorschriften gelegt wird auf die Betriebssicherheit der Rückverfolgbarkeitssysteme, die regelmäßigen Beiträge des eingesetzten Personals sowie die Einhaltung der geltenden Gesetze zum Thema Hehlerei und Recycling sowie zum Schutz des geistigen Eigentums.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Informationen über seine Lieferanten absolut vertraulich zu behandeln und die oben genannten Informationen nur aus rein beruflichen Gründen und in jedem Fall nach schriftlicher Genehmigung zu verwenden.

Darüber hinaus sind Lieferanten verpflichtet, die Vertraulichkeit von Informationen, Dokumenten und personenbezogenen Daten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter sicherzustellen.

Es ist ausdrücklich verboten, Geschenke und/oder Vorteile (Geld, Gegenstände, Dienstleistungen, Dienstleistungen, Gefälligkeiten oder andere Vorteile) von/an potenzielle oder tatsächliche Lieferanten anzunehmen/anzubieten, etwa zur Feststellung eines rechtswidrigen Verhaltens oder in jedem Fall, wie z von einem unparteiischen Beobachter so interpretiert werden, dass es auf die Erlangung eines Vorteils abzielt, auch wenn dieser nicht finanziell ist, außer in Fällen, in denen Geschenke traditionell allen Personen angeboten werden, die mit diesem Kunden oder Lieferanten die gleiche Art von Beziehung unterhalten.

Das an Lieferanten zu zahlende Entgelt muss ausschließlich in einem angemessenen Verhältnis zu der im Vertrag genannten Leistung stehen und Zahlungen an eine andere Person als die Vertragspartei oder in einem anderen Land als dem der Vertragsparteien sind nicht möglich.

Sofern ein Mitarbeiter Geld oder ein Geschenk erhält, ist er, mit Ausnahme der oben genannten Punkte, verpflichtet, seinen Vorgesetzten und den O.d.V. unverzüglich darüber zu informieren.

5.5. BEZIEHUNGEN ZU EXTERNEN ZUSAMMENARBEITERN UND BERATER

Mitarbeiter in jeglicher Funktion und Berater des Unternehmens sind verpflichtet, sich bei der Ausführung des mit dem Unternehmen eingegangenen Vertragsverhältnisses oder des von diesem erhaltenen Auftrags korrekt, gutgläubig und loyal zu verhalten, soweit dies auf sie anwendbar ist, die Bestimmungen dieses Kodex, die Unternehmensordnung sowie die Anweisungen und Vorschriften des Unternehmenspersonals.

Das Unternehmen verlangt in jeder einzelnen Vereinbarung mit Mitarbeitern und Beratern die Einhaltung des Kodex für die einzelnen Kompetenzbereiche und kümmert sich auch um dessen Verbreitung unter ihnen.

Verhaltensweisen, die den im Kodex zum Ausdruck gebrachten Grundsätzen widersprechen, können von der Gesellschaft als schwerwiegender Verstoß gegen die Pflichten zur Korrektheit und Treu und Glauben bei der Ausführung des Vertrags, als Grund für die Schädigung des Vertrauensverhältnisses und als gerechtfertigter Grund für die Kündigung angesehen werden die Vertragsverhältnisse / Partnerschaftsvereinbarungen. Die Vertragsparteien müssen Erklärungen zur Kenntnis der Grundsätze dieses Kodex unterzeichnen und sich verpflichten, kein Verhalten an den Tag zu legen, das das Unternehmen oder seine Manager, Mitarbeiter oder Mitarbeiter in irgendeiner Weise dazu verleiten könnte, gegen die im Kodex selbst festgelegten Grundsätze zu verstoßen.

5.6. BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND NUTZER

Das Unternehmen richtet seine Tätigkeit auf die Zufriedenheit und den Schutz seiner Nutzer aus, gewährleistet Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Höflichkeit, verpflichtet sich zur kontinuierlichen Verfolgung hoher Qualitätsstandards der bereitgestellten Dienste und stellt genaue, zeitnahe und umfassende Informationen über die Dienste selbst bereit

Das Unternehmen verpflichtet sich, vertrauliche Informationen über seine Kunden absolut vertraulich zu behandeln, sowohl in Bezug auf strategische Informationen des Kundenunternehmens als auch auf personenbezogene Daten. Darüber hinaus stellt sie sicher, dass die oben genannten Informationen nur aus rein beruflichen Gründen und in jedem Fall nach schriftlicher Genehmigung verwendet werden. Kunden sind außerdem verpflichtet, die Vertraulichkeit von Informationen, Dokumenten und personenbezogenen Daten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter sicherzustellen.

Dritte oder interne Mitarbeiter, die im Auftrag des Unternehmens im Rahmen von Geschäftsverhandlungen mit Kunden (insbesondere öffentlichen Kunden oder Kunden, die gemeinnützige Leistungen erbringen) tätig werden, mit denen aus schwerwiegenden Zweckmäßigkeitsgründen auch ein Interessenkonflikt besteht Wenn es sich nur um potenzielle Kandidaten handelt, müssen sie ihren Vorgesetzten und den O.d.V. unverzüglich informieren.

5.7. BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN GESPRÄCHSPARTNERN

Das Unternehmen leistet keine Zuwendungen jeglicher Art direkt oder indirekt an politische Parteien, Bewegungen, Ausschüsse und politische und gewerkschaftliche Organisationen sowie an deren Vertreter oder Kandidaten, mit Ausnahme von Zuwendungen, die aufgrund besonderer Regelungen zu entrichten sind.

Das Unternehmen unterlässt jeglichen direkten oder indirekten Druck auf politische oder gewerkschaftliche Vertreter durch seine Mitarbeiter oder Mitarbeiter.

Direktoren und Mitarbeiter wiederum dürfen sich während der Arbeitszeit nicht politisch betätigen oder Firmeneigentum oder -ausrüstung zu diesem Zweck nutzen; Sie müssen außerdem klarstellen, dass die von ihnen gegenüber Dritten geäußerten politischen Meinungen rein persönlicher Natur sind und daher nicht die Meinung und Ausrichtung des Unternehmens selbst widerspiegeln.

Im Verhältnis zu anderen Interessenverbänden (z. B. Wirtschaftsverbänden, Umweltorganisationen usw.) darf kein Geschäftsführer, Mitarbeiter oder Mitarbeiter auf persönlicher Basis Beträge



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

versprechen oder zahlen, Sachleistungen oder andere Vorteile versprechen oder gewähren, um Interessen zu fördern oder zu begünstigen Gesellschaft.

6. METHODEN DER UMSETZUNG UND KONTROLLE

6.1. ALLGEMEINHEIT

Alle, die mit der Organisation zusammenarbeiten, ohne Unterschied oder Ausnahme, verpflichten sich, die Einhaltung der Grundsätze dieses Kodex sicherzustellen. Das Handeln im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens rechtfertigt in keiner Weise die Annahme von Verhaltensweisen, auch nicht durch unterlassenes Verhalten und im möglichen Wettbewerb mit anderen, die im Widerspruch zur Gesetzgebung und zu diesen Grundsätzen stehen.

Insbesondere sind alle Mitarbeiter verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die in diesem Kodex genannten Verhaltensregeln sowohl innerhalb des Unternehmens als auch allgemein bei allen Gesprächspartnern angemessen angewendet werden. Auch die Unternehmensorgane und Führungskräfte haben die Pflicht, als Erste ein Beispiel für die Übereinstimmung zwischen den Grundsätzen des Kodex und dem täglichen Verhalten zu geben.

Die für die Überwachung der Anwendung des Kodex zuständige Stelle ist die O.d.V., die in Übereinstimmung mit dem Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell für die Verhütung von Straftaten gemäß Gesetzesdekret 231/2001 und damit verbundenen Vorschriften eingerichtet wurde und sich angemessen mit den zuständigen Stellen koordiniert Funktionen für die korrekte Umsetzung und angemessene Kontrolle der Grundsätze des Ethikkodex.

6.2. UMSETZUNG DES KODEX

Der Ethikkodex wurde durch Beschluss des Vorstands am 25.08.2020 verabschiedet (diesem Dokument beigelegt und integraler Bestandteil desselben). Jede Aktualisierung derselben wird mit einem anschließenden Beschluss angenommen, der möglichen organisatorischen Veränderungen innerhalb des Unternehmens, verschiedenen externen Szenarien sowie in Bezug auf die im Laufe der Zeit gesammelten Erfahrungen Rechnung trägt.

6.3. BERICHTERSTATTUNG AN DEN O.D.V.

Alle Empfänger dieses Kodex sind verpflichtet, jeden Verstoß oder vermuteten Verstoß gegen den Ethikkodex dem O.d.V. zu melden. der Gesellschaft.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, mit dem O.d.V. zusammenzuarbeiten und gegebenenfalls die Unternehmensdokumentation bereitzustellen, die für die Durchführung der von ihm verantworteten Tätigkeiten erforderlich ist.

Es ist allen internen Mitarbeitern, dem Top-Management sowie Dritten, die aus irgendeinem Grund mit dem Unternehmen verbunden sind, absolut verboten, sich direkten oder indirekten Vergeltungsmaßnahmen oder diskriminierenden Handlungen gegenüber der Person auszusetzen, die sich an die O.d.V. gemeldet hat. obenstehendes. Dies gilt insbesondere dann, wenn die



M.O.G.C. gemäß Gesetzesdekret 231/2001

diskriminierende Handlung oder Vergeltungsmaßnahme direkt oder indirekt durch die Meldung selbst festgestellt wurde.

6.4. VERBREITUNG DES ETHIKKODEX

Das Unternehmen verbreitet den Kodex und seine Aktualisierungen an die Empfänger, wobei die Methoden von Zeit zu Zeit als am geeignetsten erachtet werden, wie zum Beispiel:

- Veröffentlichung auf seiner Website;
- Veröffentlichung im schwarzen Brett des Unternehmens;
- informativer/verteilender Hinweis für Mitarbeiter und Lieferanten.

7. VERANTWORTUNG

Die Ausarbeitung und Verbreitung dieses Ethikkodex erfolgt unter der Verantwortung des geschäftsführenden Organs des Unternehmens.

8. ANHANG – TEXT DES AM 25.08.2020 GENEHMIGTEN ETHIKKODEX