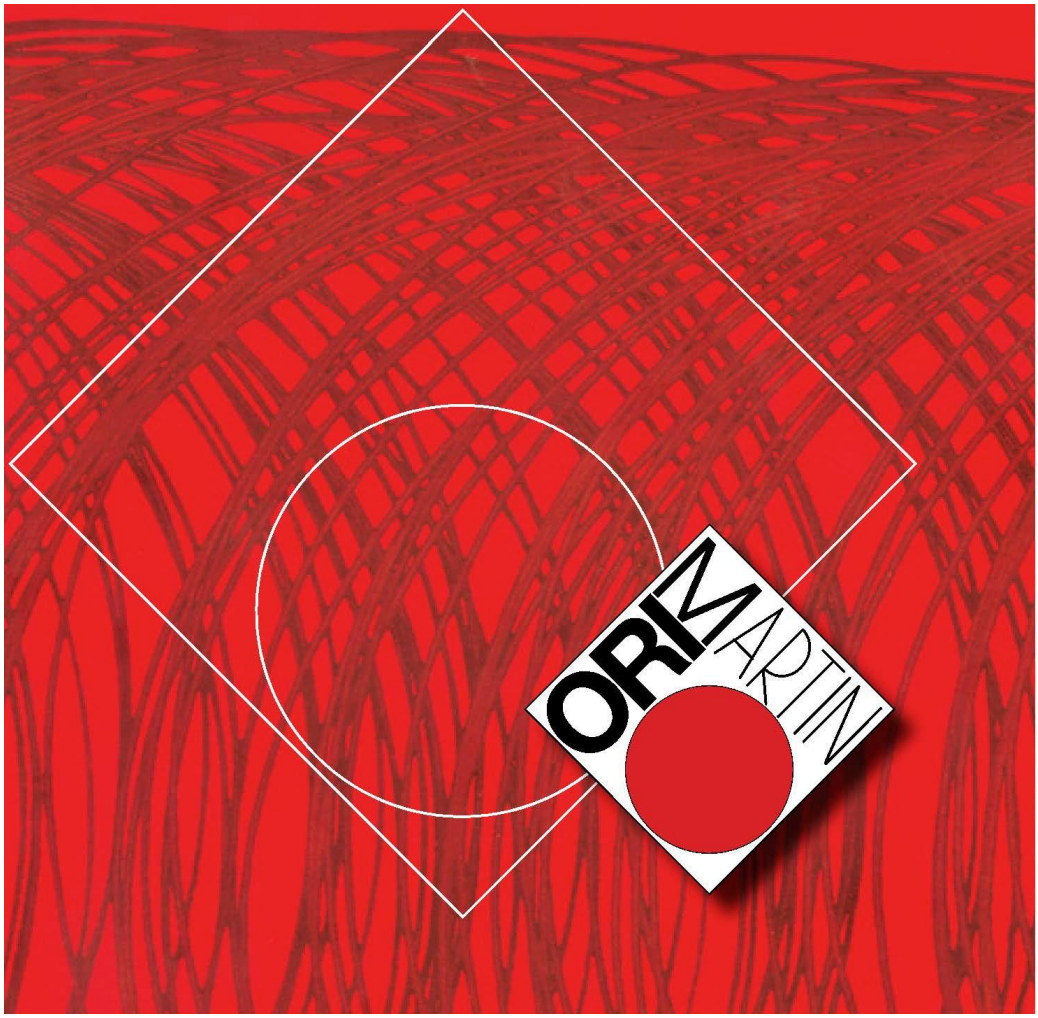
# VERHALTENSKODEX

# der

# ORI MARTIN Gruppe



# VERHALTENSKODEX

## ORI MARTIN Gruppe

## INHALT

**I. Prämisse** ..... 3
**II. Gültigkeit und Geltungsbereich des Kodexes** ..... 3
**III. Wirksamkeit des Verhaltenskodexes gegenüber Beschäftigten, Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vertretern des Unternehmens** ..... 4
**IV. Allgemeine Prinzipien** ..... 5
4.1. Achtung des Gesetzes
4.2. Ehrlichkeit, Korrektheit und Transparenz
4.3. Achtung der Person
**V. Innenverhältnis** ..... 6
5.1. Vertraulichkeit von Informationen
5.2. Verarbeitung personengebundener Daten
5.3. Interessenkonflikte
5.4. Transparenz der Buchhaltung
5.5. Personal
5.6. Nutzung der Betriebsausrüstung und Einrichtungen
**VI. Außenverhältnis** ..... 11
6.1. Transparenz und Vollständigkeit der Informationen
6.2. Beziehungen zu Rechnungsprüfungsausschuss, Wirtschaftsrevisoren und anderen Gesellschaftsorganen
6.3. Kunden
6.4. Lieferanten
6.5. Mitarbeiter
6.6. Geschenke, Vergünstigungen oder andere Vorteile
6.7. Öffentliche Verwaltung
6.8. Antitrust / Wettbewerb
6.9. Geldwäsche
**VII. Umwelt und Sicherheit** ..... 20
7.1. Umwelt
7.2. Sicherheit und Prävention
**VIII. Sanktionierende Bestimmungen** ..... 21
8.1. Einhaltung des Verhaltenskodexes
8.2. Einhaltung des Verhaltenskodexes durch Dritte
8.3. Kohärenz, Unparteilichkeit und Gleichheit in der Anwendung
8.4. Garant des Verhaltenskodexes
8.5. Sanktionierungssystem
**IX. Schlussbestimmung** ..... 24

## I. Prämisse

O.R.I. Martin S.A. und die von ihr direkt oder indirekt beherrschten Unternehmen im Sinne von Artikel 2359 des Codice Civile (nachstehend die „ORI Martin Gruppe" oder die „Gruppe") haben beschlossen, die innerhalb der Gruppe maßgeblichen Werte für das Erreichen der eigenen Entwicklungsziele eindeutig und transparent festzulegen, um das Vertrauensverhältnis zu den „Stakeholdern" (Interessenträgern) weiterhin zu festigen und zu entwickeln. Dieser Verhaltenskodex formalisiert und bestätigt jene Prinzipien, die der Gruppe seit jeher als Vorbild für ihre Verhaltensweisen und Tätigkeiten dienen. Die Verbalisierung dieser Grundsätze soll den guten Ruf der Gruppe gegenüber den Stakeholdern konsolidieren und somit die Loyalität der Kunden, die Attraktivität und Durchsetzung exzellenten Fachpersonals sowie die Seriosität der Lieferanten als Voraussetzungen für den Erfolg und die gegenwärtige und künftige Entwicklung der Gesellschaften der Unternehmensgruppe begünstigen.
Durch die ausdrückliche Definition und Mitteilung der grundsätzlichen Werte und Verhaltensregeln der Unternehmen, stellt der Kodex auch ein wesentliches Element des Organisations-, Führungs- und Kontrollmodells gemäß und mit Rechtswirksamkeit der italienischen Gesetzesverordnung d. lgs. Nr. 231/2001 (nachstehend das „Modell 231") dar.
Die ORI Martin Gruppe bekräftigt die Wichtigkeit der ethisch sozialen Verantwortung für die Geschäftsführung und Betriebstätigkeiten und verpflichtet sich zur Wahrung der berechtigten Interessen von Stakeholdern und ihres operativen Umfelds.
Zu den Stakeholdern gehören die Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Im weiteren Sinn zählen zu den Stakeholdern auch jene vertretungsberechtigte Einzelpersonen oder Gruppen sowie deren Organisationen oder Institutionen, deren Interessen durch das Verhalten der Gesellschaften der Unternehmensgruppe beeinflusst werden.

## II. Gültigkeit und Geltungsbereich des Kodexes

Der Verhaltenskodex gilt für sämtliche Gesellschaften der ORI Martin Gruppe und ist für das Verhalten aller ihrer Mitarbeiter verbindlich. Darüber hinaus wird von allen verbundenen oder beherrschten Unternehmen, Lieferanten, Geschäftspartnern, Handelsvertretern, Geschäftsbesorgern und Kunden verlangt, dass sie ihr Verhalten den allgemeinen Grundsätzen dieses Kodexes anpassen.

Der Verhaltenskodex gilt sowohl in Italien als auch im Ausland, gleichwohl unter Berücksichtigung der kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Un-

terschiede der unterschiedlichen Länder, in denen die Gesellschaften der Gruppe tätig sind.

Insbesondere die Vorstandsmitglieder der Gruppe sind dazu aufgefordert, bei Festsetzung der Ziele der Unternehmen der ORI Martin Gruppe, bei Investitionsvorschlägen und bei der Durchführung der Projekte sowie jedweder Entscheidung oder Tätigkeit in Bezug auf die Geschäftsleitung von Tochterunternehmen der Gesellschaft der Gruppe sich an die Prinzipien des Kodexes zu halten. Die Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses versichern, bei Ausübung ihrer Aufgaben die Inhalte des Kodexes zu beachten und einzuhalten. Ebenso müssen die Führungskräfte bei der konkreten Umsetzung der Direktionsaufgaben der Unternehmen, die von den Gesellschaften der Gruppe geleitet werden, sowohl innerhalb der Gruppe unter verstärkter Kohäsion und einer geistigen Haltung gegenseitiger Unterstützung als auch gegenüber Dritten, die in Kontakt mit der Gruppe gelangen, sich an diesen Prinzipien orientieren.

## III. Wirksamkeit des Verhaltenskodexes gegenüber Beschäftigten, Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Vertretern des Unternehmens

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes stellt einen festen Bestandteil der Vertragspflichten dar. Die Verletzung der darin enthaltenen Prinzipien kann zu Schadensersatz für etwaige Schäden aus dieser Verletzung führen gemäß geltender Gesetzgebung und für Angestellte entsprechend den jeweils geltenden Tarifverträgen.

Zur Gewährleistung der vollständigen und richtigen Anwendung des Kodexes wird die Gruppe ein Aufsichtsorgan bestellen, das mit entsprechenden Handlungs- und Kontrollbefugnissen ausgestattet ist gemäß d. lgs. Nr. 231 vom 8. Juni 2001 wie in Art. 9.2 bestimmt und eingesetzt. Neben der Überwachung der Funktionsweise, Einhaltung und Entsprechung des Organisationsmodells Nr. 231 wird dieses Organ auch dafür sorgen, dass:

a. die Anwendung des Verhaltenskodexes durch die betreffenden Personen mittels der Aufsichtstätigkeit und/oder Entgegennahme von Meldungen konstant überwacht wird;
b. etwaige Verletzungen des Kodexes gemeldet werden;
c. verbindliche Stellungnahmen in Bezug auf die Überprüfung der wichtigsten Eckpunkte der Betriebspolitik und betrieblichen Verfahrensweisen zum Zwecke der Gewährleistung der Kohärenz mit dem Verhaltenskodex abgegeben werden;
d. der Kodex erforderlichenfalls regelmäßig überprüft wird und dem Vorstand etwaige Änderungen und/oder Ergänzungen vorgeschlagen werden;
e. die Maßnahmen zur Verbreitung der Kenntnis und des Verständnis-

ses des Kodexes überwacht werden und insbesondere die Entwicklung der Kommunikationsmaßnahmen und ethischen Weiterbildung gewährleistet ist;

f. im Fall einer Verletzung geeignete Sanktionierungsmaßnahmen vorgeschlagen und deren Geltendmachung sichergestellt werden.

Die Gesellschaften der Unternehmensgruppe verständigen sich auf die Kommunikationskanäle, über welche die Adressaten ihre Meldungen vornehmen können. Alternativ dazu können sämtliche Adressaten jede Verletzung oder jeden Verdacht einer Verletzung des Verhaltenskodexes schriftlich und in nicht anonymisierter Form an das Aufsichtsorgan mitteilen, das die dem Fall angemessenen Maßnahmen einleiten wird, unter Wahrung und Geheimhaltung der Identität der anzeigenden Person, vorbehaltlich gesetzlicher Verpflichtungen.

Im Fall der nachweislichen Verletzung des Verhaltenskodexes wird das Aufsichtsorgan dem beauftragten Geschäftsführer, in besonders wichtigen Fällen dem gesamten Vorstand, die Meldung und etwaige Vorschläge und/oder als notwendig erachtete Sanktionen berichten.

## IV. Allgemeine Prinzipien

### 4.1. GESETZESTREUE

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der eigenen Satzung bildet den maßgeblichen Grund- und Leitsatz für das Verhalten der ORI Martin Gruppe. Im Rahmen ihrer Aufgaben sind die Beschäftigten, Abteilungsleiter, Mitarbeiter und gesellschaftlichen Organe (im Folgenden „Adressaten") zur Einhaltung der Vorschriften der Rechtsordnung, in der sie tätig sind, verpflichtet.

### 4.2. EHRLICHKEIT, KORREKTHEIT, TRANSPARENZ

Die ORI Martin Gruppe hat ihre Unternehmensgeschichte auf den Respekt der Stakeholder als Fundament gesetzt und sich ein Renommee geschaffen, das auf Qualität, Effizienz und Korrektheit im Umgang mit Dritten beruht. Der Kodex bestätigt diese Grundsätze und erinnert an die Werte, an denen sich das Verhalten der Gruppe stets orientiert hat:

- Ehrlichkeit, Korrektheit, Mitarbeit, Loyalität, Gewissenhaftigkeit und Treue, wobei jeder Mitarbeiter die Verantwortlichkeiten innerhalb des ihm übertragenen Zuständigkeits- und Aufgabenbereich übernimmt;
- Transparenz durch Umsetzung von Informationsprozessen und Nachrichten, die zeitnah, verständlich, vollständig und präzise erfolgen und geteilt werden.

### 4.3. ACHTUNG DER PERSON

Die Gruppe fördert den Respekt der Würde des Menschen sowohl was seine physische als auch seine kulturelle Integrität anbelangt. Des Weiteren garantiert sie, dass das Verhalten

der Gruppe gegenüber Frauen und Männern einer anderen Nationalität niemals diskriminierend sein wird, dass die Gruppe keine Diskriminierungen, sexuelle, persönliche oder andersartige Belästigungen in denjenigen Bereichen dulden wird, die ihrer Rechtsprechung unterliegen. Darüber hinaus ist jedwede Form der Diskriminierung, Korruption, Zwangs- oder Kinderarbeit untersagt.

## V. Innenverhältnis

### 5.1. VERTRAULICHKEIT DER INFORMATIONEN

Keine vertrauliche Information, die von den Adressaten bei der Abwicklung oder im Rahmen ihrer Tätigkeit über die Gesellschaften der Gruppe erworben oder verarbeitet worden ist, darf an Dritte weitergeleitet oder verbreitet werden, es sei denn zu institutionellen Zwecken.
Unter Einhaltung dieses Grundsatzes darf jeder Adressat:

- nur diejenigen Informationen erheben oder verarbeiten, die notwendig sind und im Zusammenhang mit seiner Aufgabe stehen;
- Informationen dergestalt aufbewahren, dass fremde oder nicht autorisierte Personen darüber nicht verfügen können;
- Informationen nur im Rahmen der festgesetzten Verfahren oder mit vorheriger Genehmigung der hierzu beauftragten Person mitteilen und verbreiten;
- das Prädikat der Vertraulichkeit einer Information auf der Grundlage der Vorschriften und geltenden Verfahren bestimmen und kommunizieren;
- sich vergewissern, dass im Außenverhältnis mit Dritten jedweder Art keine Vertraulichkeitsbindung besteht.

Die Vertraulichkeitsverpflichtung bleibt auch nach Beendigung der Geschäftsbeziehung mit den Unternehmen der Gruppe unter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften wirksam bestehen.

### 5.2. DATENVERARBEITUNG

Die Gesellschaften der Gruppe verpflichten sich, die jeweiligen Adressaten den Grundsatz des Schutzes personengebundener Daten entsprechend der jeweils geltenden Gesetzgebung beachten zu lassen. Die Verarbeitung personengebundener Daten ist nur autorisiertem Personal unter Einhaltung der betriebsinternen Prinzipien und externen Vorschriften gestattet.

Insbesondere in Hinblick auf die personengebundenen Daten der Arbeitnehmer trifft die Gruppe spezielle Vorkehrungen, um jeden Beschäftigten über die Art der personengebundenen Daten, die von der Gesellschaft verarbeitet werden, über die Art der Verarbeitung, über die Kommunikationskanäle und im Allgemeinen über alle seine Person betreffenden Daten zu informieren.

## 5.3. INTERESSENKONFLIKTE

Die Gruppe respektiert und erkennt das Recht von Personen auf Beteiligung an Investitionen, Geschäften oder anderen Tätigkeiten außerhalb des Kerngeschäfts der Gruppe an, sofern es sich um gesetzlich zulässige und mit den Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft zu vereinbarende Tätigkeiten handelt.

Jede Situation, die

- potenziell geeignet ist, einen Interessenkonflikt mit den Gesellschaften zu erzeugen,
- die Selbstbestimmung des Adressaten hinsichtlich der Entscheidungsfähigkeit im Interesse der Gesellschaften der Gruppe zu beeinträchtigen vermag,
- dem Anschein nach einen Interessenkonflikt für den Adressaten darstellt, muss dem verantwortlichen Leiter bzw. dem Aufsichtsorgan unverzüglich mitgeteilt werden.

Einen Interessenkonflikt stellen z. B. folgende Sachverhalte dar:

- ➢ das Bestehen verborgener oder versteckter, direkter oder indirekter wirtschaftlicher oder finanzieller Interessen des Beschäftigten oder Mitarbeiters oder seiner Familienmitglieder als Lieferanten, Kunden, Mitwettbewerber;
- ➢ die Instrumentalisierung der eigenen Betriebsposition, um Interessen zu verwirklichen, selbst wenn diese auch nur vermeintlich im Gegensatz zu denjenigen der Gesellschaft stehen;
- ➢ die Verwertung von Informationen, die während der Arbeitstätigkeit zum eigenen oder zum Vorteil von Dritten im Gegensatz zu den Interessen der Gesellschaft erworben werden;
- ➢ die Durchführung von Arbeitstätigkeiten jedweder Art (Werkleistungen und Dienstleistungen geistiger Art) bei Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und/oder Dritten im Widerspruch zu den Interessen der Gesellschaft;
- ➢ der Abschluss, die Unterzeichnung oder Aufnahme von Verhandlungen und/oder Verträgen im Namen und/oder auf Rechnung der Gesellschaft, deren Gegenseite Familienangehörige oder Gesellschafter des Beschäftigten oder Mitarbeiters sind bzw. juristische Personen, deren Inhaber er ist oder an denen er auf jeden Fall interessiert ist;
- ➢ die Annahme von Geld oder anderen Vorteilen oder Gefälligkeiten von natürlichen oder juristischen Personen, die sich in einer Geschäftsbeziehung mit der ORI Martin Gruppe befinden oder eine solche eingehen möchten.

Vor An- bzw. Übernahme einer Beratungs-, Leitungs-, Verwaltungs- oder anderen Funktion zu Gunsten eines anderen Rechtssubjekts, die potenziell einen Interessenkonflikt bewirken

könnte, oder im Fall eines bereits eingetretenen Interessenkonflikts, ist jeder Angestellte dazu verpflichtet, dies seinem Vorgesetzten und dem Personalleiter mitzuteilen. Bleibt die Meldung erfolglos oder verspürt der Beschäftigte gegenüber seinem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Personalleiter Unbehagen, so soll er dem Aufsichtsorgan Bericht erstatten. Ebenso ist jeder Angestellte dazu angehalten, situative Interessenkonflikte, in denen sich andere Beschäftigte befinden, von denen er Kenntnis erhalten hat im vorstehend beschriebenen Weg mitzuteilen.

In jedem Fall darf der Adressat in diesem Zusammenhang keine diesbezüglichen Handlungen vornehmen, wenn er sich in Konflikt mit den Interessen der Gruppe befindet oder die Interessen mit der eigenen Fähigkeit sich überschneiden können, Entscheidungen unparteiisch, im bestmöglichen Interesse der Gesellschaft und in vollständiger Einhaltung der Prinzipien und Inhalte des Verhaltenskodexes treffen zu können, oder, allgemein, die Aufgaben und damit verbundenen Verantwortlichkeiten genau erfüllen zu können.

## 5.4. TRANSPARENZ DER BUCHFÜHRUNG

Sämtliche Transaktionen und Operationen müssen pünktlich verbucht werden, und die Buchführung muss den Grundsätzen der Wahrheit, Transparenz, Genauigkeit, Vollständigkeit, Klarheit und Präzision entsprechend der geltenden Rechtsprechung folgen. Jedes Geschäft muss deshalb ordentlich verbucht, genehmigt, rechtmäßig, kohärent und kongruent sein. Jeder Bestandteil der Gesellschaftsorgane, des Managements oder jeder Beschäftigte ist im Rahmen seiner Aufgaben und Zuständigkeiten zur Kooperation verpflichtet, damit die Tatbestände der Betriebsführung richtig und unverzüglich in der Buchhaltung dargestellt sind.

Über jedes Geschäft wird ein geeigneter Nachweis als Beleg für die durchgeführte Tätigkeit aufbewahrt, damit:

- die pünktliche Buchhaltung,
- die Lokalisierung der verschiedenen verantwortlichen Ebenen und
- das Nachvollziehen des Geschäfts – auch zur Fehlerreduzierung – möglich sind.

## 5.5. PERSONAL

Die Unternehmen der Gruppe begreifen das Personal als zentrales Element für die Verwirklichung ihrer eigenen Ziele.

Die Hingabe und Professionalität der Beschäftigten sind entscheidende Werte und Voraussetzungen für das Erreichen der Ziele der Gesellschaft.

Durch die Einhaltung dieses Grundsatzes erkennen sie die Wichtigkeit an, mit diesen Beziehungen zu pflegen, die auf gegenseitiger Loyalität und Vertrauen beruhen. Durch die Einhaltung dieses Grundsatzes verhalten

sich die Gesellschaften der Gruppe dahingehend, dass die Fähigkeiten und Kompetenzen auch über berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bewertet und entwickelt werden, damit die Energie und Kreativität der Einzelnen zur Verwirklichung des eigenen Potenzials vollständig zum Ausdruck kommt.

Alle Adressaten sind zu loyalem Handeln aufgefordert, um die durch die geltenden Gesetze bestimmten und mit dem Arbeitsvertrag eingegangenen Pflichten auf der Grundlage der Grundsätze und Vorschriften des gegenständlichen Verhaltenskodexes einzuhalten.

In den diversen Betriebsphasen des Umgangs mit und der Beziehung zu ihren Beschäftigten hält sich die ORI Martin Gruppe deshalb an folgende Prinzipien:

a) Personalauswahl

ORI Martin bietet vom Zeitpunkt der Personalauswahl an allen die gleichen Beschäftigungsmöglichkeiten und/oder beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, ohne jedwede Diskriminierung an.

Die Bewertung der Bewerber im Personalauswahlverfahren konzentriert sich auf die Überprüfung der Erfüllung der beruflichen und verhaltensspezifischen Anforderungen der zu besetzenden Position und respektiert die Würde, die Persönlichkeit, die Privatsphäre und die Meinung des Bewerbers.

Begünstigungen oder Formen der Kungelei (z. B wer auswählt oder an der Auswahl teilnimmt, darf in keinem Interessenkonflikt mit dem Bewerber stehen).

b) Einrichtung des Beschäftigungsverhältnisses

Die Einstellungen erfolgen durch einen regelmäßigen Arbeitsvertrag unter absoluter Einhaltung des Gesetzes und des geltenden Rahmenvertrags für Tarifbeschäftigte und fördern die Eingliederung des Arbeitnehmers in die Arbeitsumgebung.

Die Angestellten sind in Kenntnis der Fristen und Bedingungen ihrer Beschäftigung.

c) Personalführung

ORI Martin bietet allen Bewerbern die gleichen Karrierechancen, die über die erforderlichen Qualifikationen für den Zugang zu Aufgaben, höheren Ämtern und/oder Stellenprofilen verfügen, ohne jegliche Diskriminierung und auf der Grundlage meritokratischer Kriterien, erworbener beruflicher Qualifikationen und jedenfalls auf Basis streng professioneller Parameter.

Die Gruppe betrachtet die Personalschulung und kontinuierliche Weiterbildung zu spezifischen Themen (zum Beispiel über die Sicherheit und Arbeitshygiene) als primäre Anforderung des Betriebs.

ORI Martin fördert die gegenseitige Kooperation und erwartet, dass die Beschäftigten auf allen Ebenen darauf hinwirken, ein Klima zu bewahren, das auf dem gegenseitigen Respekt der

Würde und des Rufes eines jeden beruht.

d) Belästigungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Die Gruppe fordert, dass im Innen- und Außenverhältnis keine Belästigungen gegenüber den Beschäftigten, Lieferanten, Kunden oder Besuchern eintreten. Als Belästigung wird verstanden:

- jedwede Form der Einschüchterung oder Bedrohung, die eine reibungslose Ausübung der eigenen Funktionen behindert, oder der Missbrauch der Machtposition des Vorgesetzten;
- die ungerechtfertigte Überschneidung mit der Durchführung anderer Arbeitsleistungen;
- die Behinderung persönlicher Berufsperspektiven eines anderen aus rein persönlichen Wettbewerbsgründen.

Die Gruppe duldet des Weiteren keine sexuelle Belästigung. Als solche gelten:

- die Weisung zur Annahme sexueller Gefälligkeiten von entscheidender Auswirkung für das Berufsleben des Adressaten;
- die Vorschläge zwischenmenschlich persönlicher Privatbeziehungen, trotz ausdrücklicher und offensichtlicher Ablehnung, die in Bezug auf die jeweilige spezifische Situation in der Lage sind, das Wohlbefinden des Adressaten mit objektiven Auswirkungen auf seinen beruflichen Ausdruck zu stören.

ORI Martin fordert darüber hinaus, dass sowohl intern als auch extern in den Beschäftigungsverhältnissen keine Diskriminierungen jedweder Art gegenüber Beschäftigten, Lieferanten, Kunden oder Besuchern im Zusammenhang mit dem Geschlecht, der Rasse, Sprache, Religion, öffentlichen Meinung, gewerkschaftlichen Zugehörigkeit, persönlichen oder gesellschaftlichen Bedingungen entstehen.

Wer immer bei der Erbringung seiner Leistung zu Gunsten der Gesellschaft sich aus irgendeinem Grund für ein Objekt der Belästigung hält oder diskriminiert fühlt, kann den Vorfall dem Aufsichtsorgan melden. Jedweder erpresserischer Akt gegenüber demjenigen Beschäftigten, der diese lästigen Tatbestände ablehnt, beklagt oder meldet, ist untersagt.

e) Missbrauch von Alkohol und Betäubungsmitteln

ORI Martin fordert, dass jeder Beschäftigte persönlich dazu beiträgt, eine für alle würdige Arbeitsumgebung unter gegenseitiger Rücksichtnahme zu bewahren. Als bewusste Inkaufnahme des Risikos einer Beeinträchtigung dieser Arbeitsumgebung im Lauf der Arbeitstätigkeit und an den Arbeitsplätzen gilt deshalb:

- die Erbringung von Dienstleistungen unter Einfluss von Alkohol, Betäubungsmitteln oder Substanzen mit einer ähnlichen Wirkung;
- jeglicher Verzehr und Abgabe von Alkohol oder Betäubungsmitteln im

Lauf der Erbringung der Arbeitsleistung.

ORI Martin verpflichtet sich dazu, die gesellschaftlichen Handlungen im Rahmen der Tarifverträge zu fördern.

### 5.6. NUTZUNG DER BETRIEBSAUSRÜSTUNG UND EINRICHTUNG

Die innerhalb der Arbeitsbereiche verfügbare Betriebsausrüstung und Einrichtung ist aus Dienstgründen gemäß den geltenden Vorschriften nutzbar.

Nicht gestattet ist die rechtswidrige Nutzung betrieblicher Güter, vor allem der Informatik- und Netzressourcen unter Verstoß gegen die Gesetzesvorschriften, öffentliche Ordnung oder guten Sitten oder auch, um Straftaten zu begehen oder zur Begehung von Straftaten oder allgemein zu Rassenhass, zu Gewaltausbrüchen oder zur Verletzung von Menschenrechten zu verleiten.

Die Adressaten dürfen keine Aufzeichnungen oder Reproduktionen von Unternehmensdokumenten vornehmen, es sei denn, sie dienen der gewöhnlichen Durchführung der ihnen übertragenen Aufgaben, noch dürfen sie Software benutzen, für die keine Nutzungslizenz angefragt und vergeben worden ist.

Jeder Beschäftigte ist für den Schutz der ihm übertragenen Ressourcen verantwortlich und zur unverzüglichen Meldung von Vorfällen an seine direkten Vorgesetzten verpflichtet, die für die Gesellschaft potenziell schadhaft sein könnten.

Die vorgenannten Prinzipien gelten auch für Mitarbeiter in dem Maß in dem diese in den Schutz des Betriebsvermögens konkret eingebunden sind, wenn diesen die Nutzung von Geräten, Ressourcen oder Gütern (wie vorstehend beschrieben) der Gesellschaft gestattet ist.

## VI. Außenverhältnis

### 6.1. TRANSPARENZ UND VOLLSTÄNDIGKEIT DER INFORMATIONEN

Die Gruppe verpflichtet sich, allen Interessenträgern wirtschaftliche und finanzielle Angaben zur Gruppe und ihren Unternehmen auf transparente und ausreichende Weise zur Verfügung zu stellen, ohne irgendeine Interessengruppe oder ein Einzelindividuum zu bevorzugen.

Das Verhältnis zu externen Dritten wird ausschließlich durch Personal der Gruppe gepflegt, die Aufgaben der Vertretung, Verwaltung oder Leitung der Gesellschaften der Gruppe oder einer ihrer Einheiten ausüben und hierzu berechtigt sind, oder durch von der Gruppe beauftragte Personen.

Die Dokumente zum Nachweis der buchhalterischen Kontierung von Geschäftsvorfällen müssen eine rasche Nachvollziehbarkeit der jeweiligen Buchung gewähren, die Entdeckung etwaiger Fehler sowie den Grad der Verantwortung innerhalb des einzelnen

Geschäftsprozesses.

Die Adressaten sind im Rahmen ihrer jeweiligen Funktionen und Aufgaben zur Kontrolle der Richtigkeit und Wahrheitsmäßigkeit der Buchungsjournale und zur Bekanntgabe etwaiger Fehler, Auslassungen und/oder Fälschungen gegenüber den zuständigen Stellen.

Die Gruppe weist ihr Führungspersonal, ihre Beschäftigten und Mitarbeiter dahingehend an, dass die Wahrheit, Vollständigkeit, Klarheit und Unverzüglichkeit der Informationen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gesellschaft sowie höchste Genauigkeit bei der Verarbeitung der Daten und Informationen dauerhaft gewährleistet sind.

Hierzu sind sämtliche Vorgänge und Transaktionen nach den gesetzlich vorgegebenen Kriterien und auf der Grundlage der anwendbaren Grundsätze der ordentlichen Buchführung in das betriebliche Kontierungssystem richtig und unverzüglich einzugeben; jeder Vorgang bzw. jede Transaktion muss genehmigt, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und kongruent sein.

Damit die Buchhaltung den Anforderungen der Wahrheitsmäßigkeit, Vollständigkeit und Transparenz des Buchungswertes genügt, muss eine entsprechend vollständige Dokumentation zum Nachweis der Tätigkeit bei den Akten der Gesellschaft geführt werden, um Folgendes zu ermöglichen:

- die akkurate Buchung jedes Geschäftsvorgangs;
- die sofortige Bestimmung der Eigenschaften und der der Buchhaltung zugrunde liegenden Begründung;
- die mühelose formale Rückverfolgung des Geschäftsvorgangs auch in zeitlicher Hinsicht;
- die Überprüfung des Entscheidungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsprozesses sowie die Lokalisierung verschiedener Verantwortungs- und Kontrollebenen.

Jede Buchung muss exakt das wiedergeben, was aus der Begleitdokumentation hervorgeht. Deshalb ist es die Aufgabe eines jeden hiermit beauftragten Beschäftigten oder Mitarbeiters dafür zu sorgen, dass die Begleitdokumentation einfach beizubringen und nach logischen Kriterien geordnet ist sowie mit den betrieblichen Bestimmungen und Verfahrensweisen übereinstimmt.

Niemand darf irgendeine Art der Zahlung im Interesse der Gesellschaft ohne entsprechende Begleitdokumentation durchführen. Es ist jedermann die Nutzung von Fonds der Gesellschaft untersagt und in jedem Fall die Einrichtung und der Unterhalt von Fonds, auch ausländischen, die nicht aus der offiziellen Buchführung hervorgehen.

Die Beschäftigten der Gesellschaft, die Kenntnis über Auslassungen, Fälschungen oder Nachlässigkeiten bei

der Buchhaltung oder Begleitdokumentation erlangen, sind dazu angehalten, ihrem Vorgesetzten unverzüglich Bericht zu erstatten. Sollte die Meldung erfolglos bleiben bzw. im Fall, dass der Beschäftigte bei der Meldung an den direkten Vorgesetzten Unbehagen verspürt, so berichtet der Beschäftigte dem Aufsichtsorgan.

Die Geschäftsführer und Rechnungsprüfer der Gesellschaft sowie die verantwortlichen Leiter in den jeweiligen Positionen hinsichtlich der Erfüllungspflichten in Bezug auf: i) die Ausschüttung der Gewinne und Rücklagen; ii) die Kapitalvorgänge (Erhöhungen und Herabsetzungen des Kapitals) sowie Erfüllungspflichten im Zusammenhang mit diesen Vorgängen wie Einlagen in Natur und Bewertung dieser; iii) die Geschäftsvorgänge über eigene oder die Aktien der beherrschten Gesellschaft; iv) die Verschmelzungen, Spaltungen und Umwandlungen sind sie zu ehrlichem, korrektem und transparentem Handeln verpflichtet, unter vollständiger Einhaltung der zivilrechtlichen Bestimmungen zu deren Schutze – unter anderem – der Interessen der Gläubiger der Gesellschaft an der Aufrechterhaltung ihrer vermögensrechtlichen Sicherheiten.

Im Fall der Bereitstellung von Dokumenten/Berichten über die vorgenannten Geschäftsvorgänge sind die Geschäftsführer, Rechnungsprüfer, Beschäftigten, Mitarbeiter der Gruppe zu dauerhafter Gewährleistung der Wahrheit, Vollständigkeit, Eindeutigkeit der Angaben sowie zu höchster Genauigkeit bei der Verarbeitung der Daten und Informationen verpflichtet.

### 6.2. BEZIEHUNGEN ZU RECHNUNGSPRÜFUNGSAUSSCHUSS, WIRTSCHAFTSREVISIOREN UND ANDEREN GESELLSCHAFTSORGANEN

Die Beschäftigten der Gesellschaft sind zur maximalen Mitarbeit und Transparenz in den Beziehungen verpflichtet, die sie unter Umständen mit dem Rechnungsprüfungsgremium, der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und den Gesellschaftern in Bezug auf die von diesen ausgeübten Kontrollfunktionen eingehen.

Insbesondere müssen sich die Beschäftigten der Gesellschaft jedwedem beauftragenden oder unterlassenden Verhalten enthalten, das zu einer Verweigerung gegenüber Rechnungsprüfern, Wirtschaftsrevisoren oder Gesellschaftern bei der Ausübung der jeweiligen Kontrolltätigkeiten führen kann oder die Untersuchung direkt behindert oder die Aufmerksamkeit der Rechnungsprüfer, Wirtschaftsrevisionen oder Gesellschafter der entsprechenden Kontrolltätigkeiten zu stornieren vermag.

### 6.3. KUNDEN

ORI Martin betreibt den eigenen Unternehmenserfolg über das Angebot qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen zu wettbewerbs-

fähigen Bedingungen und unter Einhaltung sämtlicher Vorschriften zum Schutze eines fairen Wettbewerbs.

Die Gesellschaften der Gruppe haben ihre Kundenbeziehungen stets auf Respekt, Höflichkeit und Kooperation ausgerichtet und sich der Lieferung qualitativ hochwertiger Materialien unter Einhaltung der vereinbarten Liefertermine und der Bereitstellung aller Serviceleistungen für die Nutzung der Absatzprodukte verschrieben.

Unter Einhaltung dieser Prinzipien sind die Adressaten zur Festigung des Images gegenüber den Kunden unter vorgenannten Bedingungen und somit zur Erbringung ihrer Dienstleistungen in Hinblick auf die Kundenzufriedenheit und Bereitstellung akkurater, genauer und umfassender Informationen über das Produkt- und Dienstleistungsangebot der Gesellschaften der Gruppe verpflichtet.

Des Weiteren sind die Angestellten zur Beobachtung der internen Verfahren des Kundenmanagements und zu wahrheitsgemäßen Angaben in Werbebotschaften über das Produkt- und Dienstleistungsangebot oder anderes verpflichtet.

## 6.4. LIEFERANTEN

Die Unternehmen der Gruppe richten ihre Tätigkeit für die Einkäufe in Ausschreibungs-, Versorgungs- und allgemein Liefervertragsverhältnissen für Güter bzw. Dienstleistungen an dem Ziel des größten Wettbewerbsvorteils aus; gleichwohl erhalten die Lieferanten uneingeschränkte Chancengleichheit und werden unparteiisch fair behandelt.

Insbesondere sind die Beschäftigten der Gesellschaft verpflichtet:

- zur lückenlosen Beobachtung der Betriebspraxis und internen Verfahrensabläufe bei der Auswahl der Lieferanten sowie dem Lieferantenmanagement;
- keine Lieferantenfirma, die in Besitz der erforderlichen Wettbewerbsvoraussetzungen für den Zuschlag eines Liefervertrags mit der Gesellschaft ist, von dem Vergabeverfahren für Lieferverträge mit der Gesellschaft auszuschließen und den Ablauf des Auswahlverfahrens entsprechend den erklärten Modalitäten transparent zu gestalten;
- sich bei der Auswahl von Lieferanten auf objektive Kriterien der Qualität, des Preises und der Fähigkeit, die Erbringung der Güterlieferung und des Servicelevels zu gewährleisten, zu stützen;
- die Mitarbeit der Lieferanten bei der Sicherstellung der Erfüllung der Kundenbedürfnisse hinsichtlich Qualität, Kosten und Lieferzeiten der Güter oder Erbringung von Dienstleistungen zu erwirken und mit den Lieferanten einen offenen und freien Dialog entsprechend den kaufmännischen Gepflogenheiten zu pflegen;
- die Beobachtung und Einhaltung

der geltenden Gesetzesbestimmungen und Vertragsklauseln in Lieferverhältnissen;
- die Prinzipien der Transparenz und Vollständigkeit der Information bei der Korrespondenz mit Lieferanten einzuhalten;
- die Entgegennahme von Geld oder anderen Werten oder Vorteilen seitens jemand anderen als ORI Martin zur Durchführung einer eigenen Amtshandlung oder entgegen den Pflichten von Amts wegen zu vermeiden;
- die direkte oder indirekte Gabe oder Entgegennahme von Geschenken, Aufmerksamkeiten, Beherbergungen oder anderen Vorteilen zu vermeiden, sofern diese über den in einem entsprechenden Verfahren festgesetzten Grenzwerten liegen.

Um eine maximale Transparenz und Effizienz des Einkaufsprozesses zu gewährleisten, stellt bzw. wendet die Gruppe Folgendes an:
- die Trennung der Entscheidungsträger – sofern dies konkret umsetzbar – zwischen derjenigen Einheit, welche die Lieferung beantragt und der vertragsschließenden Einheit;
- Verfahren/Verfahrensanweisungen zur Regelung der ordentlichen Dokumentationspflicht der getroffenen Entscheidungen (sog. Rückverfolgbarkeit);
- die Aufbewahrung von Informationen und amtlichen Dokumenten über die Lieferantenauswahl sowie der Vertragsdokumente für die gesetzlich festgesetzte Dauer und die in den entsprechenden internen Verfahrensabläufen des Einkaufs genannten Fristen;
- der Grundsatz, wonach keine Zahlung zu Gunsten eines Lieferanten erfolgen darf i) durch Bargeld oder mittels Überbringerpapiere; ii) an eine andere Person als den Lieferanten, mit Ausnahme jener Fälle, in denen die Zahlung zugunsten Dritter erfolgen muss, die sich vom Lieferanten unterscheiden, vorausgesetzt dies geschieht in rechtmäßiger, transparenter und nachweisbarer Form (z. B. bei Abtretung der Forderung durch den Lieferanten) sowie iii) auf Kontokorrente bei Bankinstituten im Ausland, wenn der Lieferant keinen Sitz im Ausland hat, vorbehaltlich Ausnahmefälle, die nachweislich belegt und dokumentiert sein müssen, unbeschadet dessen, dass die betreffenden Zahlungen von den zuständigen Vorgesetzten auf der entsprechenden Ebene zu genehmigen sind.

In den einzelnen Lieferverträgen sind ausdrücklich spezielle Klauseln über die Kenntnisnahme und Pflicht zur Einhaltung der Grundsätze des Kodexes und Formulars durch den Lieferanten vorgesehen, sowie die Verpflichtung, sich so zu verhalten, dass selbst das versuchte Begehen einer

Straftat im Sinne des d. lgs. Nr. 231/2001 sowie ausdrückliche Rücktrittsklauseln für die Gesellschaft im Fall der Verletzung dieser Pflichten, selbstverständlich vorbehaltlich etwaiger Schadenersatzansprüche.

Die Gruppe bringt den Lieferanten den Inhalt dieses Verhaltenskodexes zur Kenntnis und ermutigt sämtliche Lieferanten zur Anwendung eines Organisations-, Führungs- und Kontrollmodells gemäß d. lgs. 231/2001 sowie eines Verhaltenskodexes in all ihren Firmen und innerhalb ihrer Lieferketten.

## 6.5. MITARBEITER

Die externen Mitarbeiter der Gesellschaft, die in jedem Fall (als „Mitarbeiter", „Berater", „Vertreter", „Handelsvertreter", „Geschäftsbesorger") nachstehend kurz als die „Mitarbeiter" bezeichnet werden, sind zur Einhaltung der Prinzipien des Kodexes verpflichtet.

Jeder Beschäftigte trägt im Rahmen seiner Aufgaben dafür Sorge, dass:

- die Betriebsabläufe und internen Verfahrensabläufe bezüglich Auswahl und Beziehungsmanagement mit den Mitarbeitern unweigerlich eingehalten werden;
- als Mitarbeiter der Gesellschaft nur Personen und Firmen ausgewählt werden, die als qualifiziert anerkannt sind, mit hervorragendem Ruf und/oder über deren Verhalten nichts Widersprüchliches zu den Grundsätzen des Kodexes bekannt ist;
- er seinen unmittelbar Vorgesetzten im Fall etwaiger Verletzungen des Kodexes durch Mitarbeiter der Gesellschaft unverzüglich kontaktiert; falls die Meldung erfolglos bleibt, oder der Angestellte bei Meldung an seinen direkten Vorgesetzten Unbehagen spürt, soll sich der Beschäftigte an das Aufsichtsorgan wenden;
- in sämtlichen Verträgen, die mit Mitarbeitern abgeschlossen werden, unabhängig von dem für diese Verträge angewandten *nomen iuris* („Mitarbeit", „Beratung", „Agentur", „Geschäftsbesorgung", „Rahmenvertrag", „Privatvertrag") die Pflicht zur Einhaltung der Grundsätze des Kodexes und Formulars ausdrücklich erwähnt ist, entsprechend geeignete Verhaltensweisen zur Vorbeugung auch des versuchten Begehens von Straftaten angewandt werden, wie sie für Straftaten im Sinne des d. lgs. 231/2001 vorgesehen sind und etwaige Verstöße gegen diese Pflichten mit dem Recht der Gesellschaft auf Vertragsauflösung bestraft werden, selbstverständlich unbeschadet etwaiger Schadensersatzansprüche.

## 6.6. GESCHENKE, VERGÜNSTIGUNGEN ODER ANDERE VORTEILE

Den Adressaten ist es untersagt,

Geschenke, Vergünstigungen oder andere Vorteile (z. B. in Form von Geld, Gütern und Dienstleistungen) anzubieten, abzutreten oder von Dritten direkt oder indirekt und bei jedweder Gelegenheit anzunehmen, die nicht genehmigt oder gewöhnlichen Höflichkeitsbeziehungen nicht direkt zuzuordnen sind. In jedem Fall ist es untersagt, Geschenke, Vergünstigungen oder andere Vorteile zu gewähren oder anzunehmen, wenn diese bei der Gegenseite oder einem fremden Dritten den Eindruck entstehen lassen können, auf den Erwerb oder die Gewährung ungerechtfertigter Vorteile abzuzielen oder von einem ethischen bzw. gesetzlichen Standpunkt als repressiv gelten oder den Anschein erwecken können, repressiv zu sein. In jedem Fall sollen diese Handlungen aus Sicht eines dritten unparteiischen Beobachters nicht als Akte auszulegen sein, die auf den Erhalt von Vorteilen und Gefallen auf unlautere Art abzielen und sind in jedem Fall stets zu genehmigen und dokumentieren.

Der Adressat, der Geschenke, Vergünstigungen oder andere Vorteile empfängt, die nicht unmittelbar auf gewöhnliche Höflichkeitsbeziehungen zurückzuführen sind, darf nichts unversucht lassen, um diese abzulehnen und seinen Vorgesetzten oder das Aufsichtsorgan sofort zu informieren.

## 6.7. ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung und zu den öffentlichen Institutionen sind ausschließlich den eingesetzten und befugten Betriebsfunktionen vorbehalten, unter Berücksichtigung und strengster Einhaltung der Gesetzesbestimmungen und geltenden Regularien, des gegenständlichen Verhaltenskodexes und der Satzungen der Gesellschaften der Gruppe. Zur Ermöglichung einer Kontrolle der Verhaltensweisen ist es notwendig, dass jede Handlung oder jedes Dokument, dessen Gegenseite die öffentliche Verwaltung ist, erfasst, aufbewahrt und jederzeit auf Anfrage verfügbar ist.

Die Gesellschaft duldet keine Form der Korruption einschließlich unangemessene Zahlungen oder unrechtmäßige Angebote von Zahlungen für oder seitens der Beschäftigten.

Angestellten, Mitarbeitern und/oder Vertretern – gleich welchen Grades – der Gesellschaften ist es untersagt, im Außenverhältnis mit Dritten, einschließlich die öffentliche Verwaltung, in Italien oder im Ausland, Geldsummen oder Geschenke aller Art und jedweder Höhe externen Personen der Gesellschaft weder zu zahlen noch direkt oder über Dritte anzubieten, seien dies Beamte oder Beauftragte des öffentlichen Dienstes, Regierungsvertreter, öffentliche Angestellte oder Privatbürger – sowohl Italiener als auch aus anderen Ländern –, mit denen die Gesellschaft Handelsbeziehungen unterhält, um sie zu vergüten, oder für eine Amtshandlung zu bezahlen noch um

die Durchführung einer amtswidrigen Handlung zu vollziehen.

Wer direkt oder indirekt Kenntnis von einer Handlung erlangt, die gegen die in diesem Paragrafen genannten Grundsätze verstößt, muss dies dem Aufsichtsorgan – im Fall von Dritten dem jeweiligen Ansprechpartner im Betrieb – unverzüglich melden.

Die Beziehungen der Gesellschaften mit der öffentlichen Verwaltung auf lokaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene oder in jedem Fall in Bezug auf Beziehungen öffentlicher Natur (beispielsweise: Beziehungsmanagement mit den wichtigsten Behörden, örtlichen Verwaltungen und Regulierungs- bzw. Aufsichtsorganen; Tätigkeiten im Rahmen der Beziehungen zu Lokalbehörden für den Erhalt der notwendigen Genehmigungen für die Ausübung der Betriebstätigkeiten sowie diesbezügliche Inspektionen; Prüfungs- /Kontrollmanagement im Rahmen der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz durch die zuständigen Behörden und Pflege der entsprechenden Erfüllungspflichten; Prüfungs-/Inspektionsmanagement im Rahmen der Sozialversicherung seitens der zuständigen Behörden und Pflege der entsprechenden Erfüllungspflichten) müssen sich strengstens an der Einhaltung der Gesetzesbestimmungen und geltenden Regularien ausrichten sowie an den allgemeinen, vorstehend beschriebenen Prinzipien der Korrektheit und Fairness und den betrieblichen Verfahrensabläufen.

Die Übernahme von Verpflichtungen und das Beziehungsmanagement jedweder Art mit der öffentlichen Verwaltung und/oder Beziehungen öffentlicher Natur sind ausschließlich den hierzu eingesetzten und ordnungsgemäß befugten Betriebsfunktionen vorbehalten.

Unbeschadet aller Verpflichtungen aus der diesbezüglich geltenden Gesetzgebung enthalten sich die Gesellschaft und ihre Beschäftigten und/oder Mitarbeiter während Geschäftsverhandlungen, Anträgen oder Handelsbeziehungen mit der öffentlichen Verwaltung sowie im Fall von Kontrollen/Inspektionen/Prüfungen durch die jeweils zuständigen Behörden von der (direkten oder indirekten) Vornahme folgender Handlungen:

- das an der Verhandlung, Beziehung oder an den Kontrollen/Inspektionen/Prüfungen beteiligte Personal der öffentlichen Verwaltung oder dessen Familienangehörige auf irgendeine Art zu bevorzugen oder diesem Beschäftigungs- und/oder Geschäftsmöglichkeiten vorzuschlagen;
- dem Personal oder Familienangehörigen der in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten auf irgendeine Art Vergünstigungen, Geschenke oder jedwede Vorteile anzubieten oder in irgendeiner Weise bereitzustellen, anzunehmen oder dazu auffordern und sich jedenfalls so zu verhalten, dass die Integrität

und der Ruf der Parteien nicht kompromittiert werden;
- ➢ vertrauliche Informationen anzumahnen oder zu erhalten, welche die Integrität oder den Ruf beider Parteien kompromittieren oder jedenfalls gegen die gleichberechtigte Behandlung und die von der öffentlichen Verwaltung eingeleiteten öffentlich einsehbaren Verfahrenswege verstoßen;
- ➢ jedweder Anfrage zu Beiträgen und Sponsorengeldern beizutreten, welche die Geschäftsverhandlung beeinflussen oder die Gesellschaft im Fall von Kontrollen/Inspektionen/Prüfungen durch die Behörde begünstigen können.

### 6.8. ANTITRUST / WETTBEWERB

Sämtliche Adressaten sind zu strenger Einhaltung der Gesetzesvorschriften über den unlauteren Wettbewerb (Antitrust) verpflichtet sowie zu den Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsbehörde („Behörde") unter Gewährleistung der Wahrheitsmäßigkeit und Vollständigkeit der übertragenen Dokumentation und Kommunikation.

Insbesondere verfolgt die Gesellschaft jedwedes unrechtmäßiges Verhalten seiner Beschäftigten und Mitarbeiter gegenüber den Mitgliedern der Behörde, das auf den Erhalt anderer Vorteile, Handlungen oder ungerechtfertigter Maßnahmen der Behörde zu deren Gunsten ausgerichtet ist.

Sämtliche Beschäftigte und externe Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, dem Aufsichtsorgan jedwedes Verhalten zu melden, in dessen Kenntnis sie direkt oder indirekt gelangt sind, das die den Wettbewerb und Markt regulierenden Mechanismen zu behindern oder zu verändern beabsichtigt, unabhängig von dem eingesetzten Mittel zum Erreichen dieser Unternehmenszwecke.

### 6.9. GELDWÄSCHE

Die Beschäftigten und Mitarbeiter der Gruppe dürfen unter keinen Umständen auf irgendeine Weise Bargeldzahlungen entgegennehmen oder Zahlungsversprechen annehmen, oder das Risiko eingehen, sich in Angelegenheiten der Geldwäsche im Zusammenhang mit unrechtmäßigen oder kriminellen Handlungen zu verstricken.

Vor Aufnahme von Geschäftsbeziehungen oder Abschluss von Verträgen mit Stammlieferanten und anderen langjährigen Geschäftspartnern müssen sie sich über die moralische Integrität, den Ruf und guten Namen der Gegenseite versichern.

Die Gruppe verpflichtet sich in Bezug auf die Geldwäsche zur Einhaltung aller Gesetzesvorschriften und Bestimmungen auf nationaler sowie internationaler Ebene.

## VII. Umwelt und Sicherheit

### 7.1. UMWELT

Der Schutz und die Erhaltung der Umwelt waren und sind seit jeher vorrangiges Ziel für die Gesellschaften der

Gruppe.

Im Rahmen ihrer Tätigkeiten ist die Gruppe verpflichtet, zu Entwicklung und Wohlstand der Gemeinschaften, innerhalb der sie tätig ist, beizutragen und zwar mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten, externen Mitarbeiter, Kunden und von den Tätigkeiten betroffenen Gemeinschaften zu gewährleisten und den Umwelteinfluss zu reduzieren.

Jeder Adressat verpflichtet sich auch künftig zur Einhaltung dieses Prinzips und so vorzugehen, dass diese Leitlinie bei der Ausübung seiner Tätigkeit verwirklicht wird.

Die Gesellschaften der Gruppe tragen des Weiteren an geeigneter Stelle dazu bei, dass der wissenschaftliche und technologische Fortschritt in Hinblick auf den Umwelt- und Naturschutz gefördert wird. Das Betriebsmanagement muss auf die modernsten Kriterien des Umweltschutzes und der Energieeffizienz Bezug nehmen und die Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen am Arbeitsplatz verfolgen.

### 7.2. SICHERHEIT

Jeder Adressat ist gegenüber seinen Mitarbeitern und Kollegen zu höchster Aufmerksamkeit und maximalem Einsatz zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz verpflichtet. Deshalb entsprechen die Arbeitsumgebung, Produktionsprozesse und Betriebsausrüstung auf höchster Stufe den geltenden Vorschriften über Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz.

Jeder Adressat nimmt bei Ausübung seiner Tätigkeit aktiv teil an dem Prozess der Gefahrenverhütung, des Umwelt- und Gesundheitsschutzes und der Sicherheit und hat mit höchster Sorgfalt auf die strenge und pünktliche Einhaltung aller festgesetzten Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen zu achten, um jedwede Gefahr für sich, seine Mitarbeiter, Kollegen und Dritte zu vermeiden.

## VIII. Sanktionierende Bestimmungen

### 8.1. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEXES

Bei allen Beschäftigten der Gesellschaft wird die Kenntnis und Einhaltung der Grundsätze und Inhalte des Verhaltenskodexes vorausgesetzt.

Die Gesellschaft verpflichtet sich deshalb zur Verbreitung der Kenntnis betrieblicher Werte und Grundsätze innerhalb und außerhalb der Gruppe und zur Einrichtung geeigneter Kontrollverfahren.

### 8.2. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEXES SEITENS DRITTER

Die Einhaltung des Verhaltenskodexes ist für Mitarbeiter bzw. Personen, die in einer Geschäftsbeziehung zu den Gesellschaften der Gruppe stehen,

vertragliche Pflicht. Die Nichteinhaltung der Vorschriften des Verhaltenskodexes kann eine Vertragsverletzung begründen, mit sämtlichen gesetzlichen Folgen, einschließlich der Auflösung des Vertrags oder Beschäftigungsverhältnisses und kann zu Schadenersatz führen. Die Gesellschaften der Gruppe werden mit denjenigen, die dieses Prinzip nicht einzuhalten bereit sind, keine Beziehungen aufnehmen oder fortführen.

### 8.3. KOHÄRENZ, UNPARTEILICHKEIT UND GLEICHHEIT IN DER ANWENDUNG

Die Anwendung der Vorschriften des Verhaltenskodexes erfolgt kohärent, unparteiisch und für alle gleich. Die Sanktionen werden im Verhältnis zur jeweiligen Schwere der Verstöße und entsprechend den Gesetzesbestimmungen über die im Zeitpunkt der Verletzung geltende Regelung über Arbeitsverhältnisse bemessen.

### 8.4. GARANT DES VERHALTENSKODEXES

Der Verhaltenskodex stellt unter anderem einen allgemeinen unveränderbaren Grundsatz des von O.R.I. Martin S.A. entsprechend der italienischen Gesetzgebung über die „Haftung der Behörden für straftatbedingte unrechtmäßige Verwaltungsakte" gemäß d. lgs. Nr. 231 vom 8. Juni 2001 angewandten Organisations-, Leitungs- und Kontrollmodells dar.

O.R.I. Martin S.A. überträgt die Garantenfunktion über die Einhaltung des Verhaltenskodexes dem Aufsichtsorgan, das auf der Grundlage des vorgenannten Modells eingerichtet worden ist. Jede Gesellschaft der Gruppe überträgt die Garantenfunktion durch formalen Akt des zuständigen Unternehmensorgans dem eigenen Aufsichtsorgan.

Dem Garanten werden folgende Aufgaben übertragen:

- Förderung der Umsetzung des Kodexes;
- stärkere Verbreitung und Steigerung der Bekanntheit des Kodexes auch in Hinblick auf die Vermeidung einer Wiederholung nachweislicher Verletzungen;
- Förderung von Kommunikationsprogrammen und spezifische Schulungen für Management und Personal der Gesellschaft;
- Untersuchung der Nachrichten über mögliche Verletzungen des Kodexes und Einleiten der am besten geeigneten Prüfungen; Eingreifen in Fällen von Nachrichten über mögliche Verletzungen des Kodexes, die anscheinend unzureichend behandelt wurden oder bei Erpressungen der Person nach der Meldung von Nachrichten;
- den zuständigen Einrichtungen die Ergebnisse der relevanten Prüfungen zur Anwendung etwaiger Sanktionen mitteilen;
- die zuständigen Reihen-/Bereichseinrichtungen über die Ergebnisse

der relevanten Prüfungen informieren, damit Gegenmaßnahmen ergriffen werden können.

Der Garant des Verhaltenskodexes legt dem Rechnungsprüfungsausschuss sowie dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied halbjährlich einen Bericht über die Umsetzung und etwaige Notwendigkeit der Aktualisierung des Kodexes vor, den der Garant darüber hinaus dem Vorstand in der jeweils nächsten Sitzung vorlegt.

## 8.5. SANKTIONIERUNGSSYSTEM

Die Beachtung der Vorschriften des Kodexes bildet für die Beschäftigten der ORI Martin Gruppe eine Erfüllung der Pflichten gemäß Art. 2104 Abs. 2 c.c. (Pflichten, die wesentlicher und fester Bestandteil des Kodexes selbst sind) sowie wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten in Hinblick auf die anderen Adressaten.

Was die Beschäftigten der Gesellschaft anbelangt, so bildet der Verstoß gegen die vorgenannten Vorschriften eine Verletzung der Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis und ein Disziplinarvergehen mit sämtlichen daraus folgenden gesetzlichen Folgen, auch in Bezug auf die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses und zwar unabhängig von der etwaigen strafrechtlichen Relevanz der eingenommenen Verhaltensweisen und/oder von der Einleitung eines Strafverfahrens bei Vorliegen einer Straftat, unbeschadet etwaiger Schadensersatzansprüche.

Die Gesellschaft verpflichtet sich, mit Kohärenz, Unparteilichkeit und Gleichheit den jeweiligen Verstößen gegen den Kodex sowie den geltenden Bestimmungen über Beschäftigungsverhältnisse entsprechend angemessene Sanktionen vorzusehen und zu erlassen.

Im Fall von Verstößen gegen den Kodex durch die eigenen Beschäftigten wird die Gesellschaft gegen die Täter des zensierten Verhaltens die am besten geeigneten Disziplinarmaßnahmen verhängen und in Bezug auf die Beschäftigten in nicht leitender Funktion die Disziplinarmaßnahmen entsprechend den geltenden Tarifverträgen und gemäß Art. 7 Gesetz Nr. 300 vom 20. Mai 1970 und geltende Vorschriften ergreifen.

Im Fall der Nachricht über eine Verletzung des Kodexes infolge der Meldung durch die Beschäftigten oder der Aufsichtstätigkeit informiert das Aufsichtsorgan der Gesellschaft den Personalleiter. Dieser entscheidet nach entsprechender Analyse der gemeldeten Verstöße, ob eine solche Verletzung vorliegt oder nicht.

In der Untersuchungsphase wird dem Beschäftigten zunächst der ihm zur Last gelegte Tatbestand vorgehalten und ihm ebenso eine angemessene Einlassungsfrist zu seiner Verteidigung gewährleistet.

Wird der Verstoß nachweislich festgestellt, wird der Täter im Einvernehmen mit dem Aufsichtsorgan mit einer Disziplinarstrafe entsprechend der Schwere des Verstoßes bestraft.

Selbstverständlich werden die Verfahren, Bestimmungen und Gewährleistungen entsprechend Art. 7 der Arbeitnehmersatzung und des Tarifvertrags in Bezug auf Disziplinarverfahren eingehalten. Die Verhängung von Sanktionen gegenüber dem Personal in leitender Funktion führt zur Einbeziehung des Topmanagements durch das Aufsichtsorgan. Das Topmanagement kann sich bei seiner Entscheidung auf die Stellungnahme des Vorstands entsprechend dessen jeweiliger Befugnisse und Zuständigkeiten stützen.

Sollte die Verletzung der Vorschriften des Kodexes durch einen Adressaten erfolgt sein, der kein Beschäftigter der Gesellschaft ist (z. B. Selbstständiger, Lieferant oder ein anderes Rechtssubjekt, das in einer Geschäftsbeziehung zu der Gesellschaft steht), ist als Sanktion das Recht auf Auflösung des jeweiligen Vertrags oder die Kündigung aus wichtigem Grund vorgesehen, unbeschadet des Rechtes auf Schadensersatz und dies unabhängig von der etwaigen strafrechtlichen Relevanz des Verhaltens und/oder der Einleitung eines strafrechtlichen Verfahrens bei Vorliegen einer Straftat.

Sollte die Verletzung der Vorschriften des Kodexes durch einen oder mehrere Mitglieder des Vorstands und/oder Rechnungsprüfungsausschusses erfolgt sein, wird diese Verletzung nach ihrer Schwere bewertet und kann in besonders schweren Fällen zum Widerruf dieser Organe aus wichtigem Grund entsprechend den Verfügungen der Gesetzesvorschriften führen.

## IX. Schlussbestimmung

Dieser Verhaltenskodex wurde durch den Vorstand der einzelnen Gesellschaften der ORI Martin Gruppe genehmigt.

Die Revision des Verhaltenskodexes wurde durch den Vorstand der einzelnen Gesellschaften der Gruppe auf Antrag des geschäftsführenden Vorstandsmitglieds und nach Anhörung der Stellungnahme des Rechnungsprüfungsausschusses genehmigt.

Der Kodex wird den internen und externen Interessenträgern durch entsprechende Bekanntmachung kommuniziert (z. B. Aushängung am betriebsinternen Schwarzen Brett, Aushändigung an alle Beschäftigte, Intranet-Standbereiche und/oder Website des Unternehmens etc.).

Zur Sicherstellung des einwandfreien Verständnisses des Kodexes für jedenfalls alle bezeichneten Angestellten, Beschäftigten und Mitarbeiter der ORI Martin Gruppe bereitet das Aufsichtsorgan einen Schulungsplan zur Vorlage bei dem Vorstand vor, der auf eine bessere Kenntnis der Grundsätze

und ethischen Vorschriften des Kodexes ausgerichtet ist.

Die Schulungsmaßnahmen gestalten sich je nach Position und Verantwortung der Beschäftigten und Mitarbeiter.

Brescia, 31 März 2021