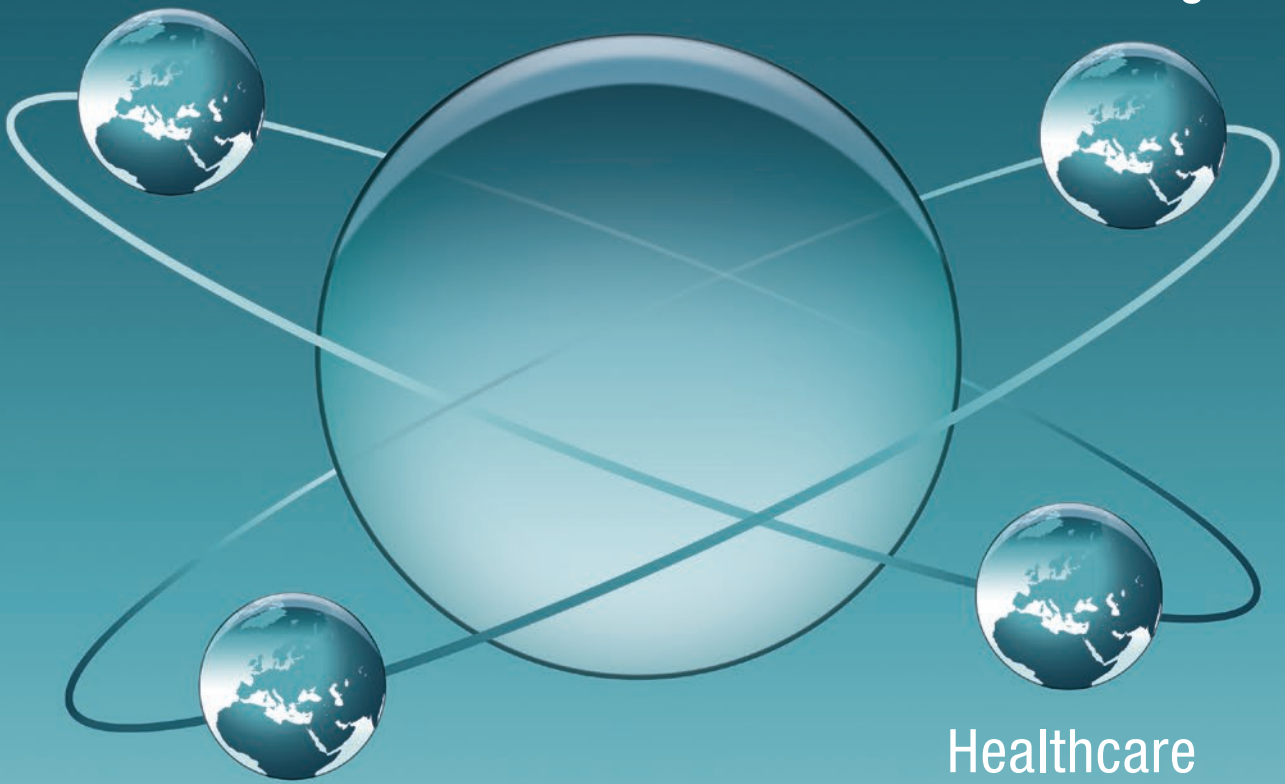


Engineering

Technical gases



LPG and Natural Gas

Healthcare

Inhaltsverzeichnis

0. PRÄAMBEL
1. ANWENDUNGSBEREICH UND KODEXADRESSATEN
2. ETHISCHE GRUNDSÄTZE UND WERTE
 - 2.1. Beachtung von Gesetzen
 - 2.2. Loyalität
 - 2.3. Fairness und Transparenz
 - 2.4. Persönliche Würde
 - 2.5. Verdienste und Chancengleichheit
 - 2.6. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
 - 2.7. Nachhaltige Entwicklung
 - 2.8. Soziale Verantwortung
 - 2.9. Kundenorientierung
 - 2.10. Innovationen
 - 2.11. Flexibilität
 - 2.12. Teilen von Kenntnissen
3. PERSONALSTEUERUNG
 - 3.1. Personalauswahl, beruflicher Aufstieg / berufliches Vorankommen und Lohn-/Vergütungssystem
 - 3.2. Mitarbeiterverhalten
 - 3.3. Beziehungen zu externen Mitarbeitern (Beratern, Vermittlern, Vertretern/Händlern)
 - 3.4. Korruptionsverbot
 - 3.5. Gewissenhaftigkeit beim Einsatz von Unternehmensressourcen
 - 3.6. Interessenkonflikt
4. KUNDENBEZIEHUNGEN
5. BEZIEHUNGEN ZU DEN LIEFERANTEN UND AUFTRAGNEHMERN
6. BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG UND AUFSICHTSBEHÖRDEN
7. BEZIEHUNGEN ZU DEN BERUFSVERBÄNDEN, GEWERKSCHAFTEN UND POLITISCHEN PARTEIEN
8. BEZIEHUNGEN ZU DEN MEDIEN
9. BEZIEHUNGEN ZU DEN WETTBEWERBERN
10. BEZIEHUNGEN ZU DEN PARTNERN
11. VERWALTUNG UND BUCHFÜHRUNG
12. VERWENDUNG UND SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN UND DES GEISTIGEN EIGENTUMS
13. VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN
14. VERBREITUNG DES EHRENKODEX UND KONTROLLE SEINER ANWENDUNG
15. UMSETZUNG
16. SANKTIONEN

Ansprache des Geschäftsführers

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
die Entwicklung des Unternehmens SIAD ist der Geschichte eines ständigen Wachstums gleichzusetzen, dank dessen SIAD heutzutage zu einem der führenden italienischen Chemieunternehmen gehört, das weltweit und in vielen unterschiedlichen Industriebranchen agiert.

Dem Wachstum und dem Markterfolg von SIAD lagen stets folgende Werte und Grundsätze der Unternehmensgruppe zugrunde:

- Erfahrung, Tradition und Stärke;
- Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und Kompetenz;
- Forschung, Technologien und Innovationen;
- Fokussierung auf soziale und kulturelle Problemfälle.

Diese Werte sind durch Redlichkeit und Transparenz geprägt und kommen zum Ausdruck durch die strikte Beachtung von Gesetzen, den Respekt vor Arbeitnehmern und Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und beteiligten Parteien mittels eines fairen Wettbewerbs, der größtmöglichen Akzentuierung von Qualität, Sicherheit, Umweltschutz und sozialer Verantwortung gegenüber den Gemeinschaften und Institutionen.

Der Ehrenkodex ist eine formale Darstellung der Werte von SIAD: er legt Verhaltensregeln fest, die zu befolgen sind, um eine regelmäßige und ordentliche Ausübung unserer Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Die Einhaltung des Ehrenkodex ist für die Wahrung unserer Integrität und eines guten Rufs der Unternehmensgruppe erheblich.

Daher möchte ich Sie bitten, sich mit unserem Ehrenkodex vertraut zu machen und alles Mögliche zu unternehmen, damit die durch SIAD vorgegebenen Verhaltensregeln in allen Tätigkeitsbereichen unseres Unternehmens nicht nur konsequent gelebt, sondern auch kohärenter Bestandteil unserer Alltagsarbeit werden.

Roberto Sestini
Geschäftsführer (General Manager)

0. PRÄAMBEL

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Expansion der individuellen SIAD-Gesellschaft (nachfolgend das jeweilige Unternehmen für die jeweilige Gerichtsbarkeit „Unternehmen“ genannt), das gegenwärtig zur SIAD-Unternehmensgruppe (nachfolgend „Unternehmensgruppe“ oder „SIAD“ genannt) auf den Weltmärkten gehört, erscheint die Herausgabe eines Verhaltenskodex (nachfolgend Kodex“ genannt) als unentbehrlich. Dieser Kodex muss in allen der Unternehmensgruppe angehörenden Unternehmen Anwendung finden und verfolgt dabei die zwei folgenden Zielsetzungen: am (internen und externen) Arbeitsplatz grundlegende Merkmale der Identität und Kultur des Unternehmens zum Ausdruck zu bringen und zu zeigen, auf welche Art und Weise sein Tätigwerden vollzogen werden soll und wie man sich den neuen Herausforderungen stellen soll. Das Vorgenannte soll unter Befolgung der Ethikgrundsätze und -werte, die diversen involvierten Bereichen und den in Bemühung um den Schutz unseres Planeten getroffenen Entscheidungen zugrunde liegen, möglichst nachhaltig erzielt werden.

Der am 26. Juni 2014 durch den Vorstand formell genehmigte Kodex von SIAD bestimmt die Grundsätze und Werte des Unternehmens, allgemeine Erforderlichkeiten wie etwa bei Wahrnehmung von Arbeitspflichten anzuwendende Gewissenhaftigkeit, Pflichttreue, Ehrlichkeit und Loyalität und schreibt die Verhaltensregeln fest, nach denen sich die Mitarbeiter zu richten haben, wenn sie im Namen des Unternehmens SIAD und für SIAD handeln.

In Anbetracht dessen, dass das Unternehmen global tätig ist und einer weltweit agierenden Unternehmensgruppe vorsteht, ist es sowohl vor dem Hintergrund der involvierten Tätigkeitsbereiche als auch seiner Unternehmensstruktur unerlässlich, dass unsere Arbeitsabläufe auf den Grundsätzen von Verständlichkeit und Transparenz, einer strengen Beachtung von Gesetzen, eines fairen Wettbewerbs und der Wahrung von berechtigten Belangen von Kunden, Lieferanten, Arbeitgebern, Aktionären, Institutionen und Vereinen beruhen.

SIAD verfolgt mit diesem Ehrenkodex insbesondere folgende Ziele:

- die Rechtswirkung und die Verbindlichkeit der im vorliegenden Dokument festgehaltenen Ethik- und Verhaltensgrundsätze, ebenfalls als Mittel zur Vorbeugung der Straffälligkeit des Unternehmens zu verabschieden und umzusetzen;
- die Werte und die Grundsätze zu definieren und bekanntzugeben, nach denen sich das Tätigwerden der Unternehmensgruppe und ihre Beziehungen zu Arbeitnehmern, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Institutionen/Behörden richten;
- die Verhaltensgrundsätze aufzuzeigen, die die Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, zu beachten haben;
- die Haftung und die Verantwortung der in Beziehungen zur Unternehmensgruppe stehenden Personen abzugrenzen, namentlich in Bezug auf die Beachtung derselben Grundsätze, und dort, wo es möglich ist, Disziplinarregelungen für die Gewährleistung einer konkreten, effektiven und effizienten Anwendung/Umsetzung des Kodex einzuführen.

1. ANWENDUNGSBEREICH UND KODEXADRESSATEN

Die Grundsätze und Bestimmungen dieses Kodex sind für alle zur Unternehmensgruppe gehörenden Firmen verbindlich. Demzufolge sind alle ihre Mitarbeiter angehalten, sich nach dem Kodex zu verhalten.

In Bezug auf jedes Unternehmen, das der Unternehmensgruppe angehört, bezeichnet der Begriff „Mitarbeiter“ Vorstandsmitglieder, Arbeitnehmer und alle Personen, die in ihren Stellungen Tätigkeiten im Namen von SIAD, für SIAD und im Interesse von SIAD ausüben, sowie allen sonstigen Tochterunternehmen, ungeachtet der Rechtsnatur der zugrunde liegenden Beziehung.

2. ETHISCHE GRUNDSÄTZE UND WERTE

Die folgende Auflistung stellt durch das Unternehmen SIAD und seine Unternehmensgruppe beachtete ethische Grundsätze und Werte dar, die seinen Unternehmensstrategien und seiner Entscheidungsfindung zugrunde liegen.

2.1. Beachtung von Gesetzen

SIAD und alle Personen, an die dieses Dokument gerichtet ist, verpflichten sich, diesen Kodex und sämtliche unternehmensinternen Vorschriften zu beachten sowie alle bestehenden Rechtsvorschriften in allen Ländern, in denen sie agieren, strengstens einzuhalten. Die Wahrnehmung von Interessen der Unternehmensgruppe berechtigt keinesfalls zur Begehung von Straftaten oder zur Verübung von rechtswidrigen oder den durch diesen Kodex festgeschriebenen Grundsätzen widersprechenden Handlungen.

2.2. Loyalität

Sämtliche internen und externen Tätigkeiten müssen auf höchstmöglicher Loyalität und Integrität beruhen und sind verantwortungsvoll, in gutem Glauben und unter Heranziehung von ordnungsgemäßen Arbeits- und Geschäftsbeziehungen sowie unter Berücksichtigung der Aufwertung und des Schutzes des Unternehmensvermögens auszuüben.

2.3. Fairness und Transparenz

Allen Beziehungen zu den beteiligten Parteien der Unternehmensgruppe und insbesondere zu einzelstaatlichen bzw. örtlichen öffentlichen Verwaltungsbehörden müssen uneingeschränkte Redlichkeit und Transparenz zugrunde liegen. Hierbei ist auf die Vollständigkeit, Glaubwürdigkeit, Kohärenz und Rechtzeitigkeit von Informationen zu achten, die Erteilung von betrügerischen Informationen/Auskünften zu verhüten, die darauf abzielt, Schwachstellen oder mangelnde Kenntnis von Dritten missbräuchlich auszunutzen.

2.4. Persönliche Würde

Das Unternehmen SIAD erachtet vor dem Hintergrund der durch die Vereinten Nationen verabschiedeten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte als grundlegenden Bestandteil seiner Identität und seines Verhaltens den Respekt vor jeder natürlichen Person und ihrer Würde und Werte, wobei es sämtliche Formen von Hass, Gewalt, Belästigung/Benachteiligung und Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, der Nationalität, sexueller Orientierung, des Gesundheitszustandes oder ökonomischer und sozialer Stellung ablehnt.

SIAD verpflichtet sich, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die gesund, ruhig, sicher, funktionsfähig und förderlich sind, damit jeder Mensch seine eigenen menschlichen und beruflichen Vorzüge unter Beweis stellen kann.

SIAD verpflichtet sich, einzelstaatliche und internationale Rechtsvorschriften über Arbeitsbeziehungen uneingeschränkt zu beachten und erkennt alle Formen einer freien Vereinigung von Arbeitnehmern/Mitarbeitern nach Maßgabe der bestehenden Rechtsvorschriften in allen Ländern, in denen SIAD agiert, an.

2.5. Verdienste und Chancengleichheit

SIAD verpflichtet sich, seinen Arbeitnehmern, Mitarbeitern und Bewerbern die gleichen Arbeitschancen zu gewährleisten und für ein System der Personalauswahl, -steuerung und -entwicklung ausschließlich auf der Grundlage erworbener Verdienste und unter Verzicht auf Vetternwirtschaft unbefangen und ohne jegliche Diskriminierung zu sorgen.

2.6. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

SIAD legt den größtmöglichen Wert auf den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz sowie auf den Schutz geistiger und körperlicher Integrität seiner Mitarbeiter und Partner im Allgemeinen. In dieser Hinsicht verpflichtet sich SIAD, sämtliche einschlägigen internationalen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu befolgen, auf die Verbreitung und die Stärkung der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes ausgerichtete Initiativen zu fördern, vorbeugende Maßnahmen auf diesem Gebiet zu treffen und zusammenhängende Schulungen durchzuführen.

2.7. Nachhaltige Entwicklung

SIAD akzentuiert in seinen Strategien und Entscheidungen den Umweltschutz. In dieser Hinsicht verpflichtet sich SIAD, das Unternehmen stets im Einklang mit den jeweils gültigen einzelstaatlichen und internationalen Rechtsvorschriften zu führen und das Modell eines nachhaltigen Ausbaus umzusetzen, der die Ergreifung von Maßnahmen und den Einsatz von Technologien garantiert, die zur Minimierung der Umweltschutzbeträchtigung, zur Steigerung der Energieeffizienz, zum verantwortungsvollen Einsatz von Naturressourcen, zur Beschränkung des anfallenden Abfalls, zur Verwertung von Abfällen und zur Begrenzung der Schadstoffemissionen erforderlich sind.

2.8. Soziale Verantwortung

SIAD hält den Schutz und die Bewahrung und Förderung des kulturellen und ökologischen Erbes aller geographischen Gebiete, in denen es tätig wird, für einen untrennbaren Bestandteil seiner Unternehmensidentität und verpflichtet sich, Beziehungen, die auf Dialog und Zusammenarbeit beruhen, zu allen örtlichen, durch das Tätigwerden von SIAD betroffenen Gemeinschaften durchzusetzen und zu ihrer wirtschaftlichen, sozialen und bürgerlichen Entwicklung beizutragen.

2.9. Kundenorientierung

Das Hauptziel der Unternehmensgruppe ist es, die Bedürfnisse ihrer Kunden zufriedenzustellen. Die Unternehmensgruppe legt einen großen Wert auf den Aufbau von loyalen Beziehungen, denen die Zusammenarbeit mit Kunden zugrunde liegt, sowie darauf, dass sie für ihre Kunden ein zuverlässiger, kompetenter und vertrauenswürdiger Partner wird.

2.10. Innovationen

Das Unternehmen SIAD hält die Investitionen in innovative Lösungen aus Sicht der Verbesserung seiner Wettbewerbsfähigkeit und der Gestaltung seiner Zukunft für zwingend unentbehrlich.

2.11. Flexibilität

Das Unternehmen SIAD ist sich dessen bewusst, dass sein Erfolg von der Fähigkeit abhängt, flexibel und schnell zu reagieren und sich an die wandelnde Marktdynamik anpassen zu können.

2.12. Teilen von Kenntnissen

Das Unternehmen SIAD setzt auf den Teamgeist und das Teilen von Kenntnissen und Erfahrungen und ist davon überzeugt, dass bei der Umsetzung seiner Ziele es darauf ankommt, dem Beitrag eines jeden Einzelnen Bedeutung beizumessen.

3. PERSONALSTEUERUNG

Das Unternehmen SIAD verpflichtet sich, die in Ziff. 2.4, 2.5 a 2.6 genannten ethischen Grundsätze unter Berücksichtigung dessen anzuwenden und umzusetzen, dass ein gerechter Umgang mit den Mitarbeitern ein strategischer Bestandteil der Verwirklichung der Unternehmensziele wird.

Im Rahmen ihres Personalsteuerungsmodells wendet die Unternehmensgruppe folgende Prozessabläufe an.

3.1. Personalauswahl, beruflicher Aufstieg / berufliches Vorankommen und Lohn-/Vergütungssystem

Das Unternehmen SIAD ist sich der Bedeutung einer unparteiischen und transparenten Herangehensweise im Zusammenhang mit der Personalauswahl und der Umsetzung seiner Unternehmenspolitik der beruflichen Weiterbildung von Mitarbeitern bewusst.

Die Evaluation der Bewerber basiert auf der Prüfung dessen, ob der Bewerber berufliche, verhaltens- und persönlichkeitsbezogene Anforderungen vor dem Hintergrund der ausgeschriebenen Arbeitsstelle unter Fokussierung auf und unter Berücksichtigung seiner Würde, seines Charakters, seiner Privatsphäre und seiner persönlichen Ansichten erfüllt.

In diesem Sinne ist es den Mitarbeitern des Unternehmens streng verboten, in Bemühung um die Beeinflussung der Bewerberauswahl bzw. um die Versetzung oder die Beförderung eines Mitarbeiters Geld, Waren oder Vorteile anzunehmen oder zu verlangen, dem diesbezüglich ausgeübten Druck zu weichen oder den diesbezüglichen Druck auszuüben, ggf. Gefälligkeiten jeglicher Art entgegenzunehmen und zu verlangen.

Das Unternehmen SIAD bietet seinen Mitarbeitern fachgerechte, arbeitsrechtliche und personen-, einzelfallbezogene Schulungen und Weiterbildung. Das Unternehmen fördert individuelles, kreatives Denken und schafft jedem Mitarbeiter dieselben Berufschancen entsprechend seinen Verdiensten und Berufserfahrungen.

Alle neuen Mitarbeiter werden auf Grundlage eines ordnungsgemäßen Vertrags entsprechend den jeweils gültigen Rechtsvorschriften eingestellt, wobei eine Vollbeschäftigung bevorzugt wird.

Das auf allen Unternehmensebenen angewandte Vergütungssystem muss aus Sicht der Löhne und Gehälter sowie der Mitarbeitervergünstigungen ausschließlich auf dem Grundsatz der Bewertung und der Entlohnung der einschlägigen Berufserfahrungen, Vorkenntnisse, Verdienste, erreichten Ziele, erlangten Qualifizierung und der erfolgten Aus-, Fort- und Weiterbildung beruhen.

Streng verboten sind eine Gehaltserhöhung, eine Beförderung oder die Gewährung von sonstigen Vorteilen als Gegenleistung für eine im Widerspruch zu diesem Kodex, den unternehmensinternen Abläufen und Vorschriften bzw. den jeweils gültigen Rechtsvorschriften stehende Tätigkeit.

3.2. Mitarbeiterverhalten

Das individuelle und kollektive Verhalten von Mitarbeitern bei der Verwirklichung der Unternehmensziele muss stets im Einklang mit den einzelstaatlichen und internationalen Rechtsvorschriften stehen und den ethischen Werten der Unternehmensgruppe gerecht werden und unternehmensinterne Vorschriften befolgen.

Die Mitarbeiter sind angehalten, loyal und in gutem Glauben zu handeln, die in ihren Arbeits-, Anstellungs- oder Dienstverträgen verankerten Pflichten zu befolgen und ihnen zugewiesene Aufgaben wahrzunehmen. Sie sind ebenfalls verpflichtet, sich mit dem Inhalt dieses Kodex vertraut zu machen und ihn zu beachten und ihr Verhalten an den Grundsätzen der Zusammenarbeit und der Mitwirkung zu orientieren.

Ihr Verhalten am Arbeitsplatz muss im Einklang mit den Rechtsvorschriften stehen, professionell, verantwortungsvoll, aufrichtig, ehrlich, ordentlich, offen sein, auf den Grundlagen des Anstandes, auf gegenseitigem Respekt und auf Transparenz bei der Überprüfung und der Kontrolle von Tätigkeiten beruhen, so wie es die jeweils gültigen Rechtsvorschriften und die unternehmensinternen Regelungen und Regelwerke vorsehen.

Am Arbeitsplatz unter Alkohol- oder Drogeneinfluss tätig zu werden, stellt eine Verletzung dieses Kodex dar.

Es ist erlaubt, eine Fachtätigkeit einschl. einer gelegentlichen oder unentgeltlichen Beschäftigung über die Arbeitsverpflichtungen des Arbeitnehmers im Rahmen der Unternehmensgruppe hinaus auszuüben, falls dadurch die Wahrnehmung von Arbeitspflichten gegenüber dem Unternehmen nicht behindert/beeinträchtigt wird oder falls diese Tätigkeiten die Interessen oder den guten Ruf des Unternehmens nicht gefährden.

Sämtliche Tätigkeiten des Unternehmens müssen mit großem Arbeitseinsatz und konsequent ausgeübt werden. Der Arbeitsbeitrag eines Einzelnen muss der Aufgabe gerecht werden, mit der er betraut wurde. Jeder muss sich in der Weise verhalten, die das Ansehen des Unternehmens und aller konzernverbundenen Unternehmen fördert.

Alle Mitarbeiter, ungeachtet der ihnen zugewiesenen Aufgaben- und/oder Verantwortungsbereiche, sind angehalten, sich mit allen durch das Unternehmen erlassenen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheits-, Umweltschutz- und Personenschutzvorschriften vertraut zu machen und sich hiernach zu richten.

3.3. Beziehungen zu externen Mitarbeitern (Beratern, Vermittlern, Vertretern/Händlern)

Interne Mitarbeiter aller konzernverbundenen Betriebe sind verpflichtet:

- die aus der Zusammenarbeit mit externen Mitarbeitern erwachsenden Vor- und Nachteile sorgfältig zu beurteilen und solche Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen beruflichen Qualifizierung und ihres (beruflichen) Rufs auszuwählen;
- mit externen Mitarbeitern effektive und transparente kooperationsbasierte Beziehungen anzubahnen und einen offenen und fairen Dialog entsprechend den bewährten Handelspraktiken zu führen;
- die Zusammenarbeit mit externen Mitarbeitern unter stetiger Beibehaltung eines optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnisses zu sichern;
- auf der Einhaltung der vertragsmäßig vereinbarten Bedingungen zu bestehen;
- sämtliche externen Mitarbeiter über den Inhalt dieses Kodex zu informieren;
- Tätigkeiten entsprechend den jeweils gültigen Rechtsvorschriften auszuüben und zu verlangen, dass dies auch andere tun.

3.4. Korruptionsverbot

In allen Arbeits- und Geschäftsbeziehungen sind jegliche Art von betrügerischen Praktiken und Handlungen sowie jegliche Art der Korruption oder Vetternwirtschaft gänzlich verboten.

Bestätigt wird Ziff. 6 in Bezug auf die öffentliche Verwaltung und die Aufsichtsorgane. Es ist streng verboten, Geld, Geschenke oder Vorteile jeglicher Art den Organmitgliedern, leitenden Angestellten oder Mitarbeitern von Kundenunternehmen, Lieferanten oder Mitarbeitern der Kundenunternehmen, der Lieferanten unmittelbar oder mittelbar in der Absicht anzubieten, sie in ihrer Arbeit zu beeinflussen und/oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

Höfliche Gepflogenheiten sind erlaubt, falls sie sich in kleinem Rahmen halten und keineswegs als etwas betrachtet werden können, was die Integrität beeinträchtigt oder den guten Ruf einer der beteiligten Parteien beschädigt oder was von einem Außenstehenden als etwas betrachtet werden dürfte, was mit dem Versuch um die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils im Zusammenhang steht und/oder unangebracht ist.

Allen Mitarbeitern ist es zudem untersagt, für sich oder andere Personen, auch bei feierlichen Anlässen, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen. Hiervon ausgenommen sind die Fälle, in denen diese Geschenke oder sonstige Vorteile von geringem Umfang sind und/oder Ausdruck ordentlicher und geläufiger professioneller Höflichkeit sind und keineswegs als etwas betrachtet werden können, was die Integrität beeinträchtigt oder den guten Ruf einer der beteiligten Parteien beschädigt oder was von einem Außenstehenden als etwas betrachtet werden dürfte, was mit dem Versuch um die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils im Zusammenhang steht und/oder unangebracht ist.

Jeder, der unabhängig von seinem eigenen Willen, ungewollt Geschenke erhält oder sonstige Vorteile erlangt, deren Wert nicht unbedeutend ist oder die die vorstehend genannten Auflagen nicht erfüllen, hat seinem direkten Vorgesetzten möglichst bald einen schriftlichen Bericht über diesen Sachverhalt vorzulegen.

3.5. Gewissenhaftigkeit beim Einsatz von Unternehmensressourcen

Die Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, sind verpflichtet, ihnen zur Verfügung stehendes Unternehmensvermögen oder Waren des Unternehmens wirtschaftlich und in der Weise einzusetzen, die zum Schutz ihres Wertes beiträgt.

Es ist streng verboten, diese Ressourcen in einer Weise einzusetzen, die den Interessen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe nicht gerecht wird oder die von den Motiven geleitet ist, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen oder zur Unternehmensgruppe steht oder die geeignet ist, das Vermögen des Unternehmens wie auch immer zu gefährden bzw. zu modifizieren. Das Vermögen des Unternehmens darf keineswegs zur Begehung von Straftaten eingesetzt werden und es darf nicht zur Begehung einer Straftat führen. Ebenso wenig darf das Vermögen des Unternehmens zu den durch die jeweils gültigen Rechtsvorschriften verbotenen Zwecken oder zu den Zwecken eingesetzt werden, die die öffentliche Sicherheit, den Schutz der Menschenrechte oder gute Sitten gefährden könnten.

Insbesondere in Bezug auf den Einsatz der EDV-Technik des Unternehmens und entsprechend den jeweils gültigen, auf diesem Gebiet erlassenen unternehmensinternen Vorschriften/Richtlinien ist allen Personen ausdrücklich untersagt, eine nicht genehmigte Software zu installieren oder eine lizenzgeschützte Software ungerechtfertigt zu kopieren oder audiovisuelle, elektronische, papierbasierte oder fotografische Aufzeichnungen bzw. Vervielfältigungen von Dokumenten des Unternehmens anzufertigen, falls diese Tätigkeiten zu keinem üblichen Bestandteil von Arbeitspflichten der betreffenden Person des Unternehmens gehören. Jede Person ist für die Sicherung des EDV-Systems des Unternehmens und für die Geheimhaltung ihrer eigenen Zugangsdaten verantwortlich, damit ihre betrügerische oder ungerechtfertigte Verwendung verhindert wird.

Im Zusammenhang mit diesem Grundsatz ist das „Vermögen des Unternehmens“ definiert als:

- durch SIAD und seine Tochterunternehmen gehaltene Kapital- und Verbrauchsgüter;
- auf Grund einer Konzession, Ausleihe, Anmietung oder Nutzung im Besitz Dritter stehende Aktiva (Vermögenswerte) oder Gegenstände;
- EDV-gestützte Anwendungen und Anlagen.

3.6. Interessenkonflikt

Die Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass jede kaufmännische Entscheidung im Interesse von SIAD und der Unternehmensgruppe sowie entsprechend den Grundsätzen einer ordentlichen Unternehmensverwaltung und -steuerung getroffen wird.

Als etwaige Interessenkonflikte können beispielhaft aufgelistet werden:

- ein offenes oder verdecktes Vorliegen von direkten oder indirekten ökonomischen bzw. finanziellen Interessen, die einem leitenden Mitarbeiter, Angestellten oder einem Familienangehörigen in Bezug auf die Lieferanten des Unternehmens, Kunden oder Wettbewerber zuzuordnen sind;
- Ausnutzung der eigenen Stellung zur Erlangung von Beiträgen oder ungerechtfertigten Vorteilen für sich oder Dritte, und dies auch in den Fällen, in denen dies den Interessen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe nur potentiell entgegenstehen würde;
- persönliche Verwendung von Informationen, die im Zuge der Ausübung einer Arbeitstätigkeit jeglicher Art in Bezug auf die Lieferanten, Kunden, Wettbewerber und/oder Dritte erlangt wurden und die den Interessen des Unternehmens und der Unternehmensgruppe entgegenstehen kann;
- Annahme von Geld oder sonstigen Vorteilen oder Gefälligkeiten von natürlichen oder juristischen Personen, die Geschäftsbeziehungen zur Unternehmensgruppe anbahnen sollen oder dies beabsichtigen;
- Antritt einer leitenden Funktion oder Ausübung der Arbeit jeglicher Art bei Lieferanten, Kunden, Wettbewerbsfirmen oder bei sonstigen Dritten, falls dies den Interessen der Unternehmensgruppe entgegensteht.

4. KUNDENBEZIEHUNGEN

Ein vorrangiges Ziel der Unternehmensgruppe ist es, die Anforderungen/Wünsche der Kundenunternehmen zu erfüllen und mit ihnen konstruktive Beziehungen aufzubauen. In Bezug auf die Kunden sind die Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, verpflichtet:

- mit ihnen positive und feste Beziehungen auf Grundlage der höchstmöglichen Professionalität, einer ordentlichen Verhaltensweise, geprägt durch Effizienz, Kooperation und Höflichkeit anzubahnen und aufzubauen;
- alle eingegangenen Verpflichtungen und Zusagen zu erfüllen;
- genaue, vollständige, wahrheitsgemäße und aktuelle Informationen zügig zu erteilen, damit Kunden fundierte Entscheidungen treffen können;
- Kunden über die durch diesen Kodex festgeschriebenen Grundsätze zu informieren;

- Tätigkeiten im Rahmen der jeweils gültigen Gesetze und Rechtsvorschriften auszuüben und zu verlangen, dass dies auch andere tun;
- den Kunden (oder potentiellen Kunden) unangemessene Geschenke nicht anzubieten oder unangebrachte Höflichkeitsgepflogenheiten nicht entgegenzubringen. Hiervon ausgenommen sind die Fälle, in denen im Hinblick auf den niedrigen Wert keine Gefahr besteht, dass der Eindruck geweckt wird, dass die Unternehmensintegrität bzw. -unabhängigkeit hierdurch gefährdet wird/wurde und das auch nur dann, wenn auch solche niedrigen Ausgaben genehmigt und dokumentiert worden sind.
SIAD verurteilt nachdrücklich jegliches Verhalten einer jeden Person, das unmittelbare oder mittelbare Zusagen oder Angebote von Geschenken oder Vorteilen (Geld, Waren, Dienstleistungen, Handlungen, Gefälligkeiten oder andere Verlockungen/Annehmlichkeiten) an Kunden (oder potentielle Kunden) umfasst.

5. BEZIEHUNGEN ZU DEN LIEFERANTEN UND AUFTRAGNEHMERN

Die Auswahl der Lieferanten und Auftragnehmer, von denen Waren oder Dienstleistungen bezogen werden, erfolgt durch die hierzu unternehmensintern beauftragten Mitarbeiter des Unternehmens. Die Auswahl erfolgt unter Heranziehung von Kriterien, die nicht nur ökonomischer Natur sind, sondern auch eine sorgfältige, diskriminierungs-, vorurteilsfreie und langfristige Beurteilung von Merkmalen wie etwa technischer Kapazität, Organisationskapazität, Eignung für die gewünschte Tätigkeit, Umweltschutz und Finanzstabilität umfassen.

In Bezug auf die Lieferanten/Auftragnehmer sind die Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, verpflichtet:

- mit den Lieferanten/Auftragnehmern effektive und transparente kooperationsbasierte Beziehungen anzubahnen und mit ihnen einen offenen und aufrichtigen, ehrlichen Dialog entsprechend den bewährten Handelspraktiken zu führen;
- die Zusammenarbeit mit den Lieferanten/Auftragnehmern unter stetiger Beibehaltung eines optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnisses zu sichern;
- auf die Einhaltung der im jeweiligen Vertrag vereinbarten Bedingungen zu bestehen;
- die Lieferanten/Auftragnehmer über den Inhalt dieses Kodex zu benachrichtigen;
- Tätigkeiten im Einklang mit den jeweils gültigen Rechtsvorschriften auszuüben und zu verlangen, dass dies auch andere tun;
- die Leistungsfähigkeit der Lieferanten und Auftragnehmer objektiv zu beurteilen, auf etwaige Problembereiche hinzuweisen und Stärken ihres Tätigwerdens hervorzuheben;
- weder den Lieferanten noch den Auftragnehmern (oder potentiellen Lieferanten oder Auftragnehmern) unangemessene Geschenke anzubieten bzw. unangebrachte Höflichkeitsgepflogenheiten entgegenzubringen. Hiervon ausgenommen sind die Fälle, in denen im Hinblick auf den niedrigen Wert keine Gefahr besteht, dass der Eindruck geweckt wird, dass die Unternehmensintegrität bzw. -unabhängigkeit hierdurch gefährdet wird/wurde und das auch nur dann, wenn selbst solche niedrigen Ausgaben genehmigt und dokumentiert worden sind.

SIAD verurteilt nachdrücklich jegliches Verhalten einer jeden Person, das unmittelbare oder mittelbare Zusagen oder Angebote von Geschenken oder Vorteilen (Geld, Waren, Dienstleistungen, Handlungen, Gefälligkeiten oder andere Verlockungen/Annehmlichkeiten) an Lieferanten oder Auftragnehmer (oder potentielle Lieferanten oder Auftragnehmer) umfasst.

6. BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG UND AUFSICHTSBEHÖRDEN

Der Begriff „öffentliche Verwaltung“ wird hier im breitesten Wortsinne aufgefasst und umfasst auch öffentliche Verwaltungsbehörden fremder Länder und alle Subjekte, die nach Maßgabe der jeweils gültigen Rechtsvorschriften und der aktuellen fachgerechten und rechtswissenschaftlichen Auslegung derart bezeichnet werden können. Demzufolge umfasst der Begriff „öffentliche Verwaltung“ beispielsweise Amtspersonen, zu denen Behörden, Vertreter, Bevollmächtigte, Arbeitnehmer, Berater und Mitarbeiter von

privaten oder öffentlichen Subjekten gehören, die öffentlich-rechtliche Funktionen oder Dienstleistungen wahrnehmen bzw. erbringen, sowie Aufsichtsbehörden, öffentliche Verwaltungsbehörden auf internationaler, einzelstaatlicher und regionaler Ebene.

Unter den „Aufsichtsbehörden“ sind Abschlussprüfer und Wirtschaftsprüfungsunternehmen zu verstehen. Im Zusammenhang mit der öffentlichen Verwaltung und den Aufsichtsbehörden sind betroffene Personen verpflichtet, mit äußerster Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Gewissenhaftigkeit, Professionalität und Redlichkeit sowie im Bestreben darum zu handeln, auf uneingeschränkter Kooperation beruhende Beziehungen aufzubauen, sämtliche Wünsche und angeforderten formellen Handlungen zügig vorzunehmen und sämtliche gewünschten Informationen klar, vollumfänglich und objektiv zu erteilen.

Allen Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, ist es ausdrücklich verboten, Personen, auf die sich die Begriffsbestimmung der öffentlichen Verwaltung und der Aufsichtsbehörden bezieht, sei es unmittelbar oder mittelbar unter Einbeziehung von Vermittlern Geld oder sonstige Vorteile anzubieten bzw. Zahlungen in der Absicht zu leisten, sie bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beeinflussen und/oder ungerechtfertigte Vorteile zu erlangen.

Es ist untersagt, Personen, auf die sich die Begriffsbestimmung der öffentlichen Verwaltung und der Aufsichtsbehörden bezieht, oder den mit den Verhandlungen mit diesen Behörden beauftragten Beratern/Vermittlern ohne eine vorherige ausdrückliche Zustimmung leitender Angestellter des Unternehmens Geschenke zu geben oder Gefälligkeiten bzw. Gastfreundschaft zu erweisen.

Sämtliche Beziehungen zu Gerichtsorganen müssen auf uneingeschränkter Transparenz beruhen und gesetzeskonform erfolgen. Jegliche Bemühung, jemanden unter Anwendung von Gewalt, unter Androhung, durch Angebot oder Gewährung von Geld oder sonstigen Vorteilen dazu zu bewegen, vor Gerichtsorganen die Aussage zu verweigern oder wahrheitswidrig auszusagen, gilt nicht nur als Gesetzesverstoß, sondern auch als Verletzung dieses Kodex..

7. BEZIEHUNGEN ZU DEN BERUFSVERBÄNDEN, GEWERKSCHAFTEN UND POLITISCHEN PARTEIEN

SIAD verpflichtet sich, eine ständige Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und den Gewerkschaften auf Grundlage der Grundsätze der Gerechtigkeit und der Transparenz entsprechend den jeweils gültigen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen anzubahnen und aufrechtzuerhalten.

Weder SIAD noch seine Tochterunternehmen gewähren, sei es mittelbar oder unmittelbar, Zuwendungen - sei es politischen Parteien, Bewegungen, Ausschüssen oder Gewerkschaften oder ihren Verantwortlichen bzw. Vertretern. Etwaige durch die Arbeitnehmer des Unternehmens oder anderer konzernverbundener Unternehmen geleistete Beiträge gelten ausschließlich als freiwillig geleistete persönliche Beiträge.

8. BEZIEHUNGEN ZU DEN MEDIEN

Sämtliche Tätigkeiten, die die Bekanntgabe und die Verbreitung von Informationen/Berichten über die Unternehmensgruppe betreffen, sind ausschließlich jenen Unternehmensbereichen vorbehalten, denen die Wahrnehmung dieser Aufgaben offiziell übertragen wurde.

Den Beziehungen mit den Massenmedien sind die Grundsätze der Transparenz, der Gewissenhaftigkeit und der Zügigkeit zugrunde zu legen und sie sind entsprechend der standardmäßigen Vorgehensweise von SIAD in diesem Bereich abzuwickeln.

Es ist untersagt, jegliche Zahlungen zu leisten oder sonstige Vorteile in der Absicht zu gewähren, die Tätigkeit von Massenmedien zu beeinflussen.

Jeder, der mit der Weitergabe einer Mitteilung über Zielsetzungen und Tätigkeiten der Unternehmensgruppe anlässlich einer Veranstaltung betraut ist, wie etwa

- Teilnahme an Konferenzen,
- Teilnahme an öffentlichen Events,
- oder im Zusammenhang mit der Weitergabe eines redaktionellen Inhalts,

ist verpflichtet, den Inhalt jeglicher Mitteilung oder Erklärung mit dem hierfür zuständigen Unternehmensbereich abzustimmen und für deren Einklang mit den unternehmensinternen Vorschriften/Richtlinien zu sorgen.

9. BEZIEHUNGEN ZU DEN WETTBEWERBERN

SIAD und seine konzernverbundenen Unternehmen agieren auf dem Markt in der Weise, dass sie grundsätzlich sämtliche Gesetze sowie einzelstaatlichen und internationalen kartell- bzw. wettbewerbsschutzrechtlichen Rechtsvorschriften befolgen.

Allen Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, ist es untersagt, jegliche Initiative in der Absicht zu betreiben, den Markt ungebührlich oder in unlauterer Weise zu beeinflussen. Des Weiteren sind jegliche Versuche strengstens untersagt, rechtswidrige Preisabsprachen bzw. Absprachen über Preismanipulation oder über die Marktaufteilung einzugehen. Strengstens untersagt sind zudem sämtliche Tätigkeiten, die darauf abzielen, eine rechtswidrige Begünstigung auf dem Markt zu erlangen oder die Regeln des freien Marktes zu verzerren.

Das Unternehmen darf nie irgendwelche durch die Kartell- oder sonstige Aufsichtsbehörden angeforderten Informationen leugnen, zurückhalten oder deren Erteilung verzögern und muss bei der Ermittlung aktiv mitwirken.

10. BEZIEHUNGEN ZU DEN PARTNERN

Im Zuge der Vorbereitung von Initiativen bezüglich der Kooperation mit anderen Körperschaften, wie etwa bei der Gründung von Gemeinschaftsunternehmen oder beim Erwerb von Aktien oder Beteiligungen an den Firmen, in denen mit anderen Aktionären oder Anteilsinhabern zu verhandeln ist, verpflichten sich SIAD und sonstige mit ihm konzernverbundene Unternehmen, sämtliche erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen und alle einschlägigen Vorgehensweisen zu befolgen, um zu überprüfen, ob diese Partner, Aktionäre oder Anteilsinhaber einen guten Ruf haben oder an einer rechtswidrigen Tätigkeit beteiligt sind oder ob sie sich nach ethischen Grundsätzen richten, die mit denen des Unternehmens unvereinbar sind.

Gegenüber den Partnern (oder potentiellen Partnern) geleistete Schenkungen oder Zuwendungen als Ausdruck der Höflichkeit bzw. Gastfreundschaft sind zulässig, falls in Anbetracht ihres niedrigen Wertes keine Gefahr besteht, dass die Unternehmensintegrität bzw. -unabhängigkeit hierdurch gefährdet wird. Diese Art der Ausgaben bedarf jedoch stets einer Vorabgenehmigung und ist ordnungsgemäß zu dokumentieren.

SIAD verurteilt nachdrücklich jegliches Verhalten einer jeden Person, das unmittelbare oder mittelbare Zusagen oder Angebote von Geschenken oder Vorteilen (Geld, Waren, Dienstleistungen, Handlungen, Gefälligkeiten oder anderen Anreizen/Annehmlichkeiten) an Partner (oder potentielle Partner) umfasst.

11. VERWALTUNG UND BUCHFÜHRUNG

SIAD ist sich dessen wohl bewusst, wie wichtig die Transparenz, Genauigkeit und Vollständigkeit bei der Erstellung eines Jahresabschlusses oder einer beliebigen Art eines Verwaltungsdokumentes und Buchungsbelegs sind.

Sämtliche Aufzeichnungen und Buchungsbelege müssen ordnungsgemäß erstellt, erfasst, genehmigt sowie überprüfbar, konsistent und angemessen sein.

Sämtliche mit dem Geschäftsbetrieb des Unternehmens im Zusammenhang stehenden Vorgänge sind sofort und systematisch in den Büchern des Unternehmens buchmäßig zu erfassen.

Zu jeder Buchungsposition, die einen Geschäftsvorgang des Unternehmens darstellt, muss in den Aufzeichnungen des Unternehmens eine sich hierauf beziehende begleitende Dokumentation vorhanden sein, die den Grund des Geschäftsvorgangs und dessen Genehmigung belegt. Diese begleitende Dokumentation muss leicht zugänglich sein und entsprechend den Kriterien aufbewahrt/archiviert werden, die ein einfaches Auffinden der Dokumentation ermöglichen.

Insbesondere interne und externe Wirtschafts- und Abschlussprüfer müssen einen freien Zugang zu den für ihr Tätigwerden erforderlichen Angaben, Daten, Belegen und Informationen haben. Es ist ausdrücklich verboten, die nach dem Gesetz zulässigen Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten der Aktionäre oder Anteilsinhaber, anderer Organe des Unternehmens oder eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens zu verhindern oder diese zu behindern.

12. VERWENDUNG UND SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN UND DES GEISTIGEN EIGENTUMS

Jede Person, an die dieser Kodex gerichtet ist, ist verpflichtet, vorbehaltene und vertrauliche, nicht öffentlich zugängliche Informationen über die Unternehmensgruppe zu schützen, unter anderem einschließlich bestimmter Arten von Know-how, Produktionsabläufen, Strategien, Vereinbarungen, Verhandlungen, Verwaltungsverfahren, Klagen, Finanztransaktionen und/oder personenbezogenen Daten (zusammenfassend nachstehend „vertrauliche Informationen“ genannt), die ihr in Ausübung ihrer Arbeit oder Tätigkeit für das Unternehmen und/oder konzernverbundene Gesellschaften bekannt werden.

Die Mitarbeiter, die vertrauliche Informationen erhalten, haben bei deren Verwendung mit äußerster Vorsicht und der größtmöglichen Sorgfalt vorzugehen und dürfen solche Informationen nicht verlieren, nicht weitergeben und/oder Unbefugten innerhalb oder außerhalb der Unternehmensgruppe mitteilen.

Das innerhalb der Unternehmensgruppe entwickelte Know-how stellt eine wichtige Quelle dar. Als solche ist das Know-how auch über die Beendigung des mit dem Unternehmen oder einer konzernverbundenen Gesellschaft eingegangenen Arbeitsverhältnisses hinaus entsprechend den jeweils gültigen Rechtsvorschriften und/oder den vorab vereinbarten Vertragspflichten zu schützen.

SIAD verpflichtet sich, keine Produkte zu erzeugen, die gegen das Recht des geistigen Eigentums Dritter verstoßen.

13. VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Der Geschäftsbetrieb von SIAD erfordert die Verarbeitung einer sehr umfangreichen datenschutzbedürftigen Datenmenge.

SIAD richtet ein besonderes Augenmerk auf den Schutz der Privatsphäre seiner Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten sowie aller weiteren Personen, die an der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch das Unternehmen interessiert sind. Demzufolge hat das Unternehmen besondere Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um dem Verlust oder der missbräuchlichen Nutzung der personenbezogenen Daten entgegenzuwirken. Zur Verarbeitung personenbezogener Daten sind nur hierzu befugte Personen entsprechend den durch die jeweils gültigen Rechtsvorschriften vorgesehenen Abläufen berechtigt.

14. VERBREITUNG DES EHRENKODEX UND KONTROLLE SEINER ANWENDUNG

SIAD verpflichtet sich, die Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, über dessen Inhalt zu benachrichtigen, seine Grundsätze und Maßnahmen aufzuklären und zu erläutern und seine wirksame Anwendung zu überprüfen.

Der Vorstand gewährleistet eine regelmäßige Aktualisierung des Kodex entsprechend den Bedürfnissen, die aus den Änderungen des Kontextes und der involvierten Themenbereiche erwachsen (wie etwa Unternehmensorganisation, Märkte, Regulierung).

15. UMSETZUNG

Alle Personen, an die dieser Kodex gerichtet ist, müssen nicht nur mit den hierin enthaltenen Anforderungen vertraut gemacht werden und diese beachten, sondern sie sind ebenfalls verpflichtet, jegliche etwaige und vermeintliche Verletzung des Kodex dem Aufsichtsorgan des Unternehmens, dem gesetzlichen Organ der Gesellschaft oder dem Compliance-Beauftragten anzuzeigen und diese Anzeige an die E-Mail-Adresse organismo_vigilanza_siad@siad.eu oder an die Postadresse, die in dem durch das Unternehmen erlassenen Organisationsmodell angegeben ist, zu senden.

Das Aufsichtsorgan hat anschließend die Anzeige zu prüfen und die Kohärenz und die Relevanz des zugrunde liegenden Sachverhalts auszuwerten. Bei der Prüfung ist maximale Vertraulichkeit bezüglich der Identität des Anzeigenerstatters entsprechend den jeweils gültigen Rechtsvorschriften zu wahren.

Falls tatsächlich eine Verletzung des Kodex festgestellt wird, muss das Aufsichtsorgan den für das Disziplinarverfahren zuständigen Unternehmensbereich benachrichtigen und ersuchen, dass die daraufhin

ergriffenen Maßnahmen anschließend nachgewiesen werden. Jegliche Form der gegen die Person, die die etwaige Kodexverletzung in gutem Glauben angezeigt hat, gerichteten Vergeltung, stellt für sich gesehen eine schwerwiegende Kodexverletzung dar. Einer Kodexverletzung kommt es jedoch auch gleich, wenn jemand einer Kodexverletzung in Kenntnis dessen bezichtigt wird, dass die Kodexverletzung einer realen Grundlage entbehrt.

Insbesondere leitende Angestellte von SIAD tragen eine große Verantwortung im Zusammenhang mit der Beachtung des Ehrenkodex, da ihr eigenes Verhalten als Vorbild für alle dienen muss, an die er gerichtet ist. Leitende Angestellte müssen bei der Ausübung ihrer Funktion darum bemüht sein, dass Mitarbeiter mit dem Kodexinhalt und dessen Durchführung/Umsetzung vertraut gemacht und bei der Anzeige potentieller Kodexverletzungen unterstützt werden.

16. SANKTIONEN

Der Ehrenkodex ist ein untrennbarer, wesentlicher und grundlegender Bestandteil der Vertragspflichten, zu deren Erfüllung sich die Personen verpflichtet haben, die Beziehungen zum Unternehmen und/oder zu den der Unternehmensgruppe angehörenden Unternehmen und insbesondere zu Mitarbeitern (einschl. der leitenden Angestellten).

Vor diesem Hintergrund fordert das Unternehmen, dass alle seine Mitarbeiter und sämtliche Personen, die Beziehungen zu ihm pflegen, die in diesem Kodex festgeschriebenen Regelungen konsequent beachten. In Anbetracht dessen, dass der Kodex durch alle konzernverbundenen Unternehmen angenommen wurde und die hierin enthaltenen Informationen mittels unterschiedlicher Kommunikationsmittel bereitgestellt wurden, wird die Nichtbeachtung der durch den Kodex vorgesehenen Regelungen und Grundsätze die Verhängung von Sanktionen nach sich ziehen. Die zu verhängenden Sanktionen werden je nach Schwere der zugrunde liegenden Verletzung und der Rolle der verletzenden Person abgewogen. In den schwerwiegendsten Verletzungsfällen kann neben der Schadensersatzpflicht auch das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis bzw. der jeweilige Vertrag gekündigt/beendet werden.



SIAD Group
I-24126 Bergamo - Via San Bernardino. 92
Tel. 035 328111 - Fax 035 315486
www.siad.com - siad@siad.eu