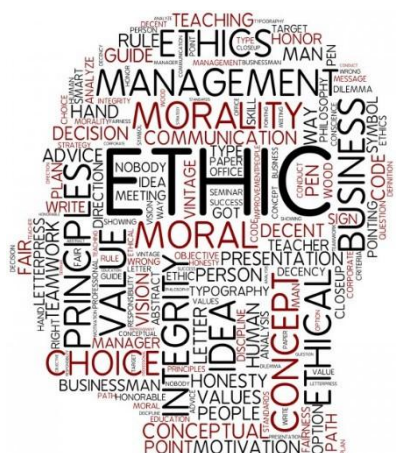




ETHIK-KODEX

Zusammenfassung

1	Vorwort	2
2	Der Ethik-Kodex	2
2.1	Die Empfänger des Ethik-Kodexes	2
3	Grundlegende Prinzipien	2
3.1	Persönlichkeitsrechte und Integrität	2
3.2	Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen	2
3.3	Professionalität und Geist der Zusammenarbeit	2
3.4	Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz	3
3.5	Rückverfolgbarkeit	3
3.6	Interessenkonflikt	3
3.7	Schutz von Warenzeichen, Patenten und geistigem Eigentum	3
4	Personalwesen	3
4.1	Allgemeine Grundsätze	3
4.2	Dienstbezüge	4
4.3	Nebenaktivitäten	4
4.4	Vermögenswerte des Unternehmens	4
4.5	Alkohol, Drogen und Rauchen	4
5	Externe Beziehungen	5
5.1	Spenden, Zuwendungen oder sonstige Vorteile	5
5.2	Beziehungen zu Vertragspartnern	5
5.3	Beziehungen zu Regierungen, Institutionen und öffentlichen Ämtern oder öffentlichen Funktionen	5
6	Beziehungen zu politischen Parteien, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen	6
6.1	Beziehungen zu den Zulieferern	6
6.2	Beziehungen zu Kooperationspartnern	6
6.3	Datenschutz	6
6.4	Straftaten der organisierten Kriminalität und des Terrorismus	7
7	KOMMUNIKATION	7
7.1	Externe Kommunikation	7
7.2	Weitergabe von Informationen	7
8	Buchhaltungsdaten	7
8.1	Buchungen	7
8.2	Beziehungen zu Kontrollstellen	8
8.3	Anti-Geldwäsche	8
9	Regeln für die Verbreitung und Anwendung des Kodex	8
10	Prävention von Korruption	8
11	Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen den Kodex	9
11.1	Verstöße gegen den Ethik-Kodex	9
11.2	Management und Politik im Bereich Whistleblowing	9
11.3	Sanktionen	9



1 Vorwort

Estral S.p.A. hat in diesem Ethik-Kodex die ethischen Werte, die die Unternehmenskultur prägen, sowie die in den externen und internen Beziehungen übernommene Verantwortung zusammengefasst.

Der Ethik-Kodex wurde von Estral (im Folgenden auch "die Gesellschaft") durch Beschluss des Verwaltungsrats vom 28.04.2022 in der dritten, derzeit gültigen Fassung verabschiedet, um die für die Ausübung der Geschäftstätigkeit erforderlichen Verhaltensstandards klar zu definieren.

Dieser Kodex wird auch von den direkt und indirekt von Estral kontrollierten Unternehmen übernommen.

Der Wert und die Bedeutung des Ethik-Kodex werden durch die Bestimmung einer spezifischen Haftung der Einrichtungen als Folge der Begehung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die für die Zwecke des Gesetzesdekrets Nr. 231 vom 8. Juni 2001 über die "Regelung der verwaltungsrechtlichen Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Vereinigungen, einschließlich solcher ohne Rechtspersönlichkeit, gemäß Artikel 11 des Gesetzes Nr. 300 vom 29. September 2000" relevant sind, verstärkt.

2 Der Ethik-Kodex

2.1 Die Empfänger des Ethik-Kodexes

Verwaltungsratsmitglieder, Wirtschaftsprüfer (falls bestellt), Mitarbeiter, Berater, Mitarbeiter, Wirtschaftsprüfer (falls bestellt) und alle Personen, die sowohl in Italien als auch im Ausland im Namen und auf Rechnung von Estral tätig sind (die "Empfänger"), sind verpflichtet, die Bestimmungen dieses Kodex einzuhalten.

Die darin enthaltenen Grundsätze und Bestimmungen stellen eine beispielhafte Spezifizierung der allgemeinen Sorgfalts-Fairness- und Loyalitätspflichten dar, die für die Erbringung von Arbeitsleistungen und das vom Arbeitnehmer oder Mitarbeiter zu beachtende Verhalten gelten.

Die Einhaltung der Bestimmungen des Ethik-Kodex ist Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Mitarbeiter, auch gemäß und im Sinne von Artikel 2104 Zivilgesetzbuch (1), während ihre Verletzung durch die Empfänger je nach Fall ein Disziplinarvergehen (das gemäß den geltenden Rechtsvorschriften geahndet wird) und/oder einen Vertragsbruch darstellt und zum Ersatz des aus einer solchen Verletzung resultierenden Schadens gegen das Unternehmen führen kann.

3 Grundlegende Prinzipien

3.1 Persönlichkeitsrechte und Integrität

Die Empfänger müssen die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen anerkennen und respektieren. Jeder Empfänger arbeitet mit Kollegen jeder Nationalität, Kultur, Religion, Ethnie, jedes Geschlechts und jeder sozialen Schicht zusammen. Diskriminierung jeglicher Art wird nicht geduldet.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verhalten sich die Empfänger transparent und moralisch integer und lassen sich insbesondere von den Werten Ehrlichkeit, Fairness und Treu und Glauben leiten.

Das Unternehmen unterzieht sich keiner Konditionierung, die in irgendeiner Weise Einfluss auf die gegenüber den Justizbehörden abzugebenden Erklärungen haben könnte.

3.2 Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

Das Unternehmen hält sich an die in Italien und in allen Ländern, in denen es tätig ist, geltenden Gesetze und Vorschriften. Jeder Empfänger ist verpflichtet, sich die notwendigen Kenntnisse über die in den Staaten, in denen er tätig ist, geltenden Vorschriften zu verschaffen, und zwar in der jeweils gültigen Fassung: Ein Verhalten, das gegen die genannten Vorschriften verstößt, wird nicht geduldet, und eine unzureichende Kenntnis der Vorschriften kann in keiner Weise gerechtfertigt werden.

Neben den allgemeinen Grundsätzen der Sorgfalt und Loyalität, die in Artikel 2104 Zivilgesetzbuch festgelegt sind, muss jeder Arbeitnehmer auch die in den für ihn geltenden Tarifverträgen enthaltenen Verhaltensvorschriften beachten.

3.3 Professionalität und Geist der Zusammenarbeit

Jeder Empfänger übt seine Tätigkeit mit der Professionalität aus, die die Art der wahrgenommenen Aufgaben und Funktionen erfordert, und bemüht sich nach Kräften, die ihm zugewiesenen Ziele zu erreichen und die Verantwortung zu übernehmen, die ihm aufgrund seiner Aufgaben obliegt.

Jeder Empfänger führt die notwendigen vertieften und aktuellen Aktivitäten sorgfältig durch.

Die gegenseitige Zusammenarbeit zwischen denjenigen, die in irgendeiner Funktion am selben Projekt oder Produktionsprozess beteiligt sind, ist ein unverzichtbarer Grundsatz für das Unternehmen.

Die Qualität und Effizienz der Unternehmensorganisation und der Ruf von Estral werden in erheblichem Maße durch das Verhalten eines jeden Empfänger bestimmt, der daher verpflichtet ist, mit seinem Verhalten zur Wahrung dieser Werte beizutragen.



3.4 Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz

Die Unfallverhütung und der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sind Themen, denen Estral besondere Sensibilität entgegenbringt und denen sie seit jeher besondere Aufmerksamkeit widmet.

Das Unternehmen gewährleistet ein Arbeitsumfeld, das den geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften entspricht, indem es die mit der Ausübung seiner Tätigkeit verbundenen Risiken überwacht, steuert und verhindert.

Estral fordert Dritte auf, sich zur Einhaltung der Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzvorschriften zu verpflichten, und verlangt von ihnen, dass sie die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Emission oder Ableitung von Schadstoffen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, etwaigen Genehmigungen oder bewährten Verfahren der Branche zu vermeiden.

Estral ist bestrebt, die Umweltauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus des vermarkteten Produkts zu reduzieren. Dies geschieht durch die Auswahl einer günstigen Lieferkette, die Effizienz der Produktionsprozesse sowie durch ein Design, das auf die Wartbarkeit und die Wiederverwertbarkeit am Ende der Lebensdauer des Produkts ausgerichtet ist.

Das Unternehmen hat spezifische Verfahren zur Einhaltung aller internationalen nationalen Verpflichtungen im Bereich des Umweltschutzes festgelegt und ein integriertes Managementsystem (Qualität, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) gemäß den einschlägigen internationalen Normen eingeführt. Das Integrierte Managementsystem wurde auch von durch eine Zertifizierungsstelle zertifiziert.

3.5 Rückverfolgbarkeit

Jeder Empfänger muss über jeden durchgeführten Vorgang eine angemessene Dokumentation führen, damit die Gründe für jede Entscheidung und die Merkmale des Vorgangs selbst sowohl in der Phase der Genehmigung als auch in der Phase der Ausführung, Registrierung und Überprüfung überprüft werden können.

3.6 Interessenkonflikt

Die Empfänger müssen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben Interessenkonflikte vermeiden. Als Interessenkonflikte sind unter anderem die folgenden Situationen zu betrachten:

- verdeckte Beteiligung an Aktivitäten von Lieferanten, Kunden und Konkurrenten;
- Instrumentalisierung der eigenen dienstlichen Stellung für die Verfolgung von Interessen, die mit denen des Unternehmens in Konflikt stehen;
- Nutzung von Informationen, die bei der Ausübung der Arbeitstätigkeit erworben wurden, zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter und in jedem Fall gegen die Interessen des Unternehmens.

Jede Situation, die zu einem Interessenkonflikt führen oder in jedem Fall die Fähigkeit des Empfängers, Entscheidungen im besten Interesse der Gesellschaft zu treffen, beeinträchtigen könnte, muss vom Empfänger unverzüglich dem Aufsichtsrat mitgeteilt werden, der dann auch verpflichtet ist, Handlungen zu unterlassen, die mit einer solchen Situation verbunden sind oder sich auf sie beziehen.

3.7 Schutz von Warenzeichen, Patenten und geistigem Eigentum

Jegliche unerlaubte Verbreitung, Vervielfältigung, Nutzung oder Veräußerung von geistigen Werken zu jeglichem Zweck, zu jeglicher Nutzung und mit jeglichen Mitteln ist verboten.

Ausdrücklich verboten sind auch alle Handlungen, die darauf abzielen, Marken oder Unterscheidungszeichen und nationale oder ausländische Geschmacksmuster zu verändern, zu fälschen oder zu benutzen, sowie alle Handlungen, die darauf abzielen, gewerbliche Produkte mit veränderten oder gefälschten Marken oder anderen Unterscheidungszeichen in das Hoheitsgebiet des italienischen Staates einzuführen, sowie die Vermarktung von Produkten mit Marken oder Unterscheidungszeichen, die in Bezug auf den Ursprung, die Herkunft oder die Qualität des Produkts irreführend sind.

Ebenso duldet das Unternehmen nicht die Herstellung, Vermarktung, Verbreitung oder den bloßen Gebrauch von Gegenständen und Waren, die unter Ausnutzung oder Verletzung gewerblicher Schutzrechte hergestellt wurden.

4 Personalwesen

4.1 Allgemeine Grundsätze

Das Unternehmen ist sich der zentralen Bedeutung der Humanressourcen als wichtigstem Erfolgsfaktor eines jeden Unternehmens bewusst und setzt dabei auf Loyalität und Vertrauen. Das gesamte Personal wird vom Unternehmen mit einem regulären Arbeitsvertrag eingestellt, und das Arbeitsverhältnis wird unter Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen des Sektors sowie der Sozialversicherungs-, Steuer-, Versicherungs- und Einwanderungsvorschriften abgewickelt.

Die Loyalität, die Fähigkeiten, die Professionalität, die Ernsthaftigkeit, die Vorbereitung und das Engagement des Personals sind entscheidende Werte und Voraussetzungen für die Erreichung der Ziele des Unternehmens. Die Empfänger müssen den Respekt vor der Person, ihrer Würde und ihren Werten ausdrücklich und ständig berücksichtigen und jegliche Diskriminierung vermeiden



aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Alters, der politischen Meinung, der religiösen Überzeugung, des Gesundheitszustands, der sexuellen Ausrichtung und des sozioökonomischen Status.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens - das unter Einhaltung der in diesem Ethik-Kodex dargelegten Grundsätze, der Chancengleichheit und ohne jegliche Diskriminierung durchgeführt wird - achtet Estral darauf, dass die erworbenen Ressourcen den für die Bedürfnisse des Unternehmens tatsächlich benötigten Profilen entsprechen, wobei Bevorzugungen und Erleichterungen jeglicher Art vermieden werden.

Jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Empfänger, die sich weigern, sich an rechtswidrigen Handlungen zu beteiligen, oder die sich beschweren oder solche Handlungen melden, sind verboten.

Im Rahmen der Entwicklung der Humanressourcen ist Estral bestrebt, die notwendigen Bedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, damit sich die Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse jedes Mitarbeiters weiter entwickeln können, um die effektive Erreichung der Unternehmensziele zu gewährleisten. Aus diesem Grund verfolgt Estral eine Politik, die darauf abzielt, Verdienste anzuerkennen und gleichzeitig die Chancengleichheit zu respektieren.

In diesem Zusammenhang sind die Mitarbeiter gehalten, den Erwerb neuer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu pflegen und zu fördern sowie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit die Organisationsstrukturen in vollem Umfang zu beachten, auch um eine korrekte und ordnungsgemäße Aktivierung der internen Kontrollkette und die Bildung eines präzisen und gegliederten Verantwortungsrahmens zu ermöglichen.

4.2 Dienstbezüge

Unbeschadet der Einhaltung der zwingenden Vorschriften muss das Vergütungssystem auf jeder Ebene, ob in Form von Geld oder in Form von Leistungen, von dem Grundsatz ausgehen, dass die Vergütung ausschließlich auf der Grundlage von Beurteilungen in Bezug auf Ausbildung, Professionalität

die erworbenen Erfahrungen, die gezeigten Leistungen und die Erreichung der gesetzten Ziele.

Die bloße Aussicht auf Gehaltserhöhungen, sonstige Vorteile oder einen beruflichen Aufstieg als Gegenleistung für Tätigkeiten, die gegen das Gesetz, diesen Kodex und die internen Vorschriften verstoßen, ist auch im Rahmen der Zuständigkeit verboten.

4.3 Nebenaktivitäten

Die Ausübung von Arbeitstätigkeiten außerhalb von Estral, auch gelegentlich oder unentgeltlich, ist den Empfängern gestattet, sofern dies die Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber dem Unternehmen, dem sie angehören, nicht beeinträchtigt und sofern diese Tätigkeiten nicht den Interessen oder dem Ruf des Unternehmens schaden.

Für Arbeitnehmer gelten insbesondere die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Branchentarifvertrags mit den darin enthaltenen Tätigkeitsverboten.

4.4 Vermögenswerte des Unternehmens

Die Vermögenswerte des Unternehmens werden im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften für dienstliche Zwecke verwendet.

Keinesfalls dürfen Unternehmensvermögen und insbesondere IT- und Netzwerkressourcen für persönliche Zwecke und für Zwecke verwendet werden, die gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen, die öffentliche Ordnung oder die guten Sitten verstoßen, sowie zur Begehung von Straftaten oder in jedem Fall zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder Menschenrechtsverletzungen verleiten.

Kein Empfänger darf audiovisuelle, elektronische, papiergebundene oder fotografische Aufzeichnungen oder Vervielfältigungen von Unternehmensdokumenten anfertigen, es sei denn, diese Tätigkeiten sind Teil der normalen Ausübung der ihm übertragenen Aufgaben.

Insbesondere in Bezug auf die informatischen Instrumente des Unternehmens ist es ausdrücklich verboten, Handlungen vorzunehmen, die in irgendeiner Weise informatische oder telematische Systeme, Computerprogramme und Daten beschädigen, verändern, verschlechtern oder zerstören können. Jeder Mitarbeiter ist persönlich dafür verantwortlich, die Sicherheit der genannten Unternehmensressourcen aufrechtzuerhalten und deren betrügerische oder missbräuchliche Nutzung sowie die Weitergabe seiner Benutzerkennungen und Zugangspasswörter, auch an Kollegen, zu vermeiden.

Die Nutzung der Mittel darf ausschließlich für die Durchführung von Unternehmensaktivitäten oder für von den Leitern der betreffenden Unternehmensfunktionen genehmigte Zwecke erfolgen. Es ist ausdrücklich untersagt, die IT-Ressourcen des Unternehmens für Konsultationen, den Zugang und generell für jegliche Aktivitäten im Zusammenhang mit Websites mit kinderpornografischem Inhalt zu nutzen.

4.5 Alkohol, Drogen und Rauchen

Die Einnahme von Betäubungsmitteln und der Missbrauch von Alkohol am Arbeitsplatz sind verboten.

Rauchen am Arbeitsplatz ist verboten: Jeder Empfänger ist verpflichtet, den gemäß der Gesetzesverordnung Nr. 231/2001 eingesetzten Aufsichtsrat oder seinen Vorgesetzten zu informieren, wenn er gezwungen ist, am Arbeitsplatz Passivrauchen zu betreiben.



5 Außenbeziehungen

5.1 Spenden, Vergünstigungen oder sonstige Zuwendungen

Es ist den Empfänger untersagt, Dritten (ob öffentlich oder privat) direkt oder indirekt, auch bei festlichen Anlässen, Geschenke, Vergünstigungen oder sonstige Zuwendungen, auch in Form von Geldbeträgen, Waren oder Dienstleistungen, anzubieten, zu gewähren, zu versprechen oder zu gewähren.

Zulässig sind nur Geschenke von geringem Wert, die unmittelbar auf normale geschäftliche Gefälligkeiten zurückzuführen sind und in jedem Fall so beschaffen sind, dass sie bei der anderen Partei oder bei einem uninformierten und unparteiischen Dritten nicht den Eindruck erwecken können, dass sie auf den Erwerb oder die Gewährung unrechtmäßiger Vorteile abzielen oder den Eindruck der Rechtswidrigkeit oder Sittenwidrigkeit erwecken.

In jedem Fall müssen solche Spenden immer in Übereinstimmung mit den in den Unternehmensverfahren enthaltenen Regeln erfolgen und angemessen dokumentiert werden.

Den Empfänger ist es ferner untersagt, von Dritten direkt oder indirekt, auch an Feiertagen, Geschenke, Zuwendungen oder sonstige Zuwendungen, auch in Form von Geldbeträgen, Waren oder Dienstleistungen, anzunehmen oder entgegenzunehmen.

Jeder Empfänger, der Spenden oder Spendenangebote erhält, die nicht mit den oben genannten Bestimmungen übereinstimmen, muss unverzüglich die gemäß der Gesetzesverordnung 231/2001 eingesetzte Aufsichtsbehörde informieren, damit die entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden können.

Es ist dem Empfänger in jedem Fall untersagt, für das Angebot oder die Gewährung oder die Annahme oder den Empfang von Geschenken jeglicher Art, auch von geringem Wert, zu werben.

Jeder Empfänger, der in Ausübung seines Amtes Verträge mit Dritten abschließt, muss sicherstellen, dass diese Verträge keine Geschenke vorsehen oder beinhalten, die gegen diesen Kodex verstoßen.

5.2 Beziehungen zu den Vertragspartnern

Die Beziehungen zu den Vertragspartnern werden in Übereinstimmung mit den in diesem Kodex dargelegten Grundprinzipien und den jeweils geltenden Rechtsvorschriften geführt.

Die Tätigkeit gegenüber den Vertragspartnern muss nach den Grundsätzen der Ehrlichkeit, Loyalität, Hilfsbereitschaft und Transparenz erfolgen und sich auf die Kriterien Kompetenz, Professionalität, Engagement und Effizienz stützen. Insbesondere müssen sie:

- ausschließlich Beziehungen zu Vertragspartnern aufzubauen, die einen guten Ruf genießen und deren ethische Kultur mit der des Unternehmens vergleichbar ist;
- die Transparenz von Vereinbarungen zu gewährleisten und die Unterzeichnung von Vereinbarungen oder Verträgen zu vermeiden, die gegen das Gesetz verstoßen;
- transparente und kooperative Beziehungen zu den Vertragspartnern unterhalten;
- dem Aufsichtsrat unverzüglich jedes Verhalten der Gegenpartei zu melden, welches gegen die in diesem Kodex dargelegten ethischen Grundsätze zu verstoßen scheint.

5.3 Beziehungen zu Regierungen, Institutionen und öffentlichen Ämtern oder öffentlichen Funktionen

Die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung und zu öffentlichen Einrichtungen werden von den Direktoren oder den ausdrücklich dazu befugten Managern oder von den von ihnen beauftragten Personen unter Einhaltung der Regeln dieses Kodex gepflegt, wobei den Grundsätzen der Fairness, Transparenz und Effizienz besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird.

So ist es beispielsweise verboten, Amtsträgern (oder deren Ehegatten, Verwandten oder Schwiegereltern) zur Förderung oder Begünstigung der Interessen des Unternehmens Beträge, Sachwerte oder sonstige Vorteile zu versprechen, anzubieten oder in irgendeiner Weise zu zahlen oder zu gewähren (mit Ausnahme von Geschenken oder Hilfsgütern von geringem Wert und in jedem Fall in Übereinstimmung mit den üblichen Geschäftspraktiken), selbst wenn dies auf unrechtmäßigen Druck hin geschieht.

Die vorgenannten Anforderungen dürfen nicht durch andere Formen von Beihilfen oder Beiträgen umgangen werden, z. B. durch Ernennungen, Beratungen, Werbung, Sponsoring, Beschäftigungsmöglichkeiten, Geschäftsmöglichkeiten oder andere Formen usw. Es ist auch verboten:

- in irgendeiner Weise darauf abzielen, die Entscheidungen von Beamten, die mit der öffentlichen Verwaltung zu tun haben oder im Namen der öffentlichen Verwaltung Entscheidungen treffen, unzulässig zu beeinflussen;
- die Bereitstellung oder das Versprechen, Informationen und/oder Dokumente bereitzustellen, zu erbitten oder zu erhalten, die vertraulich sind oder anderweitig geeignet sind, die Integrität oder den Ruf einer oder beider Parteien unter Verletzung der Grundsätze der Transparenz und der beruflichen Fairness zu beeinträchtigen;
- das Unternehmen durch einen Berater oder einen "Dritten" vertreten lassen, wenn es zu Interessenkonflikten kommen kann; in jedem Fall gelten für sie und ihre Mitarbeiter die gleichen Anforderungen wie für die Empfänger.

Das beschriebene Verhalten ist sowohl während der Beziehung zur öffentlichen Verwaltung als auch nach deren Beendigung verboten, wenn es gegenüber Beamten begangen wird, die mit der öffentlichen Verwaltung verhandelt oder im Namen der Verwaltung Entscheidungen getroffen haben.



6 Beziehungen zu politischen Parteien, Gewerkschaften und anderen Interessengruppen

Die Beziehungen zu politischen Parteien, Gewerkschaften und anderen Interessenverbänden werden von den dazu befugten Vertretern des Unternehmens oder den von ihnen beauftragten Personen unter Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex und unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze der Unparteilichkeit und Unabhängigkeit gepflegt. Im Umgang mit diesen Personengruppen sind die im vorstehenden Absatz beschriebenen Verhaltensweisen und Handlungen verboten.

Streng institutionelle Formen der Zusammenarbeit mit dem Ziel, einen Beitrag zur Durchführung von Veranstaltungen oder Aktivitäten zu leisten, wie z. B. die Veranstaltung von Konferenzen, Seminaren, Studien, Forschungsarbeiten usw., sind zulässig, sofern sie nicht darauf abzielen, unrechtmäßige Vorteile zu erlangen.

6.1 Beziehungen zu den Zulieferern

Die Auswahl der Lieferanten von Waren oder Dienstleistungen und in jedem Fall der Kauf von Waren und Dienstleistungen jeglicher Art erfolgen in einem gemeinsamen Entscheidungsprozess auf der Grundlage objektiver und dokumentierbarer Kriterien, die durch die Suche nach dem besten Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichem Vorteil und Qualität der Dienstleistung gekennzeichnet sind.

In den Beziehungen zu den Lieferanten lässt sich das Unternehmen von den Grundsätzen der Transparenz, Gleichheit, Fairness und des freien Wettbewerbs leiten. Insbesondere ist es verboten, Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführern, mit der Erstellung der Rechnungslegungsunterlagen beauftragten Personen, Abschlussprüfern und Liquidatoren (oder ihnen unterstellten Personen) Geld oder andere Vorteile zu gewähren oder zu versprechen, um sie zu einer Tätigkeit (oder Unterlassung) zu veranlassen, die gegen die mit ihrem Amt verbundenen Pflichten oder Treuepflichten verstößt.

Die Begünstigten müssen

- effiziente, transparente und kooperative Beziehungen aufzubauen und einen offenen und freimütigen Dialog im Einklang mit den besten Geschäftspraktiken zu führen;
- die Zusammenarbeit mit den Lieferanten zu suchen, um stets ein optimales Verhältnis zwischen Qualität, Kosten und Lieferterminen zu gewährleisten;
- die Anwendung der Vertragsbedingungen verlangen;
- von den Lieferanten verlangen, dass sie sich an die Grundsätze dieses Ethik-Kodex halten und eine entsprechende Bestimmung in die Verträge aufnehmen;
- arbeiten im Rahmen der geltenden Vorschriften und verlangen deren pünktliche Einhaltung.

6.2 Beziehungen zu den Mitarbeitern

Im Rahmen der Beziehungen zu Mitarbeitern sind die Empfänger verpflichtet

- sorgfältig zu prüfen, ob es ratsam ist, die Dienste externer Mitarbeiter in Anspruch zu nehmen, und Ansprechpartner mit angemessener beruflicher Qualifikation und entsprechendem Ruf auszuwählen;
- effiziente, transparente und kooperative Beziehungen aufzubauen und einen offenen und freimütigen Dialog im Einklang mit den besten Geschäftspraktiken zu führen;
- die Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu erlangen, um stets ein möglichst günstiges Verhältnis zwischen Dienstleistungsqualität und Kosten zu gewährleisten;
- die Anwendung der Vertragsbedingungen zu verlangen;
- die Mitarbeiter zur Einhaltung der Grundsätze dieses Ethik-Kodex verpflichten und eine entsprechende Bestimmung in die Verträge aufnehmen;
- im Rahmen der geltenden Vorschriften zu wirken und deren pünktliche Einhaltung zu verlangen.

6.3 Datenschutz

Die Wahrung der Vertraulichkeit ist eine grundlegende und notwendige Regel für das gesamte Verhalten der Empfänger. Jeder Empfänger gewährleistet die Vertraulichkeit der Informationen und Daten, die er in Ausübung seiner Tätigkeit erhält. Die Verwendung vertraulicher Daten für andere Zwecke als die, für die sie übermittelt wurden, ist absolut verboten, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Genehmigung vor, und in jedem Fall unter strikter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zum Schutz der Privatsphäre und der unternehmensinternen Vorschriften. Der Schutz von Informationen und Daten, die auf Datenträgern enthalten oder gespeichert sind, muss durch die Anwendung geeigneter Sicherheitsmaßnahmen gewährleistet werden. Die erfassten Daten und Informationen werden durch automatisierte Instrumente nur so lange verarbeitet, wie es für die Erreichung der Zwecke, für die sie erhoben wurden, unbedingt erforderlich ist. Die unrechtmäßige Verwendung der Daten sowie der unbefugte Zugriff sind ausdrücklich untersagt.



6.4 Straftaten der organisierten Kriminalität und des Terrorismus

Estral unterhält keinerlei Beziehungen zu Parteien (natürlichen oder juristischen Personen), die kriminellen Organisationen jeglicher Art angehören, einschließlich mafiaähnlicher Organisationen, Organisationen, die Menschenhandel oder die Ausbeutung von Kinderarbeit betreiben, sowie zu Parteien oder Gruppen, die zu terroristischen Zwecken tätig sind.

7 KOMMUNIKATION

7.1 Externe Kommunikation

Die Information der Außenwelt muss wahrheitsgemäß, klar und transparent sein. Die Beziehungen zu den Massenmedien sind ausschließlich den Zuständigkeiten und Funktionen vorbehalten, die dem Unternehmen zu diesem Zweck übertragen wurden.

Es ist den Empfänger ausdrücklich untersagt, Vertretern der Massenmedien Informationen zu erteilen oder sich zu deren Erteilung zu verpflichten, ohne die Genehmigung der zuständigen Stelle des Unternehmens einzuholen.

Die Empfänger dürfen keine Zahlungen, Spenden oder andere Geschenke anbieten, die darauf abzielen, die berufliche Tätigkeit der Massenmedien zu beeinflussen, und müssen es unterlassen, falsche oder irreführende Nachrichten zu verbreiten, die die Außenwelt in die Irre führen könnten.

Empfänger, die aufgefordert sind, externe Informationen über Unternehmensziele, -aktivitäten und -ergebnisse durch die Teilnahme an öffentlichen Reden, Tagungen, Kongressen, Seminaren oder durch das Verfassen von Artikeln, Aufsätzen und Veröffentlichungen im Allgemeinen zu liefern, müssen die Genehmigung der obersten Leitung der Organisationsstruktur, der sie angehören, bezüglich der Texte, der erstellten Berichte und der Kommunikationswege einholen und den Inhalt mit der zuständigen Unternehmensfunktion abstimmen und überprüfen.

Es ist daher ausdrücklich untersagt, vertrauliche Informationen über Projekte, Verhandlungen, Initiativen, Vereinbarungen, Verpflichtungen, auch wenn sie in der Zukunft liegen und ungewiss sind, zu verbreiten, die das Unternehmen betreffen und nicht öffentlich zugänglich sind.

7.2 Weitergabe von Informationen

Alle von den Empfängern im Rahmen ihrer Tätigkeit erhaltenen Informationen sind Eigentum des Unternehmens. Bei der Ausübung seiner Tätigkeit achtet Estral auf die Transparenz der getroffenen Entscheidungen. Die Verbreitung von Informationen muss nach den Kriterien der Wahrheit, Genauigkeit und Aktualität erfolgen. Zu diesem Zweck müssen die Informationsberichte, die sowohl für interne als auch für externe Beziehungen (Lieferanten, Kunden, institutionelle Stakeholder) bestimmt sind, gewissenhaft und in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen verfasst werden.

Estral erfüllt seine gesetzlichen Verpflichtungen, auch im Bereich der Kommunikation, gegenüber den zuständigen Behörden, insbesondere den Aufsichts- und Kontrollbehörden, und arbeitet mit diesen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß den geltenden Rechtsvorschriften zusammen.

8 Buchhaltungsdaten

8.1 Buchungen

Estral verlangt die Einhaltung aller geltenden Vorschriften, insbesondere der Vorschriften über die Erstellung von Jahresabschlüssen und aller Arten von vorgeschriebenen administrativen und buchhalterischen Unterlagen.

Die Buchführung erfolgt nach den Grundsätzen der Transparenz, der Wahrhaftigkeit, der Vollständigkeit, der Klarheit, der Genauigkeit, der Richtigkeit und der Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften. Für jeden Vorgang ist eine angemessene Dokumentation zu führen, die eine einfache Buchführung, die Rekonstruktion des Vorgangs auch im Nachhinein und die Feststellung etwaiger Verantwortlichkeiten ermöglicht.

Die Buchführung beruht auf allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen und erfasst systematisch die Ereignisse, die sich aus der Verwaltung des Unternehmens ergeben.

Für jeden Buchungseintrag, der eine Unternehmenstransaktion widerspiegelt, muss eine angemessene Belegdokumentation geführt werden.

Anhand dieser Unterlagen muss es möglich sein, den Grund für den Vorgang, der zur Aufdeckung geführt hat, und die entsprechende Genehmigung zu ermitteln. Die Belege müssen leicht auffindbar sein und nach geeigneten Kriterien abgelegt werden, so dass sie sowohl von internen als auch externen Kontrollstellen leicht eingesehen werden können.

Die Empfänger sind verpflichtet, an der korrekten und zeitnahen Erfassung aller Verwaltungstätigkeiten in der Buchführung mitzuwirken und darauf hinzuwirken, dass Verwaltungsvorgänge korrekt und zeitnah abgebildet werden, damit das System der Verwaltungsbuchführung seinen Zweck erfüllen kann.

Die Empfänger sind verpflichtet, sowohl das Vorhandensein von Fehlern oder Versäumnissen bei der Verbuchung von Management-Sachverhalten als auch Verhaltensweisen, die nicht im Einklang mit den Bestimmungen dieses Absatzes stehen, unverzüglich zu melden.



8.2 Beziehungen zu Kontrollstellen

Estral legt in ihren Beziehungen zu den mit der Kontrolle beauftragten Personen größten Wert auf Sorgfalt, Professionalität, Transparenz, Zusammenarbeit, Hilfsbereitschaft und die volle Achtung ihrer institutionellen Rolle, indem sie die Vorschriften und die erforderlichen Erfüllungen pünktlich und unverzüglich ausführt.

Daten und Dokumente werden rechtzeitig und in einer klaren, objektiven und erschöpfenden Sprache zur Verfügung gestellt, um genaue, vollständige, wahrheitsgetreue und wahrheitsgemäße Informationen zu liefern und gleichzeitig Interessenkonflikte zu vermeiden und in jedem Fall in geeigneter Form und unter zu melden.

8.3 Anti-Geldwäsche

Estral übt seine Tätigkeit in voller Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche und den von den zuständigen Behörden erlassenen Bestimmungen aus und verpflichtet sich zu diesem Zweck, Transaktionen abzulehnen, die im Hinblick auf Fairness und Transparenz verdächtig sind.

Die Empfänger sind daher verpflichtet:

- vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern, Lieferanten, Mitarbeitern und Beratern die verfügbaren Informationen über deren Seriosität und die Rechtmäßigkeit ihrer Tätigkeit zu prüfen;
- jede Beteiligung an Vorgängen zu vermeiden, die - auch nur potenziell - das Waschen von Geldern aus illegalen oder kriminellen Aktivitäten begünstigen, wobei die primären und sekundären Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche und die internen Kontrollverfahren in vollem Umfang eingehalten werden.

9 Regeln für die Verbreitung und Anwendung des Kodex

Der Kodex wird intern weit verbreitet und ist für alle Gesprächspartner von Estral durch Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens zugänglich.

Der Kodex wird in angemessener Weise am Schwarzen Brett des Unternehmens ausgehängt. Ein gedrucktes Exemplar wird an derzeitige und künftige Mitarbeiter verteilt und auf jeden Fall allen Mitarbeitern an einem zugänglichen Ort in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht. Er kann auch beim Aufsichtsrat angefordert werden.

Unbeschadet des Schutzes durch geltende Vorschriften oder Kollektivverträge und unbeschadet gesetzlicher Verpflichtungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, Ersuchen um Klarstellung, Beschwerden oder Nachrichten über mögliche oder tatsächliche Verstöße gegen diesen Kodex entgegenzunehmen. Alle Ersuchen um Klarstellung, Beschwerden oder Nachrichten werden gemäß den geltenden Gesetzen streng vertraulich behandelt.

Der Aufsichtsrat arbeitet mit äußerster Vertraulichkeit und gemäß den Grundsätzen der Unparteilichkeit, Autorität, Kontinuität, Professionalität und Autonomie. Der Aufsichtsrat verfügt über einen großen Ermessensspielraum und hat die volle Unterstützung der Unternehmensleitung, mit der er in absoluter Unabhängigkeit zusammenarbeitet.

Dasselbe Gremium schlägt mögliche Aktualisierungen des Ethik-Kodex vor, auch auf der Grundlage der von den Empfängern vorgelegten Berichte.

Jeder Empfänger dieses Kodex ist verpflichtet, unverzüglich jedes Verhalten zu melden, das nicht mit den Grundsätzen des Ethik-Kodexes übereinstimmt.

Das Unternehmen ist dafür verantwortlich, die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu gewährleisten, unbeschadet der Erfordernisse im Zusammenhang mit der Erfüllung der Aufgaben der Stelle, sowie den Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen, ungesetzlichen Bedingungen, Unannehmlichkeiten und Diskriminierung jeglicher Art am Arbeitsplatz zu schützen, weil er einen Verstoß gegen den Inhalt des Ethik-Kodex gemeldet hat.

10 Korruptionsprävention

In Anlehnung an die Norm UNI ISO 37001 "Managementsysteme zur Korruptionsprävention" hat die Estral-Gruppe durch die Verabschiedung und Erklärung einer spezifischen Unternehmenspolitik eine Reihe von Regeln, Praktiken und Arbeitsmethoden festgelegt, die zur Verhinderung jeglicher Form von Korruption (auch zwischen Privatpersonen) eingesetzt werden, wobei auch spezifische Kontrollzuständigkeiten innerhalb der Organisation festgelegt wurden.

Der vorliegende Ethik-Kodex sowie die Organisations- und Kontrollmodelle der einzelnen Unternehmen der Gruppe, die gemäß der Gesetzesverordnung 231/01 verabschiedet wurden und auf welche Bezug genommen werden sollte, enthalten und definieren die Grundsätze und die wichtigsten operativen Verfahren zur Verhinderung von Korruption durch Mitarbeiter des Unternehmens oder andere Beteiligte (sowohl öffentliche als auch private Einrichtungen).



11 Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen den Kodex

11.1 Verstöße gegen den Ethik-Kodex

Die Einhaltung der in diesem Kodex enthaltenen Regeln muss als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen betrachtet werden, die für die Mitarbeiter der einzelnen Unternehmen gemäß Artikel 2104 des italienischen Zivilgesetzbuches sowie für die Berater, Mitarbeiter von Estral und diejenigen, die Empfänger dieses Kodex werden, unter Bezugnahme auf die bestehenden Vertragsverhältnisse vorgesehen sind.

11.2 Management und Politik im Bereich Whistleblowing

Unbeschadet des Schutzes, den die geltenden Rechtsvorschriften oder Tarifverträge bieten, und unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, Anfragen zu diesem Kodex entgegenzunehmen.

Jeder Verstoß der Empfänger gegen die in diesem Ethik-Kodex enthaltenen Grundsätze und Bestimmungen ist dem Aufsichtsrat der Gesellschaft unverzüglich zu melden.

Die Verfahren für die Berichterstattung sind in den jeweiligen Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen der einzelnen Unternehmen der Estral-Gruppe festgelegt.

Estral S.p.A. hat zur Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 24 aus dem Jahr 2023 über Whistleblowing eine spezielle Whistleblowing-Politik ausgearbeitet, die klare Informationen über den Weg, die Verfahren und die Voraussetzungen für die Abgabe interner Meldungen sowie über den Weg, die Verfahren und die Voraussetzungen für die Abgabe externer Meldungen enthält.

Die vorgenannte Richtlinie wurde an das Personal verteilt und ist am Arbeitsplatz gut sichtbar und für Personen zugänglich, die zwar nicht am Arbeitsplatz arbeiten, aber in einer rechtlichen Beziehung zum Unternehmen stehen. Die Richtlinie ist auch in einem speziellen Bereich der Unternehmenswebsite verfügbar.

Alle Meldungen, die beim Aufsichtsrat, einschließlich des Whistleblowing-Ausschusses, eingehen, werden streng vertraulich und im Einklang mit der vorgenannten Whistleblowing-Politik behandelt.

Gutgläubige Hinweisgeber sind vor jeder Form von Vergeltung, Diskriminierung oder Bestrafung zu schützen, und in jedem Fall ist die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu gewährleisten, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen und des Schutzes der Rechte des Unternehmens oder der zu Unrecht oder in böser Absicht beschuldigten Personen.

11.3 Sanktionen

Die Gesellschaft verhängt über die eigens zu diesem Zweck benannten Organe und Funktionen kohärente, unparteiische und einheitliche Sanktionen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den jeweiligen Verstößen gegen den Kodex stehen und die geltenden Bestimmungen für die Arbeitsbeziehungen einhalten.

Die Sanktionen für die Mitarbeiter des Unternehmens stehen im Einklang mit den Maßnahmen des geltenden nationalen Kollektivvertrags (im Folgenden CCNL) und sind in dem von Estral angenommenen Organisations-, Management- und Kontrollmodell detailliert aufgeführt.

Von den Empfängern begangene Verstöße werden dem Aufsichtsrat von jedem, der davon Kenntnis erlangt, unverzüglich schriftlich mitgeteilt. Derartige Verstöße werden von den zuständigen Organen auf der Grundlage der internen Unternehmensvorschriften und gemäß den in den einschlägigen Vertragsklauseln ausdrücklich vorgesehenen Bestimmungen geahndet, wobei in jedem Fall die üblichen Sanktionen verhängt werden, zu denen auch die automatische Beendigung des Vertrags (gemäß Artikel 1456 Zivilgesetzbuch) gehören kann, unbeschadet des Schadensersatzes.