

IDRA S.r.l.

ETHIKKODEX

Überarbeitung 10

Vom Management mit Beschluss vom Oktober 2025 genehmigtes Dokument

INHALT

0	Vorwort.....	4
0.1	Projekt FORECO	4
0.2	Foundry Star Alliance	5
0.3	Kapillarität der Verpflichtungen	5
1	Anwendungsbereich.....	6
2	Allgemeine Grundsätze	7
2.1	Einhaltung der Gesetze	7
2.2	Ehrlichkeit und Fairness.....	7
2.3	Achtung der Menschenrechte	7
2.4	Unparteilichkeit und Chancengleichheit	7
2.5	Schutz und Förderung der Vielfalt	8
2.6	Prävention von Missbrauch, Diskriminierung und Mobbing	8
2.7	Transparenz und Vollständigkeit der Informationen	8
2.8	Vertraulichkeit der Informationen	8
2.9	Erstellung zuverlässiger Jahresabschlüsse	9
2.10	Verhinderung von Geldwäsche.....	10
2.11	Verhinderung von Korruption	10
2.12	Bestimmungen gegen Hehlerei, Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen illegaler Herkunft sowie Selbstgeldwäsche	11
2.13	Einhaltung des fairen Wettbewerbs	11
2.14	Verwaltung des geistigen und gewerblichen Eigentums	11
2.15	Erstellung von Dokumenten und Verträgen.....	12
2.15.1	Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten.....	12
3	Verhaltenskriterien im Umgang mit Mitarbeitern	13
3.1	Personalwesen	13
3.2	Personalauswahl	13
3.3	Arbeitsverhältnis	13
3.4	Personalmanagement.....	14
3.5	Nutzung von Unternehmensvermögen	15
3.6	Sicherheit und Gesundheit	15
3.7	Drogen und Alkohol	16
3.8	Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten	16
3.9	Integrität, Schutz und Chancengleichheit	17
3.10	Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung	17
3.11	Vermeidung von Interessenkonflikten	18
3.12	Pflichten der Mitarbeiter	18
3.13	Whistleblowing	19
4	Verhaltensregeln im Umgang mit Kunden	21
4.1	Kaufverträge	21
4.2	Verhaltensstil gegenüber Kunden und Kundenzufriedenheit	21
4.3	Qualität der Produkte und Dienstleistungen	21
4.4	Versicherungen	22
5	Verhaltenskriterien in den Beziehungen zu Lieferanten.....	23
5.1	Einhaltung der Gesetze	23
5.2	Auswahl des Lieferanten	23
5.3	Wahrung ethischer Aspekte bei der Beschaffung	24
5.4	Verbot des Kaufs und Verkaufs von gefälschten Materialien	24
5.5	Verträge und andere rechtliche Dokumente	25
6	Verhaltenskriterien in den Beziehungen zu Aktionären und Banken	26
6.1	Corporate Governance	26
6.2	Management	26
6.3	Alleinvertand	27
6.4	Der Rechnungsprüfungsausschuss.....	27
6.5	Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	27
6.6	Die Finanzkommunikation	27
6.7	Wertsteigerung der eigenen Investition	27
7	Verhaltenskriterien gegenüber der Umwelt	28

7.1	Reduzierung des Energieverbrauchs der Anlage	29
7.2	Energieeffiziente Lösungen für Produkte	29
7.3	Überwachung und Reduzierung des Wasserverbrauchs	29
7.4	Wasserwiederverwendung und Abwassermanagement	30
7.5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	30
7.6	Kontrolle und Reduzierung der Emissionen in die Atmosphäre	30
7.7	Nachhaltiges Management von Klimaanlagen	31
7.8	Abfallreduzierung und Förderung des Recyclings	31
7.9	Kontrolle und Reduzierung von Lärmemissionen	31
7.10	Schutz der biologischen Vielfalt	32
7.11	Entsorgung am Ende der Produktlebensdauer	32
8	Verhaltenskriterien gegenüber anderen Subjekten	33
8.1	Gemeinschaft	33
8.2	Öffentliche Verwaltung, Institutionen und Behörden	33
8.3	Parteien, Gewerkschaften und Verbände	34
8.4	Beiträge und Sponsoring	34
8.5	Geschenke, Werbegeschenke, Vergünstigungen	34
9	Kommunikation und Ausbildung	35
9.1	Mitteilungspflichten	35
10	Verstöße gegen den Ethikkodex	36
11	Schlussbestimmungen	37
11.1	Umsetzung des Ethikkodexes und Kontrollen	37
11.2	Anhänge	37

0 Vorwort

Ethische Werte sind für IDRA von grundlegender Bedeutung, sie prägen unsere Vergangenheit und unsere Zukunft. Diese Werte dürfen und sollten bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit nicht vergessen werden: Unser Ziel ist es, hervorragende Ergebnisse zu erzielen, aber auf ethische Weise.

Eine erfolgreiche Vergangenheit als Ausgangspunkt zu haben, muss für uns alle ein Grund zum Stolz sein, insbesondere wenn diese Erfolge durch die Anwendung ethischer Grundsätze erzielt wurden, die eine zivilisierte und fortschrittliche Gesellschaft auszeichnen, zu der wir uns zählen.



Der Grundwert von IDRA S.r.l. während seiner gesamten industriellen Entwicklung ist sicherlich die kontinuierliche technologische Innovation, die das Unternehmen als Marktführer im Bereich Produktinnovation auszeichnet.

Innovation liegt in unserer DNA. IDRA bietet schlüsselfertige Lösungen für die Welt des Druckgusses: Als einer der führenden Hersteller von Druckgussmaschinen steht IDRA für die kontinuierliche Entwicklung und Produktion von Hochleistungsmaschinen und deren Automatisierung.

Zur Unterstützung wurde außerdem das Idra Technical Center gegründet, das seinen Kunden eine breite Palette an Schulungen zu IDRA-Produkten und -Technologien sowie Technologieseminare zu Produkten und Prozessinnovationen anbietet.

Ziel gesetzt, die Mentalität der Generationen zu ändern, die an schmutzige und ineffiziente Gießereien gewöhnt waren.

Das FORECO-Projekt ist inspiriert von den jüngsten Verpflichtungen der Europäischen Union, die Treibhausgase bis 2030 um 40 % zu reduzieren und die Emissionen von Automobilprodukten zu senken. Idra wird seine Ressourcen im Rahmen einer Zusammenarbeit mit der FSA (Foundry Star Alliance) einsetzen, um die Aluminiumdruckgussindustrie bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen.

Die Säulen des Projekts sind:

1. Nutzung der kollektiven Ressourcen der FSA zur Entwicklung neuer Lösungen für eine energieeffiziente Produktion.
2. Verringerung der Umweltverschmutzung und Rückgewinnung von Energie gemäß der KMA-Philosophie.
3. Reduzierung des Energieverbrauchs der Druckgussmaschine durch effiziente Nutzung von Strom.
4. Nur verantwortungsbewusste Rohstofflieferanten zu nutzen.
5. Unterstützung der Forschung und Entwicklung im Bereich der Verwendung von Sekundärlegierungen und aktive Reduzierung des Verbrauchs von Primäraluminium.
6. Zusammenarbeit mit unseren Partnern, um die Menge der für die Produktion erforderlichen Trennmittel zu reduzieren.

Mit dem Ziel:

- Eine sauberere und energieeffizientere Produktion von Automobilprodukten **zu erreichen**, die die Emissionen reduzieren.
- Die Auswirkungen der Produktion von Idra auf die globale Erwärmung und die Umweltverschmutzung **zu minimieren**.
- Umweltfreundliche Geräte **herzustellen**, die den effizienten Einsatz von Ressourcen wie Strom und Gas maximieren, ohne die Umwelt zu belasten.
- **Unterstützung** der Automobilbranche bei der Erreichung ihrer Emissionsreduktionsziele und der Verbesserung der Sicherheit für unsere Kinder.

0.2 Foundry Star Alliance

Die Foundry Star Alliance ist eine Gruppe von Unternehmen, die in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich führend sind und sich entschlossen haben, zusammenzuarbeiten und ihre Kräfte zu bündeln, um das schnelle Wachstum der globalen HPDC-Märkte für Leichtmetalllegierungen bestmöglich zu unterstützen.

Der globale Ansatz der OEMs erfordert ein Maß an Wissen und Fähigkeiten, das kein einzelnes Unternehmen allein bieten kann. Die Mitglieder der FSA arbeiten zusammen und bündeln ihre Ressourcen und spezifischen Technologien. Das Ergebnis ist die beste zuverlässige, integrierte und automatisierte Hochdruck-Druckguss-Produktionszelle auf dem Markt.

Die FSA-Mitglieder setzen sich für die Förderung des Einsatzes der HPDC-Technologie für Leichtmetalllegierungen durch verschiedene Aktivitäten ein, wie z. B. die Präsentation gemeinsamer Dokumente auf Fachkonferenzen, die Durchführung von Schulungen, die Teilnahme an allen wichtigen Fachmessen und die Organisation gezielter Veranstaltungen mit dem spezifischen Ziel, das Wachstum der HPDC-Gießereiindustrie zu unterstützen.

Die zur Erreichung der gemeinsamen Ziele der FSA gewählten Methoden sind:

- Innovation: Bündelung von Ressourcen und spezifischer Technologie, um schneller und stärker voranzukommen.
- Time to Market: Zusammenarbeit, um die Zukunft vorwegzunehmen und als Erste auf den Markt zu kommen.
- Ökologische Zukunft: Die FSA-Partner schätzen die Umwelt und arbeiten für eine bessere Zukunft bessere Zukunft für unsere Erde. Gemeinsam können wir mehr erreichen.
- Schlüsselfertige Lösungen: Dank unserer unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen sind wir in der Lage, schlüsselfertige Lösungen anzubieten, um alle unterschiedlichen Herausforderungen unserer Kunden zu lösen .

0.3 Kapillarität der Verpflichtungen

Um die Werte, von denen sich unser Unternehmen bei der Erreichung seiner Ziele leiten lässt, klar und transparent zu definieren, hat es den vorliegenden Ethikkodex erstellt, dessen Einhaltung für die Zuverlässigkeit, den Ruf, das Image und das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens selbst unerlässlich ist.

Unser Unternehmen verlangt von allen Mitarbeitern und allen, die an der Ausübung der Geschäftstätigkeit mitwirken, dass sie sich verpflichten, im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten die Unternehmensregeln und die in diesem Ethikkodex festgelegten Grundsätze einzuhalten und für deren Einhaltung zu sorgen, wie sie in Bezug auf die Verantwortlichkeiten im S050203 – Unternehmensorganigramm, das diesem Dokument beigelegt ist, dargelegt sind.

Die Überzeugung, zum Vorteil oder im Interesse des Unternehmens zu handeln, rechtfertigt in keiner Weise Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den Grundsätzen dieses Ethikkodexes oder der Unternehmenspolitik S050201 – im Anhang zu diesem Dokument – stehen.

1 Anwendungsbereich

Die Verwaltungsratsmitglieder, Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen, auch wenn sie nur gelegentlich tätig sind, Vertreter und Vermittler müssen sich an die Grundsätze und Bestimmungen des Ethikkodex halten und durch ihr Verhalten die Seriosität und das Image des Unternehmens schützen und die Integrität des Unternehmensvermögens wahren.

Insbesondere ist die Unternehmensleitung verpflichtet, sich bei der Festlegung der Unternehmensziele, bei der Unterbreitung von Investitionsvorschlägen und der Umsetzung von Projekten sowie generell bei allen Entscheidungen oder Maßnahmen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung von den Grundsätzen des Ethikkodex leiten zu lassen.

Ebenso müssen sich die Führungskräfte bei der konkreten Umsetzung ihrer Führungsaufgaben an denselben Grundsätzen orientieren, sowohl innerhalb des Unternehmens, um so den Zusammenhalt und den Geist der gegenseitigen Zusammenarbeit zu stärken, als auch gegenüber Dritten, die mit dem Unternehmen in Kontakt treten.

Die Mitarbeiter und freien Mitarbeiter des Unternehmens sowie Geschäftspartner und alle Personen, die in einem Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen stehen, sind verpflichtet, ihr Verhalten an die Bestimmungen dieses Ethikkodexes anzupassen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die im Ethikkodex enthaltenen Grundsätze und Regeln durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen zu verbreiten und deren Bekanntheit bei den Adressaten zu fördern.

Um die vollständige Anwendung des Ethikkodexes zu fördern, verpflichtet sich das Management im Rahmen der Verantwortlichkeiten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, sorgt auch dafür, dass:

- die Anwendung des Ethikkodexes durch die betroffenen Personen ständig zu überwachen, auch durch die Entgegennahme etwaiger Meldungen;
- dem Management festgestellte Verstöße gegen den Ethikkodex zu melden;
- sorgt, falls erforderlich, für die regelmäßige Überarbeitung des Ethikkodexes;
- im Falle von Verstößen geeignete Sanktionsmaßnahmen vorzuschlagen oder anzuwenden.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der betroffenen Parteien und den Unternehmensrisiken, wie sie in S040001 – Kontextanalyse, Interne Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung feststellbar und offensichtlich sind, weiterentwickeln und verändern.

2 Allgemeine Grundsätze

2.1 Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen legt als unverzichtbaren Grundsatz die Einhaltung der in Italien und in allen Ländern, in denen es tätig ist, geltenden Gesetze und Vorschriften fest.

Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit sind das Management, die Mitarbeiter, die Mitarbeiterinnen, auch wenn sie nur gelegentlich tätig sind, die Vertreter, Vermittler und alle anderen Personen, die im Namen und im Auftrag des Unternehmens handeln können, verpflichtet, die geltenden Gesetze, den Ethikkodex und die internen Vorschriften gewissenhaft einzuhalten.

Die Aufrechterhaltung der Zertifizierung der integrierten Managementsysteme gemäß den Normen:

- UNI EN ISO 9001: 2015
- UNI EN ISO 14001: 2015
- UNI ISO 45001: 2018

Die Einhaltung der mit den folgenden Normen verbundenen Grundsätze:

- SA 8000 : 2014
- UNI ISO 26000: 2010
- UNI Pdr 125: 2022

Verstärkt durch jährliche Audits der ersten und zweiten Partei, sind sie einerseits ein Beweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich und andererseits ein entscheidendes Element.

2.2 Ehrlichkeit und Fairness

Die Beziehungen zu den Stakeholdern des Unternehmens basieren auf den Kriterien und Verhaltensweisen der Korrektheit, Zusammenarbeit, Loyalität und gegenseitigen Achtung.

Ehrlichkeit ist das Grundprinzip für alle Aktivitäten des Unternehmens und ein unverzichtbarer Bestandteil der Unternehmensführung. In keinem Fall kann die Verfolgung persönlicher oder unternehmerischer Interessen ein unehrliches Verhalten rechtfertigen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0702 – Schulung, Bewusstsein, Kompetenz
- P0707 – Onboarding
- P0801 – Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung
- P0812 – Ausschreibungen
- P0817 – Zugänge

Sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen stellen eine Verstärkung dieser Nachweise dar.

2.3 Achtung der Menschenrechte

IDRA S.r.l. fördert und unterstützt die internationalen Gesetze zum Schutz der Menschenrechte und verurteilt die Anwendung Zwangsarbeit und Ausbeutung von Kinderarbeit.

Wir halten alle Gesetze zur Bekämpfung von Menschenhandel und Sklaverei ein und verlangen dies auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

2.4 Unparteilichkeit und Chancengleichheit

Das Unternehmen verpflichtet sich, jede Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Sexualität, Gesundheitszustand, Rasse, Nationalität, politischer Meinung und religiöser Überzeugung bei allen Entscheidungen, die die Beziehungen zu den Stakeholdern beeinflussen, zu vermeiden.

2.5 Schutz und Förderung der Vielfalt

IDRA S.r.l. setzt sich täglich für einen integrativen Arbeitsplatz mit gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für alle qualifizierten Personen ein, an dem die Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist eine Stärke, die im gesamten Unternehmen gefördert und unterstützt wird. Unternehmens gefördert und unterstützt wird.

IDRA S.r.l. verbietet Verhaltensweisen, die einen Mitarbeiter oder eine Gruppe von Mitarbeitern aufgrund ihres Geschlechts, Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, nationalen Herkunft, Religion, Familienstand, sexuellen Orientierung oder Identität, Behinderung, Krankheit, genetischen Informationen oder anderer Merkmale, die gemäß den geltenden Gesetzen geschützt sind, negativ diskriminieren.

Alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, wie Einstellung, Zuweisung einer Aufgabe, Beförderung, Vergütung, Disziplinarmaßnahmen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, müssen unabhängig von den oben genannten Merkmalen umgesetzt werden.

2.6 Prävention von Missbrauch, Diskriminierung und Mobbing

IDRA S.r.l. unterstützt und fördert einen Arbeitsplatz, der frei von Missbrauch, Diskriminierung und Mobbing jeglicher Art ist.

IDRA S.r.l. toleriert kein beleidigendes Verhalten oder Missbrauch am Arbeitsplatz, einschließlich unerwünschter sexueller Avancen, der Forderung nach sexuellen Gefälligkeiten und anderen verbalen oder körperlichen missbräuchlichen oder diskriminierenden Verhaltensweisen.

2.7 Transparenz und Vollständigkeit der Informationen

Der Ruf von IDRA S.r.l. hängt von seiner Fähigkeit ab, der Öffentlichkeit, einschließlich bestehender und potenzieller Kunden, genaue und konsistente Informationen zur Verfügung zu stellen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle Stakeholder klar und transparent über seine

Situation und Entwicklung zu informieren, ohne dabei bestimmte Interessengruppen oder Einzelpersonen zu bevorzugen.

Die Kommunikation des Unternehmens gegenüber seinen Stakeholdern (auch über die Presse, Konferenzen, Seminare und Arbeitsgruppen) basiert auf der Achtung des Rechts auf Information.

Unter keinen Umständen ist es gestattet, falsche oder tendenziöse Nachrichten oder Kommentare zu verbreiten.

Jede Kommunikationsaktivität entspricht den Gesetzen, Regeln und berufsständischen Verhaltensregeln und erfolgt klar, transparent und zeitnah, wobei unter anderem kursrelevante Informationen und Betriebsgeheimnisse geschützt werden.

Wir alle sind für den Schutz dieses Rufs verantwortlich. Daher ist es unerlässlich, dass die Adressaten Informationen im Namen des Unternehmens nur nach vorheriger Genehmigung durch die zuständigen Mitarbeiter verfassen.

Der Text dieses Ethikkodexes wird auf der Website www.idragroup.com und auch auf dem Unternehmensserver verfügbar sein, um eine maximale Nutzbarkeit zu gewährleisten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0704 – Interne & externe Dokumentation
- P0705 – IT-Systeme HW und SW

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen eine Verstärkung dieser Nachweise dar.

2.8 Vertraulichkeit der Informationen

IDRA S.r.l. widmet erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen der Schaffung innovativer Prozesse und Ideen in den Bereichen Technik, Wissenschaft, Finanzen und Unternehmensführung.

All diese Informationen stellen wertvolle Güter dar, die mit größter Sorgfalt geschützt werden müssen.

Es ist unerlässlich, die Vertraulichkeit der Geschäftsgeheimnisse und vertraulichen Informationen des Unternehmens zu wahren.

Geschäftsgeheimnisse können vertrauliche Informationen über die Entwicklung von Systemen, Prozessen, Dienstleistungen, Produkten, Analysemethoden, Produktivitätsmodellen, Leistungsindikatoren, Finanzplänen, Strategie- und Expansionsplänen, Know-how und Technologie sowie andere Informationen über Kunden und Geschäftsvorgänge umfassen.

Wenn vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden müssen, müssen die beteiligten Parteien vor der Weitergabe der Informationen eine Vertraulichkeitsvereinbarung (Confidential Disclosure Agreement, CDA) unterzeichnen.

Die CDA entbindet uns nicht von der Verantwortung, bei der Entscheidung, welche Informationen weitergegeben werden, mit Bedacht vorzugehen. Das Fehlen von Unterlagen über den Informationsaustausch oder ein Verstoß gegen die Bestimmungen der CDA kann dazu führen, dass das Unternehmen den Schutz seiner Informationen verliert oder Schadensersatzforderungen ausgesetzt ist.

Für IDRA S.r.l. ist es unerlässlich, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Vertraulichkeit der von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern bereitgestellten Informationen zu ergreifen. Zu diesem Zweck ist es den Adressaten strengstens untersagt, sich vertrauliche Informationen, von denen sie im Laufe der Geschäftsbeziehung von einem Dritten Kenntnis erlangt haben, anzueignen oder auszunutzen oder die geistigen Eigentumsrechte (einschließlich Patente, Urheberrechte, Marken oder Geschäftsgeheimnisse) eines Dritten zu verletzen oder zu plagieren.

Das Unternehmen gewährleistet die Vertraulichkeit der in seinem Besitz befindlichen Informationen und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen. Alle dem Unternehmen zur Verfügung stehenden Informationen werden unter Wahrung der Vertraulichkeit und Privatsphäre der betroffenen Personen behandelt.

In diesem Zusammenhang muss jeder Mitarbeiter:

- nur die Daten zu erfassen und zu verarbeiten, die für seine Aufgaben erforderlich und direkt damit verbunden sind;
- Diese Daten so aufzubewahren, dass Dritte keinen Zugriff darauf haben;
- Die Daten im Rahmen der festgelegten Verfahren oder nach vorheriger Genehmigung der dazu bevollmächtigten Person und unter Einhaltung der EU-Verordnung 2016/679 (bekannt als DSGVO)
- Die Vertraulichkeit und Geheimhaltung der Informationen gemäß den einschlägigen Verfahren festlegen;
- Sicherstellen, dass keine Geheimhaltungsverpflichtungen aufgrund von Beziehungen jeglicher Art zu Dritten bestehen.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens sind verpflichtet, vertrauliche Informationen nicht für Zwecke zu verwenden, die nicht mit der Ausübung ihrer Tätigkeit in Zusammenhang stehen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0705 – IT-Systeme HW und SW

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, untermauern diese Erkenntnisse.

2.9 Erstellung zuverlässiger Jahresabschlüsse

IDRA S.r.l. verpflichtet sich, stets genaue und wahrheitsgemäße Finanzberichte zu erstellen.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Geschäftsvorgänge in Übereinstimmung mit den geltenden Rechnungslegungsvorschriften ordnungsgemäß verbucht werden.

Die regelmäßigen Kontrollen durch externe, branchenführende Unternehmen (PwC Italy für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen die ständigen organisatorischen Anstrengungen zur Einhaltung dieser Elemente.

2.10 Verhinderung von Geldwäsche

IDRA S.r.l. verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche, die es Unternehmen verbieten, Erlöse aus kriminellen Aktivitäten anzunehmen oder zu verarbeiten.

IDRA verpflichtet sich, besonders darauf zu achten, dass Geld aus illegalen oder kriminellen Aktivitäten nicht gewaschen wird, und übt seine Tätigkeit in voller Übereinstimmung mit den geltenden Anti-Geldwäsche-Vorschriften und den Bestimmungen der zuständigen Behörden zur Verhinderung von Geldwäsche aus.

Das Unternehmen verbietet ausdrücklich die Beteiligung an Aktivitäten oder Transaktionen, die darauf abzielen, die Herkunft von Geldern aus kriminellen Aktivitäten (wie Korruption, Terrorismus, Drogenhandel usw.) in legitimen Geschäftsaktivitäten zu verschleiern, bei denen die tatsächliche Herkunft der Gelder nicht festgestellt werden kann.

Gleiches gilt für die Bekämpfung von Selbstgeldwäsche.

Die regelmäßigen Kontrollen durch externe, branchenführende Unternehmen (PwC Italy für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen die kontinuierlichen organisatorischen Anstrengungen zur Einhaltung dieser Vorgaben.

2.11 Korruptionsprävention

IDRA S.r.l. verpflichtet sich, seine Aktivitäten frei von ungerechtfertigter Einflussnahme durch Bestechung und Korruption/unrechtmäßigen Einflussnahme, auch zwischen Privatpersonen, auszuüben.

In Übereinstimmung mit den geltenden Antikorruptionsvorschriften ist jede Form der Bestechung verboten, sowohl gegenüber Amtsträgern, Beauftragten öffentlicher Dienste als auch gegenüber Privatpersonen.

Es ist nicht gestattet, Geld, Geschenke, Zuwendungen und Gefälligkeiten (sofern dies nach den geltenden Vorschriften zulässig ist) oder andere Vorteile an Führungskräfte, Beamte, Vertreter oder Mitarbeiter oder deren Verwandte oder Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen zu übergeben oder Geld, Geschenke, Zuwendungen und Gefälligkeiten (sofern dies nach den geltenden Vorschriften zulässig ist) oder andere Vorteile an Führungskräfte, Beamte, Vertreter oder Angestellte oder deren Verwandte oder Mitarbeiter von öffentlichen Einrichtungen und/oder Unternehmen und/oder privaten Einrichtungen (z. B. Kunden/Lieferanten) sowohl in Italien als auch in anderen Ländern zu übergeben oder zu versprechen, es sei denn, diese sind von geringem Wert und dem Fall angemessen und können in keinem Fall nicht als Mittel zum Erlangen ungerechtfertigter Vorteile für das Unternehmen angesehen werden können.

Verboten sind auch das Versprechen und/oder die Gewährung anderer möglicher Vorteile oder Zuwendungen gegenüber Personen, die der öffentlichen Verwaltung angehören, Personen, die mit einem öffentlichen Dienst betraut sind, und/oder jeglicher natürlichen/juristischen Person/Einrichtung (sowohl öffentlich als auch privat). Niemand darf, auch nicht über seine Mitarbeiter, Vertreter oder Dritte, Mitarbeitern oder Gesellschaftern des Unternehmens, einschließlich deren Verwandten oder Mitarbeitern, Vorteile oder andere Vergünstigungen (Geld, Geschenke und/oder Einladungen zu Veranstaltungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Ausübung der Unternehmenszwecke stehen) anbieten, versprechen oder gewähren.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens, einschließlich aller Personen, die im Namen des Unternehmens handeln, dürfen kein Geld, keine Geschenke oder andere Vorteile von Personen oder Unternehmen annehmen, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält, es sei denn, diese sind von geringem Wert und werden nicht zum Zweck der Erlangung von Erleichterungen/Gefälligkeiten/anderen unzulässigen Vorteilen angenommen.

Es ist außerdem verboten, Gegenstände, Dienstleistungen, Leistungen oder Gefälligkeiten von Wert anzubieten oder anzunehmen, um eine günstigere Behandlung in Bezug auf Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung oder zu Privatpersonen zu erhalten oder zu gewähren.

Es ist verboten, einem Amtsträger oder einem Beauftragten des öffentlichen Dienstes, der unter Missbrauch seiner Stellung oder seiner Befugnisse jemanden dazu verleitet, ihm oder einem Dritten unrechtmäßig Geld oder andere Vorteile zu gewähren oder zu versprechen, nachzugeben, sich daran zu beteiligen oder in irgendeiner Weise darauf einzugehen. Bei der Teilnahme an Ausschreibungen, Ausschreibungen und Wettbewerben mit der öffentlichen Verwaltung muss das Unternehmen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften und den Regeln der guten Geschäftspraxis handeln.

Alle oben genannten Verhaltensregeln, die im Umgang mit der öffentlichen Verwaltung zu beachten sind, müssen auch in Bezug auf die Organe der Zertifizierungsstellen und Beamten der Europäischen Union und/oder jeder anderen öffentlichen und/oder privaten Einrichtung beachtet werden.

Die regelmäßigen Kontrollen durch externe, branchenführende Unternehmen (PwC Italy für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen die ständigen organisatorischen Anstrengungen zur Einhaltung dieser Elemente.

2.12 Bestimmungen gegen Hehlerei, Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen illegaler Herkunft sowie Selbstgeldwäsche.

Unter Hehlerei versteht man den Kauf, den Erhalt oder die Verschleierung von Geld oder Gegenständen, die aus einer Straftat stammen, um sich selbst oder anderen einen Gewinn zu verschaffen, während unter Geldwäsche die Realisierung illegaler Erträge durch Finanz- und Buchhaltungstransaktionen verstanden wird.

Es ist den Verwaltungsratsmitgliedern, Ratsmitgliedern, Prokuristen, Mitarbeitern, Mitarbeitern und/oder allen anderen Personen, die im Namen des Unternehmens handeln, untersagt, Handlungen und/oder auch nur Versuche und/oder die Organisation/Planung und/oder auch nur die Beihilfe zur Begehung von Straftaten im Zusammenhang mit Geldwäsche, Selbstgeldwäsche, Hehlerei von Gütern illegaler Herkunft und deren Wiederverwendung.

Die regelmäßigen Kontrollen durch externe, branchenführende Unternehmen (PwC Italy für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen die ständigen organisatorischen Anstrengungen zur Einhaltung dieser Elemente.

2.13 Einhaltung des fairen Wettbewerbs

IDRA S.r.l. fördert den freien Wettbewerb als besten Weg, um Fortschritte im Interesse der Verbraucher und der öffentlichen Gesundheit zu erzielen.

Die Korrektheit unserer Beziehungen zu unseren Mitbewerbern fördert das Vertrauen unserer Kunden. In Übereinstimmung mit den Gesetzen zum freien Markt und zum Kartellrecht der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, verpflichtet sich IDRA S.r.l., fair zu konkurrieren und den freien Wettbewerb zu fördern. Wir fördern die Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen und geben ihnen die Möglichkeit, IDRA S.r.l. ihre Produkte, Dienstleistungen und Kompetenzen vorzustellen.

Dieser Punkt ist besonders wichtig im Zusammenhang mit der Tätigkeit von IDRA in Schwellenländern. Das Unternehmen verpflichtet sich, die geschäftliche und berufliche Zuverlässigkeit von Lieferanten, Kunden und Geschäfts-/Finanzpartnern angemessen zu überprüfen, um deren Seriosität und die Rechtmäßigkeit ihrer Tätigkeit zu überprüfen.

Dies gilt auch für kleine Unternehmen und Unternehmen, die Frauen, Minderheiten, Veteranen und Menschen mit Behinderungen gehören.

Die Lieferanten werden nach Preis, Qualität, Lieferfähigkeit, Vielfalt und Ruf sowie nach ihrem Engagement für umweltfreundliche Geschäftspraktiken und ethische Grundsätze ausgewählt.

2.14 Verwaltung des geistigen und gewerblichen Eigentums

Die Rechte an geistigem Eigentum von IDRA S.r.l. (Marken, Logos, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, „Know-how“) gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten.

Eine unsachgemäße und/oder unbefugte Nutzung kann zu ihrem Verlust oder zumindest zu einem erheblichen Wertverlust führen.

Alle geistigen Eigentumsrechte des Unternehmens müssen respektiert werden, und Markenzeichen oder andere geschützte Informationen oder Eigentumsrechte des Unternehmens dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung nicht für geschäftliche oder unternehmerische Aktivitäten verwendet werden.

Ebenso müssen die Rechte an geistigem Eigentum Dritter respektiert werden. Die unangemessene Nutzung des geistigen Eigentums Dritter kann das Unternehmen und seine Mitarbeiter straf- und zivilrechtlichen Sanktionen aussetzen.

IDRA S.r.l. ergreift geeignete Maßnahmen und Initiativen zum Schutz seines geistigen Eigentums und zur Vermeidung von Verletzungen des geistigen Eigentums anderer. Insbesondere verpflichtet sich das Unternehmen:

- ausschließlich kreative Ideen oder Entwicklungen (wie beispielsweise Texte, Illustrationen, Zeichnungen usw.) zu verwenden, deren alleiniger Eigentümer es auch aufgrund der mit Dritten in Vertragsdokumenten vereinbarten Vergütungen und/oder Erstattungen ist;
- Marken zu verwenden, die sich im ausschließlichen Eigentum des Unternehmens befinden und/oder deren Verwendung dem Unternehmen durch ein rechtmäßiges Nutzungsrecht.

Im Rahmen der Beziehungen zu Lieferanten verlangt das Unternehmen von diesen, dass sie gewährleisten, dass die Waren und deren Verwendungszweck keine Rechte Dritter in Bezug auf gewerbliches Eigentum (Marken und Patente) verletzen.

In diesen Beziehungen ergreift das Unternehmen angemessene Maßnahmen zum Schutz vor etwaigen Ansprüchen, Klagen und Schadenersatzforderungen Dritter aufgrund von unlauterem Wettbewerb, Verletzung von Patenten oder Patentanmeldungen, eingetragenen Marken oder Modellen sowie gewerblichen und geistigen Eigentumsrechten in Bezug auf Rohstoffe, Halbfertigprodukte, Fertigprodukte und von Dritten erworbene Dienstleistungen.

In keinem Fall ist es gestattet:

- Fälschung oder Veränderung von Patenten, Marken und Kennzeichen, national oder international, von Industrieprodukten anderer Hersteller;
- Marken, Patente, Bezeichnungen und andere Kennzeichen, an denen das Unternehmen kein ausschließliches Eigentumsrecht und/oder kein legitimes Nutzungsrecht besitzt, in irgendeiner Form oder Weise zu verwenden;
- Vermarktung von geistigen Werken oder Industrieprodukten mit Patenten, Marken oder Kennzeichen, die den Käufer hinsichtlich der Herkunft, des Ursprungs oder der Qualität des Werks oder Produkts irreführen können.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0704 – Interne & externe Dokumentation
- P0803 – Planung und Entwicklung
- P0805 – Produktion
- P0806 – Tests, Kontrollen und Endabnahmen
- P0807 – Kundendienst
- P0902 – Audit

Die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen untermauern diese Erkenntnisse zusätzlich.

2.15 Erstellung von Dokumenten und Verträgen

Das Engagement des Unternehmens im Bereich der Integrität wird durch die Erstellung, Aufbewahrung und Bereitstellung genauer Unternehmensdokumente.

Diese Dokumente sind wertvoll und müssen sorgfältig verwaltet und geschützt werden.

Die ordnungsgemäße Aufbewahrung von Dokumenten ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmens-Compliance, der in spezifischen Unternehmensverfahren näher definiert ist.

2.15.1 Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten

Die Gesetze des Landes, in dem wir tätig sind, verlangen, dass das Unternehmen bestimmte Dokumente für festgelegte Zeiträume aufbewahrt.

Die Nichteinhaltung lokaler und internationaler Vorschriften kann zu Strafen oder schwerwiegenden Nachteilen in möglichen Gerichtsverfahren führen.

Jeder muss sich bewusst sein, dass die Aufbewahrung von Unternehmensdokumenten in der Verantwortung des Unternehmens liegt.

Das Unternehmen muss in der Lage sein, alle Dokumente, Prüfberichte und Unternehmensberatungsaktivitäten aufzubewahren und zu rechtfertigen. Die Adressaten sind verpflichtet, die Richtlinien des Unternehmens zur Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten sowie die einschlägigen Gesetze der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, einzuhalten.

Es gehört zu unseren Unternehmensrichtlinien, dass wir unsere Dokumente nicht als Reaktion auf oder im Vorgriff auf ein mögliches Gerichtsverfahren, eine Untersuchung oder Ermittlung vernichten oder verändern.

Es ist den Adressaten nicht gestattet, ein Dokument zu verändern, zu vernichten oder zu verbergen, um dessen Verwendung in einem offiziellen Verfahren zu beeinträchtigen.

3 Verhaltenskriterien im Umgang mit Mitarbeitern

3.1 Personalwesen

Das Unternehmen erkennt die zentrale Bedeutung der Humanressourcen und die Wichtigkeit an, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen, die auf Loyalität und gegenseitigem Vertrauen basieren.

Beziehungen aufzubauen und zu pflegen, die auf Loyalität und gegenseitigem Vertrauen basieren.

Unter Personal versteht man das Management, die Mitarbeiter, die Mitarbeiterinnen, auch wenn sie nur gelegentlich tätig sind, die Vertreter und Vermittler.

Die Gestaltung der Arbeits- und Kooperationsbeziehungen orientiert sich an der Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der vollständigen Wertschätzung ihres Beitrags, um ihre berufliche Entwicklung und ihr Wachstum zu fördern.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens sind verpflichtet, sich zu loyalem Handeln zu verpflichten, um die im Arbeitsvertrag übernommenen Verpflichtungen und die Bestimmungen dieses Ethikkodexes einzuhalten, die geschuldeten Leistungen zu erbringen und die gegenüber dem Unternehmen eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen sowie Situationen und Entscheidungen zu vermeiden, die zu tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikten mit dem Unternehmen führen könnten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0702 – Schulung, Bewusstsein, Kompetenz
- P0707 – Onboarding

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Belege dar.

3.2 Personalauswahl

Die Bewertung des einzustellenden Personals erfolgt auf der Grundlage der Übereinstimmung der Profile der Bewerber mit den Anforderungen des Unternehmens unter Wahrung der Chancengleichheit für alle Beteiligten.

Die angeforderten Informationen stehen in engem Zusammenhang mit der Überprüfung der im Berufsprofil vorgesehenen Anforderungen, unter Wahrung der Privatsphäre und der Meinungen des Bewerbers.

Die für die Auswahl zuständigen Personen, unabhängig davon, ob sie interne Mitarbeiter des Unternehmens oder externe Dienstleister sind, ergreifen im Rahmen der verfügbaren Informationen geeignete Maßnahmen, um Begünstigungen, Vetternwirtschaft oder Formen der Klientelpolitik in den Auswahl- und Einstellungsphasen zu vermeiden (z. B. indem sie verhindern, dass der Personalverantwortliche mit dem Bewerber verwandt ist).

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0702 – Schulung, Bewusstsein, Kompetenz
- P0707 – Onboarding

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Nachweise dar.

3.3 Arbeitsverhältnis

Das Personal wird mit einem regulären Arbeitsvertrag gemäß dem CCNL (nationaler Tarifvertrag) und den geltenden Gesetzen eingestellt. Keine Form von illegaler Arbeit wird toleriert.

Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin genaue Informationen über:

- Merkmale der Funktion und der auszuführenden Aufgaben;
- Rechtliche Bestimmungen und Mindestlöhne gemäß dem nationalen Tarifvertrag;
- Vorschriften und Verfahren zur Vermeidung möglicher Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit.

Diese Informationen werden dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin so präsentiert, dass die Annahme der Stelle auf einem tatsächlichen Verständnis basiert.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0702 – Schulung, Bewusstsein, Kompetenz
- P0707 – Onboarding

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen eine Verstärkung dieser Nachweise dar.

3.4 Personalmanagement

Das Unternehmen vermeidet jegliche Form der Diskriminierung gegenüber seinen Mitarbeitenden. Im Rahmen der Personalverwaltung und -entwicklung sowie in der Auswahlphase basieren die getroffenen Entscheidungen auf der Übereinstimmung zwischen den erwarteten Profilen und den Profilen der Mitarbeiter (z. B. bei Beförderungen oder Versetzungen) und/oder auf Leistungsaspekten (z. B. Gewährung von Prämien auf der Grundlage der erzielten Ergebnisse).

Der Zugang zu Funktionen und Aufgaben wird ebenfalls unter Berücksichtigung der Kompetenzen und Fähigkeiten festgelegt; darüber hinaus wird im Einklang mit der allgemeinen Arbeitseffizienz eine flexible Arbeitsorganisation bevorzugt, die die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Kinderbetreuung im Allgemeinen erleichtert.

Die Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in einem erweiterten Rahmen unter Einbeziehung der Vorgesetzten und, soweit möglich, der Personen, die mit den Beurteilten in Kontakt gekommen sind.

Im Rahmen der verfügbaren Informationen und unter Wahrung des Datenschutzes sind Formen der Vetternwirtschaft im Personalmanagement verboten (z. B. durch den Ausschluss hierarchischer Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Mitarbeitern, die durch familiäre Bindungen verbunden sind).

Die Vorgesetzten nutzen und schätzen alle in der Struktur vorhandenen beruflichen Fähigkeiten und setzen alle verfügbaren Mittel ein, um die Entwicklung und das Wachstum ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. In diesem Zusammenhang ist es besonders wichtig, dass die Vorgesetzten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Stärken und Schwächen mitteilen, damit diese ihre Kompetenzen auch durch gezielte Schulungen verbessern können.

Die Fortbildung wird Gruppen oder einzelnen Mitarbeitern auf der Grundlage spezifischer beruflicher Entwicklungsbedürfnisse zugewiesen.

Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schätzen, indem er Leistungen verlangt, die mit der Ausübung ihrer Aufgaben im Einklang stehen.

Es stellt einen Missbrauch der Autoritätsposition dar, von Untergebenen Leistungen oder persönliche Gefälligkeiten zu verlangen, die nichts mit der Tätigkeit des Unternehmens zu tun haben, oder jegliches Verhalten, das einen Verstoß gegen diesen Ethikkodex darstellt.

Die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Arbeitsausführung wird gewährleistet, auch durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Diskussionen und Entscheidungen, die für die Verwirklichung der Unternehmensziele von Bedeutung sind.

Das Anhören der verschiedenen Standpunkte, soweit dies mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist, ermöglicht es dem Verantwortlichen, die endgültigen Entscheidungen zu treffen; der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin muss jedoch in jedem Fall an der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen mitwirken.

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Mitarbeitern den Schutz ihrer Würde und ihrer psychophysischen Integrität zu gewährleisten, unter Einhaltung der Grundsätze der Chancengleichheit und des Schutzes der Privatsphäre, mit besonderer Berücksichtigung benachteiligter und behinderter Personen. In diesem Zusammenhang beteiligt es sich am Projekt „Nobilita“ in Zusammenarbeit mit dem Konsortium der Sozialgenossenschaften IN.RETE.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0702 – Schulung, Bewusstsein, Kompetenz

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Belege dar.

3.5 Verwendung von Unternehmensvermögen

Die Güter und Dienstleistungen des Unternehmens dürfen ausschließlich für legitime geschäftliche Zwecke von IDRA S.r.l. verwendet werden, nicht zum persönlichen Vorteil und niemals für unethische oder illegale Zwecke. Wir müssen stets versuchen, die Vermögenswerte des Unternehmens vor Diebstahl, Verlust, Beschädigung, Nachlässigkeit, Verschwendung und Missbrauch zu schützen und zu bewahren.

Die persönliche Nutzung der IT-Ressourcen des Unternehmens (E-Mail, Internet, Telefone usw.) darf die Arbeitsproduktivität beeinträchtigen und keine Kosten für das Unternehmen verursachen.

3.6 Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit der Mitarbeiter hat oberste Priorität.

Alle Mitarbeiter des Unternehmens haben das Recht auf einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz.

Die vom Unternehmen umgesetzte Politik hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist von einer Kultur des Respekts geprägt und basiert auf einer Strategie, die der Sicherheit aller dort tätigen Personen höchste Aufmerksamkeit schenkt. Sie findet ihre tägliche Umsetzung in einer Planung, die darauf abzielt, die Umweltbelastung zu minimieren und die Sicherheit in der Produktions-, Bau-, Betriebs- und Wartungsphase der Anlagen und allgemein bei der Ausübung der Unternehmensaktivitäten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, eine Sicherheitskultur zu verbreiten und zu festigen, das Risikobewusstsein zu schärfen und verantwortungsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiter zu fördern. Darüber hinaus setzt es sich vor allem durch vorbeugende Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie für die Interessen anderer Stakeholder ein.

Ziel des Unternehmens ist es, seine personellen, vermögensrechtlichen und finanziellen Ressourcen zu schützen und dabei ständig nach den notwendigen Synergien nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch mit den an seiner Tätigkeit beteiligten Lieferanten, Unternehmen und Kunden zu suchen.

Die Mitarbeiter und Angestellten sind dafür verantwortlich, Vorsichtsmaßnahmen und Schutzvorrichtungen zu ergreifen, um Personenschäden zu vermeiden und einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, unter Einhaltung der lokalen Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Lieferanten und Subunternehmer sind verpflichtet, die Vorschriften der Norm Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Jede Gewalttat oder Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz durch oder gegen einen Mitarbeiter oder Mitarbeiter ist verboten.

Es ist verboten, Waffen oder andere potenziell gefährliche Gegenstände oder Substanzen am Arbeitsplatz oder in den Arbeitsräumen mitzuführen, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. IDRA Srl. verbietet seinen Mitarbeitern und Mitarbeitern, Kollegen oder anderen Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Unternehmen zu drohen oder sich an Gewalttaten gegen sie zu beteiligen.

Die Aufrechterhaltung der Zertifizierung der integrierten Managementsysteme gemäß den Normen:

- UNI EN ISO 9001: 2015
- UNI EN ISO 14001: 2015
- UNI ISO 45001: 2018

ist ein Beweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0706 – Wartung
- P0800 – Betriebskontrolle
- P0808 – Notfälle
- P0812 – Ausschreibungen
- P0813 – Gesundheitsüberwachung
- P0814 – Kategorien mit erhöhtem Risiko
- P0815 – Gefährliche Stoffe
- P0816 – PSA

Sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen stellen eine Verstärkung dieser Erkenntnisse dar.

3.7 Betäubungsmittel und Alkohol

IDRA S.r.l. verpflichtet sich, einen gesunden und drogenfreien Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Der Besitz oder Konsum von Substanzen (außer verschreibungspflichtigen Medikamenten), die eine Gefährdung darstellen können

gefährlichen Zustand verursachen kann, ist am Arbeitsplatz strengstens verboten.

Illegale Betäubungsmittel sind in unseren Einrichtungen oder bei von uns gesponserten Veranstaltungen strengstens verboten.

Der Konsum von Alkohol ist für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Firmenfahrzeuge oder andere Firmenfahrzeuge/Geräte/Fahrzeuge nutzen, die für eine sichere Nutzung den vollständigen Verzicht auf Alkohol erfordern, grundsätzlich verboten.

3.8 Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten

IDRA S.r.l. erkennt die Bedeutung der Vertraulichkeit als Grundrecht an.

Die Wahrung der Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern, Bewerbern, Studienteilnehmern und anderen Personen ist für uns von grundlegender Bedeutung.

Wir sind bestrebt, immer effektivere Systeme zur Förderung der Einhaltung der für unser Unternehmen geltenden Datenschutzgesetze zu implementieren, um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten unter Anwendung angemessener Vorsichtsmaßnahmen erhoben, verarbeitet, gespeichert und übertragen werden und dass der Zugriff auf diese Daten nur denjenigen Personen vorbehalten ist, die einen legitimen Grund haben, diese Daten zu kennen oder darauf zuzugreifen.

Daher müssen die Datenschutzrechte unserer Mitarbeiter sowie unserer Kunden, Lieferanten und anderer Personen, mit denen wir zusammenarbeiten, respektiert werden.

Jeder, der Zugang zu personenbezogenen Daten hat, muss sich verpflichten, die geltenden Datenschutzbestimmungen einzuhalten und personenbezogene Daten nur in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften und Gesetzen zu erheben, zu verwenden und weiterzugeben.

Jegliche Untersuchung der Ideen, Vorlieben, persönlichen Neigungen und generell des Privatlebens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ausgeschlossen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die im Rahmen seiner Verwaltungstätigkeiten erhobenen, gespeicherten und verarbeiteten personenbezogenen Daten unter vollständiger Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und gemäß den Anweisungen der eigens dafür benannten Unternehmensvertreter zu schützen.

Es werden alle geeigneten Maßnahmen getroffen, um das Risiko eines unbefugten Zugriffs oder einer unzulässigen oder nicht den Zwecken entsprechenden Verarbeitung zu vermeiden, für die die Daten erhoben und anschließend identifiziert wurden. Insbesondere ist es Mitarbeitern, die nicht ausdrücklich gemäß Art. 29 der EU-Verordnung [Nr. 2016/679 \(sog. DSGVO\)](#) autorisiert und entsprechend ihren Aufgaben geschult wurden, untersagt, personenbezogene Daten anderer Mitarbeiter oder Dritter einzusehen, zu speichern, zu verarbeiten und weiterzugeben.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss stets in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der EU-Verordnung Nr. 2016/679 (sog. DSGVO) und des Gesetzesdekrets Nr. 196/2003 in der jeweils gültigen Fassung erfolgen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0705 – IT-Systeme HW und SW
- P0707 – Onboarding

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Nachweise dar.

3.9 Integrität, Schutz und Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Achtung der körperlichen, kulturellen und moralischen Integrität seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es garantiert Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen respektieren.

Aus diesem Grund schützt es seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor psychischer Gewalt und bekämpft jede diskriminierende oder verletzende Haltung oder jedes diskriminierende oder verletzende Verhalten (z. B. Beleidigungen, Drohungen, Isolierung oder übermäßige Aufdringlichkeit, berufliche Einschränkungen).

Sexuelle Belästigung ist nicht zulässig, und Verhaltensweisen oder Äußerungen, die die Empfindlichkeiten einer Person verletzen könnten (z. B. das Zeigen von Bildern mit expliziten sexuellen Anspielungen oder deren Verbreitung über die IT-Systeme des Unternehmens oder beharrliche und fortgesetzte Anspielungen), sind zu vermeiden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, die der Meinung sind, dass sie aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer Sexualität, Rasse, Gesundheit, Nationalität, politischen Meinung, religiösen Überzeugung usw. belästigt oder diskriminiert wurden, können den Vorfall ihrem Vorgesetzten melden, der den tatsächlichen Verstoß gegen den Ethikkodex beurteilen wird.

Ungleichheiten gelten jedoch nicht als Diskriminierung, wenn sie auf der Grundlage objektiver Kriterien gerechtfertigt oder rechtfertigbar sind. Schließlich unterstützt und achtet das Unternehmen die Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0707 – Onboarding

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, verstärken diese Aussagen.

3.10 Prävention von Diskriminierung und Belästigung

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und/oder Belästigung zu gewährleisten. Das gemeinsame Ziel ist es, Diskriminierung/Belästigung am Arbeitsplatz durch oder gegen Führungskräfte, Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Besucher zu verbieten. Das Unternehmen legt großen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter in einer produktiven Umgebung auf gesunde und respektvolle Weise arbeiten und sich weiterentwickeln können.

Es liegt in der Verantwortung des gesamten Managements

- einen Arbeitsplatz ohne Belästigungen zu fördern und mit gutem Beispiel für angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz voranzugehen;
- direkt für das Verhalten ihrer Mitarbeiter und das reibungslose Funktionieren ihrer Abteilung verantwortlich zu sein;
- Belästigungssituationen sofort nach Bekanntwerden anzugehen;
- während einer Untersuchung wegen Belästigung geeignete Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich der Trennung der Parteien;
- sicherzustellen, dass Belästigungssituationen sensibel und vertraulich behandelt werden.

Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich:

- Andere am Arbeitsplatz mit Respekt zu behandeln
- ihren Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen über etwaige Belästigungen zu informieren
- die Mitarbeit bei einer Untersuchung von Belästigungen und die Wahrung der Vertraulichkeit der Untersuchung

Das Unternehmen kümmert sich umgehend um Folgendes:

- die Meldung von Belästigungen zeitnah, vertraulich und effektiv zu bearbeiten;
- Die Rechte der Mitarbeiter während der Untersuchung zu wahren und sie vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen;
- Schulung der Mitarbeiter zur Förderung eines Arbeitsumfelds ohne Belästigungen.

3.11 Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Management und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen Interessenkonflikte auftreten können, und davon abzusehen, sich persönlich aus Geschäftsmöglichkeiten zu bereichern, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangt haben.

Beispielhaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit können folgende Situationen zu Interessenkonflikten führen:

- Offensichtliche oder verdeckte Beteiligung der betroffenen Person an Aktivitäten von Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern;
- Die Ausnutzung der eigenen Position zur Verfolgung von Interessen, die mit denen des Unternehmens in Konflikt stehen;
- Die Nutzung von Informationen, die im Rahmen der Ausübung der beruflichen Tätigkeit erworben wurden, zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter und in jedem Fall im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens;
- Die Ausübung einer Führungsfunktion (Alleingeschäftsführer, Funktionsleiter) und wirtschaftliche Interessen an Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern (Beteiligungen an Unternehmen, Besitz von Wertpapieren, berufliche Ämter usw.), auch über Familienangehörige;
- Die Ausübung jeglicher Art von nicht genehmigten beruflichen Tätigkeiten (Dienstleistungen, intellektuelle Leistungen) bei Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und/oder Dritten, die den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen.

Selbst wenn nur der Anschein eines Interessenkonflikts besteht, ist die betroffene Person verpflichtet, dies ihrem Vorgesetzten mitzuteilen, der gemäß den vorgesehenen Modalitäten seinen Vorgesetzten informiert, der von Fall zu Fall das tatsächliche Vorliegen eines Interessenkonflikts bewertet.

3.12 Pflichten der Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich loyal und korrekt verhalten, die im Arbeitsvertrag festgelegten Verpflichtungen einhalten und sich ethisch gemäß diesem Kodex sowie rechtlich und beruflich korrekt verhalten, die geforderten Leistungen erbringen und jeden Verstoß gegen die in den internen Verfahren festgelegten Verhaltensregeln über die dafür vorgesehenen Kanäle melden.

Jeder Mitarbeiter muss die Unternehmensrichtlinien zur Informationssicherheit kennen und umsetzen, um deren Integrität und Vertraulichkeit zu gewährleisten.

Er ist verpflichtet, seine Dokumente in einer klaren, objektiven und umfassenden Sprache zu verfassen, damit sie von Kollegen, Vorgesetzten oder externen Personen, die dazu berechtigt sind, überprüft werden können.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, durch verantwortungsbewusstes Verhalten und in Übereinstimmung mit den für die Nutzung festgelegten Betriebsverfahren sorgfältig zum Schutz des Unternehmensvermögens beizutragen und dessen Verwendung genau zu dokumentieren.

Insbesondere muss jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin die ihm/ihr anvertrauten Vermögenswerte gewissenhaft und sparsam verwenden und eine unsachgemäße Verwendung von Unternehmensvermögen vermeiden, die zu Schäden oder Effizienzverlusten führen oder in irgendeiner Weise den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen könnte.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz der ihm anvertrauten Ressourcen verantwortlich.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, eine missbräuchliche Nutzung seiner Vermögenswerte und Infrastrukturen durch den Einsatz von Buchhaltungssystemen, Finanzkontrollberichten sowie Risikoanalysen und -präventionsmaßnahmen zu verhindern, unbeschadet der Einhaltung der geltenden Gesetze (Datenschutzgesetz, Arbeitsvorschriften).

Was die IT-Anwendungen betrifft, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die Sicherheitsrichtlinien des Unternehmens gewissenhaft einzuhalten, um die Funktionalität und den Schutz der IT-Systeme nicht zu beeinträchtigen (z. B. das Verbot, nicht autorisierte Programme und Software auf den Hardware-Medien des Unternehmens zu installieren oder die Anwendungen des Unternehmens zu manipulieren, die Unternehmensprogramme zu überlasten oder andere Vorgänge durchzuführen, die nicht den vom Unternehmen genehmigten Verfahren entsprechen).

3.13 Whistleblowing

Der Begriff Whistleblowing bezieht sich auf die Meldung von Missständen als Ausdruck von Bürgersinn, die dazu beiträgt, Situationen aufzudecken und zu verhindern, die die gute Verwaltung oder das öffentliche Interesse beeinträchtigen.

IDRA S.r.l. ist bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem offene und ehrliche Kommunikation die Regel und nicht die Ausnahme ist, mit dem Wunsch, dass sich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wohl fühlen, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, wenn sie der Meinung sind, dass mögliche Verstöße vorliegen. Das Unternehmen garantiert seinen Mitarbeitern und Stakeholdern die Möglichkeit und den notwendigen Schutz, um Verstöße oder Unregelmäßigkeiten zu melden, die von der Organisation selbst oder von ihren Mitgliedern begangen wurden.

In Übereinstimmung mit dem Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10. März 2023, das die EU-Richtlinie 2019/1937 umsetzt, ermöglicht die Organisation ihren Mitarbeitern, anonym jeden möglichen Verstoß „*gegen nationale oder EU-Rechtsvorschriften, die das öffentliche Interesse oder die Integrität der öffentlichen Verwaltung oder einer privaten Einrichtung beeinträchtigen und von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit im öffentlichen oder privaten Bereich Kenntnis erlangt haben*“ (Artikel 1, Absatz 1 des Gesetzesdekrets 24/2023) zu melden.

IDRA S.r.l. garantiert die Vertraulichkeit und Anonymität derjenigen, die eine Meldung machen möchten, sowie der gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bereitgestellten Informationen.

Zu diesem Zweck hat das Unternehmen einen vertraulichen Kommunikationskanal eingerichtet, um die Einhaltung der im Dekret vorgesehenen Merkmale der *internen Meldung* zu gewährleisten.

Der unter der Adresse <https://idragroup.com/it/whistleblowing> eingerichtete Kommunikationskanal ist ein interner Kommunikationskanal der Organisation, der Folgendes gewährleistet:

- die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person,
- die Vertraulichkeit der Identität der betroffenen Person und der in der Meldung genannten Person,
- die Vertraulichkeit der Identität in Bezug auf den Inhalt und die (eventuellen) entsprechenden Belege;

Das Whistleblowing-Portal der IdraGroup wurde nach den Grundsätzen des Datenschutzes und der Sicherheit „by design“ und „by default“ entwickelt, d. h. unter Einbeziehung der Anforderungen der DSGVO in die Softwareentwicklung und standardmäßig bereits bei der Konzeption.

Der Datenverkehr zum Whistleblowing-Portal der IdraGroup wird während der Übertragung verschlüsselt, während die auf der Plattform gespeicherten Daten im Ruhezustand (oder in der Datenbank) verschlüsselt werden.

Das Unternehmen garantiert seinen Stakeholdern außerdem Folgendes:

- **Vertraulichkeitsverpflichtung** (Art. 12): Meldungen dürfen nicht über das für ihre Bearbeitung erforderliche Maß hinaus verwendet werden, und die Identität der meldenden Person darf ohne deren Zustimmung weder direkt noch indirekt preisgegeben werden.
- **Verarbeitung personenbezogener Daten** (Art. 13): Jede Verarbeitung, einschließlich der Kommunikation zwischen den zuständigen Behörden, muss gemäß der Verordnung (EU) 2016/679, dem Gesetzesdekret Nr. 196 vom 30. Juni 2003 und dem Gesetzesdekret Nr. 51 vom 18. Mai 2018 erfolgen.
- **Aufbewahrung der Unterlagen zu den Meldungen** (Art. 14): Diese müssen immer so lange aufbewahrt werden, wie es für die Bearbeitung der Meldung erforderlich ist, jedoch nicht länger als 5 Jahre nach Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Meldeverfahrens.

Zum Schutz der Meldungen hat das Unternehmen eine Reihe von operativen Richtlinien festgelegt, um maximale IT-Sicherheit zu gewährleisten und die Anonymität/Vertraulichkeit der Meldung zu schützen:

- Verwenden Sie private Geräte, über die Sie die Kontrolle haben, um Meldungen zu machen oder bereits gemachte Meldungen einzusehen.
- Verwenden Sie nach Möglichkeit einen Inkognito-Browser.
- Bewahren Sie Ihre Zugangsdaten an einem sicheren Ort auf, an dem keine Gefahr besteht, dass sie in die Hände Dritter gelangen.
- Stellen Sie sicher, dass Sie keine Meldungen machen oder auf das Whistleblowing-Portal der IdraGroup zugreifen, wenn Sie sich in der Öffentlichkeit oder an Orten befinden, an denen andere Personen Ihre Aktivitäten auf Ihrem Bildschirm sehen können.
- Greifen Sie nur über eine sichere Internetverbindung und ein privates Netzwerk auf das Whistleblowing-Portal der IdraGroup zu, um Ihren Internetverkehr zu schützen, bevor er die Plattform erreicht.

4 Verhaltenskriterien in Kundenbeziehungen

4.1 Kaufverträge

Die Verträge und Mitteilungen an die Kunden des Unternehmens (einschließlich etwaiger Werbebotschaften) sind auf Vollständigkeit, Transparenz und Seriosität ausgerichtet.

Die Verträge entsprechen außerdem den geltenden Vorschriften und sind vollständig, sodass kein für die Entscheidung des Kunden relevantes Element übersehen wird.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Teilnahme, Konsultation
- P0802 – Vertrieb

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, verstärken diese Erkenntnisse.

4.2 Verhaltensstil gegenüber Kunden und Kundenzufriedenheit

Der Umgang des Unternehmens mit seinen Kunden ist geprägt von Hilfsbereitschaft, Respekt und Höflichkeit, mit dem Ziel einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit und hoher Professionalität.

Im Einklang mit den Grundsätzen der Unparteilichkeit und Chancengleichheit verpflichtet sich das Unternehmen, seine Kunden nicht willkürlich zu diskriminieren.

Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem, keine irreführenden oder unwahren Werbemittel zu verwenden und sich in Werbe-, Handels- oder sonstigen Mitteilungen an die Wahrheit zu halten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, auf Anregungen und Beschwerden von Kunden mit geeigneten und zeitnahen Kommunikationsmitteln (z. B. Telefondienste, E-Mail-Adressen usw.) zu reagieren.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der Beteiligten und den Unternehmensrisiken, wie sie in S040001 – Kontextanalyse, Interne Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung zu finden und ersichtlich sind, weiterentwickeln und verändern.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0802 – Kommerziell

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Erkenntnisse dar.

4.3 Qualität der Produkte und Dienstleistungen

Das Unternehmen verpflichtet sich, Produkte und Dienstleistungen zu liefern, die den angemessenen Erwartungen des Kunden entsprechen und den Sicherheitsgrundsätzen entsprechen, sowie angemessene Qualitätsstandards für die angebotenen Dienstleistungen und Produkte auf der Grundlage vordefinierter Niveaus zu gewährleisten.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der Beteiligten und den Unternehmensrisiken, wie sie in S040001 – Kontextanalyse, Teile Int, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung feststellbar und offensichtlich sind, weiterentwickeln und verändern.

Die Aufrechterhaltung der Zertifizierung der integrierten Managementsysteme gemäß den Normen:

- UNI EN ISO 9001: 2015
- UNI EN ISO 14001: 2015
- UNI ISO 45001: 2018

ist ein Beweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich.

4.4 Versicherungen

Das Unternehmen verpflichtet sich, sein Vermögen und seine Humanressourcen zu schützen, indem es geeignete Haftpflichtversicherungen mit führenden Versicherungsgesellschaften abschließt, um die Entschädigung für eventuelle Schäden zu gewährleisten, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit oder aufgrund von Zufallsereignissen entstehen.

In diesem Sinne ist die Verwaltung der Beziehungen zu diesen Versicherungsgesellschaften von größtmöglicher Transparenz und Korrektheit geprägt, wobei sich das Unternehmen verpflichtet, alle Informationen über Schadensfälle unverzüglich weiterzuleiten, sowohl hinsichtlich der Mitteilung aller für die Risikobewertung erforderlichen Elemente als auch hinsichtlich der Feststellung der zu ersetzenden Schäden.

Das Unternehmen führt und aktualisiert regelmäßig eine Übersicht über alle bestehenden Versicherungsverträge, die von den internen und externen Kontrollorganen eingesehen werden kann.

5 Verhaltenskriterien in den Beziehungen zu Lieferanten

5.1 Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen verlangt ausdrücklich, dass Lieferanten, die mit ihm in einer Vertragsbeziehung stehen die Menschenrechte, die Rechte der Arbeitnehmer und die Umwelt zu achten.

Insbesondere verlangt das Unternehmen beispielsweise, dass die Lieferanten keine Kinder- oder Jugendarbeit einsetzen und keine Diskriminierung, keinen Missbrauch oder keine Nötigung zum Nachteil der Arbeitnehmer betreiben und dass sie die Umweltvorschriften einhalten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0801 – Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung
- P0812 – Ausschreibungen

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen eine Verstärkung dieser Nachweise dar.

5.2 Auswahl des Lieferanten

Die Beziehungen zu den Lieferanten werden durch den vorliegenden Ethikkodex und die internen Einkaufsverfahren geregelt.

Die Beschaffungsprozesse sind darauf ausgerichtet, den größtmöglichen Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen zu erzielen und allen Lieferanten gleiche Chancen zu bieten. Darüber hinaus basieren sie auf gegenseitiger Loyalität, Transparenz und Zusammenarbeit.

Insbesondere sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens, die mit diesen Prozessen betraut sind, verpflichtet:

- Keinem Lieferanten, der die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, die Möglichkeit zu verwehren, sich um den Zuschlag für Angebote zu bewerben, indem bei der Auswahl der Kandidaten objektive und dokumentierbare Kriterien angewendet werden;
- Bei jeder Ausschreibung für einen ausreichenden Wettbewerb zu sorgen, indem beispielsweise bei der Auswahl des Lieferanten nach Möglichkeit mindestens drei Unternehmen, Freiberufler oder Einrichtungen berücksichtigt werden; die Nichteinhaltung dieses Verfahrens muss angemessen begründet werden und ist bei Anschaffungen mit einem Gesamtwert von weniger als 5.000 € zulässig.

Die Auswahl der Lieferanten und die Festlegung der Einkaufsbedingungen basieren auf einer objektiven Bewertung der Qualität, des Preises und der Fähigkeit, Dienstleistungen auf angemessenem Niveau zu erbringen und zu gewährleisten, einschließlich Kundendienst und Produktgarantie. Im Einzelnen dürfen Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen, Vertreter, Vermittler oder andere Personen, die im Namen und im Auftrag des Unternehmens handeln, Folgendes nicht tun:

- irgendeine Form von Vergütung von irgendjemandem für die Ausführung einer Amtshandlung oder einer Handlung entgegen den Amtspflichten entgegennehmen;
- sich in irgendeiner Form von Dritten, die nicht zum Unternehmen gehören, und von diesen nicht autorisiert sind, um Entscheidungen über die Auswahl des Lieferanten zu treffen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere unter Bezugnahme auf

- P0801 – Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung
- P0812 – Ausschreibungen

Sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen stellen ein verstärkendes Element dieser Nachweise dar.

5.3 Schutz ethischer Aspekte bei der Lieferung

Das Unternehmen ist berechtigt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, bis hin zum Ausschluss weiterer Kooperationsmöglichkeiten, wenn es Kenntnis davon erlangt, dass der Lieferant bei der Ausübung seiner Tätigkeit für das Unternehmen Verhaltensweisen an den Tag gelegt hat, die nicht mit den allgemeinen Grundsätzen dieses Ethikkodexes vereinbar sind.

Um maximale Transparenz und Effizienz des Beschaffungsprozesses zu gewährleisten, sieht das Unternehmen Folgendes vor:

- Die Trennung der Rollen zwischen der Einheit, die die Lieferung beantragt, und der Einheit, die den Vertrag abschließt;
- Eine angemessene Rückverfolgbarkeit der getroffenen Entscheidungen durch die Aufbewahrung von Informationen sowie von offiziellen Ausschreibungs- und Vertragsunterlagen für die in den geltenden Vorschriften festgelegten Zeiträume.

Der Abschluss eines Vertrags mit einem Lieferanten muss stets auf äußerst klaren Beziehungen beruhen, wobei Formen der Abhängigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden sind.

So sind beispielsweise langfristige verbindliche Projekte mit kurzfristigen Verträgen, die eine kontinuierliche Verlängerung mit Preisüberprüfung erfordern, oder Beratungsverträge ohne angemessenen Know-how-Transfer, die exklusiv sind oder die Möglichkeit ausschließen, Aufträge an andere, besser qualifizierte Fachleute zu vergeben, zu vermeiden.

Bei der Vergabe von Aufträgen an Berater ist es obligatorisch, eine hohe fachliche Kompetenz in Bezug auf den Inhalt der angeforderten Leistung sowie die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen und der für die Ausführung erforderlichen Qualifikationen zu überprüfen.

Bei der Vergabe von Aufträgen oder der Anforderung von Kostenvoranschlägen ist es stets erforderlich, dass der Lieferant eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnet, d. h. sich verpflichtet, Unternehmensinformationen und -daten nur für die Ausführung der Lieferung oder des kommerziellen Angebots zu verwenden.

Die Vergütung von Beratern, Agenten oder Vertretern und Partnern muss schriftlich vereinbart und festgelegt werden.

Es dürfen keinerlei Zahlungen oder Vergütungen in bar oder in Form von Sachleistungen erfolgen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0801 – Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung
- P0812 – Ausschreibungen
- P0817 – Zugänge

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen eine Verstärkung dieser Nachweise dar.

5.4 Verbot des Kaufs und Verkaufs von gefälschten Produkten

Das italienische Rechtssystem zur Bekämpfung von Fälschungen ist besonders fortschrittlich.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur strikten Einhaltung der damit verbundenen Vorschriften, insbesondere:

- Gesetzesdekret 30/2005, geändert durch Gesetzesdekret Nr. 131/2010 (sog. Gesetz über gewerbliches Eigentum)
- Gesetz Nr. 99/2009 (Bestimmungen zur Entwicklung und Internationalisierung von Unternehmen sowie im Bereich Energie)
- Gemeinschaftsrecht, insbesondere:
 - die Verordnung (EG) Nr. 207/2009 des Rates über die Gemeinschaftsmarke,
 - Verordnung (EU) Nr. 608/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Rechte des geistigen Eigentums durch die Zollbehörden;
 - die Richtlinie 2004/48/EG, umgesetzt durch das Gesetzesdekret Nr. 140 von 2006, über die Durchsetzung der Rechte des geistigen Eigentums.

Da das durch die Vorschrift geschützte Interesse insbesondere die wirtschaftliche Ordnung in Bezug auf die Lauterkeit und Moral des Handels ist, gewährleistet die Organisation die Ehrlichkeit des Handels gegen die Gefahr von Betrug im Warenverkehr, indem sie aktive Maßnahmen ergreift, um die Einführung von Waren mit falschen Kennzeichnungen in den Handel zu verhindern.

Die vom Top-Management der Organisation festgelegte Politik:

- Konzentriert sich auf die Verhinderung des Kaufs, der Annahme und des Vertriebs von betrügerischen/gefälschten Teilen durch die Festlegung und ständige Aktualisierung des Kontrollplans für betrügerische/gefälschte Teile, der die zur Risikominderung, Beseitigung und Meldung verwendeten Prozesse dokumentiert.
- Gewährleistet mindestens 1 Jahr Garantie für jedes verkaufte/installierte Teil.
- Er bewertet Lieferanten eingehend unter Abwägung der Lieferrisiken und verfolgt dabei insbesondere – soweit möglich – die Lieferkette.
- Es prüft die Produkte bei Erhalt sowohl auf die Mindestanforderungen als auch auf die vom Kunden festgelegten optionalen Bereiche.
- In keinem Fall darf das Produkt, sollte es sich als gefälscht herausstellen, an den Lieferanten zurückgeschickt werden, und die Behörden müssen informiert werden.

5.5 Verträge und andere rechtliche Dokumente

Gültige und anwendbare Rechtsdokumente ermöglichen es dem Unternehmen, seine Geschäftsziele zu erreichen und sich vor schwerwiegenden geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Risiken zu schützen. Ohne angemessene Rechtsdokumente ist es schwierig, eine Handelsvereinbarung im Falle einer Streitigkeit oder eines Rechtsstreits durchzusetzen; es kann sogar unmöglich sein, den Umsatz gemäß den Rechnungslegungsvorschriften korrekt zu ermitteln oder einen Dritten gegenüber IDRA S.r.l. haftbar zu machen.

Die Verwaltung der Finanzmittel muss unter strikter Einhaltung der übertragenen Befugnisse sowie etwaiger spezifischer Genehmigungen für die Durchführung bestimmter Transaktionen erfolgen. Für die Genauigkeit der Finanzberichte ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Bücher und Archive des Unternehmens alle Transaktionen genau und ehrlich widerspiegeln. Die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit des Unternehmens müssen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen erfasst werden. Alle Posten müssen durch geeignete Unterlagen belegt werden. Beispiele für Unternehmensdokumente sind Finanzberichte, Reise- und Spesenabrechnungen, Kauf- und Verkaufsunterlagen sowie interne Managementberichte. Es ist verboten, Transaktionen zu fälschen oder zu unterlassen, die zu einer unsachgemäß erfassten Aktivität, Passivität, Einnahme oder Ausgabe führen könnten.

Es ist nicht zulässig, Gelder an einem anderen Ort als dem als dem tatsächlichen Steuergebiet.

Das Unternehmen hat spezifische interne schriftliche Verfahren eingeführt, um die ordnungsgemäße Durchführung der Verwaltungs- und Buchhaltungstätigkeiten sicherzustellen und zu regeln.

Die für das Unternehmen erbrachten Dienstleistungen von Vermittlern wie Beratern, Beauftragten, Spezialisten oder Vertriebshändlern müssen dokumentiert werden. Zahlungen an diese Dritten müssen sorgfältig angegeben werden, damit sie den erbrachten Dienstleistungen entsprechen, und müssen ordnungsgemäß in den Büchern des Unternehmens erfasst werden.

6 Verhaltenskriterien in den Beziehungen zu Aktionären und Banken

6.1 Corporate Governance

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass die Beteiligung der Aktionäre an den sie betreffenden Entscheidungen gewährleistet und bewusst erfolgt, fördert die Gleichheit und Vollständigkeit der Informationen und schützt ihre Interessen.

Das vom Unternehmen angewandte Corporate-Governance-System entspricht den gesetzlichen Bestimmungen und zielt in erster Linie darauf ab:

- Den legitimen Erwartungen aller Eigentümer gerecht werden, mit besonderem Augenmerk auf Minderheitsgesellschafter;
- Risiken kontrollieren;
- Die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsabläufe sicherstellen;
- Die Stakeholder des Unternehmens mit größtmöglicher Transparenz informieren;
- Vermeidung jeglicher Art von Transaktionen, die Gläubigern und anderen Stakeholdern schaden könnten.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der Beteiligten und den Unternehmensrisiken, wie sie in S040001 – Kontextanalyse, Interne Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung feststellbar und offensichtlich sind, weiterentwickeln und verändern.

Aufrechterhaltung der Zertifizierung der integrierten Managementsysteme gemäß den Normen:

- UNI EN ISO 9001: 2015
- UNI EN ISO 14001: 2015
- UNI ISO 45001: 2018

ist ein Beweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Nachweise dar.

6.2 Management

Das Management ist für die strategischen und organisatorischen Leitlinien sowie für die Überprüfung der erforderlichen Kontrollen zur Überwachung der Geschäftsentwicklung verantwortlich.

Das Management des Unternehmens ist verpflichtet:

- eine aktive Rolle in ihrer Funktion zu übernehmen, damit das Unternehmen von ihren Kompetenzen profitieren kann;
- kontinuierlich an den Sitzungen teilzunehmen;
- jede Situation zu melden, in der sie ein eigenes Interesse oder ein Interesse Dritter haben, die sie betrifft, und sich in solchen Situationen der Teilnahme an Entscheidungsprozessen zu enthalten;
- Die im Rahmen ihrer Tätigkeit erworbenen Dokumente und Informationen vertraulich zu behandeln;
- Stets die Interessen des Unternehmens über die Interessen einzelner Parteien zu stellen.

Das Management besteht aus Mitgliedern, deren Anzahl und Autorität gewährleisten, dass ihr Urteil bei der Entscheidungsfindung des Verwaltungsrats ein erhebliches Gewicht hat.

Das Management bringt seine spezifischen Kompetenzen in die Diskussionen des Verwaltungsrats ein, um eine Prüfung der zu diskutierenden Themen aus verschiedenen Perspektiven und eine daraus resultierende wohlüberlegte, bewusste und mit den Interessen des Unternehmens im Einklang stehende Beschlussfassung zu fördern.

6.3 Alleiniger Geschäftsführer

Der Alleinvorstand:

- Er wirkt in Zusammenarbeit mit dem Generaldirektor an der Formulierung der Unternehmensstrategien mit.
- beaufsichtigt die Tätigkeiten des Generaldirektors und der Führungskräfte;
- Er hat die Befugnis, Führungskräfte einzustellen und zu entlassen.
- Überprüft die Umsetzung seiner Anweisungen und Beschlüsse;
- Genehmigt den Jahresabschluss der Gesellschaft
- Leitet die Gesellschafterversammlung und verfügt über die Befugnisse zur gesetzlichen Vertretung der Gesellschaft.

6.4 Der Rechnungsprüfungsausschuss

Das Verfahren zur Ernennung des Rechnungsprüfungsausschusses mit zwei Stellvertretern ist auf maximale Transparenz ausgerichtet.

Insbesondere werden die Kandidatenlisten am Sitz der Gesellschaft hinterlegt (zusammen mit einer ausführlichen Information über die persönlichen und beruflichen Eigenschaften und die ausgeübten Ämter) und mindestens 10 Tage vor dem geplanten Termin der Hauptversammlung dem gesamten Management bekannt gegeben.

6.5 Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Um die vollständige Unabhängigkeit der mit der Prüfung der Jahresabschlüsse beauftragten Gesellschaft zu gewährleisten, müssen etwaige Beratungsaufträge, die derselben Wirtschaftsprüfungsgesellschaft übertragen werden sollen, jeweils von der Unternehmensleitung genehmigt werden, die das Nichtvorliegen von Interessenkonflikten überprüft.

6.6 Die Finanzkommunikation

Das Unternehmen verfolgt seine Mission und gewährleistet gleichzeitig die vollständige Transparenz der getroffenen Entscheidungen.

Darüber hinaus stellt das Unternehmen alle notwendigen Informationen zur Verfügung, damit die Gesellschafter ihre Entscheidungen in voller Kenntnis der Sachlage treffen können.

Die gesamte Finanzkommunikation des Unternehmens zeichnet sich nicht nur durch die bloße Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen aus, sondern auch durch eine verständliche Sprache, Vollständigkeit und Aktualität.

6.7 Bewertung der eigenen Investitionen

Das Unternehmen ist bestrebt, eine wirtschaftliche und finanzielle Performance zu erzielen, die den Wert des Unternehmens sichert und steigert, um das Risiko, das die Gesellschafter mit der Investition ihres Kapitals eingehen, angemessen zu vergüten.

7 Verhaltenskriterien gegenüber der Umwelt

IDRA S.r.l. erkennt den Umweltschutz als einen grundlegenden Wert an und verpflichtet sich, alle seine Aktivitäten in voller Übereinstimmung mit den geltenden Umweltvorschriften durchzuführen und unter Berücksichtigung der Rechte der Menschen, die in der Umgebung leben, und der zukünftigen Generationen konstruktiv zur ökologischen Nachhaltigkeit in allen seinen Aktivitäten beizutragen.

Die Strategien und die operative Führung des Unternehmens basieren auf den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung, wobei stets darauf geachtet wird, dass die Aktivitäten unter Berücksichtigung der Umwelt und der öffentlichen Gesundheit in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen und internationalen Richtlinien durchgeführt werden.

Die Umwelt ist ein primäres Gut, zu dessen Schutz sich das Unternehmen verpflichtet hat. Zu diesem Zweck plant es seine Aktivitäten unter Berücksichtigung eines Gleichgewichts zwischen wirtschaftlichen Initiativen und unverzichtbaren Umweltanforderungen. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Umwelt und die Landschaft zu verbessern und Risiken für die Bevölkerung und die Umwelt zu vermeiden, nicht nur unter Einhaltung der geltenden Vorschriften, sondern auch unter Berücksichtigung der Entwicklung der wissenschaftlichen Forschung und der besten Erfahrungen (Best Practices) in diesem Bereich auf freiwilliger Basis.

Aus diesem Grund hat das Unternehmen ein Umweltmanagementsystem eingeführt, das den Anforderungen der Norm ISO 14001:2015 entspricht und damit die systematische Berücksichtigung der Umweltauswirkungen seiner Tätigkeiten unter Beweis stellt.

Der Schutz der Umwelt wird als unverzichtbare Priorität angesehen: In alle Unternehmensentscheidungen fließen die Grundsätze der nachhaltigen Entwicklung und der Vermeidung von Umweltverschmutzung ein. Mitarbeiter, Partner, Lieferanten und Kooperationspartner sind verpflichtet, die Umweltgesetze und die internen Richtlinien von IDRA strikt einzuhalten und aktiv zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung des Unternehmens beizutragen.

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass die Umwelt in einem immer größer werdenden und anspruchsvolleren Markt in Bezug auf Qualität und Verhalten einen Wettbewerbsvorteil darstellen kann.

Die Strategie des Unternehmens basiert auf Investitionen und Aktivitäten, die den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung entsprechen, insbesondere:

- Einen bedeutenden Teil der Investitionen in die verantwortungsvolle Nutzung von Energiequellen und im Einklang mit den eigenen Produktions- und Entwicklungsanforderungen aus erneuerbaren Quellen
- Maßnahmen und Verhaltensweisen fördern, die die Umweltauswirkungen der eigenen Tätigkeit minimieren und die Umweltvariable als strategisch wichtig betrachten.

Das Unternehmen fördert die folgenden Instrumente der Umweltpolitik:

- Freiwillige Vereinbarungen mit Institutionen und Branchenverbänden;
- Sensibilisierungs- und Umweltschulungsmaßnahmen für Mitarbeiter, die auf die interne Verbreitung der Initiativen und die Verbesserung der Kompetenzen und der Professionalität der Mitarbeiter abzielen;
- Programme für einen rationellen Energieverbrauch.

IDRA S.r.l. verpflichtet sich, die nachhaltige Entwicklung seiner Aktivitäten in Übereinstimmung mit den Umweltvorschriften und -gesetzen zu gewährleisten, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Es wurden interne Betriebssysteme eingerichtet, die stets eingehalten und verbessert werden müssen, um chemische und gefährliche Stoffe, die eine Gefahr für die Umwelt darstellen können, zu identifizieren, zu kennzeichnen und zu verwalten und um deren Handhabung, Transport, Lagerung, Recycling oder Wiederverwendung sowie sichere Entsorgung zu gewährleisten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0706 – Wartung
- P0808 – Notfälle
- P0809 – Überwachung und Bewertung von Umweltaspekten
- P0810 – Abfälle
- P0811 – Emissionen

Sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen stellen eine Verstärkung dieser Belege dar.

Im Folgenden werden die Umweltverhaltenskriterien detailliert aufgeführt, die IDRA als integralen Bestandteil dieses Ethikkodexes anwendet und fördert.

7.1 Reduzierung des Energieverbrauchs im Werk

IDRA S.r.l. verpflichtet sich, die energetischen Auswirkungen seiner Produktionstätigkeiten durch effiziente Energienutzung und Optimierung der internen Prozesse zu reduzieren. Es werden fortschrittliche Technologien mit geringem Verbrauch und Überwachungssysteme eingesetzt, um den Energiebedarf des Werks ständig zu kontrollieren und zu senken.

Das Unternehmen verfolgt aktiv das Ziel der Energieeinsparung, indem es Energieverschwendung in allen Abteilungen vermeidet und innovative Lösungen zur Maximierung der Effizienz einführt. Darüber hinaus bevorzugt IDRA die Nutzung erneuerbarer Energiequellen und energieeffizienter Anlagen zur Versorgung seiner Produktionsprozesse, wodurch die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringert und zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen beigetragen wird.

Diese Maßnahmen gewährleisten nicht nur die Einhaltung der Vorschriften zum Energieverbrauch, sondern stellen auch einen Wettbewerbsvorteil und ein konkretes Beispiel für das Engagement des Unternehmens für ökologische Nachhaltigkeit dar.

7.2 Energieeffiziente Lösungen für Produkte

Die Produktinnovation im Unternehmen wird vom Grundsatz der ökologischen Nachhaltigkeit geleitet: Das Unternehmen investiert kontinuierlich in Forschung und Entwicklung, um Maschinen und Druckgusslösungen mit geringem Energieverbrauch zu entwickeln.

Jedes neue Produkt wird mit dem Ziel entwickelt, hohe Leistung bei minimalem Energieverbrauch zu gewährleisten, um so die Umweltbelastung während des gesamten Lebenszyklus zu verringern. In der Entwurfsphase wird der Ansatz des *Life Cycle Thinking* angewendet, wobei die Lebenszyklusanalyse (LCA) integriert wird, um bereits in den frühen Phasen Möglichkeiten zur Verringerung der Umweltbelastung durch die Produkte zu identifizieren.

Das Unternehmen fördert die Verwendung nachhaltiger Materialien und hocheffizienter Komponenten und stellt sicher, dass seine Lösungen auf Energieeinsparungen ausgerichtet sind, ohne dabei die Zuverlässigkeit oder Qualität zu beeinträchtigen. Dank dieser verbrauchsarmen Lösungen können die Kunden ihrerseits ihre Umweltleistung optimieren, was im Einklang mit der Unternehmensphilosophie der Verbreitung bewährter Nachhaltigkeitspraktiken in der Branche steht.

7.3 Überwachung und Reduzierung des Wasserverbrauchs

Das Unternehmen ist sich der Knappheit der Wasserressourcen bewusst und legt großen Wert auf die Überwachung und systematische Reduzierung des Wasserverbrauchs in seinen Werken.

Es werden Kontrollprogramme implementiert, die regelmäßig die Wasserversorgung und den Wasserverbrauch in den Produktionsprozessen messen, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und eventuelle Verschwendung zu reduzieren.

Das Unternehmen investiert in Technologien und Maßnahmen zur Steigerung der Wassereffizienz, wie geschlossene Kühlkreisläufe und Umwälzsysteme, wodurch der Bedarf an neuem Wasser von außen reduziert wird. In Übereinstimmung mit den Vorschriften und Grundsätzen der ISO 14001 legt IDRA jährliche Ziele zur Eindämmung des Wasserverbrauchs fest und sensibilisiert die Mitarbeiter für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser.

Der Schutz der Oberflächen- und Grundwasserressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensverpflichtungen und wird auch durch die Verhinderung unbeabsichtigter Verschüttungen gefährlicher Stoffe, die das Wasser verunreinigen könnten, verfolgt. Durch diese Maßnahmen trägt das Unternehmen zum Schutz des Wasserökosystems und zur Erhaltung einer für die Gemeinschaft lebenswichtigen Ressource bei.

7.4 Wasserwiederverwendung und Abwassermanagement

Das Unternehmen fördert aktiv die Wiederverwendung von Wasser in seinen Prozessen und eine verantwortungsvolle Abwasserbewirtschaftung gemäß den besten Umweltstandards.

Soweit technisch möglich, wird das in den Produktionszyklen verwendete Wasser zurückgewonnen, aufbereitet und wieder in den Prozess zurückgeführt, wodurch das Abwasservolumen und der Verbrauch von neuem Wasser reduziert werden.

Das Unternehmen hat Abwasseraufbereitungssysteme installiert, die die Einhaltung der gesetzlichen Parameter vor der Einleitung in die Umwelt gewährleisten und die Auswirkungen auf die umliegenden aquatischen Ökosysteme minimieren. Es werden Maßnahmen zur Verwendung des gereinigten Abwassers für sekundäre Zwecke (z. B. für nicht kritische industrielle Anwendungen oder zur Bewässerung von Grünflächen im Innenbereich) untersucht und umgesetzt, um jede verwendete Wasserressource optimal zu nutzen.

Das Unternehmen arbeitet nach dem Grundsatz, dass jeder eingesparte oder wiederverwendete Tropfen Wasser zum Schutz der Umwelt beiträgt: Aus diesem Grund arbeitet es ständig daran, die Wasserrückgewinnung zu steigern und die Abwassermengen zu minimieren.

Diese Praktiken der Kreislaufwirtschaft im Wasserbereich spiegeln das Engagement des Unternehmens für die Minimierung des Wasserfußabdrucks und den Schutz der biologischen Vielfalt in Gewässern wider.

7.5 Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass der Klimawandel eine der größten Herausforderungen unserer Zeit darstellt, und verpflichtet sich, seine Treibhausgasemissionen schrittweise zu reduzieren. Durch die kontinuierliche Überwachung seines CO₂-Fußabdrucks und den Einsatz umweltfreundlicher Technologien arbeitet das Unternehmen daran, die direkten Emissionen aus Produktionsprozessen und die indirekten Emissionen aus dem Energieverbrauch und den Aktivitäten der Wertschöpfungskette zu begrenzen.

Das Unternehmen investiert in hocheffiziente Anlagen, bevorzugt den Einsatz erneuerbarer Energien und fördert Betriebsabläufe, die den Verbrauch fossiler Brennstoffe reduzieren, und leistet damit einen Beitrag zu den internationalen Zielen zur Eindämmung des Klimawandels.

Das Unternehmen legt messbare Ziele für die Verringerung der CO₂-Emissionen und anderer Treibhausgase fest und informiert die Stakeholder über transparente Instrumente wie Umweltberichte über die erzielten Fortschritte.

Dieser Ansatz bestätigt den Willen des Unternehmens, sich als verantwortungsbewusster Industrieakteur zu positionieren, der in der Lage ist, wirtschaftliches Wachstum mit einem konkreten Beitrag zum ökologischen Wandel zu verbinden.

7.6 Kontrolle und Reduzierung von Emissionen in die Atmosphäre

Die Luftqualität ist ein zentraler Aspekt für das Unternehmen, das einen proaktiven Ansatz bei der Überwachung und Reduzierung der durch seine Aktivitäten verursachten Emissionen in die Atmosphäre verfolgt.

Das Unternehmen hat Maßnahmen zur Kontrolle der gasförmigen Emissionen (z. B. CO₂ und andere Treibhausgase) und der lokalen Luftschadstoffemissionen (wie Staub und flüchtige Verbindungen) in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grenzwerten und oft sogar noch strengeren Standards umgesetzt.

Durch die Installation von Abgasreinigungsanlagen und die Einführung umweltfreundlicher Verfahren stellt das Unternehmen sicher, dass die Emissionen ständig kontrolliert werden und im Laufe der Zeit reduziert werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Vermeidung von Umweltverschmutzung gelegt: Das Unternehmen führt vorbeugende Bewertungen der Umweltauswirkungen neuer Verfahren oder Anlagenänderungen durch, um Emissionssteigerungen zu vermeiden.

Darüber hinaus hat das Unternehmen messbare Ziele zur Minderung seines Beitrags zum Klimawandel festgelegt und sich verpflichtet, den CO₂-Fußabdruck seiner Aktivitäten und Produkte schrittweise zu reduzieren.

Dank ständiger technologischer und verwaltungstechnischer Verbesserungen strebt das Unternehmen auch in Bezug auf die Luftqualität nach ökologischer Exzellenz, da es sich bewusst ist, dass sauberere Luft Wohlbefinden für die Umwelt und die Gemeinschaft bedeutet.

7.7 Nachhaltiges Management von Klimaanlage

Das Unternehmen ist sich der Umweltauswirkungen bewusst, die durch den Einsatz von Klimaanlage entstehen, und verfolgt daher eine Politik zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen. Das Unternehmen hat einen Plan zur nachhaltigen Bewirtschaftung seiner Klima- und Kühlanlagen umgesetzt, der Folgendes vorsieht:

- die Verwendung energieeffizienter Geräte,
- regelmäßige Wartung zur Gewährleistung einer optimalen Leistung,
- den schrittweisen Ersatz herkömmlicher Kältemittel durch Flüssigkeiten mit geringem Treibhauspotenzial (GWP) gemäß den einschlägigen europäischen Vorschriften (F-Gas-Verordnung).

Auf diese Weise reduziert das Unternehmen nicht nur den Stromverbrauch, sondern auch das Risiko der Freisetzung von umwelt- und klimaschädlichen Stoffen in die Atmosphäre. Das Engagement erstreckt sich auch auf die Sensibilisierung der Mitarbeiter für den richtigen Umgang mit Klimaanlage und die Bewertung alternativer Lösungen, wie natürliche Belüftungssysteme und Anlagen mit erneuerbaren Energien.

Dieser integrierte Ansatz gewährleistet Komfort am Arbeitsplatz, Anlagensicherheit und eine geringere Gesamtumweltbelastung im Einklang mit der vom Unternehmen verfolgten Philosophie der Effizienz und Nachhaltigkeit.

7.8 Abfallreduzierung und Förderung des Recyclings

Das Unternehmen verfolgt ein Abfallmanagementmodell, das sich an den Grundsätzen der Minimierung, Wiederverwendung und

Recycling, mit dem Ziel, die Auswirkungen der eigenen Abfälle auf die Umwelt so weit wie möglich zu reduzieren.

Die Abfallproduktion wird ständig überwacht und analysiert, um die Produktionsphasen zu identifizieren, in denen die Abfallerzeugung verhindert oder begrenzt werden kann.

Das Unternehmen legt jedes Jahr Ziele für die Abfallreduzierung fest und bezieht die Mitarbeiter aktiv in die Erreichung dieser Ziele ein, indem es eine Unternehmenskultur fördert, die auf die Reduzierung von Abfall ausgerichtet ist.

Es werden interne Systeme zur Rückgewinnung und zum Recycling von Materialien implementiert: So werden beispielsweise Verarbeitungsrückstände und Sekundärrohstoffe, soweit möglich, wieder in den Produktionskreislauf zurückgeführt, um die Wiederverwendung zu maximieren und die Deponierung zu reduzieren.

Das Unternehmen fördert außerdem die Mülltrennung an allen Arbeitsplätzen und arbeitet mit spezialisierten Partnern zusammen, um nicht intern wiederverwertbare Abfälle zu recyceln. Im Einklang mit seinem Engagement für Kreislaufwirtschaft untersucht das Unternehmen Projektlösungen, die die Abfallproduktion im Vorfeld reduzieren, und unterstützt Forschungsprojekte, die darauf abzielen, neue Verwendungszwecke für Abfallstoffe zu finden.

Dieser integrierte Ansatz gewährleistet eine verantwortungsvolle und transparente Abfallbewirtschaftung, was auch durch die Unternehmenspolitik bestätigt wird, die Recycling und Verwertung „wo immer möglich“ als gängige Praxis vorsieht. Durch die Reduzierung von Abfall und die Förderung des Recyclings trägt das Unternehmen zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen und zur Verringerung der Umweltverschmutzung bei, in Übereinstimmung mit seinen Umweltstandards und den Erwartungen der Gesellschaft.

7.9 Kontrolle und Reduzierung von Lärmmissionen

Das Augenmerk richtet sich auch auf die Begrenzung der vom Werk verursachten Lärmmissionen, um sowohl die Arbeitnehmer als auch die lokalen Gemeinschaften zu schützen.

7.10 Schutz der biologischen Vielfalt

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle negativen Auswirkungen seiner industriellen Aktivitäten und der Wertschöpfungskette seiner Produkte auf die biologische Vielfalt zu verhindern und zu mindern.

Auf lokaler Ebene ergreift das Unternehmen Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz der Ökosysteme rund um die Produktionsstätten und stellt sicher, dass Emissionen, Abfälle und Abwässer keine Schäden an der Flora und Fauna der Region verursachen. So wird beispielsweise streng darauf geachtet, dass keine Schadstoffe in den Boden oder in Gewässer gelangen, und die Emissionen in die Atmosphäre werden so gering gehalten, dass das ökologische Gleichgewicht nicht gestört wird.

Das Unternehmen berücksichtigt die biologische Vielfalt auch bei Entscheidungen in den Bereichen Planung und Beschaffung: Es bevorzugt Lieferanten, die nachhaltige Praktiken anwenden und Rohstoffe aus verantwortungsvollen Quellen beziehen, um die Auswirkungen auf natürliche Lebensräume während des gesamten Produktlebenszyklus zu reduzieren.

Die interne Sensibilisierung für diese Themen wird kontinuierlich gefördert: Das Unternehmen fördert eine Kultur, in der sich jeder Mitarbeiter des Wertes der biologischen Vielfalt und der Bedeutung umweltbewussten Verhaltens bewusst ist.

Diese Maßnahmen gewährleisten, dass das industrielle Wachstum unter Wahrung des Gleichgewichts der Ökosysteme und des biologischen Reichtums erfolgt, und bestätigen das Unternehmen als verantwortungsbewussten Akteur gegenüber der Umwelt im weiteren Sinne, sowohl auf der Fabrik- als auch auf der Produktseite.

7.11 Management des Produktlebenszyklus

Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung auch über die Verkaufsphase hinaus bewusst und engagiert sich aktiv für ein nachhaltiges Management des Lebenszyklusendes der von ihm hergestellten Produkte.

Im Rahmen der Planung werden die Grundsätze der erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) befolgt: Das bedeutet, dass jede Maschine oder Anlage unter Berücksichtigung ihrer Demontierbarkeit, Recyclingfähigkeit und Auswirkungen nach Ablauf ihres Betriebszyklus konzipiert wird.

Das Unternehmen optimiert kontinuierlich die technologischen und energetischen Eigenschaften seiner Produkte, um deren Lebensdauer zu verlängern und Wartungs-, Upgrade- oder Überholungsarbeiten zu erleichtern, sodass deren Lebensende hinausgezögert und die Notwendigkeit einer Entsorgung reduziert wird.

Das Unternehmen fördert die Kreislaufwirtschaft, indem es Programme zur Rücknahme und zum Rückkauf ausgedienter Geräte organisiert und unterstützt und seine Kunden dazu ermutigt, die Geräte nach Gebrauch zurückzugeben, damit sie ordnungsgemäß recycelt oder wiederverwendet werden können.

In Zusammenarbeit mit spezialisierten Partnern stellt das Unternehmen sicher, dass die aus den Altprodukten zurückgewonnenen Materialien (Metalle, elektronische Bauteile, Öle usw.) gemäß den besten Umweltpraktiken recycelt oder entsorgt werden, wodurch die Menge der auf Deponien gelagerten Abfälle minimiert wird.

Auf diese Weise bekräftigt das Unternehmen seine proaktive Rolle bei der Verringerung der Gesamtumweltbelastung der Branche, indem es die Nachhaltigkeitskriterien auch auf die letzte Phase des Lebenszyklus seiner Produkte ausweitet und dazu beiträgt, eine nachhaltigere industrielle Zukunft für kommende Generationen zu schaffen.

8 Verhaltenskriterien gegenüber anderen Subjekten

8.1 Gemeinschaft

IDRA ist sich der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und das allgemeine Wohlergehen der Gemeinschaft bewusst, auch wenn diese nur indirekter Natur sind, sowie der Bedeutung der sozialen Akzeptanz in den Gemeinden, in denen es tätig ist.

Aus diesem Grund beabsichtigt das Unternehmen, alle Aktivitäten unter Achtung der lokalen und nationalen Gemeinschaften durchzuführen und Initiativen von kulturellem und sozialem Wert zu unterstützen, auch um seinen Ruf und seine soziale Akzeptanz zu verbessern.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der Beteiligten und den Unternehmensrisiken, wie sie in S040001 – Kontextanalyse, Interne Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung feststellbar und offensichtlich sind, weiterentwickeln und verändern.

8.2 Öffentliche Verwaltung, Institutionen und Behörden

Die Beziehungen zwischen IDRA und der öffentlichen Verwaltung müssen einheitlich gehandhabt werden, d. h. die Personen, die IDRA vertreten, müssen ein spezifisches Mandat erhalten, entweder durch das System der Vollmachten und Untervollmachten im Rahmen der übertragenen Befugnisse oder aufgrund spezifischer schriftlicher Aufträge.

Die Übernahme von Verpflichtungen gegenüber der öffentlichen Verwaltung, Institutionen und Behörden (z. B. Behörde für Strom und Gas, Kartellbehörde, Datenschutzbehörde, usw.) ist ausschließlich den dafür zuständigen und autorisierten Unternehmensfunktionen vorbehalten, unter strengster Einhaltung der geltenden gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen, und darf in keiner Weise die Integrität und den Ruf des Unternehmens beeinträchtigen.

Aus diesem Grund ist es erforderlich, dass die Unterlagen über die Kontakte mit der öffentlichen Verwaltung gesammelt und aufbewahrt werden.

Die Beziehungen zu den Regulierungsbehörden des freien Energiemarktes sind von Transparenz und konstruktiver Zusammenarbeit geprägt. Gemäß diesem Grundsatz verweigert, verschweigt, manipuliert oder verzögert das Unternehmen keine Informationen, die von den Behörden und anderen Regulierungsorganen im Rahmen ihrer Kontrollfunktionen angefordert werden, und arbeitet aktiv bei den Ermittlungsverfahren mit.

Mitarbeiter oder Vertreter des Unternehmens dürfen Beamten, Angestellten der öffentlichen Verwaltung oder anderer öffentlicher Einrichtungen kein Geld, keine Güter oder andere Vorteile verschiedener Art versprechen oder anbieten, um ihre eigenen Interessen oder die Interessen des Unternehmens zu fördern und zu begünstigen oder um sie für eine Amtshandlung zu entschädigen oder zu belohnen oder um die Ausführung einer Handlung zu erreichen, die ihren Amtspflichten zuwiderläuft.

Im Rahmen von Geschäftsverhandlungen, Anfragen oder Geschäftsbeziehungen mit der öffentlichen Verwaltung dürfen keine Beschäftigungs- und/oder Geschäftsmöglichkeiten geprüft oder vorgeschlagen werden, die Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung persönliche Vorteile verschaffen könnten, noch dürfen vertrauliche Informationen eingeholt oder erlangt werden, die die Integrität oder den Ruf beider Parteien beeinträchtigen könnten.

Geschäftliche Höflichkeitsgesten wie Geschenke oder Bewirtungen oder jede andere Form von Vergünstigungen sind nur zulässig, wenn sie von geringem Wert sind und die Integrität und den Ruf der Parteien nicht beeinträchtigen und von einem unparteiischen Dritten nicht als Handlungen interpretiert werden können, die darauf abzielen, auf unzulässige Weise Vorteile und Gefälligkeiten zu erlangen. In jedem Fall müssen solche Handlungen immer genehmigt und angemessen dokumentiert werden.

Jede direkte oder auch über eine zwischengeschaltete Person erfolgende Tätigkeit, die darauf abzielt, die Unabhängigkeit des Urteils zu beeinflussen oder der Gesellschaft einen Vorteil zu verschaffen.

Jeder Mitarbeiter, der direkt oder indirekt Angebote von Vorteilen von Beamten, Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung oder anderen öffentlichen Einrichtungen erhält, muss dies unverzüglich der Aufsichtsstelle melden, wenn er Mitarbeiter ist, oder seinem Ansprechpartner im Unternehmen, wenn er ein Dritter ist.

In Fällen, in denen das Unternehmen freiwillige Vereinbarungen mit lokalen Behörden als Ausgleich und/oder im Rahmen von Abkommen abschließen muss, verpflichtet es sich, die zu zahlenden Beträge nach dem Grundsatz der Fairness festzulegen.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der beteiligten Parteien und den Unternehmensrisiken, wie sie in S040001 – Kontextanalyse, Interne Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung feststellbar und offensichtlich sind, entwickeln und weiterentwickeln.

8.3 Parteien, Gewerkschaften und Verbände

Es ist verboten, Beiträge an politische Parteien, Komitees, öffentliche Organisationen oder politische Kandidaten zu leisten. Das Unternehmen verzichtet auf jeglichen direkten oder indirekten Druck auf Politiker (z. B. durch die Überlassung von Unternehmensstrukturen, die Annahme von Empfehlungen für Einstellungen, Beratungsverträge usw.).

8.4 Beiträge und Sponsoring

Sponsoringaktivitäten, die sich auf soziale, ökologische, sportliche, unterhaltende und künstlerische Themen beziehen können, sind nur für Veranstaltungen bestimmt, die eine Qualitätsgarantie bieten, unabhängig davon, ob sie lokal, national oder international sind, das Ansehen und die Sichtbarkeit des Unternehmens bei bestehenden und potenziellen Kunden erhöhen oder eine beträchtliche Anzahl von Bürgern einbeziehen, insbesondere solche, bei denen das Unternehmen an der Planung mitwirken kann, um Originalität und Wirksamkeit zu gewährleisten.

Bei der Auswahl der Vorschläge, denen das Unternehmen zustimmt, achtet es in jedem Fall besonders auf mögliche Interessenkonflikte persönlicher oder geschäftlicher Art.

Das Unternehmen begrüßt soziale und kulturelle Initiativen und unterstützt diese gegebenenfalls auch durch Beiträge an Stiftungen, deren Aktivitäten auf die Förderung des Menschen und die Verbesserung der Lebensqualität ausgerichtet sind.

Jede Art von Beitrag muss in strikter Übereinstimmung mit dem Gesetz und den geltenden Bestimmungen () geleistet und angemessen dokumentiert werden.

8.5 Geschenke, Zuwendungen, Vergünstigungen

Es sind keine Geschenke zulässig, die auch nur ansatzweise als über die üblichen geschäftlichen oder höflichen Gepflogenheiten hinausgehend interpretiert werden könnten oder in irgendeiner Weise darauf abzielen, bei der Ausübung von Tätigkeiten, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, eine Vorzugsbehandlung zu erlangen. Insbesondere sind Geschenke jeglicher Art an italienische und ausländische Beamte, Wirtschaftsprüfer, Berater des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften, Rechnungsprüfer oder deren Familienangehörige verboten, die die Unabhängigkeit des Urteils beeinflussen oder zur Gewährung eines Vorteils veranlassen könnten.

Es wird darauf hingewiesen, dass unter Geschenken jede Art von Vergünstigung zu verstehen ist (kostenlose Teilnahme an Konferenzen, Versprechen eines Stellenangebots usw.). Die angebotenen Geschenke – mit Ausnahme derjenigen von geringem Wert – müssen in geeigneter Weise dokumentiert werden, um Überprüfungen zu ermöglichen, und vom Funktionsleiter genehmigt werden, der dies der Aufsichtsstelle mitteilt.

Diese Vorschrift, die auch in Ländern, in denen es üblich ist, Geschäftspartnern wertvolle Geschenke zu machen, keine Ausnahmen zulässt, gilt sowohl für versprochene oder angebotene als auch für erhaltene Geschenke.

Mitarbeiter des Unternehmens, die Geschenke oder Vorteile erhalten, die nicht unter die zulässigen Fälle fallen, sind ebenfalls verpflichtet, dies gemäß den festgelegten Verfahren der Aufsichtsstelle zu melden, die die Angemessenheit bewertet und den Antragsteller über die Politik des Unternehmens in dieser Angelegenheit informiert.

9 Kommunikation und Schulung

Der Ethikkodex wird den internen und externen Stakeholdern durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen zur Kenntnis gebracht (z. B. durch die Aushändigung einer Kopie des Ethikkodexes an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch spezielle Rubriken auf der Website und auf dem Unternehmensserver, durch die Aufnahme eines Hinweises auf die Einführung des Ethikkodexes in alle Verträge usw.).

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens den Ethikkodex richtig verstehen, wird auch auf Grundlage der Vorgaben der Aufsichtsstelle ein Schulungsplan erstellt, der die Kenntnis der Grundsätze und Vorschriften fördern soll.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere in Bezug auf

- P0701 – Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0707 – Onboarding
- P0817 – Zugänge

sowie die beigefügten Anhänge und Zwischenkontrollen, stellen ein verstärkendes Element dieser Belege dar.

9.1 Mitteilungspflichten

Alle Adressaten des Kodex sind verpflichtet, der Geschäftsleitung unverzüglich jedes Verhalten zu melden, das gegen die Bestimmungen des Kodex, des Modells, der gesetzlichen Vorschriften und der internen Verfahren verstößt.

Das Unternehmen wird alle Meldungen unverzüglich untersuchen und geeignete Maßnahmen ergreifen. Alle Fragen oder Informationen werden von der Geschäftsleitung sorgfältig behandelt.

Wir weisen darauf hin, dass Mitteilungen oder Meldungen stets nach den Kriterien der Wahrhaftigkeit, Klarheit und Vollständigkeit erfolgen müssen und nicht für andere als die im Ethikkodex vorgesehenen Zwecke verwendet werden dürfen.

Wer aufrichtige Bedenken äußert, wird weder Vergeltungsmaßnahmen noch Gehaltskürzungen oder irgendeiner Form von Belästigung ausgesetzt.

Kein Mitarbeiter, egal auf welcher Ebene, ist berechtigt, Vergeltungsmaßnahmen, Gehaltskürzungen oder Schikanen gegen einen anderen Mitarbeiter zu ergreifen, weil dieser in gutem Glauben Bedenken geäußert hat.

10 Verstöße gegen den Ethikkodex

Die Einhaltung der Bestimmungen des Ethikkodexes ist als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Mitarbeiter im Sinne und gemäß den Auswirkungen von Art. 2104 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu betrachten.

Verstöße gegen die Bestimmungen des Ethikkodexes können eine Verletzung der primären Verpflichtungen des Arbeitsverhältnisses oder ein disziplinarisches Vergehen im Sinne der in Art. 7 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Verfahren darstellen, mit allen gesetzlichen Konsequenzen, auch in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, und können zu Schadenersatzansprüchen führen.

Für alle anderen Stakeholder, mit denen das Unternehmen Vertragsbeziehungen unterhält, kann ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Ethikkodexes eine Verletzung der vertraglichen Verpflichtungen darstellen, mit allen gesetzlichen Konsequenzen, auch in Bezug auf die Kündigung des Vertrags und/oder des Auftrags, und kann zu Schadenersatzansprüchen führen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, Sanktionen vorzusehen und konsequent, unparteiisch und einheitlich zu verhängen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den jeweiligen Verstößen gegen den Ethikkodex stehen und den geltenden Bestimmungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse entsprechen.

Im Falle eines Verstoßes gegen eine Richtlinie des Unternehmens oder der wissentlichen Genehmigung eines Verstoßes kann der Mitarbeiter disziplinarischen Maßnahmen unterzogen werden, einschließlich der Entlassung und der Entschädigung der Gruppe für etwaige Verluste, die sich aus seinen Handlungen ergeben.

Darüber hinaus kann ein Verstoß gegen eine dieser Richtlinien gegebenenfalls rechtliche Schritte des Konzerns gegen den Mitarbeiter oder eine Meldung an die zuständigen staatlichen Behörden nach sich ziehen.

Der Verstoß gegen die in diesem Kodex enthaltenen Vorschriften durch eine beliebige Zielperson (einschließlich externer Unternehmen/Mitarbeiter, z. B. Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer, Vertreter, Partner, Kunden, Berater usw.) stellt einen schwerwiegenden Verstoß dar, der je nach Schweregrad die Kündigung des Vertrags/der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen wegen Vertragsverletzung rechtfertigen kann.

11 Schlussbestimmungen

Der vorliegende Kodex ist ein grundlegender Bestandteil des Organisations- und Verwaltungsmodells gemäß Gesetzesdekret 231/01 und unterliegt als solcher hinsichtlich seines Genehmigungs- und Aktualisierungsprozesses den darin enthaltenen Bestimmungen.

11.1 Umsetzung des Ethikkodexes und Kontrollen

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Adressaten die im Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze mitzuteilen und deren interne und externe Verbreitung sicherzustellen, und zwar durch: - die Verteilung an alle Mitglieder der Unternehmensorgane und an die Mitarbeiter; - die Aushang an einem zugänglichen Ort; - die Bereitstellung für Dritte und alle anderen Interessenten auf freie Anfrage per E-Mail aninfo@chimicgarda.it. Alle Mitarbeiter, Verwaltungsratsmitglieder, Gesellschafter, Wirtschaftsprüfer, Berater, alle Personen, die für das Unternehmen tätig sind, unabhängig von der Art ihres Verhältnisses zum Unternehmen, auch wenn dieses nur vorübergehend ist (z. B. Leiharbeiter, Praktikanten usw.), sowie die wichtigsten Lieferanten müssen den Kodex zur Kenntnis nehmen und sich verpflichten, die darin enthaltenen Vorschriften und Regeln zu befolgen.

11.2 Anhänge

- S050201 – Politik des integrierten Managementsystems
- S050203 – Unternehmensorganigramm

Die Unternehmensleitung

IDRA S.r.L. Unipersonale
H&S, Environment
Quality Manager
Massimo Roversi

