

IDRA S.r.l.

ETHIKKODEX

Revision 11

Vom Management mit Beschluss vom Oktober 2026 genehmigtes Dokument

INHALTSVERZEICHNIS

0	Vorwort.....	4
0.1	FORECO-Projekt	4
0.2	Foundry Star Alliance	5
0.3	Durchgängigkeit der Verpflichtungen	5
1	Anwendungsbereich	6
2	Allgemeine Grundsätze	6
2.1	Einhaltung der Gesetze.....	6
2.2	Ehrlichkeit und Korrektheit	7
2.3	Achtung der Menschenrechte	7
2.4	Unparteilichkeit und Chancengleichheit	7
2.5	Schutz und Förderung der Vielfalt.....	7
2.6	Vorbeugung von Missbrauch, Diskriminierung und Mobbing	8
2.7	Transparenz und Vollständigkeit der Information	8
2.8	Vertraulichkeit der Informationen	8
2.9	Erstellung verlässlicher Jahresabschlüsse.....	9
2.10	Verhinderung von Geldwäsche	9
2.11	Verhinderung von Korruption	10
2.12	Bestimmungen gegen Hehlerei, die Verwendung von Geld, Vermögenswerten oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft sowie Selbstgeldwäsche	11
2.13	Einhaltung des lautereren Wettbewerbs.....	11
2.14	Verwaltung des geistigen und gewerblichen Eigentums	11
2.15	Erstellung von Dokumenten und Vertragswesen	13
2.15.1	Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten	13
3	Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Mitarbeitern	13
3.1	Personalwesen.....	13
3.2	Personalauswahl.....	14
3.3	Arbeitsverhältnis.....	14
3.4	Personalverwaltung.....	14
3.5	Nutzung von Unternehmenswerten	15
3.6	Sicherheit und Gesundheit.....	16
3.7	Suchtmittel und Alkohol.....	17
3.8	Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten.....	17
3.9	Integrität, Schutz und Chancengleichheit	18
3.10	Vorbeugung von Diskriminierung und Belästigung.....	18
3.11	Vorbeugung von Interessenkonflikten	19
3.12	Pflichten der Mitarbeiter	19
3.13	Whistleblowing	20
4	Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Kunden	21
4.1	Verkaufsverträge.....	21
4.2	Verhaltensstil gegenüber Kunden und Kundenzufriedenheit (Customer Satisfaction)	22
4.3	Qualität der Produkte und Dienstleistungen.....	22
4.4	Versicherungen	22
5	Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Lieferanten	23
5.1	Einhaltung der Gesetze.....	23
5.2	Auswahl des Lieferanten	23
5.3	Schutz ethischer Aspekte in der Lieferkette	24
5.4	Verbot des Handels mit gefälschten Waren	24
5.5	Verträge und andere Rechtsdokumente	25
6	Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Aktionären und Banken	26
6.1	Corporate Governance.....	26
6.2	Management.....	26
6.3	Alleingeschäftsführer.....	27
6.4	Der Aufsichtsrat (Collegio Sindacale).....	27
6.5	Die Abschlussprüfungsgesellschaft.....	27
6.6	Finanzkommunikation	27
6.7	Wertsteigerung der Kapitalanlage der Gesellschafter	28
7	Verhaltensgrundsätze gegenüber der Umwelt	28
7.1	Senkung des Energieverbrauchs des Werks	29
7.2	Energiesparende Produktlösungen	29
7.3	Überwachung und Reduzierung des Wasserverbrauchs	30

7.4	Wiederverwendung von Wasser und Abwasserbewirtschaftung.....	30
7.5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	30
7.6	Kontrolle und Reduzierung der Luftemissionen.....	31
7.7	Nachhaltiges Management von Klimaanlagen	31
7.8	Abfallreduzierung und Förderung des Recyclings	31
7.9	Kontrolle und Reduzierung von Lärmemissionen	32
7.10	Schutz der Biodiversität	32
7.11	Management des Produktlebensendes	32
8	Verhaltensgrundsätze gegenüber anderen Interessengruppen.....	33
8.1	Die 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, Zuwendungen, Vorteile	35
9	Kommunikation und Schulung	35
9.1	Meldepflichten	36
10	Verstöße gegen den Ethikkodex.....	36
11	Schlussbestimmungen	36
11.1	Umsetzung des Ethikkodex und Kontrollen.....	37
12	Mitgeltende Dokumente.....	37

0 Vorwort

Ethische Werte sind für IDRA von grundlegender Bedeutung; sie bestimmen unsere Vergangenheit und unsere Zukunft.

Diese Werte können und dürfen bei der Verwirklichung unserer Geschäftstätigkeit nicht in Vergessenheit geraten: Unser Ziel ist es, hervorragende Ergebnisse zu erzielen, jedoch auf ethische Weise.

Eine an Erfolgen reiche Vergangenheit als Ausgangspunkt zu haben, muss für alle ein Grund zum Stolz sein, insbesondere da diese Erfolge unter Anwendung der ethischen Grundsätze erzielt wurden, die eine zivile und fortschrittliche Gesellschaft kennzeichnen, der wir uns zugehörig fühlen.



Der grundlegende Wert der IDRA S.r.l. während ihres gesamten industriellen Werdegangs ist zweifellos die kontinuierliche technologische Innovation, die sie als Marktführer in der 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 kontinuierliche Weiterentwicklung und die Herstellung von Hochleistungsmaschinen sowie deren Automatisierung.

Zur Unterstützung wurde zudem das Idr Technical Center gegründet, das seinen Kunden ein breites Angebot an Schulungen zu den Produkten und der Technologie von IDRA sowie technologische Seminare zu Produkten und Prozessinnovation bietet.

0.1 FORECO-Projekt

Mit dem FORECO-Projekt hat sich IDRA zudem verpflichtet, die Denkweise der Generationen zu verändern, die an eine schmutzige und ineffiziente Gießerei gewöhnt waren.

Das FORECO-Projekt orientiert sich an den jüngsten Verpflichtungen der Europäischen Union, die Treibhausgase bis 2030 um 40 % zu senken und die Emissionen von Automobilprodukten zu reduzieren. IDRA wird ihre Ressourcen im Rahmen einer Zusammenarbeit in der FSA (Foundry Star Alliance) einsetzen, um der Aluminium-Druckgussindustrie beim Erreichen dieser Ziele zu helfen.

Die Säulen des Projekts sind:

1. Nutzung der gemeinsamen Ressourcen der FSA zur Entwicklung neuer Lösungen für eine energieeffiziente Produktion.
2. Verringerung der Umweltbelastung und Energierückgewinnung nach der KMA-Philosophie.
3. Senkung des Energieverbrauchs der Druckgussmaschine durch effiziente Nutzung von Elektrizität.
4. Ausschließliche Nutzung verantwortungsbewusster Rohstofflieferanten.
5. Unterstützung von Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten beim Einsatz von Sekundärlegierungen und aktive Reduzierung der Verwendung von Primäraluminium.
6. Zusammenarbeit mit unseren Partnern zur Reduzierung der für die Produktion erforderlichen Menge an Trennmitteln.

Mit dem Ziel:

- **Erzielen** einer saubereren und energieeffizienteren Produktion von emissionsmindernden Automobilprodukten.
- **Minimieren** der Auswirkungen der Produktion von IDRA auf die globale Erwärmung und die Umweltverschmutzung.
- **Herstellen** umweltfreundlicher Anlagen, die die effiziente Nutzung von Ressourcen wie Strom und Gas maximieren, ohne die Umwelt zu belasten.
- **Unterstützen** der Automobilbranche beim Erreichen ihrer Emissionsminderungsziele und bei 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 beschlossen 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 in einem einzelnen Unternehmen nicht verfügbar sein kann. Die FSA-Mitglieder arbeiten zusammen und bündeln ihre gemeinsamen Ressourcen und spezifischen Technologien; das Ergebnis ist die zuverlässigste, integrierteste und automatisierteste Hochdruckguss-Produktionszelle auf dem Markt.

Die FSA-Mitglieder setzen sich dafür ein, den Einsatz der HPDC-Technologie für Leichtmetalle durch verschiedene Aktivitäten zu fördern, wie z. B. die Präsentation gemeinsamer Fachbeiträge auf technischen Konferenzen, die Durchführung von Schulungen, die Teilnahme an allen wichtigen Fachmessen der Branche und die Organisation gezielter Veranstaltungen mit dem spezifischen Ziel, das Wachstum der HPDC-Gießereiindustrie zu unterstützen.

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

- Innovation: Bündelung von Ressourcen und spezifischer Technologie, um schneller und stärker voranzukommen.
- Time to Market: Zusammenarbeit, um der Zukunft zuvorzukommen und als Erste auf dem Markt zu sein.
- Ökologische Zukunft: Die FSA-Partner schätzen die Umwelt und arbeiten an einer besseren Zukunft für unsere Erde. Gemeinsam können wir mehr erreichen.
- Schlüsselfertige Lösungen: Durch unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen sind wir in der Lage, Lösungen für alle unterschiedlichen Herausforderungen unserer Kunden bereitzustellen.

0.3 Durchgängigkeit der Verpflichtungen

Um die Gesamtheit der Werte, an denen es sich zur Erreichung seiner Ziele orientiert, klar und transparent zu definieren, hat unser Unternehmen den vorliegenden Ethikkodex erstellt, dessen Einhaltung für die Zuverlässigkeit, das Ansehen, das Image und das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens selbst unerlässlich ist.

Unser Unternehmen verlangt von allen Beschäftigten und allen Personen, die an der Ausübung der Geschäftstätigkeit mitwirken, die Verpflichtung, im Rahmen ihrer jeweiligen Funktionen und Verantwortlichkeiten die betrieblichen Regeln und die im vorliegenden Ethikkodex festgelegten Vorschriften einzuhalten und deren Einhaltung durchzusetzen, wie sie hinsichtlich der Verantwortlichkeiten in **S050101 – Organigramm des Unternehmens**, das diesem Dokument beigelegt ist, näher ausgeführt sind.

In keinem Fall rechtfertigt die Überzeugung, zum Vorteil oder im Interesse des Unternehmens zu handeln, ein Verhalten, das den Grundsätzen dieses Ethikkodex oder der **POL050201 - Unternehmenspolitik** – die diesem Dokument beigelegt ist – widerspricht.

1 Anwendungsbereich

Die Geschäftsführer, die Beschäftigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch gelegentlich tätige, sowie die Handelsvertreter und Vermittler müssen die Grundsätze und Bestimmungen des Ethikkodex einhalten und durch ihr Verhalten das Ansehen und das Image des Unternehmens schützen sowie die Integrität des Unternehmensvermögens wahren.

Insbesondere ist das Management des Unternehmens gehalten, sich bei der Festlegung der Unternehmensziele, bei Investitionsvorschlägen und bei der Umsetzung von Projekten sowie ganz allgemein bei jeder Entscheidung oder Handlung im Zusammenhang mit der Führung des Unternehmens an den Grundsätzen des Ethikkodex zu orientieren.

Ebenso müssen sich die Führungskräfte bei der konkreten Umsetzung ihrer Leitungstätigkeit an denselben Grundsätzen orientieren, sowohl innerhalb des Unternehmens, wodurch der Zusammenhalt und der Geist der gegenseitigen Zusammenarbeit gestärkt werden, als auch gegenüber Dritten, die mit dem Unternehmen in Kontakt treten.

Die Beschäftigten und die nicht weisungsgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens sowie die Geschäftspartner und alle Personen, die vertragliche Beziehungen zum Unternehmen unterhalten, sind verpflichtet, ihr Verhalten an die Bestimmungen dieses Ethikkodex anzupassen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Kenntnis der im Ethikkodex enthaltenen Grundsätze und Vorschriften bei den Adressaten durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen zu verbreiten und zu fördern.

Um die vollständige Anwendung des Ethikkodex zu fördern, wird das Management im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Verantwortlichkeiten außerdem:

- die Anwendung des Ethikkodex durch die betroffenen Personen fortlaufend überwachen, auch durch die Entgegennahme etwaiger Meldungen;
- dem Management festgestellte Verstöße gegen den Ethikkodex melden;
- erforderlichenfalls für eine regelmäßige Überarbeitung des Ethikkodex sorgen;
- im Falle eines Verstoßes geeignete Sanktionsmaßnahmen vorschlagen oder anwenden.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der interessierten Parteien sowie den Unternehmensrisiken weiterentwickeln, wie sie in **S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken**, mit jährlicher Aktualisierung, ersichtlich sind.

2 Allgemeine Grundsätze

2.1 Einhaltung der Gesetze

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

Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit sind das Management, die Beschäftigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch gelegentlich tätige, die Handelsvertreter, die Vermittler und jede andere Person, die im Namen und für Rechnung des Unternehmens handeln kann, verpflichtet, die geltenden Gesetze, den Ethikkodex und die internen Vorschriften sorgfältig 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 folgenden Normen verbundenen Grundsätze:

- SA 8000 : 2014
- UNI ISO 26000: 2010

- UNI PdR 125: 2022

Gestärkt durch jährliche Audits erster und zweiter Partei, stellen sie einerseits einen Nachweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich dar.

2.2 Ehrlichkeit und Korrektheit

Die Beziehungen zu den Stakeholdern des Unternehmens beruhen auf Kriterien und Verhaltensweisen der Korrektheit, Zusammenarbeit, Loyalität und gegenseitigen Achtung. Ehrlichkeit stellt den grundlegenden Leitsatz für alle Tätigkeiten des Unternehmens dar und ist ein unverzichtbares Element der Unternehmensführung. Das Verfolgen persönlicher oder unternehmerischer Interessen kann in keinem Fall ein unehrliches Verhalten rechtfertigen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

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

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

2.3 Achtung der Menschenrechte

Die IDRA S.r.l. fördert und unterstützt die internationalen Menschenrechtsgesetze und verurteilt den Einsatz von Zwangsarbeit und die Ausbeutung von Kinderarbeit.

Alle Gesetze zur Bekämpfung von Menschenhandel und Sklaverei werden eingehalten, und wir verlangen, dass diese auch von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern eingehalten werden.

2.4 Unparteilichkeit und Chancengleichheit

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

2.5 Schutz und Förderung der Vielfalt

Die IDRA S.r.l. setzt sich täglich dafür ein, einen inklusiven Arbeitsplatz mit gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für alle qualifizierten Personen zu fördern, an dem die Mitarbeiter ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

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

Die IDRA S.r.l. untersagt Verhaltensweisen, die einen Mitarbeiter oder eine Gruppe von Mitarbeitern aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Religion, Familienstand, sexueller Orientierung oder Identität, Behinderung, Krankheit, genetischer Information oder eines anderen nach geltendem Recht geschützten Merkmals in negativer Weise ausschließen.

Alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, wie Einstellung, Aufgabenzuweisung, Beförderung, Vergütung, Disziplinarmaßnahmen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, müssen unabhängig von den oben genannten Merkmalen erfolgen.

2.6 Vorbeugung von Missbrauch, Diskriminierung und Mobbing

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

Die IDRA S.r.l. toleriert kein beleidigendes Verhalten oder Missbrauch am Arbeitsplatz, einschließlich unerwünschter sexueller Annäherungsversuche, Forderungen nach sexuellen Gefälligkeiten sowie sonstiger missbräuchlicher oder diskriminierender verbaler oder physischer Verhaltensweisen.

2.7 Transparenz und Vollständigkeit der Information

Der Ruf der IDRA S.r.l. hängt von ihrer Fähigkeit ab, der Öffentlichkeit, einschließlich aktueller und potenzieller Kunden, genaue und konsistente Informationen bereitzustellen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle Stakeholder klar und transparent über seine Situation und seine Entwicklung zu informieren, ohne eine bestimmte Interessengruppe oder Einzelperson zu bevorzugen.

Die Kommunikation des Unternehmens gegenüber seinen Stakeholdern (auch über Presseorgane, Konferenzen, Seminare und Arbeitsgruppen) orientiert sich an der Achtung des Rechts auf Information.

Es ist unter keinen Umständen gestattet, falsche oder tendenziöse Nachrichten oder Kommentare zu verbreiten.

Jede Kommunikationstätigkeit hält die Gesetze, Vorschriften und berufsständischen Verhaltensregeln ein und wird mit Klarheit, Transparenz und Zeitnähe durchgeführt, wobei unter anderem kursrelevante Informationen und Betriebsgeheimnisse geschützt werden.

Wir alle tragen Verantwortung für die Wahrung dieses Rufs; es ist daher zwingend erforderlich, dass die Adressaten Informationen im Namen des Unternehmens nur nach vorheriger Genehmigung der zuständigen Verantwortlichen erstellen.

Der Text dieses Ethikkodex wird auf der Website www.idragroup.com sowie auf dem Unternehmensserver verfügbar sein, um eine größtmögliche Zugänglichkeit zu gewährleisten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

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

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

2.8 Vertraulichkeit der Informationen

Die IDRA S.r.l. widmet erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen der Schaffung innovativer Prozesse und Ideen im technischen, wissenschaftlichen, finanziellen und geschäftlichen Bereich.

All diese Informationen stellen wertvolle Vermögenswerte 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, strategischen und Expansionsplänen, Know-how und Technologie sowie weitere Informationen über Kunden und Geschäftstätigkeiten umfassen.

Ist es erforderlich, vertrauliche Informationen an Dritte weiterzugeben, müssen die beteiligten Parteien vor der Weitergabe der Informationen eine Vertraulichkeitsvereinbarung (Confidential Disclosure Agreement, CDA) unterzeichnen.

Die CDA befreit uns nicht von der Verantwortung, bei der Entscheidung, welche Informationen offengelegt werden, umsichtig zu handeln. Das Fehlen einer Dokumentation über den Informationsaustausch oder ein etwaiger Verstoß gegen die Bestimmungen der CDA kann das Unternehmen dem Verlust des Schutzes seiner Informationen oder Schadensersatzforderungen aussetzen.

Es ist für die IDRA S.r.l. unerlässlich, die erforderlichen 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 durch Dritte Kenntnis erlangt haben, anzueignen oder daraus Vorteile zu ziehen oder Rechte des geistigen Eigentums Dritter (einschließlich Patenten, Urheberrechten, Marken oder Geschäftsgeheimnissen) zu verletzen oder zu plagieren.

Das Unternehmen gewährleistet die Vertraulichkeit der in seinem Besitz befindlichen Informationen sowie die Einhaltung der Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten. Alle dem Unternehmen zur Verfügung stehenden Informationen werden unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes der betroffenen Personen behandelt.

In diesem Zusammenhang muss jeder Mitarbeiter:

- Nur die für seine Aufgaben erforderlichen und unmittelbar damit verbundenen Daten erheben und verarbeiten;
- Diese Daten so aufbewahren, dass unbefugte Dritte keine Kenntnis davon erlangen können;
- Daten im Rahmen der festgelegten Verfahren oder nach vorheriger Genehmigung der hierzu befugten Person und unter Einhaltung der EU-Verordnung 2016/679 (bekannt als DSGVO) mitteilen und weitergeben;
- Die Vertraulichkeit und den geschützten Charakter der Informationen gemäß den einschlägigen Verfahren bestimmen;
- Sicherstellen, dass keine Geheimhaltungspflichten aufgrund von Beziehungen jeglicher Art zu Dritten bestehen.

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

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0705 - IT-Systeme HW und SW**
- **POL070501 - Politik für die Klassifizierung und Sicherheit von Daten**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

2.9 Erstellung verlässlicher Jahresabschlüsse

Die IDRA S.r.l. verpflichtet sich, stets genaue und wahrheitsgetreue Finanzberichte zu erstellen. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten ordnungsgemäß gemäß den geltenden Rechnungslegungsvorschriften verbucht werden.

Die regelmäßigen Prüfungen durch führende externe Gesellschaften (PwC Italy, für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen das kontinuierliche organisatorische Engagement zur Einhaltung dieser Anforderungen.

2.10 Verhinderung von Geldwäsche

Die IDRA S.r.l. verpflichtet sich, alle Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche einzuhalten, die es Unternehmen untersagen, Erträge aus kriminellen Aktivitäten anzunehmen oder zu verarbeiten. IDRA verpflichtet sich, der Verhinderung der Wäsche von Geldern aus illegalen oder kriminellen Aktivitäten besondere Aufmerksamkeit zu widmen, und übt ihre Tätigkeit unter voller Einhaltung der

geltenden Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche sowie der von den zuständigen Behörden zur Verhinderung von Geldwäsche erlassenen Bestimmungen aus.

Das Unternehmen untersagt ausdrücklich die Beteiligung an Tätigkeiten oder Transaktionen, die darauf abzielen, die Herkunft und den Ursprung von Geld aus kriminellen Aktivitäten (wie Korruption, Terrorismus, Drogenhandel usw.) in legitimen Geschäftstätigkeiten zu verschleiern, bei denen der tatsächliche Ursprung der Mittel nicht ermittelt werden kann.

Dasselbe gilt für die Bekämpfung der Straftat der Selbstgeldwäsche.

Die regelmäßigen Prüfungen durch führende externe Gesellschaften (PwC Italy, für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen das kontinuierliche organisatorische Engagement zur Einhaltung dieser Anforderungen.

2.11 Verhinderung von Korruption

Die IDRA S.r.l. verpflichtet sich, ihre Tätigkeiten frei von der unzulässigen Einflussnahme durch Erpressung durch Amtsträger (Concussione) und Korruption/unrechtmäßige Einflussnahme, auch unter Privatpersonen, auszuüben.

In Übereinstimmung mit den geltenden Antikorruptionsvorschriften ist jede Form der Korruption untersagt, sei es gegenüber Amtsträgern, mit öffentlichen Dienstleistungen betrauten Personen oder Privatpersonen.

Es ist nicht gestattet, Führungskräften, Beamten, Vertretern oder Beschäftigten, oder deren Angehörigen oder Mitarbeitern, öffentlicher Einrichtungen und/oder privater Gesellschaften und/oder Körperschaften (z. B. Kunden/Lieferanten), sowohl italienischer als auch anderer Länder, Geld, Geschenke, Gefälligkeiten und Höflichkeiten (sofern nach geltendem Recht zulässig) oder sonstige Vorteile zu übergeben oder deren Übergabe zu versprechen, es sei denn, diese sind von geringem Wert und dem Anlass angemessen und können in keinem Fall als Mittel zur Erlangung unrechtmäßiger Vorteile für das Unternehmen angesehen werden.

Auch Versprechen und/oder Gewährungen weiterer möglicher Vorteile oder Zuwendungen gegenüber Angehörigen der öffentlichen Verwaltung, mit einem öffentlichen Dienst betrauten Personen und/oder natürlichen/juristischen Personen/Einrichtungen (öffentlich oder privat) sind untersagt. Niemand darf, auch nicht über eigene Beschäftigte, Gesellschafter oder Dritte, den Beschäftigten oder Gesellschaftern des Unternehmens, einschließlich deren Angehörigen oder Mitarbeitern, Vorteile oder sonstige Zuwendungen (Geld, Geschenke und/oder Einladungen zu Veranstaltungen, die nicht unmittelbar mit der Verfolgung der Unternehmensziele zusammenhängen) anbieten, versprechen oder gewähren.

Die Beschäftigten und Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich aller Personen, die in dessen Namen handeln, dürfen von keiner Partei, mit der sie geschäftliche Beziehungen unterhalten, Geld, Geschenke oder sonstige Vorteile annehmen, sofern diese nicht von geringem Wert sind und in keinem Fall angenommen werden, um unzulässige Erleichterungen/Gefälligkeiten/sonstige Vorteile zu erlangen.

Es ist ferner untersagt, Gegenstände, Dienstleistungen, Leistungen oder Gefälligkeiten von Wert anzubieten oder anzunehmen, um im Zusammenhang mit einer Beziehung zur öffentlichen Verwaltung oder mit Privatpersonen eine günstigere Behandlung zu erlangen oder zu gewähren.

Es ist untersagt, einem Amtsträger oder einer mit einem öffentlichen Dienst betrauten Person, der/die unter Missbrauch seiner/ihrer Stellung oder Befugnisse jemanden dazu veranlasst, ihm/ihr oder einem Dritten unrechtmäßig Geld oder andere Vorteile zu geben oder zu versprechen, zu willfahren, sich daran als Mittäter zu beteiligen oder ihm/ihr anderweitig Folge zu leisten. Bei der Teilnahme an Ausschreibungen, Wettbewerben oder Vergabeverfahren mit der öffentlichen Verwaltung hat das Unternehmen die branchenspezifischen Vorschriften und die ordnungsgemäße Geschäftspraxis einzuhalten.

Alle vorgenannten Verhaltensregeln, die in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung zu beachten sind, gelten auch für die Organe der Zertifizierungsstellen sowie für Beamte der Europäischen Union und/oder jeder anderen öffentlichen und/oder privaten Einrichtung.

Die regelmäßigen Prüfungen durch führende externe Gesellschaften (PwC Italy, für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen das kontinuierliche organisatorische Engagement zur Einhaltung dieser Anforderungen.

2.12 Bestimmungen gegen Hehlerei, die Verwendung von Geld, Vermögenswerten oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft sowie Selbstgeldwäsche

Unter Hehlerei versteht man den Erwerb, den Empfang oder das Verbergen von Geld oder Sachen, die aus einer beliebigen Straftat stammen, um sich selbst oder Dritten einen Gewinn zu verschaffen, während unter Geldwäsche die Erzielung illegaler Erträge durch Finanz- und Buchhaltungstransaktionen verstanden wird.

Geschäftsführern, Beiratsmitgliedern, Bevollmächtigten, Beschäftigten, Mitarbeitern und/oder jeder anderen Person, die im Namen des Unternehmens handelt, ist es untersagt, Verhaltensweisen an den Tag zu legen – oder diese auch nur zu versuchen, zu organisieren/zu planen oder sich als Mittäter daran zu beteiligen –, die auf die Begehung von Straftaten im Bereich Geldwäsche, Selbstgeldwäsche, Hehlerei von Gütern unrechtmäßiger Herkunft und deren Wiederverwendung abzielen.

Die regelmäßigen Prüfungen durch führende externe Gesellschaften (PwC Italy, für die Zertifizierung des Jahresabschlusses) belegen das kontinuierliche organisatorische Engagement zur Einhaltung dieser Anforderungen.

2.13 Einhaltung des lautereren Wettbewerbs

Die 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 Wettbewerbern fördert das Vertrauen der Kunden. In Übereinstimmung mit den Gesetzen zum freien Markt und zum Kartellrecht der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, verpflichtet sich die IDRA S.r.l., fair und im Geiste der Förderung des freien Wettbewerbs zu konkurrieren. Wir fördern die Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen und geben ihnen die Möglichkeit, der IDRA S.r.l. Produkte, Dienstleistungen und Fachwissen vorzustellen.

Dieser Punkt ist im Zusammenhang mit der Tätigkeit von IDRA in den Schwellenmärkten von besonderer Bedeutung.

Das Unternehmen verpflichtet sich, eine angemessene Prüfung der geschäftlichen und beruflichen Zuverlässigkeit von Lieferanten, Kunden und Geschäfts-/Finanzpartnern durchzuführen, um deren Vertrauenswürdigkeit und die Rechtmäßigkeit ihrer Tätigkeit zu überprüfen.

Dazu gehören auch kleine Unternehmen sowie solche, die im Besitz von Frauen, Minderheiten, Veteranen und Menschen mit Behinderungen sind.

Die Lieferanten werden nach Preis, Qualität, Lieferung, Vielfalt und Ansehen sowie nach ihrem Engagement für umweltfreundliche und ethisch verantwortungsvolle Geschäftspraktiken ausgewählt.

2.14 Verwaltung des geistigen und gewerblichen Eigentums

Die Rechte des geistigen Eigentums der IDRA S.r.l. (Marken, Logos, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, „Know-how“) gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten.

Eine unangemessene und/oder unbefugte Nutzung kann zu deren Verlust oder zu einem erheblichen Wertverlust führen.

Alle Rechte des geistigen Eigentums des Unternehmens müssen respektiert werden, und die Marken oder anderen geschützten Informationen oder Eigentumsrechte des Unternehmens dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung für keine geschäftliche oder unternehmerische Tätigkeit verwendet werden.

Ebenso müssen die Rechte des geistigen Eigentums Dritter respektiert werden. Die unsachgemäße Nutzung des geistigen Eigentums Dritter kann das Unternehmen und seine Mitarbeiter strafrechtlichen und zivilrechtlichen Sanktionen aussetzen.

Die IDRA S.r.l. ergreift geeignete Maßnahmen und Initiativen, um ihr eigenes geistiges Eigentum zu schützen und das geistige Eigentum Dritter nicht zu verletzen. Insbesondere verpflichtet sich das Unternehmen:

- Ausschließlich kreative Ideen oder Werke (wie beispielsweise Texte, Illustrationen, Zeichnungen usw.) zu verwenden, an denen es das ausschließliche Eigentum besitzt, auch aufgrund der mit Dritten durch Vertragsdokumente vereinbarten Vergütungen und/oder Erstattungen;
- Marken zu verwenden, an denen es das ausschließliche Eigentum besitzt und/oder deren Nutzung dem Unternehmen aufgrund eines rechtmäßigen Nutzungstitels zur Verfügung steht.

Im Rahmen der Beziehungen zu Lieferanten verlangt das Unternehmen von diesen die Zusicherung, dass die Waren und ihr Verwendungszweck keine Rechte Dritter im Bereich des gewerblichen Eigentums (Marken und Patente) verletzen.

In diesen Beziehungen trifft das Unternehmen angemessene Freistellungsmaßnahmen gegen jegliche Ansprüche, Klagen und Schadensersatzforderungen, die von Dritten aufgrund von unlauterem Wettbewerb, Verletzung von Patenten oder Patentanmeldungen, Marken oder eingetragenen Mustern sowie gewerblichen und geistigen Eigentumsrechten in Bezug auf Rohstoffe, Halbfertigprodukte, Fertigprodukte und von Dritten bezogene Dienstleistungen geltend gemacht werden könnten.

In keinem Fall ist es gestattet:

- Patente, Marken und Unterscheidungszeichen, ob national oder ausländisch, von Industrieprodukten Dritter zu fälschen oder zu verändern;
- Marken, Patente, Bezeichnungen und andere Unterscheidungszeichen, an denen das Unternehmen kein ausschließliches Eigentum und/oder keinen rechtmäßigen Nutzungstitel besitzt, in jeglicher Form oder Weise zu verwenden;
- Geistige Schöpfungen oder Industrieprodukte mit Patenten, Marken oder Unterscheidungszeichen zu vermarkten, die geeignet sind, den Käufer über den Ursprung, die Herkunft oder die Qualität des Werks oder des Produkts zu täuschen.

Der Schutz des geistigen und gewerblichen Eigentums erstreckt sich gemäß Art. 98 und 99 des italienischen Gesetzbuchs über das gewerbliche Eigentum (Codice della Proprietà Industriale) auf vertrauliche Informationen, Know-how und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens und seiner Kunden. Für als Vertraulich oder Streng Vertraulich eingestufte Informationen, die mit Lieferanten und Unterlieferanten geteilt werden, gelten die in **P0801 - Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten**, Abs. 4.2.2 bis, vorgesehenen Maßnahmen zu Vertraulichkeit, Rückgabe und Vernichtung sowie die nach Klassifizierungsstufe differenzierten Muster für Vertraulichkeitsvereinbarungen (**S080107**).

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0704 - Interne & externe Dokumentation**
- **P0803 - Konstruktion und Entwicklung**
- **P0805 – Produktion**
- **P0806 - Prüfungen, Kontrollen und Endabnahmen**

- **P0807 – Kundendienst**
- **P0902 - Audit**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

2.15 Erstellung von Dokumenten und Vertragswesen

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

Diese Dokumente sind wertvolle Vermögenswerte und müssen mit Sorgfalt verwaltet und geschützt werden.

Die angemessene Aufbewahrung von Dokumenten ist ein grundlegender Bestandteil der Unternehmens-Compliance, der in spezifischen Unternehmensverfahren näher geregelt ist.

2.15.1 Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten

Das Recht des Landes, in dem wir tätig sind, verlangt, dass das Unternehmen bestimmte Dokumente für festgelegte Zeiträume aufbewahrt.

Die Nichteinhaltung lokaler und internationaler Vorschriften kann zu Sanktionen oder schwerwiegenden Nachteilen in etwaigen Gerichtsverfahren führen.

Alle müssen sich bewusst sein, dass die Aufbewahrung der Unternehmensdokumentation in der Verantwortung des Unternehmens liegt.

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

Unsere Unternehmenspolitik besteht darin, unsere Dokumente nicht als Reaktion auf oder in Erwartung eines Gerichtsverfahrens, einer Untersuchung oder einer Ermittlung zu vernichten oder zu 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.

Die Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten mit klassifizierten Informationen folgt zudem dem nach Klassifizierungsstufe differenzierten Schema, das in **POL070501 - Politik für die Klassifizierung und Sicherheit von Daten** (§5.1.3-5.1.4) festgelegt ist.

3 Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Mitarbeitern

3.1 Personalwesen

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

Unter Humanressourcen versteht man das Management, die Beschäftigten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch gelegentlich tätige, die Handelsvertreter und die Vermittler.

Die Gestaltung der Arbeits- und Zusammenarbeitsbeziehungen orientiert sich an der Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie an der vollen Wertschätzung ihres Beitrags im Hinblick auf die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung und ihres Wachstums.

Von allen Beschäftigten und Mitarbeitern des Unternehmens wird verlangt, sich zu loyalem Handeln zu verpflichten, um die im Arbeitsvertrag eingegangenen Verpflichtungen sowie die Bestimmungen dieses Ethikkodex zu erfüllen, die geschuldeten Leistungen und die Einhaltung der gegenüber dem Unternehmen eingegangenen Verpflichtungen sicherzustellen und Situationen und Entscheidungen zu vermeiden, die zu tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikten mit dem Unternehmen führen könnten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.2 Personalauswahl

Die Bewertung des einzustellenden Personals erfolgt auf Grundlage der Übereinstimmung der Bewerberprofile mit den Anforderungen des Unternehmens, unter Wahrung der Chancengleichheit für alle betroffenen Personen.

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 mit der Auswahl betrauten Personen, seien sie unternehmensintern oder externe Dienstleister, ergreifen im Rahmen der verfügbaren Informationen geeignete Maßnahmen, um Günstlingswirtschaft, Nepotismus oder Formen von Klientelismus bei der Auswahl und Einstellung zu vermeiden (zum Beispiel, indem sichergestellt wird, dass der Auswählende nicht durch verwandtschaftliche Beziehungen mit dem Bewerber verbunden ist).

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**.

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.3 Arbeitsverhältnis

Das Personal wird im Rahmen eines regulären Arbeitsvertrags gemäß dem nationalen Tarifvertrag (CCNL) und den geltenden Gesetzen eingestellt. Keine Form irregulärer Beschäftigung wird toleriert. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Mitarbeiter genaue Informationen über:

- Die Merkmale der Funktion und der auszuübenden Aufgaben;
- Rechtliche Elemente und Mindestvergütungsstufen, wie sie durch den nationalen Tarifvertrag geregelt sind;
- Vorschriften und Verfahren, die anzuwenden sind, um mögliche mit der Arbeitstätigkeit verbundene Gesundheitsrisiken zu vermeiden.

Diese Informationen werden dem Mitarbeiter so vermittelt, dass die Annahme der Stelle auf einem tatsächlichen Verständnis beruht.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation**
- **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.4 Personalverwaltung

Das Unternehmen vermeidet jede Form der Diskriminierung gegenüber seinen Mitarbeitern. Im Rahmen der Personalführungs- und -entwicklungsprozesse sowie in der Auswahlphase beruhen die getroffenen Entscheidungen auf der Übereinstimmung zwischen den erwarteten Profilen und den Profilen der Mitarbeiter (zum Beispiel im Falle einer Beförderung oder Versetzung in eine andere Funktion) und/oder auf leistungsbezogenen Erwägungen (zum Beispiel Zuweisung von Anreizen auf Grundlage der erzielten Ergebnisse).

Der Zugang zu Rollen und Positionen wird ebenfalls unter Berücksichtigung der Kompetenzen und Fähigkeiten festgelegt; darüber hinaus werden, soweit mit der allgemeinen Arbeitseffizienz

vereinbar, flexible Arbeitsorganisationsformen gefördert, die die Vereinbarkeit von Mutterschaft und allgemein der Kinderbetreuung erleichtern.

Die Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in umfassender Weise unter Einbeziehung der Vorgesetzten und, soweit möglich, der Personen, die mit der bewerteten Person in Beziehung standen.

Im Rahmen der verfügbaren Informationen und unter Wahrung des Datenschutzes sind Formen des Nepotismus bei den Personalverwaltungstätigkeiten untersagt (zum Beispiel durch Ausschluss hierarchischer Unterstellungsverhältnisse zwischen Mitarbeitern, die miteinander verwandt sind).

Die Vorgesetzten nutzen und fördern alle in der Organisation vorhandenen fachlichen Kompetenzen mit allen verfügbaren Mitteln, um die Entwicklung und das Wachstum ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen.

In diesem Zusammenhang kommt der Kommunikation der Stärken und Schwächen des Mitarbeiters durch die Vorgesetzten besondere Bedeutung zu, damit dieser auch durch gezielte Schulungen an der Verbesserung seiner Kompetenzen arbeiten kann.

Schulungen werden Gruppen oder einzelnen Mitarbeitern auf Grundlage spezifischer beruflicher Entwicklungsbedürfnisse zugewiesen.

Jeder Vorgesetzte ist gehalten, die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu nutzen, indem er Leistungen anfordert, die mit der Ausübung ihrer Aufgaben im Einklang stehen. Es stellt einen Missbrauch der Autoritätsstellung dar, von den eigenen Untergebenen persönliche Leistungen oder Gefälligkeiten zu verlangen, die nicht mit der Unternehmenstätigkeit zusammenhängen, oder jedes Verhalten, das einen Verstoß gegen den vorliegenden Ethikkodex darstellt.

Die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Ausführung der Arbeit wird sichergestellt, auch durch die Schaffung von Möglichkeiten zur Teilnahme an Diskussionen und Entscheidungen, die für die Erreichung der Unternehmensziele funktional sind.

Das Anhören der verschiedenen Standpunkte ermöglicht es dem Vorgesetzten, soweit mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar, die endgültigen Entscheidungen zu treffen; der Mitarbeiter muss in jedem Fall stets zur Umsetzung der festgelegten Tätigkeiten beitragen.

Das Unternehmen verpflichtet sich sicherzustellen, dass allen Mitarbeitern der Schutz der Würde und der psychophysischen Integrität gewährleistet wird, unter Beachtung der Grundsätze der Chancengleichheit und des Datenschutzes, mit besonderer Rücksicht auf benachteiligte Personen und Menschen mit Behinderungen; in diesem Zusammenhang beteiligt es sich am Projekt „Nobilita“ in Zusammenarbeit mit dem Konsortium sozialer Genossenschaften IN.RETE.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation**
- **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.5 Nutzung von Unternehmenswerten

Die Güter und Dienstleistungen des Unternehmens werden ausschließlich für legitime Geschäftszwecke der IDRA S.r.l. genutzt, nicht zum persönlichen Vorteil und niemals zu unethischen oder illegalen Zwecken. Wir müssen stets bestrebt sein, die Vermögenswerte des Unternehmens vor Diebstahl, Verlust, Beschädigung, Vernachlässigung, Verschwendung und Missbrauch zu schützen und zu bewahren.

Die persönliche Nutzung der IT-Ressourcen des Unternehmens (E-Mail, Internet, Telefone usw.) darf die Arbeitsproduktivität nicht 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 Politik des Unternehmens in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz orientiert sich an einer Kultur der Achtung und basiert auf einer Strategie größter Aufmerksamkeit für die Sicherheit aller dort tätigen Personen; sie findet ihre tägliche Umsetzung in einer Gestaltung, die darauf abzielt, die Umweltauswirkungen zu minimieren und die Sicherheit bei Produktion, Bau, Betrieb und Wartung der Anlagen sowie allgemein bei der Ausübung der Unternehmenstätigkeiten zu maximieren.

Das Unternehmen verpflichtet sich, eine Sicherheitskultur zu verbreiten und zu festigen, indem es das Risikobewusstsein entwickelt und verantwortungsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiter fördert; darüber hinaus setzt es sich, insbesondere durch präventive Maßnahmen, für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie der Interessen der übrigen Stakeholder ein.

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

Die Mitarbeiter und Beschäftigten sind für die Anwendung von Vorsichtsmaßnahmen und Schutzausrüstungen verantwortlich, um Personenschäden zu vermeiden und einen sicheren Arbeitsplatz unter Einhaltung der örtlichen Vorschriften zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Lieferanten und Subunternehmer sind verpflichtet, die Vorschriften im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten.

Jede Handlung oder Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz, sei es durch oder gegen einen Mitarbeiter, ist untersagt.

Es ist untersagt, Waffen oder andere potenziell gefährliche Gegenstände oder Substanzen an den Arbeitsplatz oder in die Betriebsstätten zu bringen, sofern gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist. Die IDRA S.r.l. untersagt es den Beschäftigten und Mitarbeitern, Kollegen oder andere Personen im Rahmen der für das Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten zu bedrohen 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

Diese stellen einen Nachweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich dar.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0706 – Instandhaltung**
- **P0800 - Betriebliche Kontrolle**
- **P0808 - Notfälle**
- **P0812 - Auftragsvergabe**
- **P0813 - Gesundheitsüberwachung**
- **P0814 - Kategorien mit höherem Risiko**

- **P0815 - Gefahrstoffe**
- **P0816 - PSA**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.7 Suchtmittel und Alkohol

Die IDRA S.r.l. verpflichtet sich, einen gesunden und drogenfreien Arbeitsplatz zu gewährleisten. Der Besitz oder Konsum einer Substanz (mit Ausnahme verschriebener Medikamente), die eine Gefahrensituation herbeiführen könnte, ist am Arbeitsplatz strengstens untersagt.

Illegale Suchtmittel sind in unseren Einrichtungen oder bei gesponserten Veranstaltungen strengstens untersagt.

Der Konsum alkoholischer Getränke ist für alle Beschäftigten und Mitarbeiter, die Betriebsfahrzeuge oder sonstige betriebliche Geräte/Fahrzeuge nutzen, die einen vollständigen Verzicht auf Alkoholkonsum für die sichere Nutzung erfordern, stets untersagt.

3.8 Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten

Die 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 ist für uns von grundlegender Bedeutung. Wir setzen uns dafür ein, immer wirksamere Systeme zur Förderung der Einhaltung der für unser Unternehmen geltenden Datenschutzgesetze umzusetzen, um sicherzustellen, dass personenbezogene Daten unter Anwendung geeigneter Vorkehrungen erhoben, verarbeitet, aufbewahrt und übermittelt werden und der Zugang auf Personen beschränkt ist, die einen berechtigten Grund haben, diese Informationen zu kennen oder darauf zuzugreifen.

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

Jeder, der Zugang zu personenbezogenen Daten hat, muss sich verpflichten, die geltenden Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten einzuhalten und personenbezogene Daten nur in Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften und Gesetzen zu erheben, zu nutzen und weiterzugeben.

Jede Nachforschung über Ideen, Vorlieben, persönliche Geschmäcker und allgemein das Privatleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ausgeschlossen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die im Rahmen der Verwaltungstätigkeiten erhobenen, aufbewahrten und verarbeiteten personenbezogenen Daten unter voller Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und gemäß den von den eigens hierfür benannten Unternehmensvertretern erteilten Richtlinien zu schützen.

Es werden alle geeigneten Maßnahmen ergriffen, um das Risiko eines unbefugten Zugriffs oder einer nicht gestatteten oder nicht mit den Zwecken ihrer Erhebung und späteren Festlegung übereinstimmenden Verarbeitung zu vermeiden. Insbesondere ist es Beschäftigten, die nicht ausdrücklich befugt und entsprechend ihren Aufgaben unterwiesen sind, in der Form und unter den Bedingungen gemäß Art. 29 der Verordnung (EU) Nr. 2016/679 (sog. DSGVO), untersagt, personenbezogene Daten anderer Beschäftigter oder Dritter zur Kenntnis zu nehmen, zu erfassen, zu verarbeiten und weiterzugeben.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss stets in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) Nr. 2016/679 (sog. DSGVO) und dem gesetzvertretenden Dekret (D.Lgs.) Nr. 196/2003 in der jeweils geltenden Fassung erfolgen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0705 - IT-Systeme HW und SW**
- **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.9 Integrität, Schutz und Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Achtung der physischen, kulturellen und moralischen Integrität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gewährleistet Arbeitsbedingungen, die die individuelle Würde respektieren.

Aus diesem Grund schützt es die Arbeitnehmer vor Akten psychischer Gewalt und tritt jeder diskriminierenden oder die Person schädigenden Haltung oder Verhaltensweise entgegen (zum Beispiel im Falle von Beleidigungen, Drohungen, Isolation oder übermäßiger Aufdringlichkeit, beruflichen Einschränkungen).

Sexuelle Belästigung wird nicht geduldet, und Verhaltensweisen oder Äußerungen, die das Empfinden einer Person beeinträchtigen könnten, müssen vermieden werden (zum Beispiel die Zurschaustellung von Bildern mit eindeutig sexuellen Bezügen oder deren Verbreitung über betriebliche IT-Mittel oder wiederholte und anhaltende Andeutungen).

Ein Mitarbeiter des Unternehmens, der der Ansicht ist, Opfer von Belästigung geworden zu sein oder aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, Gesundheitszustand, Nationalität, politischer Meinung oder religiöser Überzeugung usw. diskriminiert worden zu sein, kann den Vorfall seinem Vorgesetzten melden, der prüft, ob tatsächlich ein Verstoß gegen den Ethikkodex vorliegt.

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

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

3.10 Vorbeugung von Diskriminierung und Belästigung

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und/oder Belästigung zu erhalten. Das gemeinsame Ziel ist es, Diskriminierung/Belästigung am Arbeitsplatz zu verbieten, unabhängig davon, ob sie von oder gegen Führungskräfte, Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Besucher begangen wird. Dem Unternehmen liegt am Herzen, dass alle Mitarbeiter in einer produktiven Umgebung gesund und respektvoll arbeiten und wachsen.

Es liegt in der Verantwortung des gesamten Managements:

- Einen Arbeitsplatz frei von Belästigung zu fördern und ein Vorbild für angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz zu sein;
- Unmittelbar für das Verhalten des eigenen Personals und das ordnungsgemäße Funktionieren der eigenen Abteilung Rechenschaft abzulegen;
- Belästigungssituationen unmittelbar nach Kenntnisnahme 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 verantwortlich für:

- Den respektvollen Umgang mit anderen am Arbeitsplatz
- Den eigenen Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen über etwaige Belästigungen zu informieren;

- Bei einer Untersuchung wegen Belästigung mitzuwirken und die Vertraulichkeit des Untersuchungsverfahrens zu wahren;

Das Unternehmen kümmert sich unverzüglich darum:

- Beschwerden über Belästigung zeitnah, vertraulich und wirksam zu behandeln;
- Die Rechte der Mitarbeiter während der Untersuchungen zu wahren und sie vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen;
- Die Mitarbeiter zu schulen, um einen Arbeitsplatz frei von Belästigung zu fördern.

3.11 Vorbeugung von Interessenkonflikten

Das Management sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen Interessenkonflikte entstehen können, und davon abzusehen, sich persönlich Geschäftsmöglichkeiten zunutze zu machen, von denen sie im Rahmen der Ausübung ihrer Funktionen Kenntnis erlangt haben.

Beispielhaft und nicht abschließend können folgende Situationen einen Interessenkonflikt begründen:

- Die offene oder verdeckte Mitbeteiligung der betroffenen Person an Tätigkeiten von Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern;
- Die Ausnutzung der eigenen Funktionsstellung zur Verfolgung von Interessen, die den Interessen des Unternehmens in irgendeiner Weise entgegenstehen;
- Die Nutzung von im Rahmen der Arbeitstätigkeit erlangten Informationen zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter und in jedem Fall im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens;
- Die Ausübung einer Führungsfunktion (Alleingeschäftsführer, Funktionsverantwortlicher) bei gleichzeitigem Bestehen wirtschaftlicher Interessen mit Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern (Beteiligungen an Gesellschaften, Wertpapierbesitz, berufliche Aufträge usw.), auch über Familienangehörige;
- Die Ausübung jeglicher nicht genehmigter Arbeitstätigkeit (Werkleistungen, geistige Leistungen) bei Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und/oder Dritten im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens.

Sollte auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts entstehen, ist die betroffene Person verpflichtet, dies ihrem Vorgesetzten mitzuteilen, der gemäß den vorgesehenen Verfahren seinen eigenen Vorgesetzten informiert, welcher das tatsächliche Vorliegen von Fall zu Fall bewertet.

3.12 Pflichten der Mitarbeiter

Der Mitarbeiter muss ein von Loyalität und Korrektheit geprägtes Verhalten an den Tag legen, unter Einhaltung der im Arbeitsvertrag eingegangenen Verpflichtungen und in ethischer Übereinstimmung mit dem vorliegenden Kodex sowie rechtlich und beruflich korrekt, wobei die geforderten Leistungen sicherzustellen sind; er ist verpflichtet, über die entsprechenden Kanäle jeden Verstoß gegen die in den internen Verfahren festgelegten Verhaltensregeln zu melden.

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

Er ist verpflichtet, seine Dokumente in klarer, sachlicher und vollständiger Sprache abzufassen, um etwaige Überprüfungen durch Kollegen, Vorgesetzte oder befugte externe Personen zu ermöglichen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Sorgfalt zu handeln, um die Unternehmenswerte zu schützen, durch verantwortungsbewusstes Verhalten im Einklang mit den zu ihrer Regelung erstellten Betriebsverfahren, wobei ihre Nutzung präzise zu dokumentieren ist.

Insbesondere muss jeder Mitarbeiter die ihm anvertrauten Güter gewissenhaft und sparsam nutzen und einen unsachgemäßen Gebrauch der Unternehmenswerte vermeiden, der Schäden

verursachen oder die Effizienz mindern könnte oder in jedem Fall den Interessen des Unternehmens zuwiderläuft.

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

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, einen missbräuchlichen Gebrauch seiner Güter und Infrastrukturen durch den Einsatz von Buchhaltungssystemen, Berichten zur Finanzkontrolle sowie Systemen zur Risikoanalyse und -prävention zu verhindern, unbeschadet der Einhaltung der geltenden Gesetze (Datenschutzgesetz, arbeitsrechtliche Vorschriften).

Im Hinblick auf IT-Anwendungen ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die betrieblichen Sicherheitsrichtlinien gewissenhaft einzuhalten, um die Funktionsfähigkeit und den Schutz der IT-Systeme nicht zu gefährden (wie zum Beispiel das Verbot, nicht genehmigte Programme und Software auf betrieblicher Hardware zu installieren, unternehmenseigene Anwendungen zu manipulieren, betriebliche Programme unbefugt zu verändern oder andere nicht mit den vom Unternehmen genehmigten Verfahren übereinstimmende Vorgänge durchzuführen).

Insbesondere ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, das in **POL070501 - Politik für die Klassifizierung und Sicherheit von Daten** festgelegte Klassifizierungsschema für Informationen zu kennen und anzuwenden sowie an den von der NIS2-Regelung vorgesehenen regelmäßigen Sensibilisierungsschulungen zu Cyber Risiken teilzunehmen (gesetzesvertretendes Dekret (D.Lgs.) 138/2024, Art. 21, Abs. 2, Buchstabe g).

3.13 Whistleblowing

Mit dem Begriff Whistleblowing wird die Meldung als Ausdruck des Bürgersinns bezeichnet, die dazu beiträgt, Situationen aufzudecken und zu verhindern, die die ordnungsgemäße Verwaltung oder das öffentliche Interesse beeinträchtigen.

Die IDRA S.r.l. ist bestrebt, ein Umfeld aufrechtzuerhalten, in dem offene und ehrliche Kommunikation die Regel und nicht die Ausnahme ist, mit dem Wunsch, dass sich alle Beschäftigten und Mitarbeiter wohl dabei fühlen, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, wenn sie der Ansicht sind, dass mögliche Verstöße vorliegen könnten.

Das Unternehmen gewährleistet seinen Mitarbeitern und Stakeholdern die Möglichkeit und den erforderlichen Schutz, ein von der Organisation selbst oder von deren Mitgliedern begangenes Fehlverhalten oder eine Unregelmäßigkeit zu melden.

In Übereinstimmung mit dem gesetzesvertretenden Dekret (D.Lgs.) Nr. 24 vom 10. März 2023, das die Richtlinie (EU) 2019/1937 umsetzt, ermöglicht die Organisation ihrem Personal, anonym jeden etwaigen Verstoß *„gegen nationale oder unionsrechtliche Bestimmungen, die das öffentliche Interesse oder die Integrität der öffentlichen Verwaltung oder der privaten Einrichtung beeinträchtigen und von denen sie im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Arbeitskontexts Kenntnis erlangt haben“* zu melden (Artikel 1, Absatz 1 des gesetzesvertretenden Dekrets (D.Lgs.) 24/2023).

Die IDRA S.r.l. gewährleistet die Vertraulichkeit und Anonymität der meldenden Person sowie der bereitgestellten Informationen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

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

Der unter der Adresse <https://idragroup.com/it/whistleblowing> eingerichtete Kommunikationsweg ist nämlich als organisationsinterner Meldekanal ausgestaltet, der Folgendes gewährleisten kann:

- die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person,
- die Vertraulichkeit der Identität der betroffenen und der in der Meldung genannten Person,
- die Vertraulichkeit der Identität in Bezug auf den Inhalt und die (etwaige) zugehörige Belegdokumentation.

Das Whistleblowing-Portal IdraGroup wurde nach den Grundsätzen von Privacy und Security by Design und by Default konzipiert, das heißt, die Anforderungen der DSGVO wurden von Beginn an in die Softwareentwicklung und in die Standardeinstellungen integriert.

Der Datenverkehr zum Whistleblowing-Portal IdraGroup ist während der Übertragung verschlüsselt (in transit), während die auf der Plattform gespeicherten Daten im Ruhezustand bzw. in der Datenbank verschlüsselt sind (at rest).

Das Unternehmen gewährleistet seinen Stakeholdern darüber hinaus Folgendes:

- **Vertraulichkeitspflicht** (Art. 12): Meldungen dürfen nicht über das für ihre Weiterverfolgung erforderliche Maß hinaus verwendet werden, und die Identität der meldenden Person darf ohne deren Zustimmung weder direkt noch indirekt offengelegt werden;
- **Verarbeitung personenbezogener Daten** (Art. 13): Jede Verarbeitung, einschließlich der Kommunikation zwischen den zuständigen Behörden, muss gemäß der Verordnung (EU) 2016/679, dem gesetzesvertretenden Dekret (D.Lgs.) Nr. 196 vom 30. Juni 2003 und dem gesetzesvertretenden Dekret (D.Lgs.) Nr. 51 vom 18. Mai 2018 erfolgen;
- **Aufbewahrung der Meldedokumentation** (Art. 14): Diese muss stets für die zur Bearbeitung der Meldung erforderliche Zeit aufbewahrt werden, in jedem Fall jedoch nicht länger als 5 Jahre ab Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Meldeverfahrens.

Dieser Kanal kann auch zur Meldung von Verstößen gegen das Informationsklassifizierungsschema oder gegen die vom Unternehmen festgelegten IT-Sicherheitsrichtlinien genutzt werden, unbeschadet der Bestimmungen zum Umgang mit Sicherheitsvorfällen in **POL070501 - Politik für die Klassifizierung und Sicherheit von Daten**.

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

- für Meldungen oder für die Einsicht in bereits erstattete Meldungen private Geräte verwenden, über die man selbst die Kontrolle hat;
- nach Möglichkeit ein Inkognito-Browserfenster verwenden;
- die Zugangsdaten an geschützten Orten aufbewahren, an denen keine Gefahr besteht, dass sie mit anderen geteilt werden;
- sicherstellen, dass Meldungen nicht in der Öffentlichkeit erstattet werden und dass auf das Whistleblowing-Portal IdraGroup nicht in der Öffentlichkeit oder an Orten zugegriffen wird, an denen die Aktivität auf dem Bildschirm von anderen Personen eingesehen werden könnte;
- auf das Whistleblowing-Portal IdraGroup nur über eine sichere Internetverbindung und ein privates Netzwerk zugreifen, um den eigenen Internetverkehr zu schützen, bevor er die Plattform erreicht.

4 Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Kunden

4.1 Verkaufsverträge

Die Verträge und die Kommunikation des Unternehmens gegenüber den Kunden (einschließlich etwaiger Werbebotschaften) sind von Vollständigkeit, Transparenz und Seriosität geprägt.

Die Verträge entsprechen zudem den geltenden Vorschriften und sind vollständig, sodass kein für die Entscheidung des Kunden relevantes Element außer Acht gelassen wird.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation**
- **P0802 - Vertrieb**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

4.2 Verhaltensstil gegenüber Kunden und Kundenzufriedenheit (Customer Satisfaction)

Der Verhaltensstil des Unternehmens gegenüber der Kundschaft ist von Verfügbarkeit, Respekt und Höflichkeit geprägt, im Sinne einer kooperativen Beziehung und hoher Professionalität.

In Übereinstimmung 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 einzusetzen und sich in Werbe-, Handels- oder sonstigen Mitteilungen an die Wahrheit zu halten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, auf Anregungen und Beanstandungen der Kunden mittels geeigneter und zeitnaher Kommunikationssysteme (zum Beispiel Telefondienste, E-Mail-Adressen usw.) zu reagieren.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der interessierten Parteien sowie den Unternehmensrisiken weiterentwickeln, wie sie in **S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken**, mit jährlicher Aktualisierung, ersichtlich sind.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation**
- **P0802 - Vertrieb**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

4.3 Qualität der Produkte und Dienstleistungen

Das Unternehmen verpflichtet sich, Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen, die den berechtigten Erwartungen der Kunden entsprechen, und unter Beachtung der Sicherheitsgrundsätze angemessene Qualitätsstandards für die angebotenen Dienstleistungen und Produkte auf Grundlage vordefinierter Stufen zu gewährleisten.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der interessierten Parteien sowie den Unternehmensrisiken weiterentwickeln, wie sie in **S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken**, mit jährlicher Aktualisierung, ersichtlich sind.

Die Aufrechterhaltung der Zertifizierung der integrierten Managementsysteme gemäß den Normen:

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

Diese stellen einen Nachweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich dar.

4.4 Versicherungen

Das Unternehmen verpflichtet sich, sein Vermögen und seine Humanressourcen zu schützen, indem es mit führenden Versicherungsgesellschaften angemessene Haftpflichtversicherungen abschließt, um die Entschädigung etwaiger Schäden zu gewährleisten, die diesen im Rahmen der Unternehmenstätigkeit oder infolge zufälliger Ereignisse entstehen.

In diesem Sinne ist die Pflege der Beziehungen zu diesen Versicherungsgesellschaften von größtmöglicher Transparenz und Korrektheit geprägt, wobei sich das Unternehmen verpflichtet, jede Nachricht über das Eintreten von Schadensfällen unverzüglich weiterzuleiten, sowohl hinsichtlich

der Mitteilung aller für die Risikobewertung erforderlichen Angaben als auch hinsichtlich der Festlegung der zu ersetzenden Schäden.

Das Unternehmen bewahrt eine Übersicht aller bestehenden Versicherungsverträge auf und aktualisiert diese regelmäßig zur Einsichtnahme durch interne und externe Kontrollorgane.

5 Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Lieferanten

5.1 Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen verlangt ausdrücklich, dass die Lieferanten, die mit ihm vertragliche Beziehungen unterhalten, unter Achtung der Menschenrechte, der Arbeitnehmerrechte und der Umwelt handeln. Insbesondere verlangt das Unternehmen beispielsweise, dass die Lieferanten von der Beschäftigung von Kindern oder Minderjährigen sowie von Diskriminierung, Missbrauch oder Nötigung zum Nachteil der Arbeitnehmer absehen und die Umweltvorschriften einhalten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0801 - Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung**
- **P0812 – Auftragsvergabe**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

5.2 Auswahl des Lieferanten

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

Die Einkaufsprozesse zielen darauf ab, den größtmöglichen Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen zu erzielen und jedem Lieferanten Chancengleichheit zu gewähren. Sie beruhen zudem auf gegenseitiger Loyalität, Transparenz und Zusammenarbeit.

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

- Keinem Lieferanten, der die geforderten Voraussetzungen erfüllt, die Möglichkeit zu verwehren, sich um den Abschluss von Angeboten zu bewerben, wobei bei der Auswahl der engeren Bewerberliste objektive und dokumentierbare Kriterien anzuwenden sind;
- Bei jeder Ausschreibung einen ausreichenden Wettbewerb sicherzustellen, indem beispielsweise, wo möglich, mindestens drei Unternehmen, Fachleute oder Einrichtungen bei der Auswahl des Lieferanten berücksichtigt werden; die Nichteinhaltung dieses Verfahrens muss angemessen begründet werden und ist bei Einkäufen mit einem Gesamtwert von weniger als 5.000 € zulässig.

Die Auswahl der Lieferanten und die Festlegung der Einkaufsbedingungen beruhen auf einer objektiven Bewertung von Qualität, Preis und der Fähigkeit, Dienstleistungen auf angemessenem Niveau zu erbringen und zu gewährleisten, einschließlich des Kundendienstes nach dem Verkauf und der Produktgarantie. Im Einzelnen dürfen Beschäftigte, Mitarbeiter, Handelsvertreter, Vermittler oder jede andere Person, die im Namen und für Rechnung des Unternehmens handeln kann, nicht:

- Von irgendjemandem eine Gegenleistung jeglicher Art für die Ausführung einer Amtshandlung oder für eine gegen die Dienstpflichten verstoßende Handlung annehmen;
- Jegliche Form der Beeinflussung durch dem Unternehmen fremde und von diesem nicht hierzu befugte Dritte bei der Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit der Auswahl der Lieferanten akzeptieren.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0801 - Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung** Abs. 4.2.2 bis - Verwaltung TISAX-relevanter Lieferanten
- **P0812 – Auftragsvergabe**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

5.3 Schutz ethischer Aspekte in der Lieferkette

Sollte das Unternehmen davon Kenntnis erlangen, dass ein Lieferant im Rahmen seiner Tätigkeit für das Unternehmen ein Verhalten an den Tag gelegt hat, das nicht mit den allgemeinen Grundsätzen dieses Ethikkodex im Einklang steht, ist das Unternehmen berechtigt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, bis hin zum Ausschluss weiterer Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Um größtmögliche Transparenz und Effizienz des Einkaufsprozesses zu gewährleisten, sieht das Unternehmen Folgendes vor:

- Die Trennung der Aufgaben zwischen der Einheit, die die Lieferung anfordert, und der Einheit, die den Vertrag abschließt;
- Eine angemessene Nachverfolgbarkeit der getroffenen Entscheidungen durch die Aufbewahrung der Informationen sowie der offiziellen Ausschreibungs- und Vertragsunterlagen für die von 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 und nicht abschließend langfristig bindende Projekte mit kurzfristigen Verträgen, die kontinuierliche Erneuerungen mit Preisrevisionen erfordern, oder Beratungsverträge ohne angemessenen Know-how-Transfer, oder Exklusivverträge, die die Möglichkeit ausschließen, Aufträge an andere, qualifiziertere Fachleute zu vergeben, zu vermeiden.

Bei der Beauftragung von Beratern ist die Überprüfung einer hohen fachlichen Kompetenz in Bezug auf den Inhalt der geforderten Leistung sowie das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und der für ihre Ausführung erforderlichen Qualifikationen verpflichtend.

Bei der Vergabe von Aufträgen oder der Anforderung von Kostenvoranschlägen ist stets die Unterzeichnung einer Vertraulichkeitserklärung durch den Lieferanten verpflichtend, bzw. die Verpflichtung, betriebliche Informationen und Daten ausschließlich für die Durchführung der Lieferung oder des Geschäftsangebots zu verwenden.

Für Lieferanten, die als Vertraulich oder Streng Vertraulich eingestufte Informationen erhalten (TISAX-relevante Lieferanten), wird diese Vertraulichkeitserklärung durch die nach Klassifizierungsstufe differenzierten Vereinbarungsmuster gemäß S080107 ersetzt, wie in P0801, Abs. 4.2.2 bis, vorgesehen.

Die Vergütungen von Beratern, Handelsvertretern oder Vertretern und Partnern müssen ausschließlich schriftlich vereinbart und festgelegt werden.

Keine Art von Zahlung oder Vergütung darf in bar oder in Naturalien erfolgen.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

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

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

5.4 Verbot des Handels mit gefälschten Waren

Das italienische Regelwerk zur Bekämpfung von Produktfälschungen ist besonders fortschrittlich. Das Unternehmen verpflichtet sich zur strengen Einhaltung der damit verbundenen Vorschriften, insbesondere:

- Gesetzesvertretendes Dekret (D.Lgs.) 30/2005 in der durch das gesetzvertretende Dekret (D.Lgs.) Nr. 131/2010 geänderten Fassung (sog. Gesetzbuch über das gewerbliche Eigentum – Codice della Proprietà Industriale)
- Gesetz Nr. 99/2009 (Bestimmungen zur Entwicklung und Internationalisierung von Unternehmen sowie im Energiebereich)
- Die Gemeinschaftsvorschriften, insbesondere:
 - die Verordnung (EG) Nr. 207/2009 des Rates über die Gemeinschaftsmarke,
 - die Verordnung (EU) 608/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Rechte des geistigen Eigentums durch die Zollbehörden;
 - die Richtlinie 2004/48/EG, umgesetzt durch das gesetzvertretende Dekret (D.Lgs.) Nr. 140/2006, zur Durchsetzung der Rechte des geistigen Eigentums.

Da das durch die Vorschrift geschützte Interesse die Wirtschaftsordnung im Hinblick auf Lauterkeit und Sittlichkeit des Handels ist, gewährleistet die Organisation insbesondere die Redlichkeit des Handelsverkehrs gegen die Gefahr von Betrug beim Warenverkehr, indem sie aktive Maßnahmen ergreift, um das Einbringen von Waren mit irreführenden Kennzeichen in den Handel zu verhindern.

Die von der obersten Leitung (Top Management) der Organisation festgelegte Politik:

- Konzentriert sich auf die Verhinderung des Kaufs, der Annahme und des Vertriebs betrügerischer/gefälschter Teile durch die Festlegung und ständige Aktualisierung des Kontrollplans für betrügerische/gefälschte Teile, der die zur Risikominderung, -beseitigung und -meldung eingesetzten Prozesse dokumentiert.
- Gewährleistet mindestens 1 Jahr Garantie für jedes verkaufte/installierte Teil.
- Bewertet die Lieferanten eingehend unter sorgfältiger Abwägung der Beschaffungsrisiken und verfolgt dabei nach Möglichkeit insbesondere die Lieferkette.
- Prüft die Produkte bei Erhalt, sowohl hinsichtlich der Mindestanforderungen als auch hinsichtlich der vom Kunden festgelegten optionalen Bereiche,
- In keinem Fall darf ein möglicherweise als gefälscht befundenes Produkt an den Lieferanten zurückgeschickt werden; die Behörden müssen informiert werden.

5.5 Verträge und andere Rechtsdokumente

Eine gültige und durchsetzbare Rechtsdokumentation ermöglicht es dem Unternehmen, seine Geschäftsziele zu erreichen, und schützt es vor schwerwiegenden geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Risiken. Ohne angemessene Rechtsdokumentation ist es schwierig, im Streit- oder Konfliktfall die Durchsetzung einer Geschäftsvereinbarung zu erwirken; es kann sogar unmöglich sein, den Umsatz korrekt nach den Rechnungslegungsvorschriften zu bestimmen oder einen Dritten gegenüber der IDRA S.r.l. haftbar zu machen.

Die Verwaltung der finanziellen Ressourcen muss unter strenger Einhaltung der erteilten Vollmachten sowie etwaiger spezifischer Genehmigungen für die Durchführung bestimmter Vorgänge erfolgen. Für die Genauigkeit der Finanzberichte ist es unerlässlich, dass die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens alle Vorgänge genau und ehrlich widerspiegeln. Die Ergebnisse der Geschäftsvorgänge 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, Einkaufs- und Verkaufsunterlagen sowie interne Managementberichte. Es ist untersagt, Transaktionen zu verfälschen oder auszulassen, die zu einem unsachgemäß erfassten Vermögenswert, einer Verbindlichkeit, einem Ertrag oder einer Ausgabe führen könnten.

Es ist nicht gestattet, dafür zu sorgen, dass Gelder an einem anderen Ort als dem tatsächlichen Steuersitz ausgezahlt oder empfangen werden.

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

Es ist verpflichtend, die dem Unternehmen von Vermittlern wie Beratern, Ratgebern, Handelsvertretern, Fachleuten oder Vertriebspartnern erbrachten Leistungen zu dokumentieren. Zahlungen an solche Dritte müssen sorgfältig angegeben werden, sodass sie den erbrachten Leistungen entsprechen, und müssen ordnungsgemäß in den Geschäftsbüchern des Unternehmens verbucht werden.

6 Verhaltensgrundsätze in den Beziehungen zu den Aktionären und Banken

6.1 Corporate Governance

Das Unternehmen ist bestrebt, die Beteiligung der Gesellschafter an den in ihre Zuständigkeit fallenden Entscheidungen zu gewährleisten und sicherzustellen, dass diese informiert erfolgt; es fördert die Gleichheit und Vollständigkeit der Information und schützt deren Interessen.

Das vom Unternehmen angenommene Corporate-Governance-System entspricht den gesetzlichen Vorgaben und ist in erster Linie darauf ausgerichtet:

- Den berechtigten Erwartungen aller Eigentümergruppen zu entsprechen, mit besonderem Augenmerk auf die Minderheitsgesellschafter;
- Die Risiken zu kontrollieren;
- Die Ordnungsmäßigkeit der Führungsvorgänge sicherzustellen;
- Die Stakeholder des Unternehmens mit größtmöglicher Transparenz zu informieren;
- Jede Art von Vorgang zum Nachteil der Gläubiger und der übrigen Stakeholder zu vermeiden.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der interessierten Parteien sowie den Unternehmensrisiken weiterentwickeln, wie sie in S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung, ersichtlich sind.

Die Aufrechterhaltung der Zertifizierung der integrierten Managementsysteme gemäß den Normen:

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

Diese stellen einen Nachweis für das kontinuierliche Engagement der Organisation in diesem Bereich dar.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere **P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

6.2 Management

Dem Management obliegen die Funktionen und die Verantwortung für die strategische und organisatorische Ausrichtung sowie die Überprüfung des Bestehens der erforderlichen Kontrollen zur Überwachung der Geschäftsentwicklung.

Das Management des Unternehmens ist verpflichtet:

- Eine aktive Rolle in ihrer Funktion zu übernehmen und dem Unternehmen so zu ermöglichen, von ihrer Kompetenz zu profitieren;
- Kontinuierlich an den Sitzungen teilzunehmen;

- Jede Situation offenzulegen, in der sie ein eigenes oder ein sie betreffendes Interesse eines Dritten innehaben, und sich in solchen Fällen der Teilnahme an den Entscheidungsprozessen zu enthalten;
- Die im Rahmen ihrer Aufgaben erlangten Dokumente und Informationen vertraulich zu behandeln;
- Stets das Interesse des Unternehmens über das Interesse jeder einzelnen Partei zu stellen.

Das Management setzt sich aus Mitgliedern zusammen, die durch ihre Anzahl und ihr Ansehen gewährleisten, dass ihr Urteil bei den Entscheidungen des Verwaltungsorgans erheblich ins Gewicht fällt.

Das Management bringt seine spezifischen Kompetenzen in die Beratungen des Verwaltungsorgans ein, um eine Betrachtung der behandelten Themen aus unterschiedlichen Perspektiven und eine daraus resultierende überlegte, informierte und mit dem Unternehmensinteresse übereinstimmende Beschlussfassung zu fördern.

6.3 Alleingeschäftsführer

Der Alleingeschäftsführer:

- Wirkt in Zusammenarbeit mit dem Generaldirektor an der Formulierung der Unternehmensstrategien mit.
- Beaufsichtigt die Tätigkeiten des Generaldirektors und der Führungskräfte;
- Verfügt über die Befugnis, Führungskräfte einzustellen und zu entlassen.
- Überprüft die Umsetzung seiner Anweisungen und Beschlüsse;
- Genehmigt den Jahresabschluss des Unternehmens
- Führt den Vorsitz in der Gesellschafterversammlung und verfügt über die gesetzlichen Vertretungsbefugnisse des Unternehmens.

6.4 Der Aufsichtsrat (Collegio Sindacale)

Das Verfahren zur Bestellung des Aufsichtsrats mit zwei Ersatzmitgliedern orientiert sich an größtmöglicher Transparenz.

Insbesondere werden die Kandidatenlisten am Gesellschaftssitz hinterlegt (zusammen mit einer ausführlichen Information über die persönlichen und beruflichen Merkmale und die bekleideten Ämter) und dem gesamten Management mindestens 10 Tage vor dem geplanten Termin der Versammlung bekannt gegeben.

6.5 Die Abschlussprüfungsgesellschaft

Um die volle Unabhängigkeit des Urteils der mit der Abschlussprüfung beauftragten Gesellschaft zu gewährleisten, müssen etwaige derselben Abschlussprüfungsgesellschaft zu erteilende Beratungsaufträge jeweils vom Management des Unternehmens genehmigt werden, das das Fehlen von Interessenkonflikten überprüft.

6.6 Finanzkommunikation

Das Unternehmen verfolgt seine Mission und gewährleistet dabei zugleich die volle Transparenz der getroffenen Entscheidungen.

Darüber hinaus stellt das Unternehmen alle erforderlichen Informationen bereit, damit die Entscheidungen der Gesellschafter auf informierter Grundlage getroffen werden können.

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

6.7 Wertsteigerung der Kapitalanlage der Gesellschafter

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass die wirtschaftliche/finanzielle Leistung so gestaltet ist, dass der Unternehmenswert bewahrt und gesteigert wird, um das Risiko, das die Gesellschafter mit der Investition ihres Kapitals eingehen, angemessen zu vergüten.

7 Verhaltensgrundsätze gegenüber der Umwelt

Die IDRA S.r.l. erkennt den Umweltschutz als grundlegenden Wert an und verpflichtet sich, alle ihre Tätigkeiten unter voller Einhaltung der geltenden Umweltvorschriften durchzuführen; sie trägt in all ihren Tätigkeiten konstruktiv zur ökologischen Nachhaltigkeit bei, unter Berücksichtigung der Rechte der im umliegenden Gebiet lebenden Menschen und der zukünftigen Generationen.

Die Strategien und die operative Führung des Unternehmens orientieren sich an den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung, mit kontinuierlicher Aufmerksamkeit dafür, dass die Tätigkeiten unter Achtung der Umwelt und der öffentlichen Gesundheit gemäß den einschlägigen nationalen und internationalen Richtlinien durchgeführt werden.

Die Umwelt ist ein primäres Gut, dessen Schutz sich das Unternehmen verpflichtet; zu diesem Zweck plant es seine Tätigkeiten unter Anstreben eines Gleichgewichts zwischen wirtschaftlichen Initiativen und unverzichtbaren Umweltbedürfnissen. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, die Umwelt- und Landschaftsauswirkungen seiner Tätigkeiten zu verbessern sowie Risiken für die Bevölkerung und die Umwelt nicht nur unter Einhaltung der geltenden Vorschriften, sondern auch unter Berücksichtigung der Entwicklung der wissenschaftlichen Forschung und der besten Praktiken (Best Practices) auf diesem Gebiet auf freiwilliger Basis zu verhindern.

Aus diesem Grund hat das Unternehmen ein Umweltmanagementsystem gemäß den Anforderungen der ISO 14001:2015 eingeführt, das die systematische Aufmerksamkeit für die Umweltauswirkungen seiner Tätigkeiten belegt.

Der Umweltschutz gilt als unverzichtbare Priorität: In alle Unternehmensentscheidungen werden die Grundsätze der nachhaltigen Entwicklung und der Vermeidung von Umweltverschmutzung einbezogen. Beschäftigte, Mitarbeiter, Lieferanten und Partner 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 zunehmend breiteren und anspruchsvolleren Markt hinsichtlich Qualität und Verhalten einen Wettbewerbsvorteil darstellen kann.

Die Strategie des Unternehmens orientiert sich an Investitionen und Tätigkeiten, die den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung entsprechen; insbesondere:

- Einen bedeutenden Anteil der Investitionen der verantwortungsvollen Nutzung von Energiequellen zu widmen, und soweit mit den eigenen Produktions- und Entwicklungsbedürfnissen vereinbar, erneuerbaren Quellen;
- Maßnahmen und Verhaltensweisen zu fördern, die die Umweltauswirkungen der eigenen Tätigkeit minimieren und die Umweltvariable als strategisch betrachten.

Das Unternehmen fördert folgende umweltpolitische Instrumente:

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

Die IDRA S.r.l. verpflichtet sich, die nachhaltige Entwicklung ihrer Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den Umweltvorschriften und -gesetzen zu gewährleisten, mit dem Ziel, die Umweltauswirkungen zu minimieren.

Es werden interne Betriebssysteme eingerichtet, die stets zu beachten und zu verbessern sind, um chemische und gefährliche Stoffe, die eine Gefahr für die Umwelt darstellen können, zu identifizieren, zu kennzeichnen und zu verwalten sowie deren sichere Handhabung, Lagerung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

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

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

Im Folgenden werden die umweltbezogenen Verhaltensgrundsätze im Detail dargestellt, die IDRA als integralen Bestandteil des vorliegenden Ethikkodex anwendet und fördert.

7.1 Senkung des Energieverbrauchs des Werks

Die IDRA S.r.l. verpflichtet sich, die energetischen Auswirkungen ihrer Produktionstätigkeiten durch effizienten Energieeinsatz und die Optimierung interner Prozesse zu reduzieren. Es werden fortschrittliche, energiesparende Technologien und Überwachungssysteme eingesetzt, um den Energiebedarf des Werks kontinuierlich zu kontrollieren und zu senken.

Das Unternehmen verfolgt aktiv Energieeinsparungen, indem es Energieverschwendung in jeder Abteilung vermeidet und innovative Lösungen zur Effizienzmaximierung einführt. Darüber hinaus bevorzugt IDRA den Einsatz erneuerbarer Energiequellen und hocheffizienter Anlagen zur Versorgung seiner Produktionsprozesse, wodurch die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringert und zur Senkung 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 Energiesparende Produktlösungen

Die Produktinnovation im Unternehmen orientiert sich am Grundsatz der ökologischen Nachhaltigkeit: Das Unternehmen investiert kontinuierlich in Forschung und Entwicklung, um Druckgussmaschinen und -lösungen mit reduziertem Energieverbrauch zu entwickeln.

Jedes neue Produkt wird mit dem Ziel konzipiert, hohe Leistung bei minimaler Energieaufnahme zu gewährleisten, um so die Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus zu verringern. In der Entwicklungsphase wird der Ansatz des **Life Cycle Thinking** verfolgt und die Lebenszyklusanalyse (LCA) einbezogen, um Möglichkeiten zur Verringerung der Umweltauswirkungen der Produkte bereits in den frühesten Phasen zu erkennen.

Das Unternehmen fördert den Einsatz nachhaltiger Materialien und hocheffizienter Komponenten und stellt sicher, dass seine Lösungen auf Energieeinsparung ausgerichtet sind, ohne deren Zuverlässigkeit oder Qualität zu beeinträchtigen. Dank dieser energiesparenden Lösungen können auch die Kunden ihre eigene Umweltleistung optimieren, im Einklang mit der Unternehmensphilosophie, bewährte Nachhaltigkeitspraktiken in der Branche zu verbreiten.

7.3 Überwachung und Reduzierung des Wasserverbrauchs

Im Bewusstsein der Wasserknappheit widmet das Unternehmen der Überwachung und systematischen Reduzierung des Wasserverbrauchs in seinen Werken große Aufmerksamkeit. Es werden Kontrollprogramme umgesetzt, die die Wasserversorgung und den Wassereinsatz in den Produktionsprozessen regelmäßig messen, um Verbesserungsbereiche zu identifizieren und etwaige Verschwendung zu reduzieren.

Das Unternehmen investiert in Technologien und Maßnahmen zur Wassereffizienz, wie geschlossene Kühlkreisläufe und Rückführsysteme, wodurch der Bedarf an neuem Wasser von außen verringert wird. In Erfüllung der Vorschriften und der Grundsätze der ISO 14001 legt IDRA jährliche Ziele zur Eindämmung des Wasserverbrauchs fest und sensibilisiert das Personal für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser.

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

7.4 Wiederverwendung von Wasser und Abwasserbewirtschaftung

Das Unternehmen fördert aktiv die Wiederverwendung von Wasser in seinen Prozessen und eine verantwortungsvolle Abwasserbewirtschaftung im Einklang mit den besten Umweltstandards. Soweit technisch möglich, wird das in den Produktionszyklen eingesetzte Wasser zurückgewonnen, aufbereitet und wieder in den Prozess eingeführt, wodurch das Abwasservolumen und der Verbrauch von neuem Wasser reduziert werden.

Das Unternehmen verfügt über Abwasserbehandlungssysteme, die die Einhaltung der gesetzlichen Parameter vor der Einleitung in die Umwelt gewährleisten und die Auswirkungen auf die umliegenden Gewässerökosysteme minimieren. Es werden Maßnahmen erforscht und angewendet, um aufbereitetes Abwasser für Sekundärzwecke zu nutzen (zum Beispiel für unkritische industrielle Zwecke oder zur Bewässerung interner Grünflächen), um so jede eingesetzte Wasserressource zu verwerten.

Das Unternehmen handelt nach dem Grundsatz, dass jeder eingesparte oder wiederverwendete Wassertropfen zum Umweltschutz beiträgt: Aus diesem Grund arbeitet es kontinuierlich daran, die Wasserrückgewinnung zu erhöhen und die Einleitungen auf ein Minimum zu reduzieren. Diese Praktiken der Kreislaufwirtschaft im Bereich Wasser spiegeln das Engagement des Unternehmens für die Minimierung seines Wasserfußabdrucks und den Schutz der mit Gewässern verbundenen Biodiversität wider.

7.5 Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass der Klimawandel eine der bedeutendsten Herausforderungen unserer Zeit darstellt, und verpflichtet sich, seine Treibhausgasemissionen (THG) schrittweise zu reduzieren. Durch die kontinuierliche Überwachung seines CO₂-Fußabdrucks und die Einführung emissionsarmer Technologien arbeitet das Unternehmen daran, sowohl die direkten Emissionen aus den Produktionsprozessen als auch die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch und den Tätigkeiten der Wertschöpfungskette einzudämmen.

Das Unternehmen investiert in hocheffiziente Anlagen, bevorzugt den Einsatz erneuerbarer Energien und fördert betriebliche Praktiken, die den Verbrauch fossiler Brennstoffe senken, und trägt so zu den internationalen Zielen zur Eindämmung des Klimawandels bei.

Das Unternehmen legt messbare Ziele zur Senkung der Emissionen von CO₂ und anderen Treibhausgasen fest und teilt den Stakeholdern die Fortschritte über transparente Instrumente wie Umweltberichte mit.

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

7.6 Kontrolle und Reduzierung der Luftemissionen

Die Luftqualität ist ein zentraler Aspekt für das Unternehmen, das einen proaktiven Ansatz zur Überwachung und Reduzierung der aus seinen Tätigkeiten resultierenden Luftemissionen verfolgt. Das Unternehmen hat Kontrollmaßnahmen für gasförmige Emissionen (zum Beispiel CO₂ und andere Treibhausgase) sowie für lokale Luftschadstoffemissionen (wie Staub und flüchtige Verbindungen) umgesetzt, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grenzwerten und oft mit noch strengeren Standards.

Durch die Installation von Abscheideanlagen und die Einführung emissionsarmer Prozesse gewährleistet das Unternehmen, dass die Emissionen ständig unter Kontrolle sind, und strebt deren Reduzierung im Laufe der Zeit an. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Vermeidung von Umweltverschmutzung: Das Unternehmen führt Vorabbewertungen der Umweltauswirkungen neuer Prozesse 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 Tätigkeiten und der gelieferten Produkte schrittweise zu reduzieren.

Dank kontinuierlicher technologischer und organisatorischer Verbesserungen strebt das Unternehmen auch im Hinblick auf die Luftqualität nach ökologischer Exzellenz, im Bewusstsein, dass sauberere Luft Wohlergehen für Umwelt und Gemeinschaft bedeutet.

7.7 Nachhaltiges Management von Klimaanlage

Im Bewusstsein der Umweltauswirkungen durch den Einsatz von Klimaanlage verfolgt das Unternehmen Richtlinien zur Reduzierung des damit verbundenen Energieverbrauchs und der Emissionen. Das Unternehmen hat einen Plan für das nachhaltige Management seiner Klima- und Kühlanlagen umgesetzt, der Folgendes vorsieht:

- den Einsatz hocheffizienter Geräte,
- die regelmäßige Wartung zur Gewährleistung einer optimalen Leistung,
- den schrittweisen Ersatz herkömmlicher Kältemittel durch Fluide mit niedrigem 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 des Personals für den korrekten Einsatz von Klimaanlage und die Bewertung alternativer Lösungen wie natürlicher 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 von Effizienz und Nachhaltigkeit.

7.8 Abfallreduzierung und Förderung des Recyclings

Das Unternehmen wendet ein Abfallmanagementmodell an, das sich an den Grundsätzen der Minimierung, Wiederverwendung und des Recyclings orientiert, mit dem Ziel, die Auswirkungen seiner Abfälle auf die Umwelt so weit wie möglich zu reduzieren.

Die Abfallerzeugung wird kontinuierlich überwacht und analysiert, wobei die Produktionsphasen identifiziert werden, in denen die Entstehung von Abfällen vermieden oder begrenzt werden kann. Das Unternehmen legt jedes Jahr Ziele zur Abfallreduzierung fest und bindet die Mitarbeiter aktiv in deren Erreichung ein, wobei eine Unternehmenskultur gefördert wird, die auf die Abfallreduzierung achtet.

Es werden interne Systeme zur Rückgewinnung und zum Recycling von Materialien eingerichtet: Beispielsweise werden Bearbeitungsrückstände und sekundäre Rohstoffe, wo möglich, wieder in den Produktionskreislauf eingebracht, um die Wiederverwendung zu maximieren und die Deponierung zu verringern.

Das Unternehmen fördert zudem die getrennte Sammlung in allen Arbeitsumgebungen und arbeitet mit spezialisierten Partnern für das Recycling von intern nicht wiederverwendbaren Abfällen zusammen. Im Einklang mit seinem Engagement für die Kreislaufwirtschaft untersucht das Unternehmen Designlösungen, die die Abfallentstehung von vornherein reduzieren, und unterstützt Forschungsprojekte zur Erschließung neuer Verwendungsmöglichkeiten für Abfallstoffe.

Dieser integrierte Ansatz gewährleistet ein verantwortungsvolles und transparentes Abfallmanagement, wie auch durch die Unternehmensrichtlinien belegt wird, die Recycling und Rückgewinnung „wo möglich“ als übliche Praxis vorsehen. Durch die Abfallreduzierung 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 Lärmemissionen

Die Aufmerksamkeit erstreckt sich auch auf die Eindämmung der vom Werk erzeugten Lärmemissionen, um sowohl die Arbeitnehmer als auch die örtlichen Gemeinschaften zu schützen.

7.10 Schutz der Biodiversität

Das Unternehmen verpflichtet sich, jegliche negative Auswirkung auf die Biodiversität, die sich aus seinen industriellen Tätigkeiten und der Wertschöpfungskette seiner Produkte ergibt, zu verhindern und abzumildern.

Auf lokaler Ebene trifft das Unternehmen Vorkehrungen zum Schutz der Ökosysteme rund um seine Produktionsstätten und stellt sicher, dass Emissionen, Abfälle und Einleitungen der örtlichen Flora und Fauna keinen Schaden zufügen. So werden beispielsweise Einleitungen umweltschädlicher Stoffe in den Boden oder das Wasser strikt vermieden, und die Luftemissionen werden innerhalb von Schwellenwerten gehalten, die das äußere Umweltgleichgewicht nicht beeinträchtigen.

Das Unternehmen bezieht die Berücksichtigung der Biodiversität auch in seine Entwurfs- und Beschaffungsentscheidungen ein: Es bevorzugt Lieferanten, die nachhaltige Praktiken und Rohstoffe aus verantwortungsvollen Quellen anwenden, um die Auswirkungen auf natürliche Lebensräume über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg zu verringern.

Die interne Sensibilisierung für diese Themen erfolgt fortlaufend: Das Unternehmen fördert eine Kultur, in der sich jeder Mitarbeiter des Werts der Biodiversität und der Bedeutung ökologisch verantwortungsbewussten Verhaltens bewusst ist.

Diese Gesamtheit von Maßnahmen gewährleistet, dass das industrielle Wachstum unter Wahrung des Gleichgewichts der Ökosysteme und des biologischen Reichtums erfolgt, und bestätigt das Unternehmen als verantwortungsbewussten Akteur gegenüber der Umwelt im weitesten Sinne, sowohl auf Werks- als auch auf Produktseite.

7.11 Management des Produktlebensendes

Das Unternehmen erkennt seine Verantwortung auch über die Verkaufsphase hinaus an und engagiert sich aktiv für das nachhaltige Management des Lebensendes der von ihm hergestellten Produkte.

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

Das Unternehmen optimiert kontinuierlich die technologischen und energetischen Eigenschaften seiner Produkte, um deren Nutzungsdauer zu verlängern und Wartungs-, Aufrüstungs- oder Aufarbeitungsarbeiten zu erleichtern, um so das Lebensende hinauszuzögern und den Entsorgungsbedarf zu verringern.

Das Unternehmen fördert die Kreislaufwirtschaft, indem es Rücknahme- und Rückkaufprogramme für ausgemusterte Geräte organisiert und unterstützt und die Kunden ermutigt, Güter am Ende ihrer Nutzung zurückzugeben, um sie einem ordnungsgemäßen Recycling oder einer Wiederverwendung zuzuführen.

In Zusammenarbeit mit spezialisierten Partnern stellt das Unternehmen sicher, dass die aus Produkten am Ende ihrer Lebensdauer zurückgewonnenen Materialien (Metalle, elektronische Komponenten, Öle usw.) nach bewährten Umweltpraktiken recycelt oder entsorgt werden, wodurch die auf Deponien entsorgte Abfallmenge minimiert wird.

Auf diese Weise bestätigt das Unternehmen seine proaktive Rolle bei der Reduzierung der gesamten Umweltauswirkungen der Branche, indem es die Nachhaltigkeitskriterien auch auf die Endphase des Lebenszyklus seiner Produkte ausweitet und dazu beiträgt, eine nachhaltigere industrielle Zukunft für kommende Generationen zu schaffen.

8 Verhaltensgrundsätze gegenüber anderen Interessengruppen

8.1 Die Gemeinschaft

IDRA ist sich der Auswirkungen, auch indirekter Art, seiner Tätigkeit auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung sowie auf das allgemeine Wohlergehen der Gemeinschaft bewusst, ebenso wie der Bedeutung der gesellschaftlichen Akzeptanz in den Gemeinschaften, in denen es tätig ist.

Aus diesem Grund beabsichtigt es, jede Tätigkeit unter Achtung der lokalen und nationalen Gemeinschaften auszuüben und Initiativen von kulturellem und sozialem Wert zu unterstützen, auch um eine Verbesserung seines Rufs und seiner gesellschaftlichen Akzeptanz zu erreichen.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der interessierten Parteien sowie den Unternehmensrisiken weiterentwickeln, wie sie in S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung, ersichtlich sind.

8.2 Öffentliche Verwaltung, Institutionen und Behörden

Die Beziehungen zwischen IDRA und der öffentlichen Verwaltung müssen einheitlich gehandhabt werden, das heißt, die Personen, die IDRA vertreten, müssen ein spezifisches Mandat erhalten, sei es über 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. Regulierungsbehörde für Strom und Gas, Kartellbehörde, Datenschutzbehörde usw.) ist ausschließlich den zuständigen und befugten Unternehmensfunktionen vorbehalten, unter strengster Einhaltung der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen, und darf in keiner Weise die Integrität und den Ruf des Unternehmens beeinträchtigen.

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

Die Beziehungen zu den Regulierungsbehörden des freien Energiemarktes sind von Transparenz und konstruktiver Zusammenarbeit geprägt. Gemäß diesem Grundsatz verweigert, verbirgt, manipuliert oder verzögert das Unternehmen keine von den Behörden und anderen

Regulierungsorganen im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktionen angeforderten Informationen und arbeitet aktiv im Rahmen von Untersuchungsverfahren mit.

Die Mitarbeiter oder Vertreter des Unternehmens dürfen Amtsträgern, Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen oder anderer öffentlicher Einrichtungen weder Geld, Güter noch sonstige Vorteile jeglicher Art versprechen oder anbieten, um ihre eigenen Interessen oder die des Unternehmens zu fördern und zu begünstigen, noch um sie für eine Amtshandlung zu entlohnen oder zu entschädigen, noch um die Ausführung einer gegen ihre Amtspflichten verstoßenden Handlung zu erwirken.

Im Rahmen von Geschäftsverhandlungen, Anfragen oder Geschäftsbeziehungen mit der öffentlichen Verwaltung dürfen keine Beschäftigungs- und/oder Geschäftsmöglichkeiten geprüft oder vorgeschlagen werden, die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung persönlich zugutekommen könnten, noch dürfen vertrauliche Informationen angefordert oder erlangt werden, die die Integrität oder den Ruf beider Parteien beeinträchtigen könnten.

Geschäftliche Höflichkeitsgesten wie Geschenke oder Formen der Gastfreundschaft oder jede andere Form von Vorteil sind nur gestattet, wenn sie von geringem Wert sind, die Integrität und den Ruf der Parteien nicht beeinträchtigen und von einem unparteiischen Dritten nicht als Handlungen ausgelegt werden können, die darauf abzielen, Vorteile und Gefälligkeiten in unangemessener Weise zu erlangen. In jedem Fall müssen solche Handlungen stets genehmigt und angemessen dokumentiert werden.

Jede Tätigkeit, ob direkt oder über eine zwischengeschaltete Person, die darauf abzielt, die Unabhängigkeit des Urteils zu beeinflussen oder dem Unternehmen irgendeinen Vorteil zu sichern, ist untersagt.

Jeder Mitarbeiter, der direkt oder indirekt Vorteilsangebote von Amtsträgern, Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen oder anderer öffentlicher Einrichtungen erhält, muss dies unverzüglich der Aufsichtsstelle melden, sofern er Mitarbeiter ist, bzw. seinem betrieblichen Ansprechpartner, sofern er Dritter ist.

In Fällen, in denen das Unternehmen freiwillige Vereinbarungen mit örtlichen Verwaltungen als Ausgleich und/oder im Rahmen von Übereinkommen schließen muss, verpflichtet es sich, die zu zahlenden Beträge nach dem Grundsatz der Billigkeit festzulegen.

Der Anwendungsbereich kann sich entsprechend den Marktentwicklungen, den Erwartungen und Interessen der interessierten Parteien sowie den Unternehmensrisiken weiterentwickeln, wie sie in S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken, mit jährlicher Aktualisierung, ersichtlich sind.

8.3 Parteien, Gewerkschaften und Verbände

Es ist untersagt, Beiträge an politische Parteien, Komitees, öffentliche Organisationen oder politische Kandidaten zu leisten.

Das Unternehmen sieht von jeder direkten oder indirekten Einflussnahme auf politische Vertreter ab (zum Beispiel durch die Überlassung von Unternehmensstrukturen, die Annahme von Einstellungsempfehlungen, Beratungsverträge usw.).

8.4 Beiträge und Sponsoring

Sponsoring-Aktivitäten, die soziale, ökologische, sportliche, künstlerische oder unterhaltungsbezogene Themen betreffen können, sind ausschließlich Veranstaltungen vorbehalten, die eine Qualitätsgarantie bieten, sei es auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene, die das Ansehen und die Sichtbarkeit des Unternehmens bei bestehenden und potenziellen Kunden erhöhen oder eine erhebliche Anzahl von Bürgern einbeziehen, insbesondere solche, an deren Gestaltung das Unternehmen mitwirken kann, um deren Originalität und Wirksamkeit zu gewährleisten.

In jedem Fall achtet das Unternehmen bei der Auswahl der zu unterstützenden Vorschläge besonders auf jeden möglichen persönlichen oder unternehmerischen Interessenkonflikt.

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

Jede Art von Beitrag muss streng gesetzeskonform und in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen erfolgen und angemessen dokumentiert werden.

8.5 Geschenke, Zuwendungen, Vorteile

Keine Form von Geschenk ist zulässig, die auch nur so ausgelegt werden könnte, dass sie die üblichen Geschäfts- oder Höflichkeitspraktiken übersteigt, oder die in irgendeiner Weise darauf abzielt, bei der Durchführung einer mit dem Unternehmen verbundenen Tätigkeit eine bevorzugte Behandlung zu erlangen.

Insbesondere ist jede Form von Geschenk an italienische und ausländische Amtsträger, Abschlussprüfer, Verwaltungsratsmitglieder des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften, Mitglieder des Aufsichtsrats oder deren Familienangehörige untersagt, die die Unabhängigkeit des Urteils beeinflussen oder dazu veranlassen könnte, irgendeinen Vorteil zu sichern.

Es wird klargestellt, dass unter „Geschenk“ jede Art von Vorteil zu verstehen ist (kostenlose Teilnahme an Tagungen, Versprechen eines Stellenangebots usw.). Angebotene Geschenke – mit Ausnahme solcher von geringem Wert – müssen angemessen dokumentiert werden, um Überprüfungen zu ermöglichen, und vom zuständigen Funktionsverantwortlichen genehmigt werden, der die Aufsichtsstelle (Organismo di Vigilanza) darüber informiert.

Diese Regel, die auch in den Ländern, in denen es üblich ist, Geschäftspartnern wertvolle Geschenke zu machen, keine Ausnahmen zulässt, betrifft sowohl versprochene oder angebotene als auch 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 deren Angemessenheit bewertet und dem Antragsteller die Politik des Unternehmens in dieser Angelegenheit mitteilt.

9 Kommunikation und Schulung

Der Ethikkodex wird internen und externen Stakeholdern durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen zur Kenntnis gebracht (zum Beispiel durch die Übergabe einer Kopie des Ethikkodex an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eigene Bereiche auf der Website und dem Unternehmensserver, die Aufnahme eines Hinweises auf die Verabschiedung des Ethikkodex in alle Verträge usw.).

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

Der Schulungsplan umfasst außerdem Module zur Sensibilisierung für Cyberrisiken und zu korrekten Praktiken im Umgang mit klassifizierten Informationen, in Übereinstimmung mit Art. 21, Abs. 2, Buchstabe g) des gesetzesvertretenden Dekrets (D.Lgs.) 138/2024 (NIS2) und mit P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems, insbesondere

- **P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation**
- **P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz**
- **P0817 - Zugänge**

sowie die zugehörigen Anhänge und Zwischenkontrollen bilden ein weiteres Element zur Untermauerung dieser Nachweise.

9.1 Meldepflichten

Alle Adressaten des Kodex sind verpflichtet, der Geschäftsleitung unverzüglich jedes Verhalten zu melden, das den Bestimmungen des Kodex selbst, des Modells, der gesetzlichen Vorschriften und der internen Verfahren zuwiderläuft.

Das Unternehmen wird alle Meldungen unverzüglich untersuchen und geeignete Maßnahmen ergreifen. Jede gemeldete Frage oder Information wird von der Geschäftsleitung mit Sorgfalt behandelt.

Wir erinnern daran, dass Mitteilungen oder Meldungen stets wahrheitsgemäß, klar und vollständig erfolgen müssen und nicht zu anderen als den im Ethikkodex vorgesehenen Zwecken gemacht werden dürfen.

Wer eine aufrichtige Besorgnis äußert, wird keinen Vergeltungsmaßnahmen, Gehaltskürzungen oder irgendeiner Form von Belästigung ausgesetzt.

Kein Mitarbeiter, auf welcher Ebene auch immer, ist berechtigt, Vergeltungsmaßnahmen, Gehaltskürzungen oder Belästigungen gegen einen anderen Mitarbeiter zu richten, weil dieser in gutem Glauben eine Besorgnis geäußert hat.

10 Verstöße gegen den Ethikkodex

Die Einhaltung der Vorschriften des Ethikkodex ist gemäß und in Anwendung von Art. 2104 des Codice Civile (Italienisches Bürgerliches Gesetzbuch) als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten der Beschäftigten zu betrachten.

Verstöße gegen die Vorschriften des Ethikkodex können eine Nichterfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder ein Disziplinarvergehen darstellen, unter Einhaltung der in Art. 7 des Arbeitnehmerstatuts (Statuto dei Lavoratori) vorgesehenen Verfahren, mit allen gesetzlichen Folgen, auch hinsichtlich des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses, und können den Ersatz der daraus entstehenden Schäden nach sich ziehen.

Für alle anderen Stakeholder, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält, kann ein Verstoß gegen die Vorschriften des Ethikkodex eine Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten darstellen, mit allen gesetzlichen Konsequenzen, auch hinsichtlich der Vertragsauflösung und/oder der Beendigung des Auftrags, und kann den Ersatz der daraus entstehenden Schäden nach sich ziehen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, mit Konsequenz, Unparteilichkeit und Einheitlichkeit Sanktionen vorzusehen und zu verhängen, die den jeweiligen Verstößen gegen den Ethikkodex angemessen sind und den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen.

Im Falle eines Verstoßes gegen eine Unternehmensrichtlinie oder der wissentlichen Genehmigung eines Verstoßes kann der Mitarbeiter disziplinarisch belangt werden, einschließlich der Kündigung und der Verpflichtung, dem Konzern etwaige aus seinem Handeln entstandene Verluste zu ersetzen. 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 Vorschriften des vorliegenden Kodex durch einen Adressaten (einschließlich externer Unternehmen/Personal, z. B. Lieferanten, Auftragnehmer/Subunternehmer, Vertreter, Partner, Kunden, Berater usw.) stellt eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar, die je nach ihrer Schwere die Auflösung des Vertrags/der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen wegen Vertragsverletzung rechtfertigen kann.

11 Schlussbestimmungen

Der vorliegende Kodex ist ein grundlegendes Element des Organisations- und Verwaltungsmodells gemäß gesetzvertretendem Dekret (D.Lgs.) 231/01; als solches folgt sein Genehmigungs- und Aktualisierungsverfahren den darin enthaltenen Bestimmungen.

11.1 Umsetzung des Ethikkodex und Kontrollen

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Adressaten die im Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze mitzuteilen und deren interne und externe Verbreitung zu gewährleisten, und zwar durch: - die Verteilung an alle Mitglieder der Gesellschaftsorgane und an die Beschäftigten; - den Aushang an einem zugänglichen Ort; - die Bereitstellung für dritte Adressaten und jeden anderen Ansprechpartner auf formlose Anfrage an die E-Mail-Adresse info@idragroup.com. Das gesamte angestellte Personal, die Geschäftsführer, die Gesellschafter, die Abschlussprüfer, die Berater, alle Personen, die für das Unternehmen tätig sind, unabhängig von der Art ihrer, auch vorübergehenden, Beziehung zu diesem (z. B. Leiharbeitnehmer, Praktikanten usw.) sowie die wichtigsten Lieferanten müssen den Kodex zur Kenntnis nehmen und sich verpflichten, die darin enthaltenen Vorschriften und Regeln zu befolgen.

12 Mitgeltende Dokumente

- POL050201 - Politik Integriertes Managementsystem
- POL070501 - Politik für die Klassifizierung und Sicherheit von Daten
- S050101 - Unternehmensorganigramme Idra
- S040001 - Kontextanalyse, interessierte Parteien, Risiken
- P0701 - Kommunikation, Beteiligung, Konsultation
- P0702 - Onboarding, Schulung, Bewusstsein, Kompetenz
- P0704 - Interne & externe Dokumentation
- P0705 - IT-Systeme HW und SW
- P0706 - Instandhaltung
- P0707 - Whistleblowing
- P0800 - Betriebliche Kontrolle
- P0801 - Auswahl, Bewertung, Qualifizierung von Lieferanten – Beschaffung
- S080107 - Vertraulichkeitsvereinbarung – nach TISAX differenzierte NDA
- P0802 - Vertrieb
- P0803 - Konstruktion und Entwicklung
- P0805 – Produktion
- P0806 - Prüfungen, Kontrollen und Endabnahmen
- P0807 - Kundendienst
- P0808 - Notfälle
- P0809 - Überwachung und Bewertung von Umweltaspekten
- P0810 - Abfälle
- P0811 - Emissionen
- P0812 - Auftragsvergabe
- P0813 - Gesundheitsüberwachung
- P0814 - Kategorien mit höherem Risiko
- P0815 - Gefahrstoffe
- P0816 - PSA
- P0817 - Zugänge
- P0902 - Audit



Die Geschäftsleitung