



meve

KODEX FÜR UNTERNEHMENSETHIK

1111E

22E

Index

Kodex für unternehmensethik	5
Regelwerk für management und governance	6
Leitwerte, mission, vision	7
Allgemeine grundsätze	8
Geltende grundsätze am arbeitsplatz	8
Zentralität proaktiver beteiligung	10
Interessenkonflikt	11
Transparenz und integrität	13
Grundsätze in bezug auf gemeinschaft, gesellschaft und umwelt	17
Verantwortlichkeit und schlussfolgerungen	18

IMEVA SpA
Industria Meccanica Varricchio

Geschäftssitz
Località Ponte Valentino SNC Zona Industriale
82100- Benevento (BN)
Steueridentifikationsnummer 00041200627
Zertifizierte E-Mail: imeva@legalmail.it

KODEX FÜR UNTERNEHMENSETHIK

Der vorliegende Kodex für Unternehmensethik wurde vom Verwaltungsrat der Imeva SpA vorgesehen und freigegeben, um nach positiver Stellungnahme des Aufsichtsrats und der Gesellschafter angenommen zu werden.



REGELWERK FÜR MANAGEMENT UND GOVERNANCE

Der Verwaltungsrat hat aufgrund seiner Befugnisse im Sinne des gesetzesvertretenden Dekrets ex D.Lgs 231/2001, Art. 6 let. b) auch für die Ernennung eines Aufsichtsorgans mit den entsprechenden Erfordernissen an Autonomie und Unabhängigkeit gesorgt, um die erforderliche Unparteilichkeit bei Entscheidungen und Bewertungen ihrer Aufsichtsfunktionverfahren nicht zu beeinträchtigen.

ORGANE UND MECHANISMEN FÜR DIE KONTROLLE

Die Nichteinhaltung der in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze zieht die Anwendung von Sanktionsmaßnahmen nach sich, die im Disziplinarordnung des Unternehmens im Sinne des gesetzesvertretenden Dekrets ex D.Lgs 231/2001 vorgesehen sind.

Der vorliegende Kodex wird den Gesellschaftsorganen, Arbeitnehmern des Unternehmens, den Beratern und Mitarbeitern, etwaigen Anwälten und allen anderen Dritten, die im Namen und im Auftrag des Unternehmens in verschiedener Hinsicht, einschließlich jener der öffentlichen Verwaltung, verhandeln können, zur Kenntnis gebracht. Alle hier Genannten sind verpflichtet, sich mit seinem Inhalt vertraut zu machen und dessen Vorschriften zu respektieren. Eventuelle Zweifel hinsichtlich der Anwendung dieses Kodex müssen unverzüglich mit den Kontrollorganen des Unternehmens besprochen werden.

Jeder, der von Verletzungen gegen die Grundsätze dieses Kodex und/oder gegen die Betriebsordnung, aus denen sich das gesamte Unternehmenssystem zusammensetzt, oder von anderen Ereignissen Kenntnis erhält, die sich in Umfang und Wirkung solchen ähnlich sind, ist verpflichtet, diese unverzüglich den Kontrollorganen des Unternehmens mitzuteilen.

Jede Veränderung und/oder Ergänzung des vorliegenden Kodex muss in gleicher Weise vorgenommen werden, wie bei seiner erstmaligen Genehmigung.

LEITWERTE, MISSION, VISION

LEITWERTE

Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit, Menschlichkeit und Verfügbarkeit sind die Werte, die die Tätigkeit von Imeva unterstützen und die in einigen einfachen, aber grundlegenden Leitlinien zusammengefasst werden können:

- *so zu handeln, was richtig und ethisch ist, und im Zweifel Rat einholen, um die richtige Entscheidung zu treffen (nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in ethischer Hinsicht);*
- *erkennen, dass jede Tätigkeit, die das Unternehmen unternimmt, Auswirkungen auf die Stakeholder haben kann, und dass Produkte und Dienstleistungen von Imeva eine wichtige Rolle für die Gemeinschaft einnehmen;*
- *begreifen, welche potenzielle Auswirkung eigenes Handeln auf Fachleute, Führungskräfte, Partner, Lieferanten und Stakeholder im Allgemeinen haben kann, indem man ihre Bedürfnisse und die Art und Weise vorwegnimmt, die durch die angebotenen Produkte und Dienstleistungen befriedigt werden sollen;*
- *Austauschen von Ideen und Ergebnissen, um jede Gemeinschaft, auch die Arbeitsgemeinschaft, zu einem besseren Ort zu machen.*

MISSION

Die Zielstellung von Imeva kann so beschrieben werden, als europäischer Marktführer bei der Entwicklung und Herstellung von Sicherheitssystemen für den Verkehrssektor und großen Infrastrukturprojekten sowie als Anbieter fortschrittlicher Ingenieur- und Konstruktionsdienstleistungen und auch beim Verkauf von Barrieren und Systemen für die passive und aktive Sicherheit sowie selbsttragender Stahlrohrdurchlässen anerkannt zu werden.

VISION

Die Herstellung und Vermarktung von technischen Lösungen und Spitzentechnologien mit hohem Qualitäts- und Innovationstandard mittels exzellenter Produkte und Dienstleistungen für seine Kunden.

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

EINHALTUNG DER GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Das Unternehmen orientiert seine Tätigkeit an den in diesem Kodex enthaltenen Grundsätzen und verpflichtet sich, keine Beziehung mit irgendjemandem einzugehen oder fortzusetzen, der den Inhalt und den Geist der in diesem Dokument dargelegten Grundsätze nachweislich nicht teilt.

Das Unternehmen sieht die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften jenes Landes, in dem es tätig ist, sowie jene der spezifischen Branche, als unabdingbares Prinzip.

GELTENDE GRUNDSÄTZE AM ARBEITSPLATZ

ANERKENNUNG DER UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

Alle Arbeitnehmer oder Mitarbeiter von Imeva müssen sämtlichen operativen Strategien und Verfahren des Unternehmens zustimmen und Verhaltensweisen fördern, die mit dem Ziel der Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich vereinbar sind, und dies durch:

- *die Anerkennung individueller Qualifikationen/Fähigkeiten/Erfahrungen als Referenzkriterien für die Einstellung, die Vermittlung und die Aus- und Weiterbildung der Humanressourcen;*
- *die Ablehnung und Verhinderung, auf allen Unternehmensebenen, jeglicher Form von Diskriminierung oder Missbrauch hinsichtlich der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Ideen, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Gesundheitszustands oder einer Behinderung.*

Jeder Geschäftsaktion und/oder jede Transaktion im weitesten Sinne des Wortes, muss rechtmäßig, erlaubt, zusammenhängend, angemessen, entsprechend dokumentiert werden und jederzeit nachprüfbar sein.

Alle Personen im Unternehmen, die Wareneinkäufe jeder Art und/oder Dienstleistungen betreffen, darunter auch externe Beratung im Namen und im Auftrag des Unternehmens, müssen nach den Grundsätzen der Korrektheit, Wirtschaftlichkeit, Qualität, Rechtmäßigkeit und mit der Sorgfalt eines guten Familienvorstandes vorgenommen werden sowie spezifische Anweisungen berücksichtigen, die bereits im Unternehmen Anwendung finden und von ihm ausnahmslos übernommen worden sind. Jener Arbeitnehmer oder Mitarbeiter, der gegen diesen Grundsatz verstößt, macht sich dem Unternehmen gegenüber einer schweren Verfehlung schuldig und setzt das Unternehmen wirtschaftlichen Verlusten, aber auch Ineffizienzen aus, die - letzten Endes - sogar negative Auswirkungen auf die Kunden haben können.

MENSCHENRECHTE UND FAIRE STANDARDS FÜR ARBEIT

Imeva ist bestrebt, kontinuierliches Engagement für die Einhaltung der Leitwerte und Grundsätze hinsichtlich der Menschenrechte sicherzustellen, die in den IAO-Konventionen (Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik) und in der UN-Menschenrechtserklärung zum Ausdruck gebracht werden. Imeva setzt sich dafür ein, den Fortschritt der Menschenrechte so zu unterstützen, wie es für eine Geschäftsorganisation möglich und wünschenswert ist.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Jeder Arbeitnehmer ist immer und in jedem Fall für die strikte Einhaltung der Unternehmensverfahren und guter Verhaltensregeln verantwortlich, um die Aufrechterhaltung der Sicherheitsbedingungen bei der Ausübung seiner Arbeit und den Umgang mit Risikosituationen zu gewährleisten. Die fortschreitende Abnahme der Aufmerksamkeit gegenüber den Sicherheitsvorschriften birgt ernste Risiken: Im Laufe der Zeit kann deren Einhaltung für unnötig angesehen werden, weil man davon ausgeht, dass das Risiko angesichts der erworbenen Professionalität bereits unter Kontrolle ist. Es ist auch wichtig, dass Führungsorgane - und vor allem die Abteilungsleiter - in diesem Bereich als Vorbild dienen, um zu vermeiden, dass die Humanressourcen diese Regeln und Verfahren nicht angemessen berücksichtigen.

Alle Imeva-Arbeitnehmer müssen aktiv in die betriebliche Gesundheits- und Sicherheitspolitik am Arbeitsplatz und für die Umwelt einbezogen werden. Diese Richtlinien schließen die Einhaltung aller internen und externen Erfordernisse ein, die für das Arbeitsumfeld gelten.

Jeder Arbeitnehmer/Mitarbeiter hat seinen jeweiligen Vorgesetzten zu informieren, wann immer er Kenntnis von Mängeln bei der Regelanwendung bemerkt oder wenn er Risiken feststellt, die durch die betriebliche Tätigkeit ohne angemessene Schutzmaßnahmen verursacht werden können.

Jeder Arbeitnehmer/Mitarbeiter von Imeva muss über die Notfallpläne und -verfahren seiner jeweiligen Arbeitsumgebung informiert sein. Im unwahrscheinlichen Fall, demzufolge das Unternehmen direkt oder indirekt eine Verschmutzung (auch wenn dies nur auf einen Unfall zurückzuführen ist) verursacht, sei es zufällig oder infolge fahrlässigen Verhaltens eines seiner Akteure (Arbeitnehmer oder Mitarbeiter), welches eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit anderer darstellt, wird jede Person dazu verpflichtet:

1. *die geltenden Verfahren zu befolgen;*
2. *alle erforderlichen Informationen an die Verantwortlichen für das Management von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltfragen zu übermitteln;*
3. *präzise und objektiv auf etwaige Anfragen seitens der zuständigen Behörden zu antworten.*

Jeder Einzelne spielt bei der Gewährleistung der Qualität und der Sicherheit des Arbeitsplatzumfeldes eine entscheidende Rolle und ist gleichermaßen dafür verantwortlich, geeignete Gegenmaßnahmen

zur Vermeidung von Arbeitsunfällen zu ergreifen. In dieser Hinsicht entsprechen die von Imeva ergriffenen Maßnahmen den Bestimmungen der in dieser Angelegenheit einschlägig geltenden Gesetze und Vorschriften. Es wird gefordert, dass jeder Arbeitnehmer/Mitarbeiter - niemand ausgenommen - proaktives und kooperatives Verhalten anwendet, das sich an alle anderen Arbeitnehmer, sowie auch Kunden, Lieferanten und an diejenigen richtet, die im Unternehmen arbeiten oder es als Gast besuchen.

Die Existenz unsicherer Arbeitsbedingungen muss in jedem Falle unverzüglich schriftlich dem jeweiligen Vorgesetzten sowie stets dem internen Kontrollorgan mitgeteilt werden, das die Durchführung der erforderlichen Korrekturmaßnahmen überwachen wird.

ZENTRALITÄT PROAKTIVER BETEILIGUNG

Imeva setzt sich für die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfeldes ein und trägt zur Schaffung eines Klimas bei, das auf Eigenverantwortung und gegenseitigem Vertrauen und Respekt basiert sowie von der Aufwertung der Persönlichkeit und der Verschiedenheit des Einzelnen inspiriert ist, in dem sich jeder für die Performance und das Ansehen des Unternehmens verantwortlich fühlt.

Das Unternehmen verpflichtet sich, in seiner Unternehmensorganisation dafür zu sorgen, dass sowohl die festgelegten allgemeinen als auch die individuellen Jahresziele der Arbeitnehmer und Mitarbeiter, die für das Unternehmen tätig sind, auf ein mögliches, spezifisches, konkretes, messbares und zeitlich bestimmbares Ergebnis ausgerichtet sind.

VERBESSERUNG UND KONTINUIERLICHE INNOVATION

Imeva unterstützt angewandte Forschung und Entwicklung im Bereich des Unternehmensvermögens und das Wachstum der Branche, in der es tätig ist. Damit gewährleistet es die kontinuierliche Anpassung seiner Prozesse an die Effizienz- und Effektivitätsziele. In diesem Sinne engagiert es sich sowohl für die Anwendung neuer Verfahrensmethodik, die Verbesserung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen, ebenso wie beim Austausch bester Praxis, auch infolge technologischer Investitionen.

Integrität ist auch bei der Entwicklung und der Fähigkeit von Imeva von entscheidender Bedeutung auf dem Markt. Forschungs- und Entwicklungsprozesse und -projekte müssen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften unter Berücksichtigung der international besten Praxis durchgeführt werden. Die wahllose Nutzung von Beiträgen und geistigem Eigentum Anderer behindert den Forschungsfortschritt und beeinträchtigt dessen Entwicklung.

Eine gutes Arbeitsklima unterstützt die Arbeitsgruppen nicht nur innerhalb der einzelnen Organisation, sondern auch zwischen den Organisationen und favorisiert die Förderung neuer Ideen und den freien Meinungsaustausch zwischen aufgeschlossenen Geistern.

INTERESSENKONFLIKT

Imeva und seine Arbeitnehmer/Mitarbeiter, die sich an möglichst hohe ethische Standards halten, richten erhöhte Aufmerksamkeit nicht nur auf ein mögliches Auftreten eines Interessenskonflikts, sondern auch auf das damit verbundene Risiko. Es ist daher notwendig, die verschiedenen Bedingungen sowie Situationen zu erkennen, die einem Auftreten dieses Risikos am stärksten ausgesetzt sind.

Ein Interessenskonflikt entsteht, wenn Vorteile persönlicher Natur die Fähigkeit beeinträchtigen können, eine Entscheidung unparteiisch zu treffen, oder wenn die eigene Stellung innerhalb des Unternehmens für persönliche Zwecke genutzt werden kann. Es ist untersagt, Tätigkeiten aufzunehmen, die zu Interessenskonflikten führen können, es sei denn, die Führungsorgane genehmigen diese Ausnahme schriftlich. Das Unternehmen darf sich in „Geschäfts“-Beziehungen nicht durch Dritte vertreten lassen, wenn ein Interessenkonflikt auch nur theoretisch entstehen könnte.

Sollte sich herausstellen, dass eine Tätigkeit von Imeva-Arbeitnehmern/Mitarbeitern zu möglichen Interessenkonflikten führen könnte, muss dies unverzüglich und ausführlich dem jeweiligen Vorgesetzten schriftlich mitgeteilt werden. Sollte der Arbeitnehmer hingegen in die Lage kommen, eine Entscheidungsfindung unter dem Einfluss persönlichen Interesses treffen zu müssen, ist ein unparteiisches Urteil durch den jeweiligen Vorgesetzten vorgesehen, wobei sämtliche Informationen über den potenziellen Interessenskonflikt zur Verfügung gestellt werden müssen. Dieser hat dann in diesem Fall der Unternehmensspitze Mitteilung zu erstatten.

Die Arbeitnehmer dürfen keine Tätigkeiten ausüben, die zu einem Konflikt zwischen ihren persönlichen Interessen und denen von Imeva führen können. Im Zweifelsfall muss dies an den jeweiligen Vorgesetzten gemeldet werden, damit er angemessen geprüft und an die Unternehmensleitung weiterleitet werden kann.

REPORTING VON BETRUG UND FEHLVERHALTEN

Im Falle der Nichteinhaltung der Unternehmensrichtlinien oder der Feststellung von Verstößen dagegen sieht das Reporting-System vor, dass der Arbeitnehmer/Mitarbeiter bei eindeutigen Verletzungen der Vorschriften und Fällen von Verstößen gegen die Unternehmensrichtlinien dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung sowie dem Aufsichtsorgan unverzüglich Bericht zu erstatten hat. Zu den gegenständlichen Verletzungen gehören alle Arten von Fehlverhalten oder Vorkommnissen, die beispielsweise :

- *negative Auswirkungen, auch nur hinsichtlich des Ansehens, auf das Unternehmen haben,*
- *Gefährdung der Gesundheit von Arbeitnehmern und Mitarbeitern darstellen,*
- *negative Auswirkungen auf die Beziehungen zum restlichen Personal haben,*
- *das Ansehen des Unternehmens beeinträchtigen.*

Das Reporting-System sieht vor, dass der Arbeitnehmer bei Verdacht auf Betrug, Unterschlagung,

Vetternwirtschaft oder Korruption im Geschäftsverkehr und bei Geschäftstransaktionen, Bestechung sowie andere Handlungen, die gegen die in diesem Kodex oder im Organisationsmodell festgelegten Grundsätzen verstoßen, unverzüglich Bericht erstatten muss. Dies schließt alle Handlungen oder Transaktionen ein, an denen Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Lieferanten, Auftragnehmer oder Partner beteiligt sind, die Imeva ausgesetzt sein können:

- *Straftatbeständen oder Geldbußen aufgrund von Korruptionsvorkommnissen jeglicher Art (z.B. Betrug, Bestechung, oder Verstoß gegen geltende Gesetze und Vorschriften);*
- *Beschwerden von Kunden oder Lieferanten wegen Tätigkeiten, die gegen ethische, moralische und gesetzliche Vorschriften verstoßen;*
- *finanzielle Verluste.*

Alle Transaktionen zwischen dem Unternehmen, externen Fachleuten und Organisationen müssen im Sinne der Anforderungen der Rechnungslegungspraktiken und ihren Grundsätzen unverzüglich und sorgfältig „nachverfolgt“ werden. Die Durchführung oder auch nur der Verdacht auf Datenfälschung oder der falschen Darstellung von Tatsachen wird nicht toleriert und zieht Disziplinarmaßnahmen nach sich.

Das Unternehmen fördert die Nutzung der E-Mail-Kommunikation sowie des „Intranet“-Systems des Unternehmens.

NUTZUNG VON UNTERNEHMENSVERMÖGEN

Alle Betriebseinrichtungen, die den Imeva-Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sind Unternehmens Eigentum oder werden von diesem unter Genehmigung genutzt. Jedes Produkt der Arbeit ist Eigentum von Imeva und darf nur im Interesse des Unternehmens verwendet werden. Dazu gehören Marketing- und Geschäftspläne, wissenschaftliche Entwicklungsprojekte und/oder fertigungsbezogene, einsatzmäßige und/oder strategische Pläne jeder Art, Software & Hardware und ähnliches Material.

Wann immer die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit bei Imeva Kenntnis von vertraulichen Informationen des Unternehmens erlangen, diese erhalten oder darauf zugreifen können, sind sie verpflichtet, diese ausschließlich zum Nutzen des Unternehmens zu verwenden, da diese Informationen exklusives Eigentum von Imeva sind.

Kein Arbeitnehmer darf Unternehmenseigentum (z.B. Einrichtungen, Güter, Fahrzeuge, Büromaterial, Dokumente, Dateien, Datenträger) oder Dienstleistungen des Unternehmens für persönliche Zwecke nutzen, ohne vorher eine ausdrückliche Genehmigung der zuständigen Abteilung/des zuständigen Büros einzuholen, die in jedem Fall gegenüber der Unternehmensspitze über die Ausnahmeregelung Bericht zu erstatten haben. Es ist nicht gestattet, persönliche Software auf Geräten und Maschinen des Unternehmens zu verwenden, es sei denn, dass im einzelnen Bedarfsfall eine schriftliche Genehmigung eingeholt wird und dies jedenfalls im Einklang mit den Unternehmensverfahren und

den im DPS (Sicherheitspolitischem Dokument) festgelegten Standards vereinbar ist.

Betriebseigentum darf nicht ohne schriftliche Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten entfernt werden. Daten, Programme oder Dokumente dürfen nicht ohne Genehmigung kopiert oder von der Webseite des Unternehmens entfernt werden.

Es ist den Arbeitnehmern/Mitarbeitern untersagt, Unternehmensgelder oder andere Ressourcen für persönliche Zwecke zu verwenden. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer für die Wahrung der ihrer Kontrolle unterstehenden Unternehmensressourcen, einschließlich der Informationen, verantwortlich und müssen die Verwendung dieser im Einklang mit den geltenden Verwaltungsverfahren genau dokumentieren. Es obliegt dem Arbeitnehmer/Mitarbeiter, diesbezüglich mögliche Verhinderungen rechtzeitig zu melden. Die Arbeitnehmer/Mitarbeiter müssen jederzeit für eine ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensgelder und -ressourcen Sorge tragen.

Es ist den Angestellten/Mitarbeitern untersagt, Betriebsgüter für persönliche Zwecke innerhalb des Unternehmens und/oder bestimmter Kunden oder Lieferanten zu verwenden.

Jede finanzielle Ausgabe muss sorgfältig notiert und ordnungsgemäß dokumentiert werden. Die Vorlage betrügerischer Ausgabenabrechnungen wird streng bestraft.

TRANSPARENZ UND INTEGRITÄT

Die von Imeva durchgeführten Geschäftsvorgänge entsprechen den international anerkannten Grundsätzen guten Geschäftsverhaltens. Darüber hinaus stellt das Unternehmen allen Stakeholdern regelmäßige und genaue Informationen über seine Geschäftstätigkeit, Betriebsstruktur ebenso wie über seine Performance und seine Finanzlage zur Verfügung.

Transparenz bedeutet, dass jede Information über Imeva, die öffentlich gemacht wird, wahrheitsgemäß und korrekt ist. Dies gilt nicht nur für Informationen in offiziellen Berichten, d.h. in jenen für Bilanzen und sonstigen gesetzlich vorgeschriebenen Mitteilungen, die sich an die Gesellschafter, die Öffentlichkeit und die Gesellschaft für Wirtschaftsprüfungen richten, sondern auch für alle jene Informationen, die in Pressekonferenzen, Briefings und Hinweisen öffentlich gemacht werden.

Transparenz bedeutet insbesondere, dass jede Information und jeder Anhaltspunkt in Bezug auf Dienstleistungen und Geschäftsabläufe des Unternehmens, die den für Kontrolle und die Erteilung von Genehmigungen beauftragten Institution übermittelt werden, immer wahrheitsgemäß und korrekt sein müssen.

Verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen können nur getroffen werden, wenn die Daten der Buchhaltung genau sind und nach allgemein anerkannten Buchhaltungsgrundsätzen geprüft werden können. Imeva berücksichtigt keine Daten, die die wahre Natur der Geschäftstranaktionen verzerren oder verschleiern. Auch alle nicht buchhalterischen Daten (z.B. personenbezogene

Daten, Geschäftsunterlagen, Sicherheitsstatistiken usw.) müssen präzise und streng erfasst werden. Auszahlungen und jeder Geldverkehr dürfen nur für den in der betreffenden Bewilligung vorgesehenen Zweck bestimmt werden.

Jede Betriebsfunktion ist für die Wahrhaftigkeit, Authentizität und Originalität der Unterlagen und Informationen verantwortlich, die sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten hat, ebenso wie dies jeder Einzelne für seinen Tätigkeitsbereich ist.

Das Unternehmen verurteilt jegliches Verhalten, das darauf abzielt, die Richtigkeit und Wahrhaftigkeit der Daten und Informationen in den Bilanzen, Berichten oder sonstigen gesetzlich vorgeschriebenen Mitteilungen zu ändern, die sich an die Gesellschafter, die Öffentlichkeit und die Gesellschaft richten, welche die Buchprüfung durchführt.

Das Unternehmen verlangt von den Mitgliedern des Verwaltungsrates, seinen Funktionsleitern und Arbeitnehmern, dass sie sich bei der Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben korrekt und ehrlich verhalten, insbesondere in Bezug auf alle Anfragen, die von den Gesellschaftern, dem Aufsichtsrat und den anderen sozialen Organen des Unternehmens bei der Ausübung ihres jeweiligen Tätigkeitsbereichs gestellt werden. Es ist untersagt, sich an jeglichen Maßnahmen der Mitglieder des Verwaltungsrates des Unternehmens zu beteiligen, die darauf abzielen, die Integrität des Unternehmensvermögens zu schädigen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen keine Transaktionen der Gesellschaft jeglicher Art durchführen, die den Gläubigern auch nur möglicherweise Schaden zufügen könnten.

Es ist untersagt, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gesellschaft falsche Informationen in Bezug auf das Unternehmen selbst, seine Arbeitnehmer, Mitarbeiter und Dritte, die für das Unternehmen tätig sind, zu verbreiten. Insbesondere ist es untersagt, Nachrichten und/oder mündliche Mitteilungen über Unternehmensangehörige ohne angemessene und überprüfbare Nachweise zu verbreiten. Arbeitnehmer und Mitarbeiter seien vor der Anwendung von Einschüchterungsversuchen und Schikaneverhalten gewarnt.

Die Adressaten des vorliegenden Kodex sind verpflichtet, bei Kontrollen und Inspektionen durch die zuständigen Behörden, den Inspektions- und Aufsichtsorganen ein Höchstmaß an Bereitschaft und Zusammenarbeit zu zeigen. Es ist untersagt, die Aufgaben der öffentlichen Aufsichtsbehörden, die aufgrund ihrer institutionellen Funktionen mit dem Unternehmen in Kontakt treten, in irgendeiner Weise zu behindern. Es ist untersagt, Beiträge, Subventionen oder Darlehen, die vom Staat oder einer anderen öffentlichen Stelle oder von den Europäischen Gemeinschaften erhalten wurden, für andere Zwecke als die, für die sie gewährt wurden, zu verwenden.

Das Unternehmen verurteilt jedes Verhalten, das darauf abzielt, von Seiten des Staates, der Europäischen Gemeinschaften oder einer anderen öffentlichen Einrichtung durch manipulierte oder gefälschte Erklärungen und/oder Dokumente jegliche Art von Beiträgen, Finanzierungen, zinsgünstigen Darlehen oder anderen Leistungen derselben Art zu erhalten. Weiter verurteilt es, dass arglistige oder betrügerische Handlungen, einschließlich solcher mittels eines IT- oder Telematik-Systems, begangen werden, um die Geldgeber irrezuführen.

ZUGRIFF AUF INFORMATIONEN UND IHRE GLAUBWÜRDIGKEIT

Jede Anzeige zu Förder- oder Werbezwecken muss wahrheitsgemäß und korrekt sein, darf die Realität nicht verzerren und muss den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, die für die Werbetätigkeiten der Branche gelten, in der Imeva tätig ist.

Es ist wünschenswert, freundliche und uneigennütige Beziehungen zu Fachkräften und Unternehmen in der Branche zu unterhalten, um einen korrekten Informationsaustausch zum Vorteil aller Stakeholder zu gewährleisten.

BEZIEHUNGEN INNERHALB DER LIEFERKETTE

Imeva pflegt zu Lieferanten und Partnern Beziehungen, die für beide Seiten vorteilhaft sind. Bei Verhandlungsgesprächen wird auf die Zustimmung der Lieferanten und Partner zu den vom Unternehmen wahrgenommenen Grundsätzen geachtet.

Im Umgang mit den Lieferanten verwendet Imeva geeignete Verhaltensregeln, um die Zusammenarbeit mit ihnen zu verbessern und die damit verbundenen Geschäftsziele zu erreichen.

Es ist den Arbeitnehmern/Mitarbeitern untersagt, jegliche Art von „Gefallen“ oder „Geschenk“ seitens der Lieferanten anzunehmen. Solches Verhalten zieht schwerwiegende Disziplinarstrafe auf sich. Imeva ermutigt seine Lieferanten, die gleichen sozialen und ethischen Standards zu teilen, und arbeitet mit ihnen zusammen, um einen Austausch bewährter Verfahren zu erreichen, und unterstützt sie bei Bedarf dabei.

SPEZIFISCHE WECHSELWIRKUNGEN MIT DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Wo auch immer Imeva tätig ist, achtet man auf die Einhaltung der Branchenvorschriften (regional, national sowie auch der europäischen Ableitung).

Das Unternehmen, seine Organe, Arbeitnehmer, Berater und Mitarbeiter, Agenten, Anwälte und generell Dritte, die im Auftrag von Imeva in den Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung handeln, sind darauf bedacht, ihr Verhalten anzupassen und die Unparteilichkeit und ordnungsgemäße Vorgehensweise der öffentlichen Verwaltung zu respektieren.

Die Kontakte zur öffentlichen Verwaltung sind auf ermächtigte Personen beschränkt, die ausdrücklich und formell seitens des Unternehmens damit beauftragt wurden, mit der öffentlichen Verwaltung, mit Beamten, Ämtern, Organisationen und/oder Institutionen zu verhandeln oder Kontakt zu pflegen. Wer auch immer sich namens des Unternehmens ohne ausdrückliche Befugnis an die öffentliche Verwaltung wendet, begeht einen schweren Verstoß und wird dafür disziplinarische und vertragliche Konsequenzen tragen. Es ist Arbeitnehmern/Mitarbeitern strengstens untersagt, sich in die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung, auf welcher Ebene auch immer, ohne vorherige Genehmigung einzumischen.

Die Personen, die vom Unternehmen beauftragt sind, Geschäftsverhandlungen, Anfragen oder

Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung zu unterhalten, dürfen keinesfalls versuchen, die Entscheidungen von öffentlichen Amtsträgern oder Verantwortlichen des öffentlichen Dienstes unkorrekt zu beeinflussen.

Imeva verurteilt jegliches Verhalten von in seinem Namen handelnden Personen, das darauf zielt, öffentlichen Amtsträgern oder/und Verantwortlichen des öffentlichen Dienstes direkt oder indirekt Geld oder andere Vorteile zu versprechen oder anzubieten, aus dem für das Unternehmen ein Eigennutz oder Vorteil erwachsen könnte, und verpflichtet sich, möglicherweise auftretende Vorfälle unverzüglich anzuzeigen.

Jedem, der mit Imeva in einem Arbeitsverhältnis steht, ist es untersagt, Vertreter der öffentlichen Verwaltung durch Zahlung von Bestechungs- und Schmiergeldern, Geschenken, Subventionen mit politischem Hintergrund, übermäßiger Gastfreundschaft oder anderen Mitteln unkorrekt zu beeinflussen. Erlaubte Geschenke zeichnen sich immer durch ihren geringen Wert aus.

Die oben genannten Grundsätze gelten auch für alle Berater oder Agenten, die im Namen und im Auftrag von Imeva tätig sind.

GRUNDSÄTZE IN BEZUG AUF GEMEINSCHAFT, GESELLSCHAFT UND UMWELT

CORPORATE CITIZENSHIP

Imeva ist bestrebt, die effizienten Grundsätze in Bezug auf die Folgen seiner Tätigkeiten einzuhalten, indem es als verantwortungsvolles Mitglied innerhalb der Gemeinschaft handelt, in dem es als Unternehmen tätig ist.

Imeva-Arbeitnehmer/Mitarbeiter können politische, gemeinnützige Organisationen und/oder Teile der Gemeinschaft frei unterstützen. Eine klare Trennung zwischen arbeitsfreien Tätigkeiten und der Unternehmens-Performance wird angestrebt.

Kein Imeva-Arbeitnehmer darf Druck auf einen anderen Arbeitnehmer/Mitarbeiter ausüben, damit dieser Ansichten äußere, die persönliche Überzeugungen widersprechen oder um andere politische, religiöse oder soziale Anliegen zu unterstützen.

RICHTLINIEN BEI GROSSZÜGIGEN GESCHENKEN

Der Geschäftserfolg kann mit der Gemeinschaft durch Zusammenarbeit geteilt werden, um die kollektiven Notwendigkeiten zu befriedigen. Das Unternehmen ist bestrebt, Partnerschaften aufzubauen, die darauf abzielen, für jedes Mitglied der Gemeinschaft einen nachhaltigen Wert zu schaffen. Das Unternehmen beabsichtigt, in allen Gemeinschaften, in denen es tätig ist, eine aktive und positive Rolle zu spielen. Arbeitnehmer/Mitarbeiter und insbesondere Personen, die Verantwortung und leitende Funktionen wahrnehmen, müssen immer berücksichtigen, welche möglichen Auswirkungen die Geschäftsentscheidungen auf die Gemeinschaft haben und wie sie auch außerhalb bewertet und mitgeteilt werden können, indem sie ihre möglichen „Rückwirkungen“ auf das Unternehmen selbst abwägen.

MÖGLICHKEITEN DER EINSTELLUNG

Für Imeva ist es wichtig, eine Diversitätspolitik zu unterstützen, bei der Arbeitnehmer ausgewählt, geschult und entsprechend ihren Fähigkeiten und Qualifikationen für die zukünftige Rolle im Unternehmen ohne jegliche Diskriminierung oder Vorurteile eingestellt werden.

Der Grundsatz der Chancengleichheit wird bei Imeva respektiert. Jeder Einzelne wird ausschließlich auf der Grundlage der Erfordernisse an die auszuführende Tätigkeit behandelt. Dieser Grundsatz muss bei Vorstellungsgesprächen, Weiterbildung, Beförderung, Versetzung, Entlohnung, Gewährung von Vergünstigungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses angewendet werden.

Im oben genannten Grundsatz ist keine Ausnahmeregelung vorgesehen. Diskriminierung oder Missbrauch hinsichtlich der Rasse, der Religion oder Weltanschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Gesundheitszustands oder einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen

Orientierung, des Familienstands oder anderer gesetzlich untersagter Eigenschaften wird daher nicht toleriert.

Das Unternehmen ermutigt jeden Arbeitnehmer, sich an der Planung und Leitung der persönlich auszuführenden Tätigkeiten sowie an der Aufstellung eines persönlichen Karriereplans zu beteiligen. Die Geschäftstätigkeit wird unter Beachtung des Umweltschutzes durchgeführt und berücksichtigt alle für die nachhaltige Nutzung natürlichen Ressourcen.

In Übereinstimmung mit den Grundsätzen dieses Kodex und den ergriffenen Initiativen verpflichtet sich Imeva freiwillig, seine Umwelt-Performance kontinuierlich zu verbessern.

VERANTWORTLICHKEIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

DAS ZIEL VON IMEVA: EIN ETHISCHES ARBEITSUMFELD

Alle Arbeitnehmer und Mitarbeiter des Unternehmens sind ersucht, sich mit dem Inhalt des Kodex vertraut zu machen und ihn korrekt anzuwenden. Es liegt in der direkten Verantwortung eines jeden Einzelnen, die Richtlinien und Standards bezüglich ihrer Tätigkeit einzuhalten und um Unterstützung durch einen Manager, einen Supervisor oder durch das Aufsichtsorgan zu bitten, wann immer sie die Kriterien der Richtlinien des Unternehmens nicht vollständig verstehen oder wie diese angewendet werden sollten.

Die Unternehmensspitze muss:

- *sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer/Mitarbeiter und Einzelpersonen, die im Namen und im Auftrag des Unternehmens tätig sind, Zugang zu allen geltenden Unternehmensrichtlinien und -verfahren haben;*
- *umgehend und professionell auf jeden Zweifel oder jedes Problem von Arbeitnehmern, Mitarbeitern und Beratern in Bezug auf Unternehmensethik reagieren;*
- *vorbildliches Verhalten zeigen, das auch von allen anderen Arbeitnehmern und Mitarbeitern verfolgt werden kann, damit dieses von den unter ihrer Führung in einer Mentor-Beziehung stehenden Personen auch nachvollziehbar wird.*

Die Humanressourcen werden aufgefordert, Verstöße unverzüglich zu melden. Zweifel und Bedenken können direkt an den jeweiligen Abteilungsleiter gerichtet werden. Die Abteilungsleiter sind außerdem verpflichtet, nicht beseitigte Missstände dem Verwaltungsrat sowie dem Aufsichtsorgan zu melden. Diese Meldungen müssen schriftlich erfolgen.

Imeva erlaubt keine Form von Belästigung oder Einschüchterung von Arbeitnehmern, die im guten Glauben einen möglichen Verstoß melden. Im Gegensatz dazu werden ernsthafte Sanktionen gegen diejenigen verhängt, die versuchen, andere Arbeitnehmer/Mitarbeiter zu verunglimpfen, indem sie mutmaßliche Verstöße angeben, die sich als falsch erweisen.

Das Unternehmen fordert alle Adressaten auf, diesen Kodex sowie die für ihre Abteilung oder ihr Büro relevanten Strategien und Handlungsverfahren zu lesen und zu verstehen. Es gibt keinen Kodex, der jede mögliche Situationen abdeckt und beantwortet. Daher kann es erforderlich sein, ergänzende Anleitungen für ein ordnungsgemäßes Verhalten zu verwenden. Alle Adressaten müssen aktiv zusammenarbeiten, damit das Höchstmaß an Unternehmensethik erreicht wird.

Es besteht die Verpflichtung, dem Inhalt dieses Kodex zu folgen, aber auch dem Geist, in dem er konzipiert wurde.



1111E

22E



IMEVA SpA - Industria Meccanica Varricchio
Località Ponte Valentino SNC Zona Industriale
82100- Benevento (BN)
C.F. e numero iscrizione 00041200627
P.IVA 00041200627
Pec: imeva@legalmail.it