

# *Ethikkodex Lechler SpA*

## **1. Einführung**

- 1.1. Vorwort
- 1.2. Der Verhaltenskodex: Zwecke, Empfänger und Struktur
- 1.3. Verbreitung und Einhaltung des Verhaltenskodex
- 1.4. Beziehungen zu öffentlichen und privaten Beteiligten
- 1.5. Bezugsgrundlagen

## **2. Allgemeine Grundsätze**

- 2.1. Verantwortung, Befolgung von Gesetzen und Vorschriften
- 2.2. Verhaltensmodelle und -regeln
- 2.3. Corporate Governance

## **3. Personal- und Beschäftigungspolitik**

## **4. Interessenkonflikt**

## **5. Betriebsverfahren, Buchführung und Aufzeichnungen**

## **6. Beziehungen innerhalb der Gruppe**

## **7. Beziehungen nach außen**

- 7.1. Allgemeine Kriterien
- 7.2. Beziehungen zu Kunden
- 7.3. Beziehungen zu Lieferanten
- 7.4. Geschenke, Zuwendungen, Zahlungen, Versprechen von Gefälligkeiten, Vergünstigungen und andere Vorteile
- 7.5. Umweltpolitik
- 7.6. Informationsmanagement

## **8. Firmeninformationen**

## **9. Internes Kontrollsystem**

## **10. Sanktionssystem**

## **1. Einführung**

### **1.1. Vorwort**

**Lechler spa** (im Folgenden auch nur „Lechler“ oder „Unternehmen“), hat es unter Verweis auf das Gesetz Nr. 231/2001 und in Ergänzung der Firmenpolitik für ein integriertes Managementsystem (Qualität, Umwelt, Sicherheit), für richtig erachtet, diesen Ethik- bzw. Verhaltenskodex (im Folgenden in Kürze auch nur „Kodex“) zu erstellen, da wir uns der Notwendigkeit bewusst sind, die Bedingungen für eine korrekte und transparente Geschäfts- und Unternehmensführung zum Schutz unserer Position und unseres Images, der Erwartungen unserer Gesellschafter/innen und der Arbeit unseres Personals im Einklang mit den legitimen Interessen der Gemeinschaften und dem Umfeld zu schaffen, in denen das Unternehmen tätig ist. Dieser Kodex wird aufgrund unserer Funktion als Muttergesellschaft auch auf alle zur Gruppe gehörenden Unternehmen ausgeweitet.

Die Initiative zur Ausarbeitung dieses Kodex wurde in der Überzeugung ergriffen, dass er ein wirksames Element zur Sensibilisierung aller Personen darstellen kann, die im Namen und Auftrag der Gruppe tätig sind, damit sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten die genannten Verhaltensweisen befolgen, sowie aufgrund der festen Überzeugung, dass die Einführung wichtiger ethischer Grundsätze zur Verhütung von Tatbeständen, die dem gesetzesvertretenden Dekret „D.Lgs.“ Nr. 231 zugrunde liegen, ein wesentliches Element des präventiven Kontrollsystems darstellt.

Damit wird eine doppelte Funktion verfolgt: die Verbreitung homogener und transparenter Kriterien für die Ausführung der übertragenen Aufgaben sowie ein wirksamer Beitrag zur Schaffung eines Systems, das zur Festlegung eines Präventions-, Management- und Kontrollmodells geeignet ist, und zwar auch im Sinne des gesetzesvertretenden Dekrets „D.Lgs.“ Nr. 231/2001 hinsichtlich der verwaltungsrechtlichen Haftung von Unternehmen.

Der Ethikkodex der Firma Lechler zielt darauf ab, bestimmte Verhaltensweisen zu empfehlen, zu fördern oder zu verbieten, unabhängig davon, was der Gesetzgeber vorschreibt, und er sieht Sanktionen vor, die in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der begangenen Verstöße stehen.

### **1.2. Der Verhaltenskodex: Zwecke, Empfänger und Struktur**

Dieser von **Lechler spa** eingeführte Kodex ist als offizielles Dokument zu verstehen, das die Werte erläutert, an die sich alle Interessengruppen anpassen müssen, seien es Beschäftigte, Lieferanten, Kunden, sonstige Mitarbeiter oder Führungskräfte, und die die Verantwortung, Strukturen, Rollen und Regeln akzeptieren, für deren Verstoß sie persönlich gegenüber internen und externen Parteien haften, auch wenn diese Verstöße keine unternehmerische Haftung gegenüber Dritten nach sich ziehen.

Die Kenntnis und die Beachtung des von Lechler auf angemessene Weise bekannt gemachten Kodex bei allen für das Unternehmen tätigen Personen sind daher wesentliche Voraussetzungen für dessen Transparenz und Reputation.

Der Kodex fungiert als Grundlage und Bezugspunkt sowohl für das *Organisations-, Management- und Kontrollmodell*, das das Unternehmen laut gesetzesvertretendem Dekret

„D.Lgs.“ Nr. 231/2001 und nachfolgenden Änderungen eingeführt hat, als auch für das Sanktionssystem, und er integriert den Rechtsrahmen, dem Lechler unterliegt.

Der Verhaltenskodex besteht aus folgenden Teilen:

- allgemeine ethische Grundsätze, die die Richtwerte bei den Unternehmensaktivitäten/-prozessen festlegen;
- Verhaltenskriterien, die die Richtlinien und Regeln vorgeben, die von den Empfängern des Kodex eingehalten werden müssen;
- Umsetzungsmechanismen, die das Kontrollsystem für die korrekte Anwendung des Kodex und für seine kontinuierliche Verbesserung umreißen.

In Bezug auf **vorsätzliche Straftaten** sieht der Kodex Folgendes vor:

- die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist (es wird hierzu insbesondere auf Absatz 2.1 verwiesen);
- jeder Vorgang und jede Transaktion muss korrekt aufgezeichnet, genehmigt, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und kongruent sein (weitere Informationen unter dem nachfolgenden Punkt 5);
- der Kodex legt Grundprinzipien fest, die bei den Beziehungen mit externen Gesprächspartnern zu beachten sind: öffentliche Verwaltung, öffentliche Angestellte oder private Geschäftspartner (Absatz 7).

In Bezug auf **fahrlässige Straftaten** legt Lechler die grundlegenden Prinzipien und Kriterien fest, auf deren Grundlage Entscheidungen aller Art und auf allen Ebenen im Bereich Gesundheit und Schutz am Arbeitsplatz getroffen werden.

### **1.3. Verbreitung und Einhaltung des Verhaltenskodex**

Das Unternehmen fördert die Kenntnis und Einhaltung des Kodex bei allen in seinem Wirkungsfeld tätigen Personen (z. B. Führungskräften, Angestellten, sonstige Mitarbeitern, Handels- und Finanzpartnern, Beratern, Kunden und Lieferanten), wobei die Einhaltung des Kodex verlangt wird und angemessene Disziplinar- und Vertragsstrafen für den Fall der Nichteinhaltung vorgesehen sind. Diese Personen sind daher verpflichtet, den Inhalt des Kodex zu kennen (wobei sie von den Vorgesetzten entsprechende Klarstellungen verlangen und erhalten können), ihn zu beachten und zu seiner Umsetzung beizutragen, indem sie etwaige Mängel bzw. Verstöße (oder auch nur Versuche eines Verstoßes), von dem sie Kenntnis erlangt haben, melden.

Das Unternehmen fördert außerdem die Verbreitung und Kenntnis des Kodex durch Schulungen/Informationen und die Sensibilisierung seiner Mitarbeiter und Dritter im Allgemeinen.

#### **1.4. Beziehungen zu öffentlichen und privaten Beteiligten**

Das Verhalten des Unternehmens zielt auf die Zusammenarbeit und das Vertrauen gegenüber allen öffentlichen und privaten Beteiligten (Einzelpersonen, Gruppen, Unternehmen, Einrichtungen) ab, die in irgendeiner Funktion mit dem Unternehmen in Kontakt stehen bzw. die ein Interesse an den Aktivitäten des Unternehmens haben.

#### **1.5. Bezugsgrundlagen**

Das Unternehmen stützt sein Handeln auf die strikte Einhaltung von Gesetzen, Marktregeln und den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs.

Die Erreichung der Unternehmensziele wird von allen im Unternehmen tätigen Personen mit Loyalität, Seriosität, Ehrlichkeit, Kompetenz und Transparenz unter strikter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften verfolgt.

Gesetzestreue, Transparenz und korrektes Management, Vertrauen und Zusammenarbeit sind die ethischen Grundsätze, die das Unternehmen inspirieren, und aus denen es seine Verhaltensmodelle ableitet, um effektiv und fair auf dem Markt zu konkurrieren, die Zufriedenheit seiner Kunden zu verbessern, eine Wertsteigerung für die Gesellschafter zu schaffen sowie die Kompetenzen und die berufliche Fortbildung des Personals zu fördern. Insbesondere rechtfertigt die Überzeugung, dass man in irgendeiner Weise zum Wohle des Unternehmens beiträgt, kein Verhalten, das im Widerspruch zu den oben genannten Grundsätzen steht.

Alle im Unternehmen tätigen Personen sind daher ohne Unterschiede und Ausnahmen verpflichtet, diese Grundsätze im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortung zunächst selbst zu beachten und deren Beachtung von den anderen zu verlangen. Diese Verpflichtung berechtigt dazu, auch von Personen, mit denen das Unternehmen in irgendeiner Funktion Beziehungen unterhält, zu verlangen, dass diese dem Unternehmen gegenüber ebenfalls Regeln und Methoden anwenden, die auf denselben Werten basieren.

### **2. Allgemeine Grundsätze**

#### **2.1. Verantwortung, Befolgung von Gesetzen und Vorschriften**

Bei der Verwirklichung der Unternehmensmission muss sich das Verhalten aller Empfänger des Kodex an der Ethik der Verantwortung orientieren.

Ein wesentlicher Grundsatz des Unternehmens ist die Beachtung sowohl in Italien als auch in anderen Ländern, in denen es tätig ist, der geltenden Gesetze und Vorschriften, unter Einhaltung der darin festgelegten demokratischen Ordnung und in Übereinstimmung mit den im Kodex festgelegten Grundsätzen und den Verfahren des integrierten Managementsystems (IMS).

Moralische Integrität ist eine ständige Pflicht aller Mitarbeiter des Unternehmens, und sie prägt das Verhalten der gesamten Organisation.

Die Führungskräfte und das Personal des Unternehmens sowie alle, die in verschiedenen Funktionen mit ihm zusammenarbeiten, sind daher im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten verpflichtet, die geltenden Gesetze und Vorschriften zu kennen und einzuhalten.

Die Beziehungen der für Lechler tätigen Personen zu den Behörden zeichnen sich durch ein Höchstmaß an Korrektheit, Transparenz und Zusammenarbeit aus, wobei die Gesetze und Verordnungen sowie deren institutionelle Aufgaben in vollem Umfang respektiert werden müssen.

Das Personal muss sich der Gesetze und der daraus resultierenden Verhaltensweisen bewusst sein; bestehen Zweifel über das Vorgehen, sind entsprechende Auskünfte beim Unternehmen einzuholen.

## 2.2. Verhaltensmodelle und -regeln

Alle Handlungen der für das Unternehmen tätigen Personen müssen mit professionellem Engagement, moralischer Strenge und Korrektheit bei der Verwaltung ausgeübt werden, auch um das Image des Unternehmens zu schützen.

Das Verhalten und die Beziehungen aller Personen, die in ihren unterschiedlichen Funktionen innerhalb und außerhalb des Unternehmens im Interesse des Unternehmens tätig sind, müssen sich an den Grundsätzen von Transparenz, Korrektheit, Effizienz, Gemein Sinn und gegenseitigem Respekt orientieren.

In diesem Zusammenhang müssen zuallererst die Führungskräfte/Manager und Verantwortlichen mit ihrem Handeln ein Vorbild für das gesamte Personal des Unternehmens sein, indem sie sich bei der Ausübung ihrer Aufgaben an die Leitprinzipien des Kodex und an die Verfahren des integrierten Managementsystems bzw. an die Unternehmensvorschriften halten, deren Verbreitung unter den Mitarbeitern fördern und Letztere dazu ermutigen, gegebenenfalls Erläuterungen zu verlangen oder Aktualisierungsvorschläge zu unterbreiten. Lechler legt größten Wert auf die Einhaltung grundlegender Menschenrechte. Das Unternehmen baut zu allen Interessengruppen professionelle Beziehungen auf, die auf der Achtung der Menschenwürde und der grundlegenden Garantien basieren, die in nationalen und supranationalen Gesetzen für alle Menschen anerkannt werden.

Das Unternehmen gründet seine Identität auf dem Grundsatz, dass die Würde des Menschen unantastbar ist und geachtet und geschützt werden muss (Art. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

Lechler verpflichtet sich daher, allen seinen Mitarbeitern ein positives und anregendes Arbeitsumfeld zu bieten, ihnen die Anerkennung und den Respekt ihrer Würde, ihrer Rechte, ihrer kulturellen und individuellen Vielfalt zu garantieren und gleichzeitig eine starke Unternehmenskultur zu schaffen.

- Der Grundsatz der Transparenz beruht auf der Wahrhaftigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit von Informationen sowohl nach außen als auch innerhalb des Unternehmens.

Das System zur Überprüfung und Beilegung von Kundenbeschwerden muss eine klare, kontinuierliche und rechtzeitige Kommunikation ermöglichen, die den geltenden Verfahren des IMS entspricht.

- Der Grundsatz der Korrektheit bedeutet, dass die Rechte aller Personen, die durch ihre Arbeit und berufliche Tätigkeiten beteiligt sind, geachtet werden, auch im Hinblick auf die Privatsphäre und Chancengleichheit.

Dies erfordert auch die Beseitigung jeglicher Diskriminierung und möglicher Interessenkonflikte zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen.

- Das Prinzip der Effizienz verlangt, dass bei jeder Arbeitstätigkeit ein sparsamer Umgang mit den zur Leistungserbringung eingesetzten Ressourcen erfolgt und die Verpflichtung eingegangen wird, eine den Bedürfnissen des Kunden angemessene Dienstleistung anzubieten.

- Das Prinzip des Gemein Sinns bedeutet, dass jeder Empfänger des Kodex jederzeit mit seinem Verhalten die *Vision* und *Mission* des Unternehmens teilt. Diese zielen darauf ab, einen Dienst von hohem sozialen Wert und Nutzen für die Gemeinschaft zu erbringen, die so von den höchsten Qualitätsstandards profitieren soll.

- Der Grundsatz des gegenseitigen Respekts bedeutet, Diversität (physischer, kultureller, religiöser Art usw.) nicht zu diskriminieren sowie eine Zusammenarbeit der verschiedenen Unternehmensfunktionen unabhängig von Hierarchien.

Das Unternehmen will den Wert des Wettbewerbs steigern, indem es die Grundsätze der Korrektheit, des fairen Wettbewerbs und der Transparenz gegenüber allen Marktteilnehmern anwendet.

Das Unternehmen setzt bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit vor allem auf die **Sicherheit und den Umweltschutz**.

Die Grundprinzipien und -kriterien, die Lechler in Bezug auf fahrlässige Straftaten auch im Hinblick auf Artikel 15 des Dekrets Nr. 81/2008 anwendet, werden in mehreren Aktionen zum Ausdruck gebracht:

- a. Risiken beseitigen, und wo dies nicht möglich ist, sie im Verhältnis zu den durch den technischen Fortschritt erworbenen Erkenntnissen auf ein Minimum reduzieren;
- b. alle Risiken bewerten, die nicht beseitigt werden können;
- c. Risiken an der Quelle reduzieren;
- d. die Grundsätze der Ergonomie und der Gesundheit am Arbeitsplatz bei der Organisation der Arbeit, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Auswahl der Arbeitsmittel sowie bei der Festlegung von Arbeits- und Produktionsmethoden beachten, insbesondere mit dem Ziel, die Auswirkungen monotoner und repetitiver Arbeit auf die Gesundheit zu verringern;
- e. alles Gefährliche mit nicht Gefährlichem oder weniger Gefährlichem ersetzen.
- f. Maßnahmen planen, die geeignet sind, das Sicherheitsniveau im Laufe der Zeit zu verbessern, auch durch die Annahme von Verhaltenskodizes und bewährten Verfahren;
- g. kollektiven Schutzmaßnahmen Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen einräumen;
- h. den Arbeitnehmern angemessene Anweisungen geben.

Die Humanressourcen stellen einen grundlegenden Faktor für die Entwicklung des Unternehmens dar; deswegen wird das berufliche Wachstum geschützt und gefördert mit dem Ziel, das Potenzial der vorhandenen Fähigkeiten zu steigern.

### 2.3. Corporate Governance

Das von Lechler eingeführte System der *Corporate Governance* zielt darauf ab, durch ein harmonisches Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Verwaltungs-, Führungs- und Kontrollfunktionen eine bestmögliche und ausgewogene Zusammenarbeit der Beteiligten zu gewährleisten.

Das System ist darauf ausgerichtet, eine verantwortungsvolle und transparente Führung des Unternehmens auf dem Markt sicherzustellen, um Mehrwert für die Gesellschafter zu schaffen und die unternehmerischen Ziele zu erreichen.

Die Tätigkeit der Mitglieder der Gesellschaftsorgane muss von den Grundsätzen der Korrektheit und Integrität geprägt sein, wobei die Mitglieder im Rahmen ihrer Tätigkeit Interessenkonflikte vermeiden müssen.

Sie unterliegen außerdem folgenden Pflichten:

- Ihr Verhalten muss sich an den Grundsätzen der Autonomie, der Unabhängigkeit und des Respekts der Leitlinien orientieren, die das Unternehmen in Bezug auf die Beziehungen festlegt, die diese im Namen des Unternehmens mit öffentlichen Einrichtungen und privaten Beteiligten unterhalten.
- Sie müssen beständig und informiert an den Aktivitäten des Unternehmens teilnehmen; sie sind verpflichtet, die ihnen aufgrund Ihrer Stellung bekannt gewordenen Informationen vertraulich zu behandeln, und sie dürfen ihre Stellung nicht dazu nutzen, sich persönliche, direkte oder indirekte Vorteile zu verschaffen. Jede Kommunikationsaktivität muss den Gesetzen und Verhaltensregeln entsprechen und auf den Schutz von vertraulichen Informationen und Betriebsgeheimnissen ausgerichtet sein.
- Die geltenden Gesetze und die in diesem Kodex enthaltenen Grundsätze müssen eingehalten werden.

Diese Personen sind auch nach Beendigung ihrer Beziehung mit dem Unternehmen zu Loyalität und Vertraulichkeit verpflichtet.

In Anbetracht der unternehmerischen Tätigkeiten und der Komplexität der Organisation wendet Lechler ein **System zur Delegation von Befugnissen und Funktionen** an, das ausdrücklich und konkret die Übertragung von Aufgaben an Personen mit geeigneten Fähigkeiten und Kompetenzen vorsieht.

### 3. Personal und Beschäftigungspolitik

Das Unternehmen erkennt den Wert der Humanressourcen, den Respekt für ihre Autonomie und die Bedeutung ihrer Beteiligung an den Geschäftsaktivitäten an.

Ehrlichkeit, Loyalität, Kompetenz, Professionalität, Seriosität, technische Fähigkeiten und Engagement des Personals gehören daher zu den entscheidenden Elementen für die Erreichung der Unternehmensziele und stellen Eigenschaften dar, die das Unternehmen von seinen Führungskräften, dem Personal und sonstigen Mitarbeitern verlangt.

Um zur Entwicklung der Unternehmensziele beizutragen und sicherzustellen, dass diese von allen im Einklang mit den ethischen Grundsätzen und Werten, die das Unternehmen prägen, verfolgt werden, zielt die Unternehmenspolitik darauf ab, alle Beschäftigten, Berater und sonstigen Mitarbeiter gemäß den oben genannten Werten und Eigenschaften auszuwählen.

Unbeschadet der Verpflichtungen, die sich aus den geltenden Vorschriften ergeben, wird bei der Personalauswahl geprüft, ob die Bewerber die vom Unternehmen geforderten

Berufsprofile vollständig erfüllen, wobei die Chancengleichheit für alle Betroffenen gewahrt bleiben muss und Bevorzugung, Vetternwirtschaft, jegliche Form von Klientelismus und Erleichterungen jeglicher Art vermieden werden müssen: Jegliche Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Nationalität, Religion, Sprache, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Ausrichtung sowie jegliche Form von Bevorzugung sind bei der Einstellung, Entlohnung, Beförderung oder Entlassung untersagt.

Wer auf die Personalauswahl Einfluss nehmen kann, darf keine wie auch immer bezeichneten Empfehlungen oder Meldungen, in welcher Form diese auch immer eingehen, zum Vor- oder Nachteil von Teilnehmern oder Interessenten akzeptieren bzw. berücksichtigen.

Die Einstellung von Familienmitgliedern, Verwandten, Lebenspartnern oder Freunden muss in Übereinstimmung mit den Regeln und Verfahren erfolgen, die für die Auswahl und Einstellung von Personal festgelegt und angewendet werden.

Die Einstellung von Personal erfolgt auf der Grundlage regulärer Arbeitsverträge, da keine Formen von Arbeitsverhältnissen zulässig sind, die den geltenden Vorschriften nicht entsprechen oder diese in sonstiger Weise umgehen.

Die Verwaltung des Arbeitsverhältnisses, deren Organisation auf Ziele ausgerichtet ist, zielt darauf ab, die berufliche Entwicklung und die Fähigkeiten aller Beschäftigten zu fördern, auch durch den Einsatz von Anreizinstrumenten oder die Fortbildung.

Das Unternehmen verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen, die in irgendeiner Funktion mit ihm interagieren, den Respekt der persönlichen Würde garantiert, in Übereinstimmung mit den Bedingungen, die für ein kollaboratives und nicht feindseliges Arbeitsumfeld erforderlich sind, und um diskriminierendes Verhalten jeglicher Art vorzubeugen.

Die Zusammenarbeit aller ist erforderlich, um ein Klima des gegenseitigen Respekts der Würde, der Ehre und des Rufs jedes Einzelnen zu wahren.

In Übereinstimmung mit der aktuellen europäischen Datenschutzverordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) verpflichtet sich das Unternehmen, den Schutz der Privatsphäre in Bezug auf sie betreffende Informationen und die Meinungen aller Beschäftigten und ganz allgemein derjenigen, die mit dem Unternehmen interagieren, zu gewährleisten, indem es keine personenbezogenen Daten ohne die vorherige Zustimmung der Betroffenen mitteilt oder verbreitet, außer es gibt dafür eine gesetzliche Verpflichtung.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die moralische und körperliche Unversehrtheit seiner Beschäftigten zu schützen.

Das integrierte Managementsystem und die damit verbundenen Verfahren zielen darauf ab, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld unter Einhaltung der geltenden Präventions- und Schutzvorschriften zu gewährleisten. Zu diesem Zweck fördert das Unternehmen ein verantwortungsvolles und sicheres Verhalten aller.

Alle Beschäftigten unterliegen folgenden Pflichten:

- Sie müssen die im Kodex festgelegten Verpflichtungen beachten und bei der Ausführung ihrer Aufgaben das Gesetz einhalten, wobei sich ihr Verhalten an den Grundsätzen der Integrität, Korrektheit, Loyalität und Redlichkeit zu orientieren hat.
- Alle von Amts wegen zur Verfügung stehenden Güter müssen sorgfältig verwendet und bewahrt werden.
- Sie sind unmittelbar und persönlich für den Schutz und die rechtmäßige Verwendung der ihnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben anvertrauten Güter und

Ressourcen verantwortlich; eine missbräuchliche Verwendung von Gütern und Ressourcen des Unternehmens ist nicht gestattet.

- Sie sind für die Sicherheit der verwendeten Computersysteme verantwortlich und unterliegen den geltenden gesetzlichen Vorschriften, den Bestimmungen der Lizenzvereinbarungen und den unternehmensinternen Verfahren (z. B. den Bestimmungen hinsichtlich der Informationssicherheit).
- Sie sind verpflichtet, sich dafür einzusetzen, mögliche Straftaten durch den Einsatz von IT-Tools zu verhindern.

Unbeschadet von zivil- und strafrechtlichen Bestimmungen umfasst die missbräuchliche Verwendung von Gütern und Ressourcen des Unternehmens auch die Verwendung derselben zu anderen als den mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Zwecken oder für die Versendung von beleidigenden oder das Image des Unternehmens schädigenden Nachrichten.

#### **4. Interessenkonflikt**

Das Unternehmen möchte eine vertrauensvolle Beziehung zu seinen Beschäftigten aufbauen, bei der diese in erster Linie verpflichtet sind, das Betriebsvermögen sowie ihre eigenen Kompetenzen zur Verwirklichung der Unternehmensinteressen einzusetzen, und zwar gemäß den im Kodex dargelegten Grundsätzen, die die Werte darstellen, an denen sich das Unternehmen orientiert.

Die Führungskräfte, das Personal und sonstige Mitarbeiter des Unternehmens müssen jegliche Situation vermeiden und jegliche Tätigkeit unterlassen, bei denen dem Unternehmensinteresse ein persönliches Interesse entgegengestellt wird oder die die Fähigkeit, unparteiische und objektive Entscheidungen im Interesse des Unternehmens zu treffen, beeinträchtigen und behindern könnte oder die im Widerspruch zur korrekten Erfüllung ihrer Pflichten steht oder die die Interessen und das Image von Lechler schädigen könnte.

Das Auftreten von Interessenkonflikten verstößt nicht nur gegen das Gesetz und die im Kodex niedergelegten Grundsätze, sondern schadet auch dem Image und der Integrität des Unternehmens.

Alle Personen, die in ihren verschiedenen Rollen für das Unternehmen tätig sind (Führungskräfte, Personal, Mitarbeiter usw.), müssen, wenn sie sich in einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt befinden, das Unternehmen unverzüglich über ihren Vorgesetzten informieren, der wiederum verpflichtet ist, das Kontrollorgan zu unterrichten.

Um Situationen vorzubeugen, die zu einem Interessenkonflikt führen oder führen könnten, müssen die Beschäftigten insbesondere Folgendes beachten:

- Sie dürfen keine Tätigkeiten ausüben, die zu Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen führen oder die mit dem Unternehmen im Wettbewerb stehen. *Dazu gehören auch Tätigkeiten als Geschäftsführer von Personen- oder Kapitalgesellschaften, von Vereinen oder allgemein von sonstigen Einrichtungen.*
- Sie dürfen bei Privaten, Unternehmen oder Organisationen, mit denen das Unternehmen geschäftliche Beziehungen unterhält oder die mit ihm im Wettbewerb stehen oder die ein wirtschaftliches Interesse an Entscheidungen oder Tätigkeiten haben, die mit ihrem Amt zusammenhängen, keine Positionen besetzen, die Verantwortung, Mitarbeit oder sonstiges mit sich bringen.

- Sie dürfen für sich persönlich keine Verträge zu besonders günstigen Bedingungen abschließen oder bevorzugte Behandlungen von Firmen oder Lieferanten annehmen, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält, es sei denn, diese bevorzugten Bedingungen gelten für alle Beschäftigten oder werden im Rahmen der üblichen Geschäfts- und Unternehmenspraktiken angeboten.
  - Sie dürfen keine Tätigkeiten ausüben, die mit der ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer offiziellen Aufgaben in Konflikt stehen.
  - Sie dürfen keine Vergütungen oder andere Vorteile von anderen als dem Unternehmen für Dienste annehmen, die sie in Erfüllung ihrer offiziellen Aufgaben ausführen (z.B. ist es ist verboten, ihre Position im Unternehmen auszunutzen, um sich Vorteile zu verschaffen, auf die sie keinen Anspruch haben).
- Jeder, der von Interessenkonflikten Kenntnis erlangt, ist verpflichtet, das Kontrollorgan des Unternehmens unverzüglich zu informieren.

## **5. Betriebsverfahren, Buchführung und Aufzeichnungen**

Lechler hält sich bei der Buchführung streng an die in Italien und gegebenenfalls im Ausland geltenden steuerlichen Vorschriften und verpflichtet sich, den Steuerbehörden unverzüglich alle vom Gesetz vorgeschriebenen Informationen gemäß den darin festgelegten Bestimmungen mitzuteilen, um eine korrekte Steuerfestsetzung zu gewährleisten.

Das Unternehmen missbilligt jede Form der Steuerhinterziehung oder Beihilfe zur Steuerhinterziehung.

Das Unternehmen arbeitet in Übereinstimmung mit dem Kodex spezifische Verfahren aus, die darauf abzielen, nachteiligen Ereignissen und daraus resultierenden möglichen negativen Auswirkungen auf das Unternehmen vorzubeugen.

Diejenigen, die an den Prozessen des Unternehmens beteiligt sind, müssen die im Rahmen des integrierten Managementsystems des Unternehmens festgelegten, formalisierten und offiziell mitgeteilten Verfahren übernehmen und einhalten.

Die korrekte Umsetzung dieser Verfahren gewährleistet die Identifizierung der Personen, die für die Entscheidungsfindung, die Genehmigung und die Durchführung der Abläufe verantwortlich sind. Um den Grundsatz der Aufgabentrennung zu gewährleisten, werden die wichtigsten Vorgänge von verschiedenen Personen ausgeführt, deren Zuständigkeiten klar definiert und innerhalb des Unternehmens bekannt sind, so dass die Zuweisung unbegrenzter bzw. übermäßiger Befugnisse an einzelne Personen vermieden wird.

Die Verfahren des integrierten Managementsystems regeln die Durchführung der wichtigsten Vorgänge und Transaktionen und gewährleisten die Grundsätze der Legitimität, Autorisierung, Kohärenz, Kongruenz, korrekten Registrierung und Überprüfbarkeit, auch im Hinblick auf die Verwendung der finanziellen Mittel.

Führungskräfte, Beschäftigte und alle Personen, die für das Unternehmen tätig sind, sind verpflichtet, die festgelegten Verfahren strikt einzuhalten, insbesondere diejenigen, die den Bereich ihrer Kompetenzen und Aufgaben fallen.

Jede Nichteinhaltung der Verfahren und des Kodex gefährdet das Vertrauensverhältnis zwischen dem Unternehmen und allen, die in irgendeiner Funktion mit ihm interagieren.

Die mit der Buchführung betrauten Personen sind verpflichtet, jede Registrierung genau, vollständig, wahrheitsgetreu und transparent vorzunehmen und etwaige Kontrollen durch dafür zuständige, auch externe, Parteien zuzulassen. Wahrhaftigkeit, Genauigkeit, Vollständigkeit und Klarheit stellen einen grundsätzlichen Wert für das Unternehmen dar, auch um Gesellschaftern und Dritten die Möglichkeit zu geben, sich ein klares Bild von der Wirtschafts-, Vermögens- und Finanzlage des Unternehmens zu machen.

Alle Vorgänge im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens müssen durch angemessene Aufzeichnungen belegt sein, damit eine Prüfung und Kontrolle von Entscheidungs-, Genehmigungs- und Ausführungsprozessen möglich ist (z.B. muss jeder Ablauf und jede Transaktion korrekt aufgezeichnet, genehmigt, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und kongruent sein). Die Rechnungslegung muss auf genauen und überprüfbaren Informationen beruhen und den internen Rechnungslegungsverfahren voll und ganz entsprechen.

Es ist verboten, falsche Einnahmen oder Ausgaben in den Geschäftsbüchern des Unternehmens zu verbuchen oder Vorgänge zur Verschleierung von Geldern durchzuführen.

Jede Buchung muss es ermöglichen, den betreffenden Vorgang zu rekonstruieren, und es müssen darüber angemessene (vollständige, klare, wahrheitsgetreue, genaue und gültige) Unterlagen vorliegen, die für eine eventuelle Überprüfung aufbewahrt werden müssen. Eine Zahlung darf weder ganz noch teilweise für andere als die durch die Belege nachgewiesenen Zwecke bestimmt sein.

Im Falle der Bewertung von Wirtschafts- und Vermögenswerten muss die entsprechende Buchung den Kriterien der Angemessenheit und der Sorgfalt entsprechen, wobei die Kriterien, die zur Wertbestimmung der Güter geführt haben, in den entsprechenden Unterlagen klar darzulegen sind.

Jeder, der von möglichen Versäumnissen, Fälschungen, Unregelmäßigkeiten bei der Buchführung und der ihr zugrunde liegenden Unterlagen oder von Verstößen gegen die im Kodex und den Verfahren des integrierten Managementsystems festgelegten Grundsätze Kenntnis erlangt, ist verpflichtet, diese unverzüglich dem Kontrollorgan zu melden.

Solche Verstöße verletzen das Vertrauensverhältnis zum Unternehmen, sind disziplinarisch relevant und werden entsprechend geahndet.

## **6. Beziehungen innerhalb der Gruppe**

Von den Konzernunternehmen verlangt Lechner Folgendes:

- sich an die Werte des Kodex zu halten und loyal an der Verfolgung der Unternehmensziele mitzuwirken, unter Einhaltung der Gesetze, der geltenden Vorschriften und der Verfahren des integrierten Managementsystems;
- Verhaltensweisen zu vermeiden, die, selbst wenn sie ausschließlich im eigenen Interesse erfolgen, der Integrität oder dem Image eines der Konzernunternehmen schaden;
- im Interesse gemeinsamer Ziele zusammenzuarbeiten, die Kommunikation zwischen den Konzernunternehmen zu fördern, konzerninterne Synergien zu erschließen und nutzen;
- die Weitergabe von Informationen innerhalb der Gruppe, insbesondere zum Zwecke der Erstellung des konsolidierten Jahresabschlusses und anderer Mitteilungen, muss gemäß den Grundsätzen der Wahrhaftigkeit, Loyalität, Korrektheit, Vollständigkeit, Klarheit, Transparenz und Sorgfalt und unter Beachtung der Eigenständigkeit der einzelnen Unternehmen und deren spezifischer Tätigkeitsbereiche erfolgen.

## **7. Beziehungen nach außen**

### **7.1 Allgemeine Kriterien**

Beziehungen (und die damit verbundene Verwaltung finanzieller Mittel) hinsichtlich der Tätigkeit des Unternehmens

mit Beamten oder Angestellten des öffentlichen Dienstes (*die im Namen der öffentlichen Verwaltung auf zentraler oder dezentraler Ebene oder im Namen von gesetzgebenden Körperschaften, Gemeinschaftseinrichtungen, nationalen oder ausländischen öffentlichen Organisationen tätig sind*), mit der Justiz, mit öffentlichen Aufsichtsbehörden und mit anderen unabhängigen Behörden müssen in absoluter und strikter Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, mit den im Kodex und in den Verfahren des integrierten Managementsystems festgelegten Grundsätzen geführt und unterhalten werden, um die Integrität und den Ruf beider Parteien nicht zu gefährden.

Besondere Aufmerksamkeit und Sorgfalt ist geboten bei Vorgängen im Zusammenhang mit: Ausschreibungen, Verträgen, Genehmigungen, Lizenzen, Konzessionen, der Beantragung und/oder Verwaltung und Verwendung von Finanzmitteln öffentlichen Ursprungs (egal ob aus dem In- oder Ausland oder der EU), bei der Verwaltung von Aufträgen, bei Beziehungen mit Aufsichtsbehörden oder anderen unabhängigen Behörden, mit Fürsorgeeinrichtungen, Steuereinzugsbehörden, Einrichtungen für die Abwicklung von Konkurs-, Zivil-, Straf- oder Verwaltungsverfahren usw.

Bei einer Geschäftsverhandlung, einer Anfrage oder einer Geschäftsbeziehung mit der öffentlichen Verwaltung dürfen weder direkt noch indirekt Maßnahmen ergriffen werden, die Beschäftigungs- bzw. Geschäftsmöglichkeiten eröffnen könnten, aus denen den Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung Vorteile für sich selbst oder für andere entstehen könnten.

Das Unternehmen begünstigt oder diskriminiert weder direkt noch indirekt politische oder gewerkschaftliche Organisationen.

Das Unternehmen beteiligt sich in keiner Weise und in keiner Form an der Finanzierung von Parteien, Bewegungen, Komitees sowie politischen und gewerkschaftlichen Organisationen oder deren Vertretern und Kandidaten, es sei denn, dies ist aufgrund besonderer gesetzlicher Bestimmungen notwendig.

Gemäß den geltenden Vorschriften über das Vereinigungsrecht ist die Mitgliedschaft von Beschäftigten in Vereinigungen und Organisationen, deren Interessen auch nur indirekt mit der Ausübung der ihnen übertragenen Aufgaben verbunden sind, den entsprechenden Vorgesetzten zu melden, die wiederum das Kontrollorgan zu informieren haben.

Diese Bestimmung gilt nicht für politische Parteien und Gewerkschaften.

Der Beschäftigte zwingt andere Kollegen nicht zum Beitritt zu Vereinigungen, in denen er Mitglied ist, und verleitet sie auch nicht durch das Versprechen von Karrierevorteilen zum Beitritt.

Um die korrekte und normale Durchführung der Produktionstätigkeit nicht zu gefährden und unbeschadet der Bestimmungen des „Arbeitnehmerstatuts“ verbietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern, sich an politischen Aktivitäten oder politischer Propaganda am Arbeitsplatz zu beteiligen.

## **7.2. Beziehungen zu Kunden**

Eine korrekte und transparente Beziehung zu den Kunden ist für Lechler ein wichtiger Aspekt.

Verträge und Kommunikation mit Kunden müssen den Verfahren des integrierten Managementsystems entsprechen und daher klar, einfach und in einer Sprache formuliert sein, die der Sprache der Allgemeinheit der Kunden möglichst nahe kommt, damit die Kunden fundierte Entscheidungen treffen können.

Zur Gewährleistung einer größtmöglichen Transparenz in der Beziehung zu den Kunden stellt Lechler diesen ein „Datenblatt“ zur Verfügung, in dem sie gebeten werden, eine Reihe von nützlichen Informationen zur Identifizierung der Geschäftspartner anzugeben. Das Unternehmen ist bestrebt, die Interaktion mit den Kunden durch eine schnelle Abwicklung und Lösung von

möglichen Beschwerden zu fördern unter der Verwendung von offiziellen Verfahren und geeigneten Kommunikationssystemen. Das Unternehmen schützt die Privatsphäre seiner Kunden laut den geltenden einschlägigen Vorschriften und verpflichtet sich, deren

persönliche, wirtschaftliche und verbraucherbezogene Daten nicht weiterzugeben oder zu verbreiten, es sei denn, es ist aufgrund gesetzlicher Vorschriften dazu verpflichtet.

### **7.3. Beziehungen zu Lieferanten**

Die Verfahren bei der Auswahl der Lieferanten müssen den aktuellen Vorschriften und den von Lechler festgelegten offiziellen Verfahren (IMS) entsprechen.

Die Auswahl des Lieferanten und der Einkauf von Waren und Dienstleistungen jeglicher Art müssen im Einklang mit den Grundsätzen des Wettbewerbs und auf der Grundlage einer objektiven Bewertung von Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Preis der Lieferung erfolgen.

Insbesondere bei der Auswahl von Beratern und/oder Mitarbeitern berücksichtigt das Unternehmen die jeweiligen Anforderungen an Moral und Professionalität.

Bei der Auswahl des Lieferanten berücksichtigt Lechler die Fähigkeit des Lieferanten, die Wirksamkeit des von ihm eingeführten Qualitätssystems und die Verfügbarkeit von Mitteln und Organisationsstrukturen zu gewährleisten, sowie seine Fähigkeit, Vertraulichkeitsverpflichtungen zu erfüllen.

Jedes Auswahlverfahren muss unter Einhaltung der umfassendsten Wettbewerbsbedingungen durchgeführt werden, und jede Abweichung von diesem Grundsatz muss genehmigt und begründet werden.

Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Finanz- und Beratungsverträge, werden durch die Bestimmungen dieses Kodex geregelt und unterliegen einer ständigen und sorgfältigen Überwachung durch das Unternehmen, auch im Hinblick auf die Angemessenheit der gelieferten Dienstleistungen oder Waren in Bezug auf die vereinbarte Gegenleistung.

Lechler erstellt offizielle Verfahren, die ein Höchstmaß an Transparenz bei der Auswahl und Qualifikation von Lieferanten sowie beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen gewährleisten.

Die internen Verfahren (und das Delegationssystem) sorgen für eine funktionale Trennung zwischen der Person, die eine Lieferanfrage stellt, und der Person, die den Vertrag abschließt, sowie für eine genaue Dokumentation des gesamten Auswahl- und Einkaufsvorgangs, damit jeder Vorgang jederzeit nachvollzogen und überprüft werden kann.

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei seinen Beschaffungsaktivitäten die Einhaltung von Umweltauflagen zu fördern.

Das Unternehmen verlangt von seinen Lieferanten auch durch das Hinzufügen von spezifischen Vertragsklauseln Folgendes:

- Sie müssen eine entsprechende Erklärung abgeben, mit der sie die Einhaltung bestimmter sozialer Verpflichtungen und die Verpflichtung zur Vermeidung von Verstößen gegenüber der öffentlichen Verwaltung und von Umweltkatastrophen, die auf die Tätigkeit des Zulieferunternehmens zurückzuführen sind, bescheinigen.
- Sie müssen die direkte Verantwortung für die Handlungen etwaiger Unterlieferanten gemäß dem Verfahren des integrierten Managementsystems „Auftragsvergabe und -verwaltung“ übernehmen.
- Sie müssen ein Datenblatt unterzeichnen, das einen Überblick gibt über: *i*) die eigene Unternehmensorganisation (unter Angabe des gesetzlichen Vertreters und der Haupttätigkeit); *ii*) etwaige anhängige Gerichtsverfahren, die laut gesetzestretendem Dekret „D.Lgs.“ Nr. 231/2001 von Bedeutung sind; *iii*) die Einhaltung der gesetzlich

vorgeschriebenen Verpflichtungen in Bezug auf Sozialversicherung/Sozialhilfe und das Vorliegen von möglichen Vorstrafen in Steuer- bzw. Sozialversicherungsangelegenheiten.

#### **7.4. Geschenke, Zuwendungen, Zahlungen, Versprechen von Gefälligkeiten, Vergünstigungen und andere Vorteile**

Das Unternehmen verbietet allen, die in seinem Interesse, in seinem Namen oder in seinem Auftrag tätig sind, Geld, Geschenke, Waren, Dienstleistungen, Vorteile oder ungerechtfertigte Gefälligkeiten (sowohl direkt als auch indirekt und auch in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten) im Zusammenhang mit Beziehungen zu Beamten, Vertretern oder Angestellten des öffentlichen Dienstes oder Privatpersonen, Kunden und Lieferanten anzunehmen, anzubieten oder zu versprechen, um deren Entscheidungen durch eine günstigere Behandlung oder unrechtmäßige Leistungen oder anderweitig zu beeinflussen.

Zuwendungen oder Gefälligkeiten und Bewirtungen sind zulässig, sofern sie von bescheidenem Wert sind und den üblichen Geschäfts- und Höflichkeitspraktiken entsprechen, ihrer Art und ihrem Wert nach die Integrität, das Ansehen, die Unabhängigkeit und den Ruf einer der Parteien nicht beeinträchtigen und nicht so ausgelegt werden können, dass sie darauf abzielen, eine Vorzugsbehandlung zu erhalten, die nicht von den Marktregeln vorgesehen ist.

Die Annahme oder die Schenkung von Geld oder gleichwertigen Geschenken (z. B. Gutscheine für den Warenkauf) ist grundsätzlich untersagt.

Etwaige Forderungen oder Angebote (auch wenn diese nicht angenommen werden) von Geld oder Gefälligkeiten jeglicher Art (einschließlich Zuwendungen oder Geschenken von nicht geringem Wert), die über die üblichen Höflichkeitsbezeugungen hinausgehen und unberechtigterweise an Personen gerichtet oder von Personen formuliert werden, die im Namen des Unternehmens im Rahmen von Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung (in Italien oder im Ausland) oder zu italienischen oder ausländischen Privatpersonen (z. B. Kunden und Lieferanten) tätig sind, müssen sofort dem entsprechenden Verantwortlichen gemeldet werden, der wiederum unverzüglich das Kontrollorgan informiert.

#### **7.5 Umweltpolitik**

Im Rahmen seiner Unternehmenspolitik (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz, Qualität, Responsible Care) engagiert sich das Unternehmen für den Umweltschutz und eine nachhaltige Nutzung der Ressourcen, indem es nach ständiger Verbesserung strebt und nach Möglichkeit die besten verfügbaren Technologien zur Energieeinsparung und für die Energieeffizienz einsetzt. Das Unternehmen verpflichtet sich, seine Aktivitäten in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen hinsichtlich von Prävention und Umweltschutz auszuführen.

#### **7.6 Informationsmanagement**

Alle Personen, die in irgendeiner Funktion für das Unternehmen tätig sind, sind dazu verpflichtet,

Informationen, von denen sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften und entsprechend der Umstände streng vertraulich zu behandeln. Sie sind verpflichtet, keine Informationen über Unterlagen,

Know-how, Forschungsprojekte, Unternehmenstätigkeiten und allgemein Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangt haben, zu verbreiten, weiterzugeben oder unrechtmäßig zu verlangen.

Insbesondere gelten als vertrauliche oder geheime Informationen sämtliche Informationen jeglicher Art (technischer, kaufmännischer, organisatorischer Art usw.), von denen man in Ausübung der beruflichen Tätigkeit oder bei der Arbeit Kenntnis erlangt und deren Verbreitung und Verwendung eine Gefahr oder einen Schaden für das Unternehmen bzw. einen unrechtmäßigen Gewinn für den Mitarbeiter darstellen.

Als vertraulich gelten auch Informationen und Nachrichten in Bezug auf die Mitarbeiter (z. B. beruflicher Werdegang, Vergütung, persönliche Situationen).

Die Verletzung der Vertraulichkeitspflichten durch das Personal oder durch Mitarbeiter stellt eine erhebliche Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zum Unternehmen dar und kann zur Verhängung von Disziplinar- oder Vertragsstrafen führen.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, solange die Verwendung oder Weitergabe von Informationen oder Nachrichten den Interessen des Unternehmens schaden kann; die Beschäftigten müssen sicherstellen, dass die Vorgaben der geltenden Datenschutzgesetze eingehalten werden.

## **8. Firmeninformationen**

Im Rahmen der geltenden Vorschriften stellt das Unternehmen die von Gesellschaftern, Kunden, Lieferanten, öffentlichen Aufsichtsbehörden, Institutionen, Organen und Einrichtungen angeforderten Informationen, Erläuterungen, Daten und Unterlagen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung.

Eine umfassende und klare Unternehmenskommunikation ist ein Garant für korrekte Beziehungen:

- mit den Gesellschaftern, die in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften problemlos auf Informationsdaten zugreifen können müssen;
- mit Dritten, die mit dem Unternehmen in Kontakt kommen und die sich ein Bild von der Wirtschafts-, Vermögens- und Finanzlage des Unternehmens machen können müssen;
- mit den Organen der Rechnungsprüfung und der internen Kontrolle, die ihre Kontrolltätigkeiten wirksam ausüben müssen;
- mit den anderen Firmen der Gruppe, auch zum Zwecke der Erstellung des konsolidierten Jahresabschlusses und für anderweitige Mitteilungen des Unternehmens.

## **9. Internes Kontrollsystem**

Lechler setzt in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und im Hinblick auf eine auf Effizienz, Korrektheit, Transparenz und Qualität ausgerichtete Planung und Verwaltung der Unternehmenstätigkeiten im Einklang mit den eingeführten Organisationsmodellen die Verwaltung und Kontrolle um, wobei entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, die die Einhaltung der Gesetze und der Grundsätze des Kodex gewährleisten, unrechtmäßigem Verhalten vorbeugen und durch die Risikosituationen rechtzeitig erkannt und beseitigt werden können.

Um dem Risiko von im gesetzesvertretenden Dekret "D.Lgs." Nr. 231/2001 aufgeführten Straftaten vorzubeugen, wendet das Unternehmen ein Organisationsmodell an, das die Anforderungen des Dekrets erfüllt.

Was die interne Kontrolle anbetrifft, setzt Lechler ein spezielles integriertes System ein, das darauf abzielt, die genaue Anwendung der verwendeten Organisations- und Managementmodelle, die Einhaltung der internen und externen Vorschriften sowie die Angemessenheit der Rechnungslegungsgrundsätze und der Buchhaltung zu überprüfen. Dieses System nutzt die Kontrolltätigkeit der ausführenden Stellen, der Verantwortlichen für die Kontrolle und der institutionellen Kontrollorgane (Aufsichtsrat und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft).

Das Unternehmen fördert kontinuierlich die Kenntnis des Verhaltenskodex bei seinen Empfängern.

Alle derzeitigen Beschäftigten (bzw. Beschäftigte, die in der Zukunft eingestellt werden) erhalten eine Kopie des Kodex in Papierform.

Für Ratschläge und Erläuterungen zum Inhalt des Kodex steht das Kontrollorgan zur Verfügung.

Es ist die Aufgabe des Verwaltungsrats, den Kodex und seine Änderungen zu genehmigen, um ihn an neue einschlägige Rechtsvorschriften und an die Entwicklung des Bewusstseins der Bürger anzupassen. Jede Änderung bzw. Ergänzung muss vom Vorstand des Unternehmens beschlossen werden.

Der Arbeitgeber des Unternehmens wird gegebenenfalls Anweisungen zur korrekten Anwendung des Kodex erlassen.

Alle betroffenen internen und externen Personen sind verpflichtet, jede Nichteinhaltung dieses Kodex und jede Aufforderung zur Nichteinhaltung, von wem auch immer, unverzüglich mündlich oder schriftlich (je nach Art des Verstoßes) und in nicht anonymer Form dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden, der wiederum das Kontrollorgan unterrichten muss. Das Unternehmen schützt Whistleblower vor etwaigen Vergeltungsmaßnahmen, denen diese aufgrund der Meldung von Fehlverhalten ausgesetzt sein könnten, und behandelt ihre Identität (vorbehaltlich gesetzlicher Verpflichtungen) vertraulich.

Gegen Personen, die offensichtlich unbegründete Meldungen machen, werden die im Sanktionssystem vorgesehenen Sanktionen verhängt.

Darüber hinaus hat Lechler auch ein eigenes internes Meldesystem eingeführt, das im Organisationsmodell im Abschnitt Whistleblowing beschrieben ist.

## **10 Sanktionssystem**

Die Bereitstellung eines angemessenen Disziplinarsystems und geeigneter Sanktionsmechanismen sind für das Modell wesentlich; Lechler sorgt dafür, dass dieses nicht nur angenommen, sondern auch effektiv umgesetzt wird.

Die Einhaltung der Regeln des Kodex muss als ein wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten des Personals angesehen werden, auch im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Die Nichteinhaltung der im Organisationsmodell vorgesehenen Maßnahmen löst den darin vorgesehenen Sanktionsmechanismus aus, und zwar unabhängig von einem etwaigen Strafverfahren aufgrund der begangenen Straftat.

Das Sanktionssystem betrifft sowohl Personen in Spitzenpositionen als auch Personen, die der Führung anderer unterliegen, und auch Dritte.

Besondere Sanktionen sind für Führungskräfte aufgrund ihrer besonderen Tätigkeit vorgesehen, wie z.B. eine schriftliche Verwarnung, die Bereitstellung von Mechanismen zur vorübergehenden Suspendierung oder, bei schwerwiegenden Verstößen, der Verlust der Position/Amtsentszug.

Bei Verstößen gegen den Ethikkodex und die damit verbundenen Verfahren durch Untergebene wird davon ausgegangen, dass ein schwerwiegender und anhaltender Verstoß gegen die Regeln des Kodex das Vertrauensverhältnis zum Unternehmen untergräbt und auch einen Verstoß gegen die aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Verpflichtungen darstellt, wobei der Zuwiderhandelnde alle vertraglichen und rechtlichen Konsequenzen zu tragen hat (eventuelle Einstufung des Verstoßes als Disziplinarvergehen bzw. Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses). Gegen die Beschäftigten sind Disziplinar- und Schadensersatzklagen vorgesehen, unbeschadet der Einhaltung der im *Arbeitnehmerstatut* vorgesehenen Verfahren (*angefangen von Artikel 7, aus dem sich sowohl der Grundsatz der Typisierung von Verstößen als auch von Sanktionen ableitet*), der geltenden Tarifverträge und der vom Unternehmen angewandten Disziplinarregeln. Die Sanktionen, die von der Personalabteilung - auch auf Antrag des Kontrollorgans und bei besonders schwerwiegenden Fällen mit der Zustimmung des Verwaltungsrats - verhängt werden, reichen von Präventivmaßnahmen bei geringfügigen Verstößen bis hin zu Maßnahmen, die bei schwerwiegenderen Verstößen zur Beendigung der Beziehung zwischen dem Zuwiderhandelnden und Lechner führen können.

Das Disziplinarsystem betrifft auch Dritte, mit denen das Unternehmen Beziehungen unterhält. Die Sanktionen, die gegen Letztere verhängt werden, bestehen je nach Schwere des Verstoßes in einer Mahnung zur pünktlichen Einhaltung der Regeln, in der Verhängung von Sanktionen oder in der Kündigung des Vertrags.

Das Sanktionssystem muss den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 300/1970 entsprechen (Verordnungen zum Schutz der Freiheit und Würde der Arbeitnehmer, der Freiheit und gewerkschaftlichen Tätigkeit am Arbeitsplatz und Regelungen zur Beschäftigung), sowie den sektorspezifischen Vorgaben, falls vorhanden, den tarifvertraglichen Vereinbarungen und den Disziplinarregeln des Unternehmens.

Für die Zwecke dieses Kodex bedeutet der Begriff „schwerwiegende Verstöße“ alle anhaltenden Verstöße, die vonseiten des Unternehmens die Verhängung von Sanktionen zur Folge haben oder haben können.

Das Disziplinarsystem stützt sich auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das kontradiktorische Verfahren: Die Betroffenen werden stets mit einbezogen, der Vorwurf muss konkret sein und umgehend gemacht werden, und die Betroffenen haben jederzeit die Möglichkeit, ihr Verhalten zu rechtfertigen.

Unabhängig davon können Verstöße gegen diesen Kodex weitere Konsequenzen strafrechtlicher, zivilrechtlicher und verwaltungsrechtlicher Natur für den Zuwiderhandelnden nach sich ziehen.

Eine angemessene Vorabinformation über die strafbaren Handlungen erfolgt durch Aushang des Kodex an den öffentlichen Anschlagtafeln von Lechner und im Internet.

