

TIBERINA

ETHIKKODEX

TIBERINA

TIBERINA

INHALT

VORWORT	4
1 ANLEITUNG FÜR DIE ANWENDUNG DES KODEX	5
1.1 <i>Worum es geht</i>	5
1.2 <i>Zielpersonen des Ethikkodex</i>	5
1.3 <i>Stellenwert des Ethikkodex</i>	5
2 ALLGEMEINE GRUNDLAGEN	6
❖ <i>Legalität</i>	6
❖ <i>Unparteilichkeit</i>	6
❖ <i>Transparenz und Korrektheit</i>	7
❖ <i>Loyalität und Guter Glaube</i>	7
❖ <i>Wertschätzung für Person und Humanressourcen</i>	7
❖ <i>Verschwiegenheit und Datenschutz</i>	8
❖ <i>Prävention von Interessenkonflikten</i>	8
❖ <i>Arbeitsplatzsicherheit und Umweltschutz</i>	8
❖ <i>Wettbewerbsschutz</i>	9
❖ <i>Geldwäscheprävention</i>	9
❖ <i>Korruptionsprävention</i>	9
❖ <i>Prävention von Computerkriminalität</i>	10
❖ <i>Schutz des geistigen Eigentums</i>	10
❖ <i>Verwaltung öffentlicher Gelder</i>	10
❖ <i>Sponsoring</i>	11
3 VERHALTENSREGELN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN.....	12
❖ <i>Situationen mit Interessenkonflikten</i>	12
❖ <i>Verwendungsverbot für vertrauliche Informationen</i>	12
❖ <i>Vertraulichkeitspflicht</i>	12
❖ <i>Korruption und rechtswidrige Zahlungen</i>	13
❖ <i>Geldwäscheprävention</i>	13
❖ <i>Konkurrenz</i>	13
❖ <i>Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen</i>	13
❖ <i>Datenschutz</i>	14
4 PRINZIPIEN FÜR DEN UMGANG MIT BESCHÄFTIGTEN UND DRITTEN	14
4.1 <i>Umgang mit Beschäftigten</i>	14
4.1.1 <i>Pflichten</i>	14
4.1.2 <i>Beschäftigte in Verantwortungspositionen</i>	15
4.1.3 <i>Chancengleichheit</i>	15
4.1.4 <i>Belästigung</i>	15
4.1.5 <i>Arbeitsplatzumgebung</i>	15
4.1.6 <i>Verwendung und Schutz der Wirtschaftsgüter</i>	15
4.2 <i>Umgang mit Dritten</i>	16
4.2.1 <i>Umgang mit Kunden</i>	16
4.2.2 <i>Umgang mit Lieferanten</i>	16
4.2.3 <i>Umgang mit Öffentlicher Verwaltung und Einrichtungen, die Dienste von allgemeinem Nutzen oder Interesse leisten</i>	17
4.2.4 <i>Umgang mit Aufsichts- und Kontrollbehörden</i>	17
5 PRINZIPIEN FÜR DEN UMGANG MIT DER ALLGEMEINHEIT	17

TIBERINA

	<i>5.1 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.....</i>	<i>17</i>
	<i>5.2 Politische Parteien, Gewerkschaftsorganisationen und Verbände.....</i>	<i>18</i>
	<i>5.3 Institutionelle Kommunikation und gesellschaftliche Information</i>	<i>18</i>
6	UMSETZUNGSMETHODEN	19
	<i>6.1 Annahme und Verbreitung des Kodex</i>	<i>19</i>
7	WIRKSAMKEIT DES ETHIKKODEX UND ANGEDROHTE STRAFEN	20
	<i>7.1 Meldung von Verstößen gegen den Ethikkodex und sogenanntes Whistleblowing.....</i>	<i>20</i>
	<i>7.2 Angedrohte Strafen.....</i>	<i>22</i>
	ANHANG:.....	23

TIBERINA

VORWORT

Die Tiberina Group (nachstehend auch „Tiberina“) setzt sich das Ziel von Wachstum und Wertschöpfung durch die Lieferung von innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Erzielung höchster Kundenzufriedenheit, wobei die rechtmäßigen Interessen aller beteiligten Personenkategorien zu wahren, Gerechtigkeit und Korrektheit bei der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses sowie die Einhaltung der geltenden Sicherheitsnormen für Arbeitskräfte sowie einschlägiger Gesetze und Vorschriften zu garantieren sind.

Demnach haben sich alle Beziehungen am Prinzip der Integrität und Loyalität auszurichten und sind ohne Konflikte zwischen gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu pflegen.

Beim Streben nach diesen Zielen verlangt Tiberina von den Mitarbeitern die Einhaltung hoher Verhaltensstandards bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend nachfolgenden Ausführungen. Diese haben als Modell für jeden Beschäftigten zu gelten und sollen ihn in die Lage versetzen, die Mission des Konzerns so wirksam wie möglich zu verfolgen.

Der folgende Kodex stellt ein grundlegendes Element des Organisationssystems für die interne Kontrolle dar.

Angesichts obiger Überlegungen:

- ✓ bietet Tiberina angemessene Unterstützung für Ausbildung und Information und stellt für den Fall von Zweifeln bei der Auslegung dieser Leitlinien geeigneten Beistand zur Verfügung;
- ✓ garantiert das Unternehmen, dass Mitarbeiter, die Verstöße gegen diesen Kodex melden, keinerlei Form von Druck ausgesetzt werden;
- ✓ ergreift Tiberina angemessene und nach der Art von Verstoß bemessene Strafmaßnahmen und garantiert deren unterscheidungslose Anwendung auf jede Kategorie von Beschäftigten, wobei Bezug genommen wird auf die Bestimmungen von Gesetz, Vertrag und internen Normen der jeweiligen Rechtssysteme;
- ✓ veranlasst das Unternehmen regelmäßige Kontrollen der Einhaltung des Kodex.

Tiberina schätzt und ermutigt konstruktive Beiträge zum Inhalt dieses Kodex sowohl seitens der Beschäftigten als auch durch Dritte.

TIBERINA

1 ANLEITUNG FÜR DIE ANWENDUNG DES KODEX

1.1 Worum es geht

Dieser Kodex ist ein intern von Tiberina Group verabschiedetes Dokument, mit dem die Regeln für das Verhalten, die Pflichten und die Verantwortung der Beschäftigten festgelegt werden und mit dem ein Programm zur wirksamen Verhinderung und Erfassung der Verstöße gegen Gesetze und/oder Verordnungen erstellt wird.

1.2 Zielpersonen des Ethikkodex

Die Normen dieses Ethikkodex gelten für die Beschäftigten der Gesellschaft und all jene Personen, die an der Ausübung der Unternehmenstätigkeit und an der Verfolgung der Gesellschaftszwecke beteiligt sind.

Die Prinzipien des Ethikkodex haben den Vorstand der Gesellschaft bei jeder Entscheidung oder Maßnahme im Rahmen der Geschäftsführung zu inspirieren. Gleichmaßen haben sich die Führungskräfte bei der konkreten Umsetzung der Direktionstätigkeit an diesen Prinzipien auszurichten, auch um dadurch ihrer Funktion als Vorbild für die Beschäftigten und Mitarbeiter gerecht zu werden.

Die Beschäftigten und alle Personen, die als Mitarbeiter, Berater, Zulieferer und Geschäftspartner Kooperationsbeziehungen zur Gesellschaft pflegen, haben ihr Verhalten an die Bestimmungen und Prinzipien des Ethikkodex anzupassen und dürfen keine diesem zuwiderlaufende Initiativen ergreifen.

Insbesondere haben sich die Zielpersonen des Ethikkodex auch dann an die darin enthaltenen Bestimmungen und Prinzipien zu halten, wenn diese als Kriterien für das Auftreten der Gesellschaft ausgedrückt werden und sich nicht als direkte Vorschriften an die Zielpersonen wenden.

1.3 Stellenwert des Ethikkodex

Tiberina sieht die Einhaltung der im Ethikkodex enthaltenen Normen und Vorgaben als festen und grundlegenden Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen, die sich für die Beschäftigten auch gemäß Art. 2104 des it. Zivilgesetzbuchs aus ihren Anstellungsverträgen sowie für freie Mitarbeiter aus den jeweiligen vertraglichen Regelungen ableiten.

Die Verletzung genannter Normen gilt als Nichterfüllung der im Rahmen des Beschäftigungs- oder Kooperationsverhältnisses bestehenden Verpflichtungen mit allen in diesem Fall gemäß Gesetz oder Vertrag vorgesehenen Folgen.

TIBERINA

2 ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

Die Gesellschaft inspiriert sich für die Erreichung ihrer institutionellen Zwecke an folgenden ethischen Prinzipien (nachstehend die „Prinzipien“):

- Legalität;
- Unparteilichkeit;
- Transparenz und Korrektheit;
- Loyalität und Guter Glaube;
- Wertschätzung für Person und Humanressourcen;
- Vertraulichkeit und Datenschutz;
- Prävention von Interessenkonflikten;
- Arbeitsplatzsicherheit und Umweltschutz;
- Wettbewerbsschutz;
- Geldwäscheprävention;
- Korruptionsprävention;
- Eindämmung von Computerkriminalität;
- Schutz des geistigen Eigentums;
- korrekter Umgang mit öffentlichen Finanzierungen;
- korrekter Umgang mit Sponsoring.

❖ *Legalität*

Das Verhalten der Zielpersonen bei der Ausübung ihrer Arbeits- und Berufstätigkeit für die Gesellschaft hat sich an der strikten Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften auszurichten und sollte im Zeichen von Loyalität, Ehrlichkeit, Korrektheit und Transparenz stehen.

Die Gesellschaft unterhält und fördert keine Beziehungen zu Organisationen, Verbänden oder Bewegungen, die direkt oder indirekt gesetzlich verbotene Zwecke verfolgen.

❖ *Unparteilichkeit*

In den Beziehungen zu den Stakeholdern vermeidet Tiberina jede Form der Diskriminierung auf der Basis von Nationalität, Geschlecht, Rasse oder ethnischer Zugehörigkeit, Religion, politischer Meinung, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder Gesundheitszustand und garantiert die Anerkennung der universalen, in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung enthaltenen Rechte.

Bei der Ausübung der verschiedenen Gesellschaftstätigkeiten und bei allen diesbezüglichen Entscheidungen (darunter rein beispielsweise Auswahl und Verwaltung des Personals oder Organisation der Arbeit, Auswahl und Verwaltung der Lieferanten usw.) haben die Zielpersonen unparteilich im Interesse der Gesellschaft zu handeln, indem sie ihre Entscheidungen mit unabhängigem Urteil, Transparenz und auf der Basis objektiver und neutraler Beurteilungskriterien treffen.

TIBERINA

❖ *Transparenz und Korrektheit*

Handlungen, Maßnahmen und Verhandlungen haben im Zeichen höchstmöglicher Transparenz, Korrektheit und Zuverlässigkeit zu erfolgen.

Insbesondere müssen alle Handlungen, Maßnahmen oder Geschäfte korrekt und den gesetzlichen Kriterien und den einschlägigen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung entsprechend im Buchhaltungssystem des Unternehmens registriert werden, abgesehen davon, dass sie über die erforderlichen Genehmigungen verfügen, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und angemessen sein müssen.

Damit die Buchhaltungsunterlagen die Anforderungen an Wahrheit, Vollständigkeit und Transparenz der verzeichneten Daten erfüllen, müssen für jeden Buchungsvorgang in den Akten der Gesellschaft angemessene und vollständige Begleitunterlagen der ausgeübten Tätigkeit verwahrt werden. Daher ist erforderlich, dass diese Unterlagen leicht einsehbar sind und nach logischen Kriterien abgelegt werden.

Beim Management der Tätigkeiten haben die Zielpersonen auch im Ausland transparente, der Wahrheit entsprechende, vollständige und genaue Informationen zu geben und dürfen nicht zur Verbreitung falscher Nachrichten beitragen.

❖ *Loyalität und Guter Glaube*

Bei der Ausübung der Berufstätigkeit werden Loyalität und ein Verhalten im Zeichen des Guten Glaubens unter Wahrung gegenseitiger Achtung und Kooperationsbereitschaft sowie die Erfüllung der vertraglich übernommenen Verpflichtungen und geforderten Leistungen verlangt.

Kein Mitarbeiter darf Güter und Ressourcen des Unternehmens für unangemessene oder eigene Zwecke missbrauchen oder zulassen, dass andere Personen dies tun. Der Einsatz von Arbeitsmitteln ist auf die institutionellen Zwecke beschränkt.

❖ *Wertschätzung für Person und Humanressourcen*

Die Humanressourcen stellen für Tiberina einen unverzichtbaren und kostbaren Pluspunkt für die gesellschaftliche Weiterentwicklung dar.

Die Gesellschaft schützt den Wert der menschlichen Person. In dieser Perspektive lässt sie keinerlei diskriminierendes oder einschüchterndes Verhalten noch Formen der persönlichen oder sexuellen Belästigung bzw. Beleidigung zu. Die Gesellschaft verpflichtet sich ferner zu garantieren, dass in der Arbeitsumgebung kein Platz für jegliche Form der Diskriminierung auf der Basis von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, Sprache, Nationalität, politischer Meinung oder Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöser Überzeugung oder anderen persönlichen, nicht mit der Arbeit verbundenen Merkmalen vorhanden ist.

Die Gesellschaft wendet bei der Auswahl und Verwaltung des Personals Kriterien der Leistung und der Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Potentialen der einzelnen Individuen an.

Die Gesellschaft garantiert allen Beschäftigten gleiche Chancen und verpflichtet sich dazu, dafür zu sorgen, dass sich das Management auf Billigkeit und Korrektheit unter Vermeidung jeder Form des Missbrauchs stützt.

Auf jeden Fall ist jeder dazu verpflichtet, zur Förderung und Wahrung einer sicheren, unbeschwerten und sowohl für zwischenmenschliche als auch für berufliche Beziehungen förderlichen Arbeitsplatzumgebung beizutragen, die sich durch Gleichheit, gegenseitige Korrektheit und den Respekt für die Freiheit und Würde der Person auszeichnet.

TIBERINA

❖ *Verschwiegenheit und Datenschutz*

Tiberina erkennt die Verschwiegenheit als unverzichtbare Regel für jegliches Handeln an. Die Gesellschaft gewährleistet daher die Vertraulichkeit der in ihrem Besitz befindlichen Informationen und sie vermeidet die Nutzung vertraulicher Daten, es sei denn, dies wurde ausdrücklich und bewusst genehmigt, woraufhin die Verarbeitung unter rigoroser Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze erfolgt.

Die Datenbanken der Gesellschaft können personenbezogene Daten, Daten, die aufgrund von getroffenen Vereinbarungen nicht nach außen getragen werden dürfen, und Daten, deren unangebrachte oder unzeitgemäße Verbreitung Unternehmensinteressen schädigen könnten, enthalten, weshalb sich die Gesellschaft dafür einsetzt, diese Informationen unter Einhaltung der Normen und Vorschriften des Datenschutzgaranten zu verarbeiten.

Die Weiterleitung von Informationen an Dritte hat - bei amtlichen oder beruflichen Gründen - ausschließlich durch die hierzu befugten Stellen und stets in Konformität mit den geltenden Bestimmungen sowie unter Einhaltung der Prinzipien von Gleichstellung und kontextueller Einbindung der Informationen zu erfolgen. Bei der Mitteilung vertraulicher Informationen an Dritte muss eben diese Vertraulichkeit ausdrücklich erwähnt und die Wahrung der Verschwiegenheitspflicht von der dritten Person verlangt werden.

Sämtliche von einer Person in Verbindung mit ihrem Beschäftigungs- und/oder Kooperationsverhältnis erhaltenen Informationen sind Eigentum der Gesellschaft. Die Verschwiegenheitspflicht für die erworbenen vertraulichen Informationen gilt auch für Personen, mit denen die Gesellschaft Geschäftsbeziehungen pflegt, und wird weitergegeben, indem spezielle Vertragsklauseln eingesetzt oder Verschwiegenheitsvereinbarungen unterzeichnet werden.

Kein Beschäftigter darf weder direkte oder indirekte, persönliche oder finanzielle Vorteile jeder Art aus der Nutzung vertraulicher Informationen ziehen, noch diese Informationen an Dritte weitergeben.

❖ *Prävention von Interessenkonflikten*

Die Zielpersonen haben bei der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit Situationen zu vermeiden, in denen die an den Transaktionen beteiligten Personen in Interessenkonflikt geraten oder auch nur zu geraten scheinen.

Unter Interessenkonflikt sind Fälle zu verstehen, in denen die Zielperson andere Interessen als die Gesellschaftsmission verfolgt oder Handlungen tätigt, die möglicherweise ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Entscheidungen im ausschließlichen Interesse der Gesellschaft zu treffen, oder geschäftliche Chancen zu ihrem persönlichen Vorteil nutzt.

❖ *Arbeitsplatzsicherheit und Umweltschutz*

Die für alle Phasen der Arbeitstätigkeit der Gesellschaft geltenden Bestimmungen und ergriffenen Vorkehrungen zielen darauf ab, berufliche Risiken zu vermeiden oder zu mindern und zugleich die Gesundheit der Bevölkerung und die Unversehrtheit der Umwelt zu bewahren.

Tiberina fördert und garantiert Gesundheit und Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten an allen Orten, an welche das Personal zur Ausübung der Arbeitstätigkeit berufen wird.

Das Unternehmen verpflichtet sich ferner, die individuelle Würde während Arbeitsbedingungen sowie sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten, auch indem eine Kultur der Sicherheit und des Gefahrenbewusstseins verbreitet und verantwortungsbewusstes Verhalten von Beschäftigten und Mitarbeitern gefördert wird, die im Rahmen ihrer Aufgaben und Funktionen am Prozess der Gefahrenprävention, am Schutz

TIBERINA

von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit für die eigene Person, die Kollegen und Dritte beteiligt sind.

In dieser Hinsicht ist jeder Beschäftigte dazu aufgefordert, persönlich zur Wahrung der Sicherheit in seiner Arbeitsumgebung beizutragen und sich zum Schutze seiner selbst und der anderen Mitarbeiter verantwortungsbewusst zu verhalten.

Hinsichtlich des Umweltschutzes übt Tiberina die Betriebstätigkeit unter Berücksichtigung der Notwendigkeit des Umweltschutzes und des nachhaltigen Einsatzes der natürlichen Ressourcen in Übereinstimmung mit der geltenden Umweltgesetzgebung aus.

Im Bereich des Umweltschutzes sorgt die Gesellschaft insbesondere für:

- das Management der erzeugten Abfälle mithilfe ausgewählter Lieferanten unter Einhaltung der geltenden Normen, wobei kontrolliert wird, dass die beteiligten Dritten über die für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Genehmigungen, Zulassungen oder Meldungen verfügen, und dass für die Rückverfolgbarkeit des Prozesses und die Kontrolle der Verarbeitungsketten gesorgt wird;
- die Auswahl der Entwicklungs- und Investitionsentscheidungen unter Berücksichtigung und Eindämmung der potentiellen Auswirkungen auf Umgebung und Umwelt.

Die Gesellschaft verurteilt jede Art von Handlung und Verhalten, die potentiell schädlich für Umwelt und Umgebung sein können.

❖ *Wettbewerbsschutz*

Die Gesellschaft respektiert die Wettbewerbsnormen und meidet täuschende Verhaltensweisen sowie jedes andere Verhalten, das als Form des unlauteren Wettbewerbs bewertet werden kann.

Ferner verurteilt Tiberina Group jede mögliche Form der Störung der Freiheit von Industrie und Handel sowie jede Form des Betrugs, der Fälschung oder der Verletzung von Ansprüchen auf industrielles und geistiges Eigentum.

❖ *Geldwäscheprävention*

Die Zielpersonen dürfen im Rahmen der unterschiedlichen mit der Gesellschaft gepflegten Beziehungen auf keine Weise und unter keinen Umständen an Vorgängen beteiligt sein, die mit dem Einschleusen von Geldern aus illegalen oder kriminellen Tätigkeiten verbunden sind.

Bevor mit nicht-gelegentlichen Lieferanten und anderen Geschäftspartnern Beziehungen geknüpft oder Verträge abgeschlossen werden, haben die Gesellschaft und ihre Beschäftigten die moralische Integrität, den Ruf und den guten Namen der Gegenpartei zu prüfen.

Die Gesellschaft verpflichtet sich dazu, alle - sowohl nationalen als auch internationalen - Normen und Bestimmungen im Bereich der Geldwäschebekämpfung einzuhalten.

❖ *Korruptionsprävention*

Die Zielpersonen haben im Rahmen der unterschiedlichen mit Tiberina gepflegten Beziehungen die Qualität der Dienstleistungen, die Verhinderung von Korruption, die Erfüllung der grundlegenden Verpflichtung zu Sorgfalt, Loyalität, Unparteilichkeit und Dienstleistung zu sichern.

Die Gesellschaft verpflichtet sich dazu, alle - sowohl nationalen als auch internationalen - Normen und Bestimmungen im Bereich der Korruptionsprävention einzuhalten.

TIBERINA

❖ *Prävention von Computerkriminalität*

Die EDV-Ausstattung der Gesellschaft ist unter uneingeschränkter Beachtung der geltenden Gesetze und betriebsinternen Vorschriften zu nutzen.

Daher wird jegliche missbräuchliche Nutzung der EDV-Ausstattung der Gesellschaft von Tiberina verboten und strengstens abgelehnt, aus der sich Verhaltensweisen, wie der missbräuchliche Zugriff auf Informatik- oder Telekommunikationssysteme Dritter, das illegale Belauschen, Verhindern oder Unterbrechen von Datenübermittlung oder Telekommunikation, die Beschädigung von Informationen, Daten und Programmen von Privatpersonen oder staatlichen Stellen oder anderen öffentlichen bzw. gemeinnützigen Einrichtungen und die Beschädigung von privaten oder öffentlich genutzten Informatik- oder Telekommunikationssystemen ergeben können.

Ebenso absolut verboten ist ferner die missbräuchliche Verwahrung und Verbreitung von Zugriffscodes für EDV- oder telematische Systeme, die Verbreitung von Apparaten, Geräten oder IT-Programmen, die den Zweck haben EDV- oder telematische Systeme zu beschädigen oder zu unterbrechen, sowie die Installation von Geräten, die dazu dienen, EDV- oder telematische Kommunikation abzufangen, zu verhindern oder zu unterbrechen.

❖ *Schutz des geistigen Eigentums*

Die Gesellschaft sichert in Umsetzung des Prinzips der Gesetzestreue die Einhaltung der nationalen, EU- und internationalen Normen zum Schutz des industriellen und geistigen Eigentums. Zu diesem Zweck schützt Tiberina Group die geistigen Eigentumsrechte durch Marken und Patente und verwendet keine Güter, die durch die Rechte Dritter geschützt sind.

Die Zielpersonen fördern den korrekten Gebrauch zu jeglichem Zweck und in jeglicher Form von Marken, Kennzeichen und allen geistigen Werken kreativer Art, einschließlich Computerprogrammen und Datenbanken, zum Schutz der moralischen und Vermögensrechte des Urhebers.

Ferner lehnt Tiberina Group ausdrücklich jede Form der Fälschung ab und verpflichtet sich zur Förderung des Respekts für die Legalität, indem jedweder Initiative entgegengetreten wird, die auf die Fertigung gefälschter Produkte ausgerichtet ist.

Die Gesellschaft verbietet beispielsweise die nachstehend aufgeführten, prinzipienwidrigen Verhaltensweisen:

- missbräuchliche Verwendung von Marken, Kennzeichen und Patenten anderer Personen, für welche die nationalen oder internationalen Normen hinsichtlich der Registrierung eingehalten worden sind;
- Reproduktion oder Verbreitung in jeglicher Form und ohne Berechtigung vom Geisteswerk anderer Personen, wenn keine schriftlich niedergelegten vertraglichen Vereinbarungen mit den jeweiligen Inhabern für die wirtschaftliche Nutzung vorliegen bzw. wenn die Fristen und Bedingungen dieser Vereinbarungen verletzt werden;
- die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen zu Personen und Körperschaften, die den Vertrieb und/oder Verkauf von gefälschten Produkten und Werken Dritter unter Verletzung des geistigen oder industriellen Eigentums betreiben.

❖ *Verwaltung öffentlicher Gelder*

Den Zielpersonen, die an der Verwaltung von Finanzierungsanträgen sowie an der Verwendung und Rechenschaftslegung für die Gelder beteiligt sind, verbietet die Gesellschaft beispielsweise die nachstehend aufgeführten, prinzipienwidrigen Verhaltensweisen:

- das Tätigen unwahrer Angaben oder das Verschweigen von wichtigen Umständen, deren Angabe verlangt wird, wenn dies zu Fehlern des Finanzierungsgebers bei der Beurteilung der vorgelegten Unterlagen führen kann;

TIBERINA

- Zweckentfremdung von öffentlichen Beiträgen, Subventionen und Finanzierungen für andere als die Zwecke, für die sie zuerkannt worden sind;
- Darlegung von nicht der Wahrheit entsprechenden und/oder unvollständigen Informationen an die Finanzierungsträger sowie Umgehung von durch Gesetze/Normen auferlegten Verpflichtungen.

Ferner sind die Zielpersonen dazu verpflichtet, in allen Phasen des Prozesses unter absoluter Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Normen zu handeln, und haben unlauteres Verhalten, beispielsweise zur Umgehung von Auflagen oder zur Überwindung kritischer Momente bei der Gewährung von Finanzierungen und bei Treffen mit Vertretern der Finanzierungsträger im Laufe der Antragsprüfung, zu vermeiden.

❖ *Sponsoring*

Sponsoring, Spendenbeiträge oder andere Formen der Freigebigkeit haben stets Themen mit sozialem Wert zu betreffen, wie rein beispielsweise Solidarität, Wohltätigkeit, Umwelt, Sport und Kunst. Bei der Beurteilung von Anträgen prüft die Gesellschaft, ob keine potentiellen Interessenkonflikte vorliegen.

TIBERINA

3 VERHALTENSREGELN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

Die Firma gestaltet und entwickelt ihre unternehmerische Tätigkeit und verlangt von allen Beschäftigten und anderen Zielpersonen, dass sie ihr Verhalten an ihre Leitwerte für die Geschäftsführung anpassen. Alle Beschäftigten und anderen Zielpersonen haben sich bei der Unternehmenstätigkeit an folgende Politik zu halten:

❖ *Situationen mit Interessenkonflikten*

Alle unternehmerischen Entscheidungen, die für die Gesellschaft getroffen werden, haben ausschließlich dem Interesse der Gesellschaft zu dienen.

Daher haben Beschäftigte und andere Zielpersonen jeden möglichen Interessenkonflikt zu vermeiden, insbesondere in Bezug auf persönliche oder familiäre Interessen (z.B. finanzielle oder geschäftliche Beteiligungen an Lieferanten, Kunden oder Konkurrenzbetrieben; unlautere Vorteile aus intern besetzten Positionen; Besitz oder Handel mit Wertpapieren usw.), welche die Unabhängigkeit ihres Urteils bei der Entscheidung, was am besten dem Interesse des Unternehmens entspricht und wie dieses zu verfolgen ist, beeinträchtigen könnten.

Jede Situation, die einen möglichen Konflikt darstellen oder erzeugen könnte, ist sofort dem direkten Vorgesetzten mitzuteilen. Jeder Beschäftigte hat seinem Vorgesetzten die Ausübung einer beständig betriebenen Arbeitstätigkeit bei einer nicht verbundenen anderen Gesellschaft oder jede Art von finanzieller, geschäftlicher, beruflicher, familiärer oder freundschaftlicher Verbindung, die sich auf die Unparteilichkeit seines Verhaltens gegenüber Dritten auswirken könnte, schriftlich zu melden.

❖ *Verwendungsverbot für vertrauliche Informationen*

Alle Mitarbeiter sind streng dazu angehalten, die Gesetze des jeweiligen Rechtssystems zum Thema Missbrauch vertraulicher Informationen (sog. insider trading) einzuhalten.

Vertrauliche oder kursrelevante Informationen werden stets unter strenger Einhaltung spezifischer, für diesen Zweck bestimmter Verfahren und Normen behandelt. Um festzulegen, wann vertrauliche Informationen öffentlich zu machen sind, hält sich das Unternehmen an die von der einschlägigen Gesetzgebung festgelegten Verfahren.

❖ *Vertraulichkeitspflicht*

Die im Innern der Unternehmens erworbenen Kenntnisse stellen eine grundlegende Ressource dar, die von allen Beschäftigten und anderen Zielpersonen zu schützen ist. Denn im Falle rechtswidriger Verbreitung dieser Kenntnisse könnte das Unternehmen sowohl Vermögens- als auch Imageschäden erleiden.

Daher sind Beschäftigte und weitere Zielpersonen verpflichtet, Dritten keine Informationen über technische, technologische und geschäftliche Kenntnisse zu offenbaren, ebenso wenig wie andere nicht öffentliche Informationen mit Ausnahme der Fälle, in denen diese Veröffentlichung vom Gesetz oder von anderen Verordnungsbestimmungen auferlegt wird oder ausdrücklich von spezifischen vertraglichen Vereinbarungen vorgesehen ist, in denen die Gegenparteien sich verpflichtet haben, diese Informationen ausdrücklich für die Zwecke zu nutzen, für welche sie übermittelt worden sind, und deren Vertraulichkeit zu wahren.

Die Vertraulichkeitspflicht gemäß diesem Kodex bleibt auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen.

TIBERINA

❖ *Korruption und rechtswidrige Zahlungen*

Das Unternehmen, seine Beschäftigten und die anderen Zielpersonen des Kodex verpflichten sich dazu, höchste Standards der Integrität, Ehrbarkeit und Korrektheit in allen internen und externen Beziehungen zu wahren.

Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt Geldsummen oder andere Gefälligkeiten (einschließlich Geschenke, mit Ausnahme von auf internationaler Ebene üblicherweise allgemein akzeptierter Werbegegenstände) annehmen, verlangen, anbieten oder zahlen, auch nicht infolge rechtswidrigen Drucks.

Es wird keine Art von Korruption gegenüber Amtspersonen oder anderen mit Amtsstellen verbundenen Parteien in beliebiger Form in keinem Rechtssystem geduldet, auch wenn dort diese Vorgehensweise eine zulässige oder nicht gerichtlich verfolgte Gepflogenheit sein sollte.

Aus diesen Gründen ist es den Beschäftigten und anderen Zielpersonen verboten, Werbegeschenke, Präsente oder andere Gefälligkeiten anzubieten, die einen Verstoß gegen Gesetze oder Verordnungen darstellen oder diesem Kodex zuwiderlaufen könnten oder die, falls sie öffentlich bekannt gegeben werden, einen ggf. auch nur auf das Image bezogenen Nachteil für das Unternehmen darstellen könnten.

Ebenso ist es den Beschäftigten und anderen Zielpersonen (sowie deren Familienmitgliedern) verboten, Präsente, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen, die ihr unabhängiges Urteilsvermögen beeinträchtigen könnten. Zu diesem Zweck haben Beschäftigte und Zielpersonen Situationen zu vermeiden, in denen persönliche Interessen in Konflikt mit den Interessen des Unternehmens treten können.

❖ *Geldwäscheprävention*

Das Unternehmen und seine Beschäftigten dürfen niemals Aktivitäten betreiben oder sich daran beteiligen, bei denen es zur Geldwäsche (d.h. Annahme oder Weitergabe) von Einnahmen aus krimineller Tätigkeit jeglicher Art kommt.

Das Unternehmen und seine Beschäftigten haben im Voraus die verfügbaren Informationen über Geschäftspartner und Lieferanten zu prüfen (einschl. finanzieller Informationen), um deren Ansehen und die Legitimität von deren Tätigkeit festzustellen, bevor Geschäftsbeziehungen mit diesen eingegangen werden.

❖ *Konkurrenz*

Das Unternehmen erkennt die absolute Wichtigkeit eines wettbewerbsgeprägten Marktes an und verpflichtet sich dazu, die gesetzlichen Vorschriften im Bereich der Konkurrenz in seinem Einzugsbereich einzuhalten, weshalb jede Art der Tätigkeit vermieden wird, die eine Verletzung der Wettbewerbsregeln darstellt (Gründung von Kartellen, Absprachen zur Aufteilung des Markts, Begrenzung der Produktion oder des Verkaufs, bedingte Vereinbarungen usw.).

❖ *Exportkontrolle und Wirtschaftssanktionen*

Die Unternehmenspolitik der Tiberina Group umfasst die Einhaltung aller nationalen, EU- und internationalen Gesetze, die in den Bereichen Exportkontrolle, Zollverfahren, Steuerregime und Embargos gelten. Das gesamte Personal der Tiberina Group hat diese Gesetze einzuhalten. Auf keinen Fall ist es den Beschäftigten der Tiberina Group erlaubt, Übertragungen, Exporte, Rückexporte, Verkäufe oder Abtretungen von Produkten, technischen Daten oder Dienstleistungen vorzunehmen, die nicht von den geltenden Gesetzen zur Exportkontrolle zugelassen sind.

Ferner verpflichten sich die Gesellschaften der Tiberina Group dazu, sämtliche Wirtschaftssanktionen gegenüber bestimmten Körperschaften, Staaten oder Individuen einzuhalten, die von den Organisationen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und von anderen Rechtssystemen, in deren Geltungsbereich Tiberina Group tätig ist,

TIBERINA

verhängt werden. In diesem Umfeld sind, abgesehen von der Existenz einer Lieferung, geschäftliche Beziehungen zu Subjekten, deren Namen in den Listen der Embargos, den sog. *Sanction Lists*, erscheinen, verboten.

❖ *Datenschutz*

Im Rahmen der Ausübung der Unternehmenstätigkeit erhebt das Unternehmen eine bedeutende Menge personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen. Es verpflichtet sich dazu, diese unter Einhaltung aller Datenschutzgesetze der Rechtssysteme, in denen es tätig ist, und unter Anwendung der bestmöglichen Methoden zum Schutz der Daten zu bearbeiten.

Zu diesem Zweck wird ein hohes Sicherheitslevel bei Auswahl und Anwendung der Information-Technology-Systeme für die Bearbeitung personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen garantiert.

4 PRINZIPIEN FÜR DEN UMGANG MIT BESCHÄFTIGTEN UND DRITTEN

4.1 *Umgang mit Beschäftigten*

Das Unternehmen erkennt Motivation und Professionalität seines Personals als essentiellen Faktor für die Aufrechterhaltung seiner Wettbewerbsfähigkeit, die Wertschöpfung für die Aktionäre und die Kundenzufriedenheit an.

Folgende Prinzipien bestätigen, entsprechend der nationalen Gesetzgebung und den grundlegenden Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die Bedeutung des Respekts vor dem Individuum, gewährleisten gerechte Behandlung und schließen jede Form der Diskrimination aus.

4.1.1 *Pflichten*

Dieser Kodex ist fester und grundlegender Bestandteil des Anstellungsvertrags aller Beschäftigten.

Daher wird von allen Beschäftigten die strikte Einhaltung dieser Vorschriften erwartet.

Jedem Verstoß ist daher mit Strenge und der Ergreifung geeigneter Strafmaßnahmen zu begegnen.

Die Beschäftigten sind daher gehalten:

- ihr Verhalten und Handeln an den Kodex anzupassen und jede Art von Verhaltensweise zu unterlassen, die das Unternehmen selbst oder dessen Ehrbarkeit, Unparteilichkeit oder Reputation schädigen könnte;
- etwaige Verstöße umgehend zu melden;
- alle internen Anweisungen zu erfüllen, die von der Gesellschaft zum Zwecke der Beachtung des Kodex ausgegeben werden, bzw. etwaige Verstöße festzustellen;
- uneingeschränkt an etwaigen im Zusammenhang mit Verstößen gegen den Kodex durchgeführten Untersuchungen mitzuarbeiten, wobei strengste Geheimhaltung über die Nachforschungen selbst zu wahren ist, und auf Aufforderung aktiv an Auditing-Maßnahmen über die Funktionstüchtigkeit des Kodex teilzunehmen;
- die im Betriebsreglement enthaltenen Bestimmungen und Vorschriften im Hinblick auf das sog. *Whistleblowing* und die diesbezüglichen Verhaltensregeln einzuhalten, deren Verletzung Gegenstand von entsprechenden Strafmaßnahmen laut nachstehendem Punkt 7.2 sein wird.

TIBERINA

4.1.2 Beschäftigte in Verantwortungspositionen

Wer immer eine Führungsrolle, Verantwortungsposition oder leitende Stellung innehat, muss als Vorbild wirken und Führungseigenschaften an den Tag legen, die mit den im Kodex aufgeführten Geschäftsführungsprinzipien übereinstimmen; er muss mit dem eigenen Verhalten den Beschäftigten zeigen, dass die Einhaltung des Kodex ein wichtiger Aspekt ihrer Arbeit ist, und hat sicherzustellen, dass die Beschäftigten sich bewusst sind, dass Geschäftsergebnisse niemals losgelöst von der Beachtung der ethischen Prinzipien des Kodex erzielt werden dürfen.

Alle Führungskräfte, Verantwortlichen und leitenden Angestellten haben jeden Fall mangelnder Einhaltung zu melden und sind verantwortlich dafür, Personen zu schützen, die in gutem Glauben Verstöße gemeldet haben; ferner haben sie - ggf. nach Konsultation mit den Zuständigen des Internen Kontrollsystems - dem Verstoß angemessene Strafmaßnahmen zu ergreifen, die ausreichend sind, um als Abschreckung vor weiteren Verstößen zu dienen.

4.1.3 Chancengleichheit

Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, allen Beschäftigten gleiche Chancen bei Arbeit und Karriereaussichten zu bieten.

Der Verantwortliche jeder Abteilung hat zu garantieren, dass für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, wie Einstellung, Ausbildung, Vergütung, Beförderung, Versetzung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses, die Beschäftigten entsprechend ihrer Fähigkeit, die Anforderungen ihres Aufgabengebietes zu erfüllen, behandelt werden, und dass jede Form der Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, Religion oder persönlichen Überzeugungen, vermieden wird.

4.1.4 Belästigung

Das Unternehmen sieht jede Art der Belästigung oder des unerwünschten Verhaltens, etwa in Zusammenhang mit Rasse, Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen, als untragbar an, vor allem wenn diese den Zweck und die Wirkung haben, die Würde der Person zu verletzen, an die sich diese Belästigung oder Verhaltensweise sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb richtet.

4.1.5 Arbeitsplatzumgebung

Die Beschäftigten haben sich dafür einzusetzen, eine ordentliche Arbeitsumgebung zu erhalten, in der die Würde aller Mitarbeiter bewahrt wird.

Insbesondere:

- dürfen die Beschäftigten nicht unter dem Einwirkung von Alkohol oder Drogen arbeiten;
- müssen sie den Bedürfnissen von Mitarbeitern, die sich durch „Passivrauchen“ am Arbeitsplatz beeinträchtigt fühlen entgegenkommen, auch wenn im jeweiligen Beschäftigungsland das Rauchen am Arbeitsplatz gestattet sein sollte;
- haben sie Verhaltensweisen zu vermeiden, die einschüchternd oder beleidigend gegenüber Kollegen oder Untergebenen wirken könnten und den Zweck verfolgen, diese auszugrenzen oder in der Arbeitsumgebung schlechtmachen.

4.1.6 Verwendung und Schutz der Wirtschaftsgüter

Alle Zielpersonen dieses Kodex müssen bei der Verwendung der von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Wirtschaftsgüter (sowohl materieller als auch immaterieller Art):

- ein Maximum an Vorsicht walten lassen, um Sachbeschädigungen und Personenschäden zu vermeiden;

TIBERINA

- ausschließlich mit der Arbeitstätigkeit verbundene und/oder dieser dienliche Zwecke verfolgen;
- (möglichst) Vergeudung, Manipulationen oder Einsätze, die ihre Funktionstüchtigkeit beeinträchtigen oder den Verschleiß beschleunigen könnten, vermeiden;
- eine - ggf. auch vorübergehende - Nutzung oder Abtretung der Güter durch bzw. an Dritte absolut vermeiden, unbeschadet der Bestimmungen einschlägiger Normen.

Die Zielpersonen haften ferner für Gebrauch und Verwahrung der ihnen vom Unternehmen bereitgestellten Güter und haben sich darum zu bemühen, die Gefahren von Diebstahl, Beschädigung oder andere externe Bedrohungen der zugewiesenen oder im Betrieb vorhandenen Ressourcen zu reduzieren und anomale oder atypische Situationen umgehend bei der Direktion zu melden.

4.2 Umgang mit Dritten

Tiberina und die Beschäftigten sind gehalten, bei Pflege und Weiterentwicklung ihrer Beziehungen zu allen Personenkategorien in gutem Glauben, mit Loyalität, Korrektheit, Transparenz und dem erforderlichen Respekt für die Grundwerte der Verhaltensethik zu handeln.

4.2.1 Umgang mit Kunden

Die Wertschätzung für den Kunden ist maßgeblich für die strategische Vision von Tiberina, denn sie gestattet die dauerhafte Festigung und Stärkung der erreichten Positionen.

Die Vertragsverhältnisse und Kommunikation mit den Tiberina-Kunden stehen im Zeichen von Korrektheit und Ehrlichkeit, Professionalität, Transparenz und Kooperation bei der Suche nach den geeignetsten Lösungen für die Bedürfnisse der Kunden.

Tiberina misst der Maximierung der Kundenzufriedenheit, die durch den hohen Qualitätsstandard der Produkte und die beständige Anpassung an neu auftretende Bedürfnisse verfolgt wird, maßgebliche Bedeutung bei. Die internen Verfahren und verwendete Technologie unterstützen diesen Zweck auch anhand des beständigen Monitorings der Kundenzufriedenheit.

Tiberina hält sich bei der Ausübung der Unternehmenstätigkeit und der Pflege der Kundenbeziehungen strikt an die gesetzlichen Normen, die Prinzipien des Ethikkodex und die internen Verfahren und verlangt ebenso von seinen Beschäftigten, den internen Prozeduren zu folgen, die auf die Erreichung dieses Ziels durch Aufbau und Pflege von fruchtbaren und dauerhaften Beziehungen zu den Kunden ausgerichtet sind, indem Sicherheit, Unterstützung, Qualität und durch kontinuierliche Innovation gesicherter Wert geboten werden.

4.2.2 Umgang mit Lieferanten

Um konstant das höchstmögliche Zufriedenheitsniveau der Kunden zu garantieren, wählt Tiberina die Lieferanten auf der Grundlage ihrer Fähigkeit aus, Qualität, Innovation, günstige Kosten und Service anzubieten.

Tiberina verpflichtet sich grundlegend zur Einhaltung der Prinzipien von Korrektheit, Unparteilichkeit und Transparenz und zur ausschließlichen Anwendung von Kriterien, die mit der objektiven Konkurrenzfähigkeit der angebotenen Dienstleistungen und Produkte sowie deren Qualität verknüpft sind, wozu auch die Übereinstimmung des Verhaltens des Lieferanten mit den in diesem Kodex zum Ausdruck gebrachten ethischen Prinzipien gehört.

Die Mitarbeiter werden ebenfalls aufgefordert, stabile, transparente und im Zeichen der Kooperation und des Respekts für Ethik und Professionalität stehende Beziehungen zu den Lieferanten aufzubauen und zu pflegen.

TIBERINA

4.2.3 Umgang mit Öffentlicher Verwaltung und Einrichtungen, die Dienste von allgemeinem Nutzen oder Interesse leisten

Tiberina sorgt im Bereich der Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung und zu Einrichtungen, die gemeinnützige oder im Interesse der Gemeinschaft stehende Dienste leisten, bzw. in jedem Fall bei Beziehungen im öffentlichen Raum für strikte Einhaltung aller einschlägigen EU-, nationalen und betriebsinternen Normen.

Die Führung von Verhandlungen, die Übernahme von Verpflichtungen und die Umsetzung der Beziehungen jeder Art zur Öffentlichen Verwaltung und zu Einrichtungen, die gemeinnützige oder im Interesse der Gemeinschaft stehende Dienste leisten, bzw. in jedem Fall bei Beziehungen im öffentlichen Raum sind ausschließlich den zuständigen und/oder hierzu ermächtigten Unternehmensfunktionen vorbehalten.

In den Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung dürfen die Zielpersonen nicht versuchen, die Entscheidungen der jeweiligen Stelle unangemessen zu beeinflussen, damit diese auf eine nicht ihren Amtspflichten entsprechende oder diesen gar zuwiderlaufende Art und Weise handeln, indem diesen direkt oder indirekt Gaben, Geschenke, Geld, Gefälligkeiten oder Nutzen jeglicher Art angeboten oder versprochen werden. Wer Aufforderungen oder Anweisungen erhalten sollte, sich auf eine solche Art und Weise zu verhalten, hat dies umgehend beim Aufsichtsorgan zu melden.

4.2.4 Umgang mit Aufsichts- und Kontrollbehörden

Tiberina pflegt ihre Beziehungen zu Aufsichts- und Kontrollbehörden im Zeichen uneingeschränkter Kooperation im vollen Respekt für deren institutionelle Rolle und verpflichtet sich dazu, deren Vorschriften umgehend zu Umsetzung zu bringen.

Tiberina verlangt, dass die Zielpersonen Beamten und diesen gleichgestellten Personen gegenüber maximale Kooperationsbereitschaft zeigen, wenn diese Inspektionen und Kontrollen der Gesellschaftstätigkeit vornehmen.

Es wird ausdrücklich untersagt, Aufzeichnungen, Protokolle, Buchungsunterlagen und jede andere Art von Dokument zu vernichten oder abzuändern, zu lügen oder unwahre Erklärungen an die zuständigen Behörden zu leisten oder zu versuchen, andere zur Abgabe falscher oder irreführender Informationen an diese Behörden zu verleiten.

5 PRINZIPIEN FÜR DEN UMGANG MIT DER ALLGEMEINHEIT

5.1 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Tiberina akzeptiert keine Kompromisse im Bereich des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Kein Beschäftigter darf andere Beschäftigte unnützen Risiken aussetzen, die deren Gesundheit oder körperliche Unversehrtheit gefährden könnten.

Tiberina verfolgt das Ziel, ein wirksames Management von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zu garantieren, was als einer der entscheidenden Faktoren für den Erfolg des Konzerns angesehen wird.

Abgesehen davon schenkt er der Wahrung von Gemeinschaftsinteressen größte Aufmerksamkeit und sieht Umwelt und Natur als grundlegende Werte und ein Allgemeingut, das es zu schützen und verteidigen gilt. Er verpflichtet sich zu einer verantwortungsbewussten, auf den Umweltschutz ausgerichteten Haltung und sorgt bei seinem Handeln für die strenge Einhaltung der einschlägigen Normen im Bereich des Umweltschutzes und die Vermeidung jeglichen umweltschädigenden Verhaltens.

TIBERINA

Tiberina fördert den Respekt für die Umwelt, worin eine qualifizierendes und belohnungswürdiges Element gesehen wird. Daher engagiert sich das Unternehmen dafür, seine Tätigkeit auf diese Prinzipien zu stützen und die Notwendigkeit einer korrekten Nutzung der natürlichen Ressourcen zu berücksichtigen.

Tiberina folgt mit besonderer Aufmerksamkeit den Entwicklungen der Umweltgesetzgebung und treibt mit größtem Einsatz qualifizierende Projekte auf territorialer Ebene voran, wobei das Unternehmen sich dazu verpflichtet, ständig Verbesserungen für den Umweltschutz umzusetzen und die aus der Unternehmenstätigkeit resultierende Umweltbelastung zu minimieren. Zu diesem Zweck hat sich das Unternehmen mit einem wirksamen Umweltmanagementsystem ausgestattet, das allen einschlägigen nationalen und internationalen Normen entspricht.

5.2 Politische Parteien, Gewerkschaftsorganisationen und Verbände

Tiberina unterstützt keine Veranstaltungen oder Initiativen, die ausschließlich oder vorwiegend politische Ziele haben, enthält sich der Ausübung von direktem oder indirektem Druck auf politische Vertreter und leistet keine Beiträge an Gewerkschaftsorganisationen oder Verbände, mit denen Interessenkonflikte bestehen könnten.

5.3 Institutionelle Kommunikation und gesellschaftliche Information

Bei der Werbung für Konzern und Produkte respektiert Tiberina die grundlegenden ethischen Werte der Zivilgesellschaft, in der sie verbreitet wird, bewahrt stets den Wahrheitsgehalt und lehnt die Verwendung vulgärer oder beleidigender Botschaften ab.

Tiberina verfasst Veröffentlichungen allgemeinen Interesses und pflegt institutionelle Websites, die sich als vollständig, leistungsfähig und den Markterwartungen entsprechend erweisen sollen.

TIBERINA

6 UMSETZUNGSMETHODEN

Tiberina engagiert sich für die Erreichung höchster Standards der Best Practice bezüglich der moralischen, sozialen und geschäftlichen Verantwortung gegenüber den betroffenen Personen.

Das Management der verschiedenen Geschäftssparten trägt die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass diese Erwartungen von den Beschäftigten verstanden und umgesetzt werden. Das Management hat sicherzustellen, dass die im Kodex zum Ausdruck gebrachten Verpflichtungen auf Ebene der Geschäftssparten, Sektoren und Funktionen zur Umsetzung gelangen.

6.1 Annahme und Verbreitung des Kodex

Der Code und seine zukünftigen Überarbeitungen werden vom Vorstand festgelegt und verabschiedet.

Etwaige bei der Überarbeitung eingeführte Änderungen werden auf die oben erwähnte Art und Weise veröffentlicht und allgemein verfügbar gemacht.

Der Kodex wird sämtlichen Mitarbeitern an einem zugänglichen Ort auf die den örtlichen Normen und Gewohnheiten entsprechende Art und Weise zur Verfügung gestellt und kann auf der Website eingesehen werden.

Ferner kann er beim HR-Service angefordert werden.

TIBERINA

7 WIRKSAMKEIT DES ETHIKKODEX UND ANGEDROHTE STRAFEN

Im Falle von Verstößen gegen den Ethikkodex ergreift Tiberina Disziplinarmaßnahmen gegenüber den Verantwortlichen der Verstöße, wenn dies zum Schutz der Unternehmensinteressen erforderlich und mit den Vorgaben der geltenden Normen vereinbar ist.

Alle Beschäftigten und Mitarbeiter haben, falls ihnen mutmaßliche Verstöße gegen diesen Ethikkodex oder die von der Gesellschaft angewandten Verhaltensregeln zur Kenntnis kommen, umgehend den innerbetrieblich zuständigen Referenten und/oder die auf Grundlage der geltenden Normen eingerichteten Stellen zu informieren. Diese Stellen werden die Stichhaltigkeit der angeblichen Verstöße prüfen, wofür sie ggf. auch die Person, die den Verstoß gemeldet hat, und/oder diejenige, die ihn begangen hat, anhören werden. Die Gesellschaft verpflichtet sich dazu, die Identität des Hinweisgebers geheim zu halten, unbeschadet etwaiger gesetzlicher Verpflichtungen.

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Ethikkodex hat als grundlegender Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Beschäftigten gemäß Art. 2104 des it. Zivilgesetzbuchs zu gelten. Eine Verletzung der Bestimmungen des Ethikkodex kann als Nichterfüllung der Verpflichtungen laut Arbeitsvertrag und/oder als Disziplinarvergehen entsprechend den Verfahren gemäß Art. 7 des Arbeiterstatuts und des geltenden Tarifvertrags gelten mit allen in diesem Fall vom Gesetz vorgesehenen Folgen auch bezüglich der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, sodass sie eine Entschädigung für die daraus entstandene Schädigung nach sich ziehen kann.

Der Respekt für die Prinzipien dieses Ethikkodex gehört zu den von den Mitarbeitern, Beratern und anderen Geschäftspartnern der Gesellschaft eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen. Infolgedessen kann eine Verletzung der darin enthaltenen Bestimmungen als Nichterfüllung der eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen mit jeder gesetzlichen Wirkung hinsichtlich der Auflösung des Vertrags oder des erteilten Auftrags und der Entschädigung entstandener Schäden gelten.

7.1 Meldung von Verstößen gegen den Ethikkodex und sogenanntes Whistleblowing

Die Signalisierung von Verstößen gegen diesen Ethikkodex sowie etwaige Anfragen nach Klärung und Erläuterung sind über einen der folgenden Kanäle einzureichen:

- E-Mail-Adresse: **[segnalazioni@tiberina.com]**
- die eigens hierfür vorgesehene E-Mail-Adresse „Segnalazioni“ (Meldungen) am Gesellschaftssitz

Die Art und Weise der Übermittlung der Meldungen sollen ein Maximum an Vertraulichkeit für die Hinweisgeber gewährleisten, auch um Vergeltungshandlungen oder andere Formen der Diskriminierung oder Benachteiligung zu vermeiden.

Die Gesellschaft garantiert in allen Fällen Vertraulichkeit und Anonymität für den Hinweisgeber, unbeschadet gesetzlicher Verpflichtungen und des Schutzes der Rechte von Gesellschaften oder Personen, die fälschlich und/oder böswillig angezeigt werden.

Nicht berücksichtigt werden Meldungen, denen keinerlei substantielles Element zu ihrem Beleg beiliegt, die übertrieben vage sind bzw. kaum näher beschrieben werden oder deren Inhalt offensichtlich diffamierend oder verleumdend ist.

TIBERINA

Alle Klärungsanfragen und Meldungen werden rasch beantwortet, ohne dass für den Beschäftigten oder Mitarbeiter das Risiko besteht, Vergeltungshandlungen jeglicher - auch indirekter - Art zu erleben.

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum „Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ sowie des gesetzesvertretenden Dekrets (GvD) Nr. 24 vom 10. März 2023, das Bestimmungen für den Schutz von Personen enthält, die Verstöße gegen nationale Normen melden, hat Tiberina Group einen Kommunikationskanal eingerichtet, genehmigt und allen *Stakeholdern* bekanntgegeben, über den etwaige Meldungen im Sinne des *Whistleblowings* erfolgen können. Insbesondere hat die Tiberina Group hierfür eine eigene IT-Plattform eingerichtet, die auf der Website unter folgendem Link: https://yourvoiceup.com/Tiberina_Solutions/segnala bereitgestellt wird.

Dieser Kanal sorgt anhand geeigneter IT-Verfahren für die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und garantiert angemessene Sicherheitsmaßnahmen für den Schutz der Informationen.

Ferner ist es über die genannte Plattform möglich, eine mündliche Meldung mithilfe eines Sprachnachrichtensystems abzugeben. Für diese Art von Signalisierungen garantiert die Online-Plattform vollständige Bearbeitung samt automatischer Transkription der Meldung. Die Plattform gestattet:

- die Trennung der Identifikationsdaten des Hinweisgebers vom Inhalt der Meldung, indem die Identifikationsdaten durch ein Codierungssystem ersetzt werden, sodass die Meldung in anonymisierter Form verarbeitet werden kann;
- den Inhalt der Meldung während der gesamten Abwicklung vertraulich zu halten, indem lediglich zugelassene Personen Zugriff darauf haben;
- sichere Protokolle für die Übermittlung der Daten im Netz und Verschlüsselungsinstrumente für den Inhalt der Meldung und die ggf. angehängte Dokumentation zu verwenden;
- den Kontakt mit dem Hinweisgeber unter Gewährleistung von dessen Anonymität zu unterhalten.

Die als *Whistleblowing* bezeichneten Meldungen haben die erforderlichen Elemente zu beinhalten, die eine Überprüfung der Stichhaltigkeit der gemeldeten Sachverhalte zulassen. Im Einzelnen hat der Hinweisgeber anzugeben:

- die Personalien des Hinweisgebers, es sei denn dieser will anonym bleiben;
- eine klare und vollständige Beschreibung des gemeldeten Sachverhalts;
- falls bekannt, Zeit und Ort, an denen sich der Sachverhalt zugetragen hat;
- falls bekannt, die Personalien oder andere Elemente, die eine Identifikation der Person/en, die die gemeldeten Taten begangen hat/haben, zulassen;
- etwaige weitere Personen, die möglicherweise Angaben zu den gemeldeten Sachverhalten tätigen können;
- etwaige Dokumente, mit denen die Stichhaltigkeit der Angaben belegt werden kann;
- jede weitere Information oder Unterlage, die nützliche Hinweise zum tatsächlichen Hergang der gemeldeten Umstände liefern kann (z.B. die Erstattung von Anzeigen, Einreichung von Klagen oder Beschwerden bei externen Stellen).

Bei Erhalt einer Meldung wird dieser eine Identifikationsnummer zugewiesen und die Kommunikation wird in elektronischer Form bei der dedizierten Plattform archiviert.

Ferner ist dem Hinweisgeber binnen sieben Tagen der Empfang der Meldung zu bestätigen.

TIBERINA

Dem Hinweisgeber und der betroffenen Person wird binnen drei Monaten ab Empfangsbestätigung der Meldung mitgeteilt, welche Schritte infolge der Meldung eingeleitet worden sind oder eingeleitet werden sollen.

7.2 *Angedrohte Strafen*

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Ethikkodex hat als grundlegender Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Beschäftigten dieser Gesellschaft gemäß Art. 2104 und 2105 des it. Zivilgesetzbuchs zu gelten.

Die etwaige Verletzung der Bestimmungen des Ethikkodex kann eine Nichterfüllung der Verpflichtungen laut Arbeitsvertrag und/oder ein Disziplinarvergehen entsprechend den Verfahren gemäß Art. 7 der Arbeitersatzung mit allen in diesem Fall vom Gesetz vorgesehenen Folgen auch bezüglich der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses darstellen und kann eine Entschädigung für die daraus entstandene Schädigung nach sich ziehen.

Unter Bezugnahme auf das Strafsystem bezüglich des korrekten Umgangs mit der Meldung von Verstößen gemäß Art. 6, Abs. 2-bis, GvD 231/2001 sowie gemäß Art. 21, Absatz 2, GvD 24/2023 (sog. „*Whistleblowing*“) sieht Tiberina Group die Verhängung von Disziplinarstrafen gemäß den Bestimmungen des nationalen Tarifvertrags (CCNL) durch die Gesellschaften vor gegenüber Personen, die:

- aus Gründen, die in mittelbarem oder unmittelbarem Zusammenhang mit der Meldung stehen, direkte oder indirekte Vergeltungs- oder Diskriminierungshandlungen gegenüber dem Hinweisgeber ausüben, einschließlich Unterlassungshandlungen, versuchter oder angedrohter Handlungen sowie Handlungen, die sich gegen mit dem Hinweisgeber verbundene Dritte richten, wie Verwandte, Kollegen oder juristische Personen, deren Eigentümer oder Beschäftigte die Hinweisgeber sind und die in einem mit Tiberina Group verbundenen Tätigkeitsbereich wirken;
- die die Meldung behindert haben oder versucht haben, diese zu behindern;
- die gegen die Vertraulichkeitspflicht gemäß Art. 12, GvD Nr. 24/2023 verstoßen haben;
- die ihren Aufgaben im Hinblick auf Prüfung und Untersuchung der erhaltenen Meldungen nicht nachgekommen sind;
- die nach der Abgabe einer Meldung strafrechtlich (ggf. in erster Instanz) wegen Verleumdung oder übler Nachrede verurteilt worden sind, bzw. wenn deren zivilrechtliche Haftung für dieselben Tatbestände im Falle von Vorsatz oder schwerer Fahrlässigkeit festgestellt worden ist.

Der Respekt für die Prinzipien dieses Ethikkodex ist maßgeblicher Teil der von den Geschäftspartnern der Gesellschaft eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen. Infolgedessen kann eine Verletzung der darin enthaltenen Bestimmungen als Nichterfüllung eben dieser eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen gelten.

.
.

TIBERINA

ANHANG:

Unterzeichnete Verpflichtung

Der Unterzeichnende _____ beschäftigt als _____

Erklärt hiermit,

sich in Konformität mit der Politik und den von der Gesellschaft ausgegebenen Richtlinien, die im „Ethikkodex“ (dessen Erhalt hiermit bestätigt wird) aufgeführt sind, dazu zu verpflichten, alle in oben erwähntem Dokument festgelegten Verhaltens-, Verpflichtungs- und Verantwortungsprinzipien anzuerkennen und einzuhalten.

Weiterhin verpflichtet er sich dazu, unter Einhaltung obiger Regeln etwaige Verhaltensweisen und Anomalien, die ihm bekannt werden sollten, zu melden, damit das Unternehmen die je nach Fall angemessenen Maßnahmen zur Gewährleistung der Beachtung oben erwähnter Verhaltensvorschriften treffen kann.

Weiterhin erklärt er, dass er ab Einstellungsdatum bei dieser Gesellschaft _____ bis zum heutigen Datum keine Kenntnis von Handlungen, Aktivitäten, Verhalten und allgemein Vorgehensweisen erlangt hat, die den Vorgaben des „Ethikkodex“ widersprechen.

Datum _____ Unterschrift _____