



**- VERHALTENSKODEX VON CARAPELLI FIRENZE S.P.A. -**

**Verabschiedet vom Aufsichtsrat am 14.07.2020**

**Carapelli Firenze S.p.A.**

MIT SITZ IN TAVARNELLE VAL DI PESA (FLORENZ), VIA LEONARDO DA VINCI 31

EINGETRAGEN IM HANDELSREGISTER FLORENZ MIT DER NUMMER 06271510965

## **INHALT**

<b>EINFÜHRUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>ERSTER ABSCHNITT .....</b>	<b>4</b>
<b>1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN .....</b>	<b>4</b>
1.1 Adressaten.....	4
1.2 Pflichten der Mitarbeiter und Partner.....	4
<b>ZWEITER ABSCHNITT .....</b>	<b>6</b>
<b>1. ETHISCHE GRUNDSÄTZE DES MODELLS.....</b>	<b>6</b>
2.1 Ethische Grundsätze .....	6
2.2 Rechtmäßigkeit .....	6
2.3 Gleichheit und Neutralität.....	7
2.4 Transparenz, Korrektheit und Professionalität .....	7
2.5 Vertraulichkeit.....	7
2.6 Wertschätzung des Menschen und der Personalressourcen.....	8
2.7 Sicherheitsbewusstsein.....	8
2.8 Rassismus und Ausländerfeindlichkeit.....	9
2.9 Umweltschutz.....	9
2.10 Qualität und Kundenzufriedenheit.....	9
2.11 Wettbewerb .....	9
<b>DRITTER ABSCHNITT.....</b>	<b>11</b>
<b>3. VERHALTENS NORMEN 11</b>	
3.1 Überwachungssystem.....	11
3.2 Gesellschaftsinformation.....	11
3.3 Gesellschaftsmitteilungen.....	12
3.4 Verhinderung von Interessenkonflikten .....	12
3.5 Vorbeugung von Geldwäsche.....	13
<b>VIERTER ABSCHNITT .....</b>	<b>14</b>
<b>4. BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN .....</b>	<b>14</b>
4.1 Kundenbeziehungen.....	14
4.2 Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung .....	14
4.3 Beziehungen zu Lieferanten.....	15
4.3 Beziehungen zu politischen, Gewerkschafts- und gesellschaftlichen Organisationen.....	15
<b>FÜNFTER ABSCHNITT .....</b>	<b>17</b>
<b>5. SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....</b>	<b>17</b>
5.1 Sanktionssystem .....	17
5.2 Einführung des Verhaltenskodex und Grundsätze.....	17

## **EINFÜHRUNG**

Carapelli Firenze S.p.A. (nachfolgend «Carapelli» und die «Gesellschaft») wurde am 25. November 2002 gegründet und hat im Wesentlichen die Produktion, den Vertrieb und die Ausfuhr von extra nativem Olivenöl, Olivenöl, Saatenöl und in geringerem Maße auch von Derivaten der Olivenverarbeitung zum Ziel.

Die Gesellschaft hat geleitet von dem Wunsch der maximalen Integrität aller Verhaltensweisen zu Gunsten ihres Images und ihres Rufes an die Bestimmungen des gesetzgebenden Dekretes 231 vom 8. Juni 2001 («Vorschrift über die verwaltungsrechtliche Haftung von Rechtspersonen, Gesellschaften und Verbänden auch ohne Rechtspersönlichkeit» im Einklang mit Artikel 11 des Gesetzes 300 vom 29. September 2000») anzupassen. Diese Vorschrift (nachfolgend das «Dekret») führte in die italienische Rechtsordnung die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft für eine Reihe von Vergehen ein, die von Personen, die innerhalb der Gesellschaft Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen ausüben, oder von Personen, die ihrer Leitung oder Aufsicht unterstehen, begangen wurden.

Die Gesellschaft hat es für sinnvoll befunden, das vorliegende Dokument (nachfolgend der «Verhaltenskodex») zu verabschieden, das die Gesamtheit der Grundsätze und Normen zur Verbreitung des Verhaltensstandards beschreibt, den alle Mitarbeiter bzw. Partner im Sinne von Verwaltern, Beschäftigten und alle sonstigen Personen, die an diesen gebunden sind, unabhängig von der rechtlichen Art der Beziehung, einhalten müssen. Tatsächlich hält es die Gesellschaft für äußerst wichtig, dass eine eindeutige Nennung der grundlegenden Werte, nach denen sich alle richten müssen, bei der Verfolgung ihrer Unternehmensziele von entscheidender Bedeutung für die richtige Ausführung der Geschäftstätigen selbst ist, und ein ergänzendes Element für das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell (nachfolgend das «Modell») ist.

Der Verwaltungsrat der Gesellschaft hat diesen Kodex verabschiedet und sich zu dessen maximaler Verbreitung verpflichtet, und kontrolliert auch über das gemäß dem Dekret gegründete Überwachungsorgan (nachfolgend das «Überwachungsorgan»), seine Einhaltung.

## **ERSTER ABSCHNITT**

### **1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **1.1 Adressaten**

Die Gesellschaft richtet alle Tätigkeiten, Geschäfte, Beziehungen und Transaktionen im Rahmen der Verwaltung der verschiedenen Tätigkeiten der Gesellschaft an den ethischen Grundsätzen und Verhaltensvorschriften dieses Verhaltenskodex aus.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für alle verbindlich, die innerhalb der Gesellschaften Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen ausführen oder auch in der Praxis ihre Verwaltung und Kontrolle ausüben, und gilt für ausnahmslos alle Mitarbeiter, Partner (u. a. Berater, Lieferanten, Zwischenhändler etc.) und jede andere Person, die Handelsbeziehungen mit diesen aufrecht erhält (nachfolgend die «Adressaten»).

Die Adressaten verpflichten sich mit der Annahme des Amtes bzw. Unterzeichnung des Arbeitsvertrages oder -jedenfalls- ab Beginn der Zusammenarbeit mit der Gesellschaft und für den gesamten Zeitraum, den sie in oder für diese Tätigkeiten ausführen, zur strikten Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex.

Konkret müssen die Verwalter der Gesellschaft sich bei der Festlegung der Geschäftsziele, beim Vorschlagen von Investitionen und Ausführen von Projekten und jeder Entscheidung oder Handlung im Zusammenhang mit der Verwaltung der Gesellschaft nach den Prinzipien des Verhaltenskodex richten. Ferner müssen sich die Leiter und die Verantwortlichen der Unternehmensfunktionen bei der konkreten Umsetzung der Leitung der Gesellschaft auf diese Prinzipien stützen. Dies gilt sowohl intern durch Stärkung des Zusammenhalts und der gegenseitigen Unterstützung als auch gegenüber Dritten, mit denen sie eine Beziehung aufrechterhalten.

Die Gesellschaft verpflichtet sich so, diesem Verhaltenskodex maximale Verbreitung zu geben und dazu u. a. entsprechende Instrumente zur Schulung, Stärkung des Bewusstseins und Sensibilisierung für seine Inhalte einzusetzen.

#### **1.2 Pflichten der Mitarbeiter und Partner**

Die Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex bei der Ausübung ihrer Funktionen einhalten. Konkret sind die Mitarbeiter dazu verpflichtet:

- die Bestimmungen des Verhaltenskodex genau einzuhalten und Verhaltensweisen, die diesem widersprechen, zu unterlassen;
- dem Überwachungsorgan alle Informationen über mutmaßlich im Unternehmenskontext begangene Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden;
- bei der Prüfung der möglichen bzw. mutmaßlichen Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex größte Unterstützung zu leisten;
- Dritte, mit denen Handelsbeziehungen aufrechterhalten werden, über die Normen des Verhaltenskodex zu informieren und seine Einhaltung zu verlangen;
- die Einhaltung der Bestimmungen des Verhaltenskodex bei der Ausführung der Tätigkeiten, für die diese Beziehung mit der Gesellschaft besteht, zu verlangen;

- dem Überwachungsorgan jegliches Verhalten zu melden, das im Rahmen der bestehenden Beziehung zwischen der Gesellschaft und Dritten die Bestimmungen des Verhaltenskodex verletzt oder verletzen könnte, und die für Verstöße gegen den Verhaltenskodex vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen;
- die Personen, die Situationen mit Bezug auf widrige Verhaltensweisen, von denen sie direkt anlässlich ihres Arbeitsverhältnisses Kenntnis erhalten haben, melden (Meldung von Widrigkeiten), zu schützen.

Zusammenarbeit, Treue, Ehrlichkeit und gegenseitiger Respekt bestimmen die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern jeder Stufe und Dritten, mit denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten Kontakt haben.

Ferner wird von den Partnern von Carapelli (wie z.B. Berater, Zwischenhändler u. a.) und von jedem, der Handelsbeziehungen zu der Gesellschaft aufrecht hält, verlangt, dass sie sich an die Grundsätze des Verhaltenskodex hält.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Gesellschaft dazu, unter anderem durch das Aushängen an allen Mitarbeitern zugänglichen Pinnwänden und die Veröffentlichung im Intranet dem Verhaltenskodex größtmögliche Verbreitung zu verleihen und sinnvoll, unparteiisch und einheitlich Sanktionen vorzusehen und anzuwenden, die den etwaigen Verstößen angemessen sind und auf jeden Fall den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen.

## ZWEITER ABSCHNITT

# 1. ETHISCHE GRUNDSÄTZE DES MODELLS

## 2.1 Ethische Grundsätze

Carapelli teilt, akzeptiert und passt sich an die nachfolgend aufgeführten ethischen Grundsätze (nachfolgend auch die «Prinzipien») anzupassen:

- Rechtmäßigkeit,
- Gleichheit und Neutralität,
- Transparenz, Korrektheit und Professionalität,
- Vertraulichkeit,
- Wertschätzung des Menschen und der Personalressourcen,
- Sicherheitsbewusstsein,
- Rassismus und Ausländerfeindlichkeit,
- Umweltschutz,
- Qualität und Kundenzufriedenheit,
- Wettbewerb.

## 2.2 Rechtmäßigkeit

Das einzelne und kollektive Verhalten aller Adressaten bei allen Geschäften –im Rahmen der Verfolgung der Ziele der Gesellschaft selbst– muss stets den Unternehmensgrundsätzen entsprechen und sich konkret in Zusammenarbeit, sozialer Verantwortung und Einhaltung der nationalen und internationalen Gesetze niederschlagen.

Die Gesellschaft weiß um alle nationalen und internationalen Gesetzesinitiativen, die dem Phänomen «Privatkorruption» Einhalt gebieten wollen. Die Adressaten müssen es unterlassen:

- a) einer Person persönlich oder über Dritte, die Leitungs- oder Arbeitsfunktionen jeglicher Art für eine Einrichtung des Privatsektors direkt oder über einen Vermittler einen unrechtmäßigen Vorteil jeglicher Art zu versprechen, anzubieten oder zu gewähren, damit diese aktiv oder durch Unterlassung gegen eine Pflicht verstößt;
- b) direkt oder über einen Vermittler persönlich oder über Dritte während Leitungs- oder Arbeitsfunktionen jeglicher Art für eine Einrichtung des Privatsektors direkt oder über einen Vermittler einen unrechtmäßigen Vorteil jeglicher Art zu verlangen oder anzunehmen oder das Versprechen eines solchen Vorteils anzunehmen, damit diese aktiv oder durch Unterlassung gegen eine Pflicht verstößt.

Jegliche Form von Geschenk, die gemäß den üblichen Gepflogenheiten oder der Höflichkeit als übertrieben angesehen werden kann, ist unzulässig. Dies gilt sowohl für versprochene oder angebotene als auch für erhaltene Geschenke. Als Geschenk gilt dabei jede Art von Vorteil (z. B. ein in Aussicht gestellter Job, das Erlassen einer Schuld, kostenlose Dienstleistungen oder marktunübliche Konditionen u. a.). Die Gruppe darf keine Praktiken unternehmen, die gegen das Gesetz, die handelsüblichen Gepflogenheiten oder den Verhaltenskodex der Unternehmen oder Einrichtungen, mit denen die Beziehung aufrechterhalten wird, verstoßen.

### **2.3 Gleichheit und Neutralität**

Carapelli achtet auf den Respekt und die Würde des Menschen. Niemand darf aus Gründen des Alters, Geschlechts, der sexuellen Orientierung, persönlichen oder sozialen Umständen, Rasse, Sprache, Staatsangehörigkeit, politischer Ansichten, Gewerkschaftszugehörigkeit und religiöser Überzeugungen diskriminiert werden. Darum werden diskriminierende Verhaltensweisen nicht geduldet.

Außerdem müssen die Adressaten bei der Verwaltung der verschiedenen Tätigkeiten der Gesellschaft und bei allen damit verbundenen Entscheidungen (wie z. B. die Personalverwaltung und Organisation der Arbeit, Beziehungen zu der Gemeinde und den Institutionen, die sie vertreten, u. a.) unparteiisch und stets im Interesse der Gesellschaft handeln und die Entscheidungen mit professioneller Sorgfalt und Neutralität nach objektiven und unparteiischen Bewertungskriterien treffen.

### **2.4 Transparenz, Korrektheit und Professionalität**

Alle Handlungen, Geschäfte, Verhandlungen und grundsätzlich Verhaltensweisen der Adressaten müssen von maximaler Transparenz und Integrität geprägt sein. So müssen die Adressaten bei der Abwicklung der Tätigkeiten transparente, richtige, vollständige und wahrheitsgemäße Informationen übermitteln.

Der Ausübung der Tätigkeiten der Gesellschaft müssen die Kriterien Professionalität, Engagement und Sorgfalt gemäß der Art der jeweils zugewiesenen Aufgaben und Zuständigkeiten zugrunde liegen.

### **2.5 Vertraulichkeit**

Die Vertraulichkeit ist eine unerlässliche Vorgabe für jedes Verhalten. Die Gesellschaft muss daher die Vertraulichkeit der Informationen bei ihrer Pflege gewähren und darf vertragliche Daten nur mit ausdrücklicher und bewusster Genehmigung und auf jeden Fall stets unter strenger Einhaltung der Datenschutznorm verwenden.

Die Geheimhaltungspflicht gilt neben den Informationen über die Gesellschaft auch für die Informationen von Kunden, Lieferanten und anderen, mit denen Handelsbeziehungen aufrecht gehalten werden.

Im Rahmen der verschiedenen Beziehungen mit der Gesellschaft und ihren Ansprechpartnern müssen die Adressaten es unterlassen, geheime und nicht öffentliche Informationen, die sie anlässlich ihrer Stelle und/oder ihres Berufes erfahren haben, für persönliche Zwecke bzw. außerhalb der Ausübung der zugewiesenen oder für die Gesellschaft ausgeübten betrieblichen oder beruflichen Tätigkeit zu nutzen.

Kein Mitarbeiter oder Partner darf direkten oder indirekten persönlichen oder finanziellen Nutzen aus der Verwendung vertraulicher Informationen ziehen. Nur Befugte dürfen Dritten Informationen offen legen. Auf jeden Fall muss dies im Einklang mit den unternehmerischen Bestimmungen erfolgen. Bei der Mitteilung der Informationen an Dritte, die stellen- oder berufsbedingt zulässig ist, muss ausdrücklich angegeben werden, dass diese vertraulich sind, und ihre Geheimhaltung verlangt werden.

Bei Zugriff auf passwortgeschützte elektronische Informationen dürfen diese nur den Empfängern offen gelegt werden, die diese weder weitergeben noch speichern dürfen.

## **2.6 Wertschätzung des Menschen und der Personalressourcen**

Die Personalressourcen sind ein unerlässlicher und wichtiger Wert für das Wachstum und die Entwicklung der Gesellschaft.

Um den Kapazitäten und Kompetenzen jedes Einzelnen Sorge zu tragen, werden Kriterien des Verdienstes eingeführt und die Chancengleichheit für alle sichergestellt. Dementsprechend zielt die Verwaltung der Personalressourcen auf die Verbesserung und die Förderung der Fähigkeiten jedes einzelnen ab.

Die Arbeitsorganisation soll jede Situation der Unterdrückung durch die Organisation und/oder psychologische Gewalt verhindern. Es sind Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die zur Ausführung der Aufgaben in einem Klima der Zusammenarbeit, des Respekts und der Ruhe beitragen.

Ferner verpflichtet sich Carapelli zur ausgewogenen und korrekten Ausübung der Autorität unter Vermeidung jeglichen Missbrauchs. Konkret darf die Autorität niemals zur Machausübung auf Kosten der Würde und Eigenständigkeit der Mitarbeiter und Partner im weitesten Sinne werden.

## **2.7 Sicherheitsbewusstsein**

Die Gesellschaft fördert und garantiert die Sicherheit und Arbeitsgesundheit ihrer Mitarbeiter und Partner an allen Orten, an denen sie ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen müssen, und fördert sichere Arbeitsbedingungen.

Die Gesellschaft verpflichtet sich zur Gewährleistung von Arbeitsbedingungen, die der Würde des Einzelnen gerecht werden, und zu sicheren und gesunden Arbeitsumgebungen, u. a. durch die Förderung einer Kultur der Sicherheit und der Bewusstmachung der Gefahren mit dem Vorantreiben verantwortungsvoller Verhaltensweisen, die das geltende Arbeitsschutzsystem und seine Betriebsverfahren respektieren. Alle Mitarbeiter, Partner und alle anderen Personen, die – egal in welcher Eigenschaft– Zugang zu den Räumlichkeiten der Gesellschaft haben, müssen selbst zum Schutz ihrer Sicherheit beitragen.

In diesem Sinne verpflichtet sich die Gesellschaft dazu:

- sichere Tätigkeiten zum Wohle der Unversehrtheit und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter und aller, die für die Gesellschaft arbeiten und dabei deren Büros und Produktionsstätten betreten, auszuführen;
- dafür zu sorgen, dass alle, die für die Gesellschaft arbeiten, über die sicherheitsrelevanten Gefahren, denen sie jeweils ausgesetzt sind, informiert und geschult werden und alle Mittel und persönlichen Schutzausrüstungen erhalten, die von der für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit geltende Richtlinie verlangt werden;
- die Leistungen und die Effizienz des Systems regelmäßig zu überdenken und kontinuierliche zu kontrollieren, um die sicherheitsrelevanten Risiken zu minimieren und sichere Arbeitsplätze zu garantieren, die für die Unversehrtheit der mit den Tätigkeiten der Gesellschaft betrauten Personen sorgen.

## **2.8 Rassismus und Ausländerfeindlichkeit**

Die Gesellschaft verurteilt jede Form von Rassismus und Ausländerfeindlichkeit eindeutig und entschieden. So müssen alle Adressaten des Verhaltenskodex jeweils im Rahmen ihrer Aufgabe die Propaganda, Förderung, Anstiftung zu Genozid-, Kriegs- oder Verbrechen gegen die Menschheit verhindern und sofort die Zuständigen in Kenntnis setzen, wenn sie von Vorkommnissen im Zusammenhang mit Rassismus und Ausländerfeindlichkeit erfahren.

## **2.9 Umweltschutz**

Die Gesellschaft respektiert die Umwelt als schützenswerte Ressource zu Gunsten der Allgemeinheit und der zukünftigen Generationen. So verpflichtet sie sich zu einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung, die für eine fruchtbare und gesunde Umgebung sorgt.

Die Geschäftstätigkeiten der Gesellschaft werden unter Berücksichtigung von Umweltkriterien zur Verhinderung von Umweltverschmutzung und zur Kontrolle des Verbrauchs der natürlichen Ressourcen ausgeführt, um Beeinträchtigungen der Umwelt zu vermeiden.

Somit müssen die Adressaten dieses Kodex:

- die Förderung des Umweltschutzes unterstützen;
- die verfügbaren Technologien zur Vorbeugung bzw. Reduzierung der Emission von Gasen, Umweltgiften und Lärmbelastigung nutzen;
- Reststoffe so entsorgen, dass möglichst auf Recycling und Wiederverwertung zurückgegriffen wird;
- den Verbrauch von Ressourcen begrenzen und Systeme zur Einsparung fördern.

## **2.10 Qualität und Kundenzufriedenheit**

Carapelli sucht den Erfolg durch direkte Auswahl seiner Öle von ausgewählten Zulieferern, um seinen Endverbrauchern ein erlesenes Ölsortiment anzubieten, das ihren Bedürfnissen gerecht wird.

Die Gesellschaft erkennt den entscheidenden Wert der Nachfragenden nach Produkten für den Erfolg der Gesellschaft an und verpflichtet sich entsprechend dazu:

- effizient und höflich hochwertige Qualitätsprodukte zu liefern, die den vernünftigen Erwartungen des Kunden gerecht werden oder diese übersteigen, und dabei höchste Standards bei der Auswahl der Rohmaterialien, den genutzten Produktionstechniken und den ausgeführten Kontrollen anzulegen;
- wahrheitsgemäße und ausführliche Informationen über die Produkte zu übermitteln, so dass der Kunde bewusste Entscheidungen treffen kann;
- den angebotenen Produkten/Diensten angemessene Qualitätsstandards zu garantieren;
- Werbe- und andere Kommunikationen wahrheitsgemäß zu halten.

## **2.11 Wettbewerb**

Für die Gesellschaft ist es sehr wichtig, dass der Markt auf einem korrekten und fairen Wettbewerb aufbaut. Daher verpflichtet sie sich dazu:

- die einschlägigen Gesetze streng zu befolgen;
- mit den marktregulierenden Behörden zusammenzuarbeiten;
- Verhaltensweisen, die unlauterem Wettbewerb entsprechen, zu unterlassen bzw. zu unterbinden.

## **DRITTER ABSCHNITT**

### **3. VERHALTENS NORMEN**

#### **3.1 Überwachungssystem**

Das Überwachungssystem stellt ein wesentliches Instrument zur Verwaltung und Kontrolle der Unternehmenstätigkeiten dar. Dementsprechend fördert und verbreitet die Gesellschaft, auf Betriebsebene eine Kultur der Überwachung, indem sie das Bewusstsein für das interne Kontrollsystem und der Einhaltung der geltenden Richtlinie bei der Ausführung der Tätigkeiten stärkt.

Unter internen Kontrollen sind dabei alle Instrumente zu verstehen, die zur Leitung, Verwaltung und Prüfung der Tätigkeit nötig oder nützlich sind, um die Einhaltung der Gesetze und der Betriebsverfahren zu gewährleisten, die Güter des Unternehmens zu schützen, die Tätigkeiten effizient zu gestalten und richtige und vollständige Buchführungs- und Finanzdaten vorzulegen.

Das gesamte Personal ist im Rahmen seiner ausgeführten Funktionen für die Definition und das reibungslose Funktionieren des Kontrollsystems verantwortlich. Dies erfolgt durch Linienkontrollen, die aus der Gesamtheit aller Überwachungskontrollen der einzelnen Betriebseinheiten während der Prozesse bestehen.

Die Mitarbeiter und Partner müssen im Rahmen ihrer Zuständigkeit:

- aktiv das richtige und effiziente Funktionieren des internen Kontrollsystems unterstützen;
- verantwortungsvoll mit den materiellen und immateriellen Gütern des Unternehmens, die für die ausgeführte Tätigkeit nötig sind, umgehen und diese nicht missbrauchen.

Den zuständigen Betriebsfunktionen und dem Überwachungsorgan ist der freie Zugang zu den Daten, Unterlagen und allen nützlichen Informationen für die Ausübung der Überwachungstätigkeit zu gewähren.

#### **3.2 Gesellschaftsinformation**

Alle Handlungen, Geschäfte und Transaktionen müssen ordnungsgemäß nach den gesetzlichen Kriterien und den anwendbaren Buchungsgrundsätzen im Buchhaltungssystem des Unternehmens erfasst werden. Zudem müssen sie rechtmäßig befugt, überprüfbar, legitim, kohärent und folgerichtig sein.

So muss die Buchhaltung die Bedingungen der Richtigkeit, Vollständigkeit und Transparenz der erfassten Information erfüllen, und für jeden Vorgang müssen vollständige und der ausgeführten Tätigkeit angemessene Nachweise aufbewahrt werden, um:

- die genaue Buchungserfassung,
- das sofortige Erkennen der Merkmale und der zugrunde liegenden Motive des jeweiligen Vorgangs;
- die einfache formelle und chronologische Rekonstruktion des Vorgangs,
- die Überprüfung des Entscheidungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsprozesses sowie die Zuordnung der verschiedenen Zuständigkeitsniveaus zu erlauben.

Jeder Mitarbeiter sorgt innerhalb seiner Zuständigkeit dafür, alle Sachverhalte im Zusammenhang mit der Verwaltung der Gesellschaft schnell und korrekt in der Buchführung festzuhalten. Jeder Buchungseintrag muss die Ergebnisse der Belegdokumentation genau wiedergeben. So ist das jeweils zuständige Personal dafür verantwortlich, dass die Dokumentation einfach zu finden und nach nachvollziehbaren Kriterien sortiert ist.

Der Informationsfluss muss zum Zwecke der Abfassung des Jahresabschlusses und für eine eindeutige und wahrheitsgemäße Darstellung der Wirtschafts-, Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft die Grundsätze der Richtigkeit, Vollständigkeit und Transparenz befolgen.

### **3.3 Gesellschaftsmittelungen**

Die Kommunikation gegenüber den Medien spielt eine wichtige Rolle für das Image der Gesellschaft und die Einrichtung bzw. Pflege von offenen und transparenten Dialogkanälen mit den Betroffenen.

Demzufolge müssen alle Informationen mit Bezug auf die Gesellschaft pünktlich, wahrheitsgemäß und transparent übermittelt werden, um ein positives Bild der Gesellschaft nach außen zu vermitteln, nicht nur als Unternehmen, sondern auch als Verantwortlicher für die Integrität und den Erhalt der Umwelt.

Vor diesem Hintergrund muss jegliche Kommunikation nach außen von Dokumenten und Informationen über Carapelli, die Gesellschafter oder andere Partner und Betroffenen, mit denen Carapelli in Beziehung steht, unter Einhaltung der Gesetze, der Verordnungen und den geltenden beruflichen Gepflogenheiten erfolgen. Untersagt sind auf jeden Fall:

- die Verbreitung von falschen Nachrichten oder Trends über die Gesellschaft, die Gesellschafter und andere Partner oder Betroffene, mit denen sie bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten in Beziehung steht;
- jede Form von Druck mit dem Ziel, eine Vorzugsbehandlung von den Kommunikationsorganen/Medien zu erhalten;
- konkret mit Bezug auf die Finanzinformationen die Verbreitung möglicher vertraulicher Informationen, die im Zuge der Unternehmenstätigkeiten erhalten wurden.

Zur Gewährleistung vollständiger und kohärenter Informationen ist die Verwaltung der Beziehungen der Gesellschaft ausschließlich dem damit Betrauten vorbehalten. Somit dürfen die Mitarbeiter der Gesellschaft keinerlei Informationen an Pressvertreter und allgemeine Medienorgane weitergeben oder ohne Genehmigung der zuständigen Funktionen Kontakte zur Verbreitung von Unternehmensnachrichten mit diesen aufrechterhalten.

### **3.4 Verhinderung von Interessenkonflikten**

Bei der Erledigung ihrer eigenen Tätigkeiten müssen die Adressaten Situationen vermeiden, in denen die von den Transaktionen Betroffenen einem Interessenkonflikt ausgesetzt sind oder dies auch nur so aussieht.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Abteilung ein anderes Interesse verfolgt als die Aufgabe der Gesellschaft oder Tätigkeiten ausführt, die seine Fähigkeit, Entscheidungen einzig in deren

Interesse zu treffen, beeinträchtigt, oder sie einen persönlichen Nutzen aus Geschäftschancen zieht.

Beispiele ohne Anspruch auf Vollständigkeit für mögliche Interessenkonflikte sind folgende Verhaltensweisen:

- das direkte oder indirekte Halten von Anteilen oder wirtschaftlich-finanzielle Interessen an Unternehmen, die Zulieferer, Kunden oder Konkurrenten der Gesellschaft sind;
- die Übernahme von Gesellschaftsämtern oder die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten jeglicher Art bei Lieferanten.

Die Adressaten dürfen keine Tätigkeiten wahrnehmen, die dem Interesse der Gesellschaft zuwiderlaufen, und müssen gleichzeitig darauf achten, dass die Verfolgung dieses Interesses im Gegenzug keine Verhaltensweisen rechtfertigen darf, die gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex verstoßen.

Bei Vorliegen eines Interessenkonfliktes müssen die Adressaten sofort das zuständige Organ der Gesellschaft davon in Kenntnis setzen und dessen diesbezüglichen Entscheidungen befolgen.

### **3.5 Vorbeugung von Geldwäsche**

Im Rahmen der verschiedenen Beziehungen mit der Gesellschaft dürfen die Adressaten auf keinen Fall in Angelegenheiten im Zusammenhang mit Geldwäsche im Zuge von fremden oder eigenen kriminellen Tätigkeiten oder den Erhalt von Gütern oder anderen Vorteilen rechtswidriger Herkunft verwickelt sein.

Vor dem Aufnehmen von Beziehungen oder Abschließen von Verträgen mit Lieferanten und anderen Partnern bei Handelsverhältnissen müssen die Gesellschaft und ihre Mitarbeiter bzw. Partner anhand der verfügbaren Informationen die moralische Integrität, den Ruf und den guten Namen der Gegenpartei sicherstellen.

Alle Abteilungen des Unternehmens müssen entsprechende Maßnahmen einrichten, damit keine Zahlungsformen akzeptiert werden, die als Geldwäscheinstrument gekennzeichnet sind. Die Gesellschaft verpflichtet sich zur vollen Einhaltung aller weltweit geltenden Gesetze zum Kampf gegen Geldwäsche, darunter jene, die die Anzeige von verdächtigen Bargeschäften oder sonstiger Art vorschreiben. Insbesondere unterliegt die Stiftung als italienische Gesellschaft u. a. den Bestimmungen des Gesetzes 197/1991 und des gesetzgebenden Dekrets 231/2007 zur Umsetzung der Grundsätze der Rahmenrichtlinien der Europäischen Union im Bereich Kampf gegen Geldwäsche und Schutz der Integrität des Finanzsystems sowie den Bestimmungen zum Kampf gegen Geldwäsche (Gesetze 186 vom 15. Dezember 2015 - Amtsbl. 292 vom 17. Dezember 2014).

## **VIERTER ABSCHNITT**

### **4. BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN**

#### **4.1 Kundenbeziehungen**

Carapelli basiert seine Unternehmenstätigkeit und die Verwaltung der Geschäfte auf die Qualität, womit nicht nur die Hochwertigkeit der Produkte, sondern auch die Beachtung der spezifischen Anforderungen der Kunden, die Professionalität, Verfügbarkeit und Antwortgeschwindigkeit auf die betrieblichen Anfragen und die zeitnahe Prüfung von Reklamationen im Dienste der vollen Zufriedenheit der Kunden selbst gemeint sind.

Bei den Kundenbeziehungen müssen die Adressaten eine korrekte und eindeutige Haltung haben, wobei soweit möglich stets der Schriftform der Vorzug zu geben ist, um Irrtümer oder Missverständnisse zum Inhalt der bestehenden Geschäftsbeziehungen zu vermeiden.

#### **4.2 Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung**

Die Beziehungen zu Öffentlichen Institutionen jeglicher Ebene (kommunal, regional oder national) sowie zu öffentlichen Beamten oder Angestellten, Organen, Vertretern, Befugten, Zuständigen, Mitgliedern, Angestellten, Beratern, Beschäftigten von öffentlichen Institutionen, Aufsichtsbehörden und/oder anderen unabhängigen Verwaltungsbehörden und jedenfalls alle Werbebeziehungen müssen stets von der strengsten Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, den Prinzipien Transparenz, Ehrlichkeit und Korrektheit geprägt sein und dürfen auf keinen Fall die Integrität und den Ruf der Gesellschaft schädigen.

Die Gesellschaft verpflichtet sich, gegenüber diesen, mit denen sie bei der Ausübung ihrer Unternehmenstätigkeiten in ständigem Kontakt eine Haltung der maximalen Zusammenarbeit, geprägt von Transparenz und Korrektheit, einzunehmen.

Es ist den Adressaten untersagt, im Rahmen der für Carapelli ausgeführten Tätigkeiten Vergütungen, Geld, geldwerte und/oder andere persönliche oder sonstige Vorteile zu geben oder zu versprechen, die bei einem unparteiischen Dritten de auch nur den Verdacht aufkommen lassen können, dass im Interesse oder für diesen gehandelt wurde. Ausgenommen sind Vergütungen von geringem Wert in Verbindung mit üblichen Höflichkeitsbeziehungen oder Handelsgepflogenheiten.

Vergütungen von geringem Wert oder Gesten der Höflichkeit bzw. Gastfreundlichkeit, die die Integrität und den Ruf keiner der Parteien schädigen, müssen dennoch zuvor genehmigt werden.

Der Umgang mit den Beziehungen zu Mitgliedern der Öffentlichen Verwaltung ist ausschließlich den damit betrauten und dazu befugten Funktionen des Unternehmens vorbehalten. In den Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung dürfen die Adressaten die Entscheidungen der jeweiligen Verwaltungen, konkret der Beamten, die in deren Vertretung handeln oder entscheiden, nicht unangemessen beeinflussen.

### **4.3 Beziehungen zu Lieferanten**

Die Gesellschaft hält ausschließlich zu Lieferanten und Unterlieferungen aufrecht, die die Gesetze zu Menschenrechten, Arbeits- und Umweltrechten einhalten. Das heißt, dass die Gesellschaft überprüfen muss, ob das ethische Verhalten ihrer Lieferanten und Unterlieferanten den Vorgaben dieses Kodex entspricht, und andernfalls die für unethische Verhaltensweisen vorgesehenen Sanktionen anwenden muss.

Die Gesellschaft baut ihr Verhältnis zu Lieferanten und Unterlieferanten auf Vertrauen aufgrund der gemeinsamen Verwaltung von Technologie, Information und Schulung auf, um Innovations- und Wertschöpfungsprozesse zu fördern.

Die Beziehungen zu Lieferanten sind geprägt von Loyalität, Korrektheit und Professionalität und begünstigen anhaltende Zusammenarbeit und solide und langfristige Vertrauensbeziehungen.

Die Auswahl der Lieferanten und die Festlegung der Güter- und Service-Einkaufsbedingungen erfolgt über objektive und unparteiische Bewertungen nach der angebotenen Qualität, Preis und Garantien.

Konkret muss das Personal sich auf folgende Prinzipien stützen:

- bei der Auswahl von Lieferanten/Profis und in den Beziehungen zu diesen auf die Kriterien Wettbewerb, Loyalität, Können, Wirtschaftlichkeit, Transparenz, Korrektheit und Professionalität;
- auf das Prinzip der Gleichheit bei der Zuweisung aller Vergütungen und/oder Summen, die für Lieferungen/Aufträge bezahlt werden, nach objektiven und unparteiischen Bewertungen sowie die angemessene Rückverfolgbarkeit der Angebotsunterlagen;
- die Neutralität bei der Auswahl der Lieferanten/Profis und bei der Festlegung der Güter- und Service-Einkaufsbedingungen, so dass diese nach objektiven Bewertungen nach der angebotenen Qualität, dem Preis und den gewährten Garantien erfolgen.
- Es sind keine Formen der «Gegenseitigkeit» gegenüber den Lieferanten zulässig, d. h., dass die von der Gesellschaft verlangten Güter/Leistungen einzig nach ihrem Preis-/Leistungsverhältnis ausgewählt bzw. gekauft werden.
- Alle Verhandlungen mit einem aktuellen oder potenziellen Lieferanten dürfen sich nur auf die Güter und Dienstleistungen beziehen, die Gegenstand der Verhandlungen mit dem Lieferanten sind.
- Das mit dem Kauf von Gütern und Dienstleistungen betraute Personal darf von den Lieferanten keinerlei Druck ausgesetzt werden, Material, Produkte und/oder Geldbeträge an Vereine, gemeinnützige Organisation oder ähnliches zu spenden.

Das Eingehen von Versprechen und der Umgang der aktuellen und potenziellen Beziehungen müssen unter Einhaltung der Richtlinien zu Interessenkonflikten erfolgen.

### **4.4 Beziehungen zu politischen, Gewerkschafts- und gesellschaftlichen Organisationen**

Carapelli trägt zum Wohlstand und Wachstum in den Gemeinden, in denen es tätig ist, bei und fördert den Dialog mit den lokalen Gemeinschaften, vertretenden öffentlichen Institutionen, Gewerkschafts- oder sonstigen Verbänden.

Die Beziehungen zu politischen Parteien oder deren Vertretern ist von der strengen Einhaltung der geltenden Vorschrift und der Unternehmensrichtlinien gekennzeichnet.

Die Gesellschaft begünstigt und unterstützt soziale, humanitäre und kulturelle Initiativen ggf. auch durch die Gewährung von Subventionen für Stiftungen, Institutionen, Organisationen oder Einrichtungen für soziales und kulturelles Engagement und allgemein, die für die Verbesserung der Lebensbedingungen und die Förderung einer Kultur des Friedens und der Solidarität eintreten. Der Prozess für die Gewährung dieser Hilfen erfolgt unter Einhaltung der geltenden Bestimmungen und muss ordnungsgemäß und angemessen dokumentiert werden.

Die Gesellschaft darf keine Beziehungen zu Organisationen, Verbänden oder Bewegungen fördern oder aufrechterhalten, die direkt oder indirekt unrechtmäßige oder jedenfalls gesetzeswidrige Ziele verfolgen.

Die Beziehungen der Gesellschaft zu privaten Einrichtungen wie NGOs und anderen gemeinnützigen Organismen müssen von der strengen Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen geprägt sein und dürfen auf keinen Fall die Integrität oder den Ruf der Gesellschaft schädigen.

Beziehungen zu Organisationen, Verbänden oder Bewegungen, die direkt oder indirekt kriminelle oder jedenfalls gesetzeswidrige Ziele verfolgen, sind untersagt.

## **FÜNFTER ABSCHNITT**

### **5. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### **5.1 Sanktionssystem**

Alle Mitarbeiter und Partner müssen, wenn sie von mutmaßlichen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex erfahren, unverzüglich das ordnungsgemäß nach dem Dekret gegründete Überwachungsorgan informieren.

Dieses Organ prüft die Grundlage der mutmaßlichen Verstöße und hört ggf. die anzeigende und/oder zuwider handelnde Person an. Die von dem zuständigen Unternehmensorgan auferlegten Sanktionen müssen der Schwere des begangenen Verstoßes angemessen sein und auf den Fall den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen.

Außerdem muss dem Überwachungsorgan unbedingt die Information zu offiziellen Maßnahmen übermittelt werden, die auf den Verstoß gegen die Normen des Dekretes folgen (z. B. Maßnahmen von Organen der Kriminalpolizei, Anträge auf Rechtshilfe der Vorgesetzten und/oder der Mitarbeiter bei Einleitung eines Gerichtsverfahrens u. a.).

Die Befolgung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex ist als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten der Mitarbeiter gemäß Art. 2104 des Bürgerlichen Gesetzbuches anzusehen. Die etwaige Verletzung der Vorgaben des Verhaltenskodex kann einen Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten und/oder einen Disziplinarverstoß im Sinne der Verfahren nach Art. 7 des Arbeitnehmerstatuts und des anzuwendenden Tarifvertrages mit den entsprechenden Rechtsfolgen auch für den Erhalt des Arbeitsverhältnisses bedeuten und die Entschädigung für die entstandenen Schäden nach sich ziehen.

Die Einhaltung der Prinzipien dieses Verhaltenskodex ist Teil der von den Mitarbeitern, Beratern und anderen Personen, die mit der Gesellschaft ein Handelsverhältnis aufrechterhalten, eingegangenen vertraglichen Pflichten. Somit kann die eventuelle Verletzung seiner Vorgaben ein Verstoß gegen eingegangene vertragliche Pflichten mit allen rechtlichen Folgen im Zusammenhang mit der Auflösung des Vertrages oder der übertragenen Aufgabe und der Entschädigung für die entstandenen Schäden darstellen.

#### **5.2 Einführung des Verhaltenskodex und Grundsätze**

Das Verwaltungsorgan genehmigt den vorliegenden Verhaltenskodex. Eventuelle Änderungen bzw. Anpassungen an diesem sind von demselben Organ zu verabschieden und den Adressaten unverzüglich mitzuteilen.