



ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLSYSTEM GEMÄSS GES.VER. DEKRET NR. 231/2001

TEIL III ETHIKKODEX

(vom Verwaltungsrat angenommen am 20.06.2014)

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| PRÄMISSE | 3 |
| 1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN | 4 |
| 1.1. ZIELSETZUNG | 4 |
| 1.2. GRUNDSÄTZE | 5 |
| 1.3. ADRESSATEN | 6 |
| 1.4. ALLGEMEINE KONTROLLE UND REPORTING | 7 |
| 1.5. KONTROLLAUFGABEN DER AUFSICHTSSTELLE | 7 |
| 2. HUMANRESSOURCEN UND ANSTELLUNGSPOLITIK | 8 |
| 2.1. DIE HUMANRESSOURCEN | 8 |
| 2.2. DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ | 9 |
| 2.3. MISSBRAUCH VON ALKOHOL UND ANDEREN RAUSCH- UND SUCHTMITTELN, RAUCHVERBOT | 9 |
| 3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ | 10 |
| 3.1. DAS ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEM (AMS/SGS) | 10 |
| 3.2. DIE PFLICHTEN DER ADRESSATEN AUF DEM GEBIET GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ | 11 |
| 4. UMWELT- UND ENERGIEPOLITIK | 12 |
| 5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN | 12 |
| 5.1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN | 12 |
| 5.1.1. <i>WETTBEWERBSVERBOT</i> | 13 |
| 5.1.2. <i>INTERESSENSKONFLIKT</i> | 13 |
| 5.1.3. <i>GESCHENKE UND ANDERE VORTEILE</i> | 14 |
| 5.2. BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG | 14 |
| 5.3. BEZIEHUNGEN ZU BERATERN | 15 |
| 5.4. BEZIEHUNGEN ZU POLITISCHEN UND GEWERKSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN | 15 |
| 5.5. BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN | 16 |
| 5.6. BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMERN | 16 |
| 5.7. BEZIEHUNGEN ZU MITBEWERBERN | 17 |
| 5.8. BEZIEHUNGEN ZU MASSENMEDIEN, FORSCHUNGSINSTITUTEN, FACHVERBÄNDEN UND ÄHNLICHEN KÖRPERSCHAFTEN | 17 |
| 5.9. BEZIEHUNGEN MIT DER GEMEINSCHAFT | 17 |
| 6. VERANTWORTUNG IN DER GENOSSENSCHAFTSFÜHRUNG | 18 |
| 6.1. BEZIEHUNGEN ZU DEN MITGLIEDERN | 18 |
| 6.2. KAPITAL- UND BETEILIGUNGSGESCHÄFTE | 18 |
| 6.3. TRANSPARENZ DER BUCHHALTUNG | 18 |
| 7. SCHUTZ UND NUTZUNG DER BETRIEBSGÜTER | 19 |
| 7.1. INFORMATIONSSYSTEME, INTERNET UND ELEKTRONISCHE POST, FIX- UND MOBILTELEFONE | 19 |
| 7.2. GEWERBLICHES EIGENTUM UND VERTRAULICHKEIT | 19 |
| 8. SCHUTZ DER VERSCHWIEGENHEIT UND DATENSCHUTZ | 20 |
| 8.1. BEHANDLUNG VON VERTRAULICHEN INFORMATIONEN | 20 |
| 8.2. DATENBANKEN UND PRIVACY | 21 |
| 9. DISZIPLINARVERFAHREN- UND STRAFEN | 21 |
| 10. MELDUNG VON VERLETZUNGEN ODER ANFRAGE NACH INFORMATIONEN | 21 |

PRÄMISSE

EUM – Energie- und Umweltbetriebe Moos in Passeier Genossenschaft (in der Folge EUM oder die Genossenschaft) ist eine Genossenschaft, mit Rechtssitz in 39013 Moos in Passeier (BZ), Handwerkerzone Nr. 6, eingetragen in der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen unter der Nummer BZ – 171248.

Die Genossenschaft ist nach den Grundsätzen der genossenschaftlichen Förderung ohne Zwecke der Privatspekulation ausgerichtet und geregelt und hat den Zweck, die Mitglieder zu möglichst günstigen Konditionen mit umweltfreundlicher Energie zu versorgen sowie die Mitglieder in allen Belangen der Energieversorgung und anderer technischer Versorgungsdienste zu betreuen. Die Genossenschaft kann auch Geschäfte mit Nicht-Mitgliedern abwickeln.

Die Tätigkeit von EUM ist in einem nationalen und internationalen institutionellen, wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Kontext eingebettet welcher sich fortwährend weiterentwickelt.

Um dieser Komplexität erfolgreich zu begegnen legt EUM besonderes Gewicht auf die klare Definition der Werte, auf die sie sich bezieht und deren Anwendung ihr wichtig ist.

Die Tätigkeit und die Betriebspolitik von EUM sind seit jeher von Prinzipien der Ethik- und Betriebswerten angeregt, die die gute Führung und die langfristige Entwicklung der Unternehmertätigkeit vorantreiben. Dabei wird die soziale Verantwortung, die Verantwortung gegenüber den Stakeholdern und der Gemeinschaft berücksichtigt und die geltende Gesetzgebung der Staaten, in denen EUM tätig ist, eingehalten.

Aus diesem Grund wurde der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex (in der Folge der Kodex) verfasst, welcher Teil des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß ges.ver. Dekret Nr. 231/01 und nachfolgenden Änderungen ist, und dessen Einhaltung, sowohl für die gute Funktionstüchtigkeit und Zuverlässigkeit der Genossenschaft, als auch zum Schutz ihres Prestiges, ihres guten Namens und des Know How von grundlegender Bedeutung ist. Faktoren, die für den Erfolg der Genossenschaft ausschlaggebend sind.

Der Kodex entspricht einer Zusammenfassung von Werten und Richtlinien, die von all jenen beachtet werden müssen, die mit EUM in Kontakt treten oder, allgemein ausgedrückt, rechtmäßige Inhaber von Interessen gegenüber EUM sind.

Außerdem verpflichtet sich die Genossenschaft bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten die Standards und die Vorgaben der ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2009 einzuhalten.

Die Grundprinzipien und ethischen Grundwerte, die die Tätigkeit von EUM anregen und die im vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex enthalten sind, bauen auf folgende Säulen auf:

- UNABHÄNGIGKEIT
- ZUVERLÄSSIGKEIT
- UMWELTSCHUTZ
- SOZIALE TÄTIGKEIT
- SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ
- TRANSPARENZ
- ZUFRIEDENHEIT
- LEISTUNG
- QUALITÄT
- SERVICE

1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN

1.1. ZIELSETZUNG

Der Ethik- und Verhaltenskodex soll gewährleisten, dass die Tätigkeit von EUM ethisch und langfristig unter Berücksichtigung der sozialen Verantwortung und der folgenden grundlegenden Prinzipien betrieben wird. Insbesondere verpflichtet sich die Genossenschaft:

- nach den Prinzipien der Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltpolitik zu handeln, unter Berücksichtigung aller geltenden rechtlichen Auflagen und ermittelten Gefährdungen und Risiken;
- professionell und proaktiv mit Risiken umzugehen und das Begehen eventueller Straftaten durch ein proaktives Management im Vorfeld zu vermeiden;
- alle Tätigkeiten der Genossenschaft, die Auswirkung auf die Qualität und Sicherheit haben, oder die Belastungen für die Umwelt darstellen könnten, zu planen, zu überwachen und ständig zu verbessern;
- vertragliche, rechtliche, behördliche oder sonstige Anforderungen, zu der sich die Genossenschaft verpflichtet hat, einzuhalten;
- Abläufe transparent zu dokumentieren, die Verantwortungsbereichen und die Verhaltensregeln klar zu regeln, sowie laufende Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten;
- unter Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Normen den Mitgliedern mit umweltfreundlicher Energie zu versorgen und anderer technischer Versorgungsdiensten zu betreuen;
- Führungsverantwortung zu zeigen, dazu gehört auch das Absichern der Betriebsexistenz in operativer und finanzieller Hinsicht;
- eine hohe Kundenzufriedenheit anzustreben, indem die Wirksamkeit der qualitätssichernden Maßnahmen ständig überprüft wird;
- mitarbeiterorientiert zu handeln, indem auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter so gut als möglich eingegangen wird, um ein angenehmes, produktives Arbeitsklima zu schaffen;
- eine laufende Aus- und Weiterbildung zur Qualitätssicherung und Stärkung der Präventivmaßnahmen zu gewährleisten;
- die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten und zu verbessern, sodass berufsbedingte Krankheiten und Unfälle auf ein Minimum reduziert werden können; in diesem Zusammenhang durch geeignete Maßnahmen die Mitarbeiter für Arbeitssicherheitsthemen zu sensibilisieren;
- durch eine aufmerksame und umweltverträgliche Verwaltung der Umweltressourcen der gesamten Betriebstätigkeit, als auch durch die Förderung und Implementierung des eigenen Einsatzes auch zu Gunsten der Allgemeinheit, sich aktiv am Umweltschutz zu beteiligen.

Alle in EUM tätigen und für EUM handelnden Personen sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche unterschieds- und ausnahmslos zur Beachtung und Überwachung der Einhaltung dieser Prinzipien verpflichtet. Sämtliche von den Adressaten (wie unter nachfolgendem Abschnitt 1.3. näher bezeichnet) in Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit vorgenommenen Handlungen, Geschäfte und Verhandlungen und allgemeinen Verhaltensweisen müssen unter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren, insbesondere des Management-Handbuches und der Prozessbeschreibungen, erfolgen.

Der Ethik- und Verhaltenskodex soll außerdem gewährleisten, dass die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit auf die Erreichung der Hauptziele der Genossenschaft ausrichten und ihre Arbeiten und Aufgaben korrekt abwickeln, sodass keine unerlaubten Handlungen begangen werden und der Begehung von unerlaubten Handlungen im Sinne von ges.ver. Dekret Nr. 231/01 vorgebeugt wird.

Die Verfolgung der angegebenen ethischen Ziele wird durch die Fortbildungstätigkeit gewährleistet, um alle Adressaten über das Bestehen und die Inhalte des vorliegenden Ethikkodexes in Kenntnis zu setzen. Das Gespräch und die Mitarbeit sind unentbehrlich, um mit den Adressaten die im vorliegenden Kodex angeführten Werte zu teilen.

1.2. GRUNDSÄTZE

Das gesamte Personal von EUM ist verpflichtet folgende Grundsätze zu beachten, damit die Erreichung der vorgegebenen Ziele gewährleistet wird:

- Sämtliche Tätigkeiten müssen unter Berücksichtigung der menschlichen Würde und der Menschenrechte abgewickelt werden.
- Die Genossenschaft beachtet die allgemeine Menschenrechtserklärung der UNO und die grundlegenden Übereinkommen der ILO (International Labour Organisation) und erlaubt keine Kinderarbeit in ihren Betriebsstätten und in jenen ihrer Lieferanten und Subunternehmer.
- Die Genossenschaft duldet keine Form der Bestechung und Erpressung unter Missbrauch der Amtsgewalt, sowie keine andere Form von Erpressung oder ähnlichen an Dritte getätigte oder von Dritten erhaltene Bezahlungen.
- Das Betriebsvermögen wird auch durch den sicheren Umgang und dem Schutz von vertraulichen Informationen geschützt.
- Alle Arbeitnehmer müssen angemessen informiert werden, damit Interessenskonflikte vermieden werden oder damit sie nicht Geschäfte abschließen, die einen Interessenkonflikt, sowohl in den beruflichen Beziehungen, als auch in den persönlichen Tätigkeiten, hervorrufen.
- Alle Arbeitseinheiten und die Arbeitnehmer der EUM handeln unter Beachtung des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes sowie unter Beachtung der Verhaltensregeln gegenüber Dritten und in Geschäftsbeziehungen (siehe Abschnitt 5).
- Alle Handelsgeschäfte werden vollständig und aufmerksam unter Berücksichtigung der „best practice“ im Sinne von Genauigkeit und Klarheit der Berichte, sowohl auf externer, als auch auf interner Ebene registriert. Zu diesem Zweck sind alle Arbeitnehmer verpflichtet die internen Verfahren von EUM bezüglich Kontrolltätigkeiten und Berichterstattung auf jeder Ebene zu beachten.
- Die Führung der Humanressourcen muss unter Berücksichtigung der vom vorliegenden Kodex vorgegebenen Prinzipien sowie der geltenden Gesetzgebung des italienischen Staates erfolgen. Insbesondere duldet und toleriert die Genossenschaft keine Diskriminierung wegen Geschlecht, sexueller Neigung, Behinderung, Religion, Hautfarbe, Nationalität, Rasse oder ethnischer Herkunft gegenüber den Arbeitnehmern und zwischen den Arbeitnehmern.
- Alle Arbeitnehmer müssen eine spezifische und angemessene Ausbildung zur Abwicklung ihrer Funktion oder Aufgabe erhalten; insbesondere auch eine angemessene Ausbildung zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitssicherheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsunfallvorsorge.
- Alle Arbeitsplätze müssen unter Beachtung der geltenden Normen, Gesetze und Verordnungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet sein; sie müssen sicher und geeignet zur Unfallvorsorge sein und die Risikoaussetzung bzgl. Sicherheit und Gesundheit der Personen verringern.
- Die Genossenschaft führt ihre Geschäftstätigkeit unter Einhaltung der Gesetze und Verordnungen über den Wettbewerb sowie über den Schutz des geistigen Eigentums, des Urheberrechtes, der Marken und der Patente aus.
- Die Genossenschaft verpflichtet sich die geltenden Normen und Gesetze auf dem Gebiet

Umweltschutz zu beachten. Gefährdungen für die Umwelt durch die eigene Tätigkeit, durch eingesetzte Produkte und Mittel, Erzeugung von Abfall, Emissionen usw. werden ermittelt und die Risiken entsprechend bewertet. Durch entsprechende geeignete Maßnahmen sollen mögliche negative Umweltauswirkungen vermieden bzw. verringert werden.

- Die Genossenschaft und ihre Arbeitnehmer sind zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit über die Informationen und Daten, die sie während der Arbeitsabwicklung erhalten haben, verpflichtet.
- Die Genossenschaft wird von den Lieferanten und Subunternehmern verlangen, dass sie die Bestimmungen des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes beachten, insbesondere, dass sie sich nicht der Kinderarbeit bedienen, keine Diskriminierungen jeglicher Art bei ihren Produktionseinheiten dulden, die Normen und Gesetze auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie auf dem Gebiet Umweltschutz beachten.

1.3. ADRESSATEN

Die Verwaltungsratsmitglieder, der Geschäftsführer, die Arbeitnehmer und die externen Mitarbeiter (wie z.B. Berater, Auftragnehmer, Partner, Lieferanten, Subunternehmer), in der Folge Adressaten genannt, sind verpflichtet den Ethik- und Verhaltenskodex zu befolgen.

Jeder Adressat ist verpflichtet die Inhalte dieses Kodexes zu kennen, aktiv zu deren Umsetzung und Förderung beizutragen sowie eventuelle Mängel und/oder Verletzungen derselben zu melden. EUM verpflichtet sich ihrerseits die Kenntnis des Kodexes seitens der Adressaten durch geeignete Informations- und Schulungsverfahren zu fördern. Der Kodex wird all jenen zur Kenntnis gebracht mit denen EUM Geschäftsbeziehungen unterhält.

EUM verurteilt jedes Verhalten das in Widerspruch mit den Werten, den Prinzipien und den Bestimmungen dieses Kodexes steht, auch wenn dieses Verhalten in der Überzeugung erfolgt zum Vorteil oder im Interesse der Genossenschaft zu handeln.

Die Beachtung der Bestimmungen des Kodexes bilden wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Adressaten, insbesondere der Arbeitnehmer auch im Sinne und mit den Auswirkungen gemäß der Artikel 2104 und 2105 ZGB¹.

Die im Kodex enthaltenen Prinzipien und Inhalte verdeutlichen an Beispielen die Sorgfalts, Loyalitäts- und Unvoreingenommenheitspflicht, die die korrekte Erfüllung der Arbeitstätigkeit, sowie das Verhalten, das die Adressaten der Genossenschaft gegenüber beachten müssen, auszeichnen.

Die Verletzung der Bestimmungen des Kodexes kann eine Nichterfüllung der Pflichten des Mitarbeiter- bzw. Arbeitsverhältnisses oder ein Disziplinarvergehen, sowie die Verletzung einer Vertragsverpflichtung (bei Lieferanten oder Subunternehmern) mit allen gesetzlich und vertraglich vorgesehenen Folgen darstellen und ebenfalls eine Schadenersatzpflicht zur Folge haben.

Zum Zweck der vollumfänglichen Beachtung des Kodexes kann sich ein jeder Adressat, auf die unter Punkt 10 vorgesehene Art und Weise, an die Aufsichtsstelle („Aufsichtsstelle“ oder „AS“) wenden, welche von der Genossenschaft im Sinne des ges.ver. Dekret Nr. 231/01 eingesetzt wurde.

¹ Art. 2104 ZGB – **Sorgfalt des Arbeitnehmers** – “Der Arbeitnehmer hat die nach der Art der geschuldeten Leistung im Interesse der Unternehmens und im höheren Interesse der inländischen Produktion erfolgreiche Sorgfalt aufzuwenden. Außerdem hat er die Anordnungen zu befolgen, die vom Unternehmer und von dessen Mitarbeitern, von denen er der Rangordnung nach abhängt (2086, 2094, 2106), für die Ausführung und die Regelung der Arbeit erteilt werden.”

Art.2105 ZGB – **Treuepflicht** – “Der Arbeitnehmer darf nicht für eigene Rechnung oder für Rechnung Dritter im Wettbewerb mit dem Unternehmer Geschäfte machen noch Nachrichten über die Organisation und die Produktionsverfahren des Unternehmens verbreiten oder davon der Art Gebrauch machen, dass dem Unternehmen Schaden erwachsen kann (2106, 2125).”

1.4. ALLGEMEINE KONTROLLE UND REPORTING

Die Adressaten des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes sind zur umfassenden Befolgung desselben verpflichtet. Gleichzeitig sind die Adressaten verpflichtet, die Einhaltung des Kodexes von Seiten anderer Adressaten auf jeder Ebene zu überwachen. Zu diesem Zwecke hat EUM ein Berichterstattungs- und Kontrollverfahren über die Einhaltung des Ethik- und Verhaltenskodexes eingeführt, welches es ermöglicht, dass jeder Arbeitnehmer in gutem Glauben die Fälle von Übertretungen seitens jeden - auch übergeordneten Arbeitnehmers - melden kann.

Jeder Adressat ist verpflichtet der Aufsichtsstelle jede Handlung oder Unterlassung zu melden, die von anderen Adressaten begangen worden ist und in eine der folgenden Kategorien fällt:

- Straftat;
- Nichtbefolgung von gesetzlichen Vorschriften;
- Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit anderer Personen;
- Umweltschäden;
- ungenaue Rechnungslegung oder Verletzung der internen Finanzkontrollverfahren;
- sämtliche wesentliche Verletzungen der vom vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex vorgesehenen Grundsätze;
- sämtliche Verletzungen oder vermutete Verletzungen des Organisationsmodells;
- Verschleierung oder Unterdrückung von Informationen bezüglich Meldungen.

Der Adressat, der eine Verletzung (oder vermutete Verletzung) des Ethik- und Verhaltenskodexes melden möchte kann schriftlich oder mündlich die dafür zuständigen Personen kontaktieren, die die Meldung an die, von EUM im Sinne des ges.ver. Dekret 231/01, eingesetzte Aufsichtsstelle weiterleiten werden.

Der Adressat kann gemäß dem, unter Punkt 10 des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex, vorgesehenen "Mitarbeitermeldungsverfahren" die Meldung außerdem direkt an die Aufsichtsstelle richten.

1.5. KONTROLLAUFGABEN DER AUFSICHTSSTELLE

Neben der allgemeinen Kontrolle über die Anwendung des Ethik- und Verhaltenskodexes, zu der jeder Arbeitnehmer verpflichtet ist, hat EUM im Sinne des ges.ver. Dekrets Nr. 231/01 eine eigene Aufsichtsstelle (in der Folge „AS“) eingesetzt, welche vom Verwaltungsrat ernannt wurde. Die Aufsichtsstelle ist ein Kollegialorgan und mit der Überwachung, der Kontrolle, der Anwendung und der Aktualisierung des Organisationsmodells in seiner Gesamtheit und des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes beauftragt.

Die Aufgaben und Befugnisse der AS bezogen auf das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell sind im allgemeinen Teil des Organisationsmodells aufgelistet. Insbesondere, bezogen auf die Kontrolle und die Aktualisierung des Ethik- und Verhaltenskodexes, hat die AS folgende Aufgaben und Befugnisse:

- Informationsveranstaltungen und Schulungstätigkeiten über den Inhalt und die Prinzipien des Ethik- und Verhaltenskodexes organisieren, damit die Verbreitung und die Kenntnis seitens aller Adressaten des Ethik- und Verhaltenskodexes gewährleistet ist;
- mittels eines fortwährenden internen Reporting-Verfahrens mit allen Betriebsebenen und den Verantwortlichen der Unternehmensführung die Anwendung des Ethik- und Verhaltenskodexes seitens aller Arbeitnehmern überwachen;

- die Meldungen der Arbeitnehmer hinsichtlich Übertretungen des Ethik- und Verhaltenskodexes entgegennehmen, wobei bei Notwendigkeit die Vertraulichkeit gewährleistet wird, vorbehaltlich der Wahrung der gesetzlichen Pflichten und des Schutzes der Interessen der Genossenschaft oder der Personen, die irrtümlicherweise und/oder im schlechten Glauben beschuldigt wurden; die Meldung erstattenden Personen werden von Einschüchterungsversuchen, Vergeltungsakten oder Benachteiligungen geschützt;
- mittels interner Recherche - auch in Eigeninitiative - Überprüfungen, Ermittlungen und Kontrollen über die Verletzungen des Ethik- und Verhaltenskodexes anstellen, die von den Arbeitnehmern, egal wie, gemeldet wurden oder die mittels periodischer Berichterstattungen oder anderen Informationserhebungen, auch von der öffentlichen Gerichtsverwaltung, in Erfahrung gebracht wurden;
- die Verantwortlichen der verschiedenen Abteilungen über die abweichenden Verhalten des unterstellten Personals informieren, damit geeignete Maßnahmen getroffen werden können;
- dem Verwaltungsrat von EUM die regelmäßige Überarbeitung des Ethik- und Verhaltenskodexes vorschlagen, damit die Inhalte den verschiedenen betrieblichen Gegebenheiten und/oder den neuen internen aufbau- und/oder ablauforganisatorischen Erfordernissen angepasst werden;
- die Inhalte des Ethik- und Verhaltenskodexes überprüfen, damit, bei Änderung der gesetzlichen Normen, notwendige Änderungen des Kodexes vorgeschlagen werden können;
- die Anwendung geeigneter Verfahren fördern, um Verletzungen des Ethik- und Verhaltenskodexes zu vermeiden.

2. HUMANRESSOURCEN UND ANSTELLUNGSPOLITIK

2.1. DIE HUMANRESSOURCEN

Die Humanressourcen sind für die Existenz des Unternehmens ein wesentliches Element. Der Einsatz, die Redlichkeit und die Vertrauenswürdigkeit des Geschäftsführers und aller Arbeitnehmer sind für EUM ausschlaggebende Werte und Voraussetzungen zur Erreichung der Unternehmensziele.

Die Genossenschaft bietet allen dieselben arbeits- und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und bewirkt, dass alle gleich und nach Verdienstkriterien behandelt werden, ohne jegliche Form der Diskriminierung. EUM verpflichtet sich die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu fördern damit im Rahmen der Arbeitserbringung die Energie und die Kreativität des Einzelnen für die Realisierung des eigenen Potentials voll entfaltet wird.

Die Genossenschaft

- wendet für eine jede Entscheidung hinsichtlich eines jeden Arbeitnehmers ausschließlich Verdienst-, Kompetenz- und jedenfalls strikt berufsbezogene Kriterien an;
- geht bei der Auswahl, Einstellung, Ausbildung, Vergütung und Mitarbeiterführung ohne Diskriminierung vor;
- schafft ein Arbeitsumfeld, in welchem die persönlichen Eigenschaften keinen Anlass zu Diskriminierungen geben können.

EUM schützt die psycho-physische Integrität des Arbeitnehmers, die Achtung seiner Persönlichkeit und verhindert, dass diese unrechtmäßigen Beeinflussungen oder ungerechtfertigtem Unbehagen ausgesetzt sind.

Die Genossenschaft erwartet sich, dass die Arbeitnehmer untereinander, sowie mit externen Mitarbeitern kooperieren, um innerhalb des Unternehmens eine Atmosphäre zu schaffen, in welcher die Achtung der Würde, der Ehre und des Ansehens eines jeden Einzelnen gewährleistet wird und jeder sich dafür einsetzt, um beleidigendes oder diffamierendes Verhalten zu verhindern.

2.2. DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von sämtlichen Diskriminierungen bezüglich Rasse, sozialer Schicht, Alter, Nationalität, Behinderungen, Sprache, Religion, Geschlecht, ethnischen, gewerkschaftlichen, politischen oder sonstigen Zugehörigkeiten, ist.

EUM fordert, dass die internen und externen Arbeitsbeziehungen von höchster Redlichkeit geprägt sind und dass Belästigungen kein Raum gewährt wird, wobei darunter folgendes zu verstehen ist:

- die Schaffung eines gegenüber einzelner Personen oder Gruppen einschüchternden, feindlichen oder isolierenden Arbeitsklimas;
- die Behinderung individueller Entwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten, lediglich aus Gründen persönlicher Konkurrenz oder aus anderen diskriminierender Gründen.

EUM verbittet sich und verurteilt sexuelle Belästigungen, worunter zu verstehen ist:

- die Bindung von, für das Arbeitsleben des Arbeitnehmers wichtigen Tätigkeiten und Verhalten an die Annahme von sexuellen Gefälligkeiten;
- der Vorschlag privater zwischenmenschlicher Beziehungen, trotz ausdrücklicher oder klar ersichtlicher Abneigung, die, im Zusammenhang mit der jeweils spezifischen Situation, offensichtliche Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit haben und dazu führen, dass der Arbeitnehmer in seiner Gemütsruhe gestört wird;
- sämtliche unerwünschte, auch mündliche Handlungen und Verhalten sexueller Natur, die die Würde und Freiheit der Person, an die sie gerichtet sind, beeinträchtigen oder die in der Lage sind, den Wunsch nach Vergeltung zu provozieren oder ein einschüchterndes Klima zu schaffen.

2.3. MISSBRAUCH VON ALKOHOL UND ANDEREN RAUSCH- UND SUCHTMITTELN, RAUCHVERBOT

EUM unterstützt und fördert ein Klima gegenseitiger Achtung auf dem Arbeitsplatz, demzufolge misst sie der Achtung der Personen besondere Bedeutung zu.

Es besteht daher eine schuldhafte Verantwortung während der Arbeitserbringung Alkohol oder andere Rausch- und Suchtmittel zu konsumieren oder unter deren Einfluss die Arbeitsleistung zu erbringen bzw. sich am Arbeitsplatz aufzuhalten.

Es ist insbesondere untersagt:

- Drogen oder gleichwertige Substanzen während der Arbeit oder am Arbeitsplatz, aus welchem Grund auch immer, zu erhalten, zu konsumieren, anzubieten oder zu verkaufen;
- am Arbeitsplatz zu rauchen; EUM fördert die Initiativen zur Errichtung von Raucherzonen, wobei der Schutz der Arbeitnehmer vor dem Passivrauch gewährleistet wird.

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und all jener, die in die Tätigkeit von EUM mit einbezogen werden können, haben absolute Priorität für die Genossenschaft.

EUM verpflichtet sich ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das die Unfallverhütung begünstigt und die Risikoexposition für die Gesundheit minimiert, um Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle zu vermeiden; insbesondere gilt dies bezogen auf die spezifischen Risiken, die die Arbeiten in der Produktionsstätte und auf den Baustellen, auf denen EUM tätig ist, betreffen.

Die Genossenschaft hat die Bescheinigungen ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 und ISO 14001:2009 erhalten.

Zu diesem Zweck regt EUM ihre Betriebspolitik zur Erreichung des Ziels "Null Unfälle" an. Dafür wendet sie regelmäßige und systematische Bewertungsstrategien an:

- über die Gefährdungen/Risiken am Arbeitsplatz;
- über die Hygiene im Bereich des Arbeitsumfeldes;
- über das Arbeitsrisikomanagement.

3.1. DAS ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZMANAGEMENTSYSTEM (AMS/SGS)

Mittels eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS/SGS) verpflichtet sich EUM eine Sicherheitskultur in Form der Prävention zu verbreiten und zu verankern, indem sie das Bewusstsein über Risiken stärkt und das verantwortungsbewusste Verhalten aller Adressanten, jeweils im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten, fördert.

Diesbezüglich werden:

- den Adressanten ausreichende Information und Ausbildung zur Gewährleistung der vollumfänglichen und genauen Beachtung der Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren zugesichert;
- die Adressanten um folgendes ersucht:
 - vollumfängliche und genaue Beachtung der Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren;
 - unverzügliche Mitteilung eventueller Mängel oder mangelnder Beachtung der anwendbaren Gesetzesbestimmungen.

Ziel von EUM ist der Schutz der Humanressourcen, wobei sie fortwährend, sowohl intern als auch extern, mit Lieferanten, Drittlieferanten, Handelspartnern und anderen Unternehmen, auf der Suche der notwendigen Synergien ist, um eine dauerhafte Verbesserung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) zu gewährleisten.

In Anwendung der Gesetzesbestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz unternimmt EUM insbesondere folgendes:

- Implementierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS/SGS) mit dem Ziel die Risiken für das Personal bzgl. Unfälle und Berufskrankheiten systematisch zu reduzieren. Dieses Ziel wird für die Genossenschaft als strategisch erachtet und sie beabsichtigt, dies im Zuge einer fortwährenden Verbesserung ihrer operativen Führung anzustreben, um die Tätigkeit zu optimieren, Verschwendung und Unwirtschaftlichkeit zu reduzieren und die Ertragsfähigkeit zu steigern.
- Umsetzung der im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems

(AMS/SGS) vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere Steigerung der Qualifikation des Personals und ständige Weiterbildung, um einen Marktgewinn für die eigene Tätigkeit zu erreichen.

- Einsatz des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS/SGS) als Bezugsgröße für die eigene Präventionstätigkeit mittels Ausarbeitung der Sicherheitsverfahren, der operativen Anweisungen, der Schulungs- und Ausbildungsprogramme des Personals auf der Grundlage der vom Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS/SGS) festgesetzten Richtlinien. EUM sichert die regelmäßige Aktualisierung und Beibehaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS/SGS) mit Einsatz und Unterstützung qualifizierter und in Sachen Kompetenz, Erfahrung und Fähigkeit geeigneter Ressourcen zu.
- Zusicherung von geeigneten und beständigen wirtschaftlichen, finanziellen und Human-Ressourcen für das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AMS/SGS), wobei in allen Fällen, in denen innerhalb der EUM die angemessenen Kompetenzen fehlen, auf externe Ressourcen zurückgegriffen wird.

3.2. DIE PFLICHTEN DER ADRESSATEN AUF DEM GEBIET GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Alle Adressaten sind kraft ihrer Funktion und Zusammenarbeit mit EUM im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS/SGS) verpflichtet:

- sich um die eigene Gesundheit und Sicherheit und um jene der anderen am Arbeitsplatz anwesenden Personen zu kümmern;
- mit dem Arbeitgeber, den Führungskräften und Vorgesetzten zur Einhaltung der Normen, Gesetze, Verordnungen, Verfahren, internen Betriebsvorgaben im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz beizutragen;
- die Bestimmungen und Anweisungen von EUM zum Zweck des kollektiven und individuellen Schutzes zu befolgen;
- die Anlagen, Transportmittel und sonstigen Arbeitswerkzeuge korrekt und angemessen zu benutzen sowie die Sicherheitsvorkehrungen zu befolgen;
- eventuelle Mängel an Arbeitsmitteln, Anlagen und/oder Werkmaschinen sowie eventuelle sonstige Gefahrensituationen von welchen sie Kenntnis erlangen zu melden und sich im Dringlichkeitsfall direkt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten einzusetzen, um diese Mängel oder Gefahren zu beheben oder zu verringern;
- die Sicherheits-, Melde- oder Kontrollvorrichtungen nicht ohne Bewilligung zu entfernen oder zu verändern;
- keine Arbeiten oder Betätigungen in Eigeninitiative vorzunehmen, die nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fallen bzw. die eigene Sicherheit oder jene Dritter gefährden könnten;
- an den vom Arbeitgeber organisierten Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen;
- sich den, von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgesehenen medizinischen Untersuchungen und sanitären Kontrollen zu unterziehen.

Ein jeder Adressat muss für seine Sicherheit und Gesundheit sowie diejenige der anderen am Arbeitsplatz von EUM anwesenden Personen, auf welche seine Handlungen oder Unterlassungen Auswirkungen haben können, Sorge tragen.

Die Überprüfung der Befolgung und der Ordnungsmäßigkeit der Verfahren im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist außerdem folgenden Organen anvertraut:

- einem regelmäßigen externen Audit;

- einer internen Kontrolle durch den Leiter der Dienststelle für Arbeitsschutz (LDAS);
- einer internen Kontrolle der Aufsichtsstelle.

4. UMWELT- UND ENERGIEPOLITIK

Die Achtung der Umwelt ist von grundlegender Bedeutung für EUM und ein primäres Ziel der Genossenschaft, um die negativen Auswirkungen der eigenen Tätigkeit auf die Umwelt einzuschränken und um eine bessere Einbindung von EUM in die Öffentlichkeit zu erwirken.

Die Genossenschaft hat die Bescheinigung ISO 14001:2009 erhalten.

Um das Ziel Umweltschutz und Energieeinsparung zu erreichen, wird die Tätigkeit von EUM von folgenden ethischen Grundsätzen angeregt:

- die Genossenschaft muss die Wasserverschmutzung, die Schadstoffemission, die Erzeugung von Schadstoffabfall sowie alle anderen für die Umwelt schädlichen Handlungen kontrollieren und vermeiden;
- die Genossenschaft muss den Ablauf der Abfallentsorgung kontrollieren, indem sie für die Lagerung, die Einlagerung, den Transport und die Abfallentsorgung Verfahren anwendet, die den Bestimmungen und der nationalen Gesetzgebung auf dem Gebiet Umweltschutz entsprechen und die die Vermeidung und Vorbeugung von Umweltverschmutzung gewährleisten;
- die Genossenschaft muss insbesondere für die ordnungsgemäße Abfallentsorgung sorgen und sich dabei ausschließlich Dienstleistern bedienen, die zur Entsorgung der spezifischen anvertrauten Abfälle, gemäß der geltenden italienischen Gesetzgebung laut ges.ver. Dekret Nr. 152/2006 und den dort verwiesenen Bestimmungen, ermächtigt sind;
- die Genossenschaft muss die mit der eigenen Tätigkeit verbundenen Risiken bestimmen und bewerten (siehe Risk Mapping Chart);
- die Genossenschaft muss mit den anderen Beteiligten oder mit den zuständigen Behörden und der lokalen Gemeinschaft zum Umweltschutz beitragen.

5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

5.1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Die Adressaten des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes unterhalten Beziehungen innerhalb des Betriebes sowie Geschäftsbeziehungen und andere Beziehungen zu verschiedenen Rechtssubjekten: Berater, Kunden, Lieferanten, Partner, Subunternehmer, Öffentliche Körperschaften und andere wettbewerbsfähige Rechtssubjekte, die ihre Tätigkeit im selben Sektor wie EUM ausüben.

EUM hält sich in der Abwicklung des Business und der Geschäftsbeziehungen an die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Loyalität, Ehrlichkeit, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und der Marktöffnung.

Jede Geschäftshandlung und -transaktion muss korrekt registriert, ermächtigt, nachprüfbar, rechtmäßig, kohärent und kongruent sein.

Die Adressaten, deren Handlungen auf die EUM zurückgeführt werden können, sind verpflichtet sich in den Geschäften, die im Interesse der Genossenschaft getätigt werden, sowie in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung korrekt zu verhalten, unabhängig von der Wettbewerbskraft des Marktes und der Bedeutung der jeweiligen Angelegenheiten. Es ist untersagt, den Direktoren, leitenden Arbeitnehmern oder Sachbearbeitern der öffentlichen Verwaltung oder deren Verwandten, seien diese italienische oder ausländische Staatsangehörige, Geld oder Geschenke anzubieten; Ausnahmen bilden hierbei Geschenke von geringem Wert.

Die wirtschaftlichen Ressourcen sowie auch die Güter der Genossenschaft dürfen weder für rechtswidrige noch für unredliche oder sonstige Zwecke zweifelhafter Transparenz verwendet werden. Der Genossenschaft darf aufgrund rechtswidriger Vorgehen, unrechtmäßiger finanzieller oder sonstiger Vergünstigungen keinerlei Vorteil erwachsen.

5.1.1. WETTBEWERBSVERBOT

EUM respektiert und erkennt das Recht der Verwaltungsratsmitglieder, des Geschäftsführers und der Arbeitnehmer an, an Geschäften oder anderen Tätigkeiten außerhalb jener, die im Interesse der Genossenschaft erbracht werden, teilzunehmen, unter der Bedingung, dass diese Tätigkeiten gesetzlich zulässig sind, die zugunsten von EUM erbrachte berufliche Tätigkeit nicht beeinträchtigen und mit den der EUM gegenüber eingegangenen Verpflichtungen vereinbar sind.

Gemäß Art. 2105 ZGB² ist es allen Arbeitnehmern und Führungskräften untersagt Tätigkeiten auszuüben, die auch nur potentiell und/oder indirekt mit denjenigen der Genossenschaft in Wettbewerb stehen könnten.

5.1.2. INTERESSENSKONFLIKT

Die Adressaten sind im Rahmen der Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit verpflichtet, die Ziele und allgemeinen Interessen von EUM zu verfolgen. Sie werden folglich davon absehen, Tätigkeiten auszuüben, bei denen sie (oder ihre nächsten Angehörigen) Inhaber von Interessen in Konflikt mit den Interessen von EUM sind oder sein könnten oder die ihre Fähigkeit der unparteiischen Entscheidungsfindung im besten Interesse der Genossenschaft und unter umfassender Beachtung der Bestimmungen des Kodexes negativ beeinflussen könnten.

Sollte ein Interessenskonflikt unumgänglich sein sind die Verwaltungsratsmitglieder, der Geschäftsführer oder die Arbeitnehmer, der sich im Interessenskonflikt befinden, verpflichtet, die zuständigen Genossenschaftsorgane unverzüglich zu informieren. Insbesondere sind die Verwaltungsratsmitglieder und der Geschäftsführer verpflichtet, die anderen Verwaltungsratsmitglieder über sämtliche Interessen, die sie auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter an einem bestimmten Geschäft der Genossenschaft haben zu informieren. Der Verwaltungsratsmitglieder, der Geschäftsführer oder die Arbeitnehmer halten sich an die Entscheidungen, die diesbezüglich von der Genossenschaft getroffen werden.

Rein beispielshalber und ohne Anspruch auf Vollständigkeit entsprechen die folgenden Situationen einem Interessenskonflikt:

² Art.2105 ZGB – **Treuepflicht** – "Der Arbeitnehmer darf nicht für eigene Rechnung oder für Rechnung Dritter im Wettbewerb mit dem Unternehmer Geschäfte machen noch Nachrichten über die Organisation und die Produktionsverfahren des Unternehmens verbreiten oder davon der Art Gebrauch machen, dass dem Unternehmen Schaden erwachsen kann (2106, 2125)."

- wirtschaftliche und finanzielle Interessen des Adressaten und/oder Dritter, mit denen der Adressat durch Verwandtschaft, Freundschaft oder Höflichkeit verbunden ist, an Tätigkeiten von Lieferanten, Kunden oder Mitbewerbern von EUM, ausgenommen es besteht eine ausdrücklichen Genehmigung durch die Genossenschaft;
- Ausnutzung der eigenen Stellung als Verwaltungsratsmitglied, Geschäftsführer oder Arbeitnehmer der Genossenschaft oder der Informationen, die in Ausübung der jeweiligen Zuständigkeiten und Aufgaben erworben wurden, zur Verfolgung eigener Interessen und/oder Interessen Dritter, mit denen sie durch Verwandtschaft, Freundschaft oder Höflichkeit verbunden sind, und die mit den Interessen von EUM in Konflikt stehen;
- Ausübung von Arbeitstätigkeit jeglicher Art bei Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern; Annahme von Geld, Gefälligkeiten oder Vorteilen von Personen, Betrieben oder Körperschaften, die mit EUM Geschäftsbeziehungen unterhalten oder solche aufzunehmen gedenken.

5.1.3. GESCHENKE UND ANDERE VORTEILE

In Ausübung der Arbeitstätigkeit oder in Vertretung von EUM ist es untersagt, auch wenn dies nicht mit der Absicht geschieht, einen Profit oder einen Vorteil zu erlangen, Geschenke, Zahlungen, materielle Vorteile oder sonstige Vorteile jeglichen Umfangs zugunsten von Kunden, Lieferanten, öffentlichen Beamten oder allgemein Dritten, egal ob direkt oder indirekt, zu gewähren oder anzubieten.

Handlungen geschäftlicher Höflichkeit, wie Geschenke oder Formen der Gastfreundschaft, sind erlaubt, sofern sie von geringem Wert sind und nicht die Integrität oder das Ansehen einer der Parteien kompromittieren, und sofern sie von einem unparteiischen Beobachter nicht als zweckgerichtet ausgelegt werden können, um auf unangebrachte Weise Vorteile zu erlangen. Diese Art Auslagen muss in jedem Fall immer von der zuständigen Betriebsstelle bewilligt und angemessen belegt werden.

Die Adressaten, die auf Rechnung von EUM tätig sind und die Geschenke oder Vorteilsbehandlungen erhalten, die nicht direkt normalen Höflichkeitsbeziehungen zugeschrieben werden können, müssen ihren hierarchischen Vorgesetzten und die Aufsichtsstelle auf die unter Punkt 10 bezeichnete Art und Weise unverzüglich benachrichtigen.

5.2. BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

In den Beziehungen zu den Behörden und den öffentlichen Institutionen (sei es in Italien als auch im Ausland, mit deren Funktionären und Arbeitnehmern, mit den öffentlichen Beamten und den Beauftragten des öffentlichen Dienstes, mit welchen die Genossenschaft im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt tritt) sind die Adressaten, deren Handlungen auf irgendeine Weise auf die EUM zurückgeführt werden können, verpflichtet, in voller Beachtung der Prinzipien des vorliegenden Kodexes, der anwendbaren Gesetzesbestimmungen und in jedem Fall korrekt und transparent zu handeln.

Bestechung, unrechtmäßige Vorzugsbehandlungen, rechtswidrige Absprachen, direkte und/oder indirekte Beanspruchung mittels Dritter von persönlichen und Karriere-Vorteilen für sich, für EUM oder für Dritte sind strengstens untersagt und können sowohl gemäß den Bestimmungen des Kodexes, als auch gemäß den Gesetzesbestimmungen und den Bestimmungen des anwendbaren Kollektivvertrages bestraft werden.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit arbeitet EUM vollumfänglich, transparent und effizient mit den italienischen oder ausländischen Behörden und öffentlichen Institutionen, deren Funktionären,

Arbeitnehmern, den öffentlichen Beamten und den Beauftragten des öffentlichen Dienstes zusammen.

EUM legt das Aus- und Weiterbildungsprogramm für das bereits ausgebildete Personal sowie für die Neueingestellten fest, wobei sie die Notwendigkeit einer Beratung durch lokale Rechtsanwälte berücksichtigt, um das Aus- und Weiterbildungsprogramm entsprechend der, sich ständig wandelnden, geltenden Gesetzgebung festzulegen.

EUM hält sich strikt an die nationale, regionale und Landes-Gesetzgebung, die für den Erlass von Ermächtigungen vorgesehen ist.

Sollte EUM Antrag auf Ausschüttung öffentlicher Finanzierungen, vergünstigter Steuer- oder Beitragsbehandlungen oder sonstiger Formen von Vorteilen stellen, die besonderer Voraussetzungen bedürfen, besteht die ausdrückliche Pflicht wahrheitsgetreu, korrekt, transparent und in voller Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen vorzugehen. Im Fall der Gewährung einer solchen Vergünstigung besteht gleichsam die ausdrückliche Pflicht, die Ausschüttung dem spezifischen bewilligten Zweck zuzuweisen und die Körperschaft unverzüglich und formell zu benachrichtigen, sofern eine grundlegende Voraussetzung für die Ausschüttung der Finanzierung/des Beitrages wegfallen sollte.

5.3. BEZIEHUNGEN ZU BERATERN

EUM hält sich in den Beziehungen und bei der Beauftragung von Beratern an folgende Prinzipien:

- vor der Erteilung eines jeden Auftrags muss die Genossenschaft die Eignung des Beraters überprüfen;
- die Rahmenbedingungen des Geschäftsverhältnisses müssen mit einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt werden, die für die Überprüfungen durch die Aufsichtsstelle aufbewahrt werden muss;
- die in der Vereinbarung vorgesehenen Vergütungen und/oder Zahlungen müssen, bezogen auf den geleisteten Dienst, vernünftig und angemessen sein;
- die Beauftragung und die Vertragsinhalte mit dem Berater müssen gültig sein und den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches und den anderen auf dem Gebiet geltenden Gesetzesbestimmungen des italienischen Staates oder der Staaten, in denen die Parteien laut internationalem Privatrecht, Gesetz Nr. 218/1995, ihren Sitz haben, sowie den Bestimmungen des Übereinkommens von Rom von 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht oder den Bestimmungen der anderen geltenden internationalen Übereinkommen, sowie auch den Gesetzesbestimmungen des Staates, in denen der Dienst geleistet wird, entsprechen;
- die vertragliche Vereinbarung muss die spezifischen Fristen für die Ausführung der Leistungen sowie die jeweiligen Rechte der Parteien bezogen auf die Vertragsfristen vorsehen;
- es dürfen keine Zahlungen für das jeweilige Rechtsgeschäft durchgeführt werden, sofern diese nicht auf die im Vertrag vorgesehene Art und Weise und zu den im Vertrag vorgesehenen Bedingungen getätigt werden;
- auf jedem Fall dürfen keine Barzahlungen stattfinden.

5.4. BEZIEHUNGEN ZU POLITISCHEN UND GEWERKSCHAFTLICHEN INSTITUTIONEN

EUM gewährt keinerlei direkte oder indirekte Beiträge, in welcher Form auch immer, zugunsten von politischen oder gewerkschaftlichen Parteien, Bewegungen, Komitees und Organisationen

oder deren Vertretern und Kandidaten, außer im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und in Beachtung des Transparenzprinzips.

5.5. BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN

EUM setzt sich für den Erfolg der Genossenschaft durch das Angebot von qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen unter Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen, des Schutzes des Marktes, der Kunden und der Konsumenten ein.

Die Befriedigung der Kundenbedürfnisse bildet die Grundlage der Tätigkeit der Genossenschaft. EUM verpflichtet sich, das Recht der Kunden, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen und vollständige Informationen zu den angebotenen Produkten zu erhalten, zu respektieren.

Zu diesem Zweck sind der Verwaltungsrat, der Geschäftsführer und die Arbeitnehmern der Genossenschaft verpflichtet:

- sämtliche Gesetzesbestimmungen und internen Verfahren für die Abwicklung der Kundenbeziehungen sorgfältig einzuhalten;
- effizient und höflich im Rahmen der vertraglichen Bestimmungen qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu liefern, die die Kundenerwartungen und -bedürfnisse befriedigen;
- präzise und ausführliche Informationen zu Produkten und Dienstleistungen zu geben, damit der Kunde gewissenhafte Entscheidungen treffen kann;
- sich in der Korrespondenz mit den Kunden an die Prinzipien der Wahrheit und Klarheit zu halten.

5.6. BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMERN

Die Adressaten sind innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet zu kontrollieren, dass die Lieferanten und Subunternehmer ihr Verhalten fortwährend den ethischen Richtlinien dieses Kodexes anpassen.

Die Genossenschaft erkennt an, dass die gewissenhafte Auswahl sowie die Kontrolle der Lieferanten und Subunternehmer ein grundlegendes Element ist, um auf dem Markt qualitativ hochwertige, sichere wettbewerbsfähige Produkte anbieten zu können. Sollten hinsichtlich des ethischen Verhaltens und der Beachtung der vorgenannten Prinzipien seitens eines Lieferanten oder Subunternehmers begründete Zweifel bestehen, so wird EUM unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen.

Bei Vertragsbeziehungen und allgemein bei Lieferverträgen von Gütern und/oder Dienstleistungen sind die Adressaten im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet:

- sämtliche Gesetzesbestimmungen und internen Verfahren für die Auswahl und die Abwicklung der Geschäftsbeziehungen mit den Lieferanten und den Subunternehmern zu beachten;
- Lieferanten und Subunternehmer aufgrund der betrieblichen Bedürfnisse auszuwählen, mit dem Ziel die bestmöglichen Bedingungen in Bezug auf Qualität, Sicherheit und Kosten zu erhalten;
- eine maximale Zusammenarbeit mit Lieferanten und Subunternehmern zu erreichen, um die Bedürfnisse von EUM und seinen Kunden in Bezug auf Qualität, Sicherheit, Kosten und Lieferzeiten zu erfüllen;
- entsprechend den guten Geschäftsgewohnheiten einen direkten und offenen Dialog mit den

- Lieferanten und den Subunternehmern führen;
- dem hierarchischen Vorgesetzten oder der Aufsichtsstelle auf die unter nachfolgendem Punkt 10 angezeigte Art und Weise die Verhaltensweisen der Lieferanten und Subunternehmer, die die Bestimmungen des Kodexes verletzen, zur Kenntnis zu bringen.

5.7. BEZIEHUNGEN ZU MITBEWERBERN

EUM betont, dass sie sich in der Abwicklung des Business und ihrer Geschäftsbeziehungen an den Prinzipien der Loyalität, Legalität, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und Marktöffnung orientiert.

EUM verfolgt den Unternehmenserfolg auf dem Markt mittels Angebot von innovativen und wettbewerbsfähigen Produkten und Dienstleistungen, unter Beachtung sämtlicher nationaler und internationaler Bestimmungen zum Schutz des lautereren Wettbewerbs.

Insbesondere müssen im Bereich der geltenden nationalen und internationalen Bestimmungen hinsichtlich Wettbewerb, die Tätigkeit von EUM und das Verhalten der Adressaten, deren Handlungen auf die Genossenschaft zurückgeführt werden können, von vollständiger Autonomie und Unabhängigkeit vom Verhalten der Mitbewerber auf dem heimischen und dem ausländischen Markt geprägt sein.

5.8. BEZIEHUNGEN ZU MASSEN MEDIEN, FORSCHUNGSINSTITUTEN, FACHVERBÄNDEN UND ÄHNLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

Die nach außen getragenen Informationen, die sich direkt oder indirekt auf EUM beziehen, müssen vollständig, wahrheitsgetreu und transparent sein.

Die Beziehungen zu den Massenmedien, den Forschungsinstituten, den Fachverbänden und den anderen vergleichbaren Körperschaften sind ausschließlich dem Verwalter/Geschäftsführer und der eventuell damit beauftragten Person innerhalb ihrer speziellen Ermächtigung vorbehalten.

Die anderen Arbeitnehmer, ausgenommen die spezifisch hierzu Beauftragten, sind nicht ermächtigt, Informationen an Vertreter der Massenmedien, an Forschungsinstitute, an Fachverbände und an anderen vergleichbaren Körperschaften weiterzugeben oder sich dazu zu verpflichten, ohne eine vorherige Bewilligung durch die, ausschließlich hierfür beauftragten, Stellen und Verantwortlichen des Unternehmens eingeholt zu haben.

5.9. BEZIEHUNGEN MIT DER GEMEINSCHAFT

EUM verpflichtet sich auch auf der Ebene der lokalen Gemeinschaft in der sie tätig ist eine korrekte Beziehung zu den lokalen Körperschaften zu unterhalten und neue Arbeitsmöglichkeiten für die lokale Gemeinschaft zu schaffen und zu begünstigen.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich EUM folgende Pflichten und ethischen Prinzipien zu beachten:

- die Auswirkungen auf Umwelt, Landschaft und Energieverbrauch der eigenen Tätigkeit einzuschränken;
- mit den lokalen Körperschaften, Handels- und Industrieverbänden, akademischen und Berufsorganisationen, sowie mit der Gemeinschaft einen Dialog einzuleiten, um die Gesundheits- und Sicherheitskultur am Arbeitsplatz zu fördern und um die Gemeinschaft in Bezug auf die Themen Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallvorsorge und Umweltschutz zu

sensibilisieren und das Verantwortungsbewusstsein zu stärken.

6. VERANTWORTUNG IN DER GENOSSENSCHAFTSFÜHRUNG

6.1. BEZIEHUNGEN ZU DEN MITGLIEDERN

Der Verwaltungsrat und der Geschäftsführer müssen die Genossenschaft nach den Prinzipien der Redlichkeit, Transparenz und Legalität verwalten und das Interesse sowie das Wohl der Genossenschaft verfolgen.

Der Verwaltungsrat und der Geschäftsführer müssen auf Antrag der Mitglieder korrekte, transparente, präzise und wahrheitsgetreue Informationen übermitteln, um die Kontrollbefugnis derselben zu erleichtern.

6.2. KAPITAL- UND BETEILIGUNGSGESCHÄFTE

Der Verwaltungsrat, der Geschäftsführer und die Arbeitnehmer, sofern sie in die Abwicklung der folgenden Geschäfte mit einbezogen sind:

- Gewinn- und Rücklagenausschüttungen;
- Kapitalgeschäfte (Kapitalerhöhung und -herabsetzung), sowie mit diesen Geschäften verbundene Erfüllungen, wie Sacheinlagen und Bewertung derselben;
- Fusionen, Spaltungen und Umwandlungen;

sind verpflichtet, korrekt, ehrlich, transparent und in Übereinstimmung mit den zivilrechtlichen Gesetzesbestimmungen zum Schutz der Interessen der Gläubiger der Genossenschaft, bezogen auf die Beibehaltung der Vermögensgarantien, zu handeln.

Bei Vorbereitung der Unterlagen und/oder der Berichte im Zusammenhang mit den vorgenannten Geschäften sind der Verwaltungsrat, der Geschäftsführer, die Arbeitnehmer und die Mitarbeiter verpflichtet, die Vollständigkeit, Klarheit und Wahrheit der Informationen sowie die höchste Sorgfalt bei Ausarbeitung der Informationen und der Daten zu gewährleisten.

6.3. TRANSPARENZ DER BUCHHALTUNG

Das Transparenzprinzip bei den buchhalterischen Eintragungen betrifft nicht nur die Tätigkeit Geschäftsführers und der Arbeitnehmer in den Verwaltungsbüros, sondern auch die Tätigkeit eines jeden Arbeitnehmers in jedem Betriebsbereich.

Die Buchhaltungstransparenz stützt sich auf Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit der Grundinformationen für die entsprechenden buchhalterischen Eintragungen.

Der Geschäftsführer und die Arbeitnehmer sind verpflichtet zusammenzuarbeiten, damit die Vorgänge korrekt und unverzüglich in der Buchhaltung widergegeben werden können.

Für jedes Geschäft werden in den Akten die entsprechenden Unterlagen zum Nachweis der erbrachten Tätigkeit aufbewahrt, um folgendes zu gewährleisten:

- die problemlose buchhalterische Eintragung;
- die Identifikation der verschiedenen Haftungsniveaus;
- die genaue Rekonstruktion des Geschäfts, auch um mögliche Fehlinterpretationen zu vermeiden.

Eine jede Eintragung muss genau das wiedergeben, was aus den zu Grunde liegenden Unterlagen hervorgeht.

Der Geschäftsführer und jeder Arbeitnehmer hat die Aufgabe sicherzustellen, dass die Unterlagen leicht auffindbar sind und nach logischen Kriterien, gemäß den von der Genossenschaft festgelegten Verfahren, abgelegt sind.

Sollte der Verwaltungsrat, der Geschäftsführer oder die Arbeitnehmer Kenntnis von Unterlassungen, Fälschungen oder Nachlässigkeiten in der Buchhaltung oder bei den Unterlagen haben, auf welche sich die buchhalterischen Eintragungen stützen, sind sie verpflichtet, dies ihrem hierarchischen Vorgesetzten oder der Aufsichtsstelle auf die unter Punkt 10 angezeigte Art und Weise mitzuteilen.

7. SCHUTZ UND NUTZUNG DER BETRIEBSGÜTER

Das Betriebsvermögen von EUM besteht aus den materiellen physischen Gütern, wie z.B. Einrichtungen, Anlagen, Werkzeugen, Kraftfahrzeugen, Maschinen, Computern, und aus immateriellen Gütern wie z.B. vertrauliche Informationen, Know-how, technische Kenntnisse, die vom Verwaltungsrat, dem Geschäftsführer und den Arbeitnehmern entwickelt und an diese verbreitet werden, sowie Lizenzen.

Die Sicherheit bzw. der Schutz und die Erhaltung dieser Güter bilden einen grundlegenden Wert für die Wahrung der Genossenschaftsinteressen.

Der Verwaltungsrat, der Geschäftsführer und jeder Arbeitnehmer ist durch die Beachtung und Verbreitung der spezifischen Betriebsrichtlinien und durch die Verhinderung der betrügerischen oder missbräuchlichen Nutzung des Betriebsvermögens persönlich für die Aufrechterhaltung der Sicherheit der Betriebsgüter verantwortlich.

Die Nutzung des Betriebsvermögens seitens des Verwaltungsrates, des Geschäftsführers und der Arbeitnehmer muss stets zweckorientiert sein und darf ausschließlich Betriebstätigkeiten betreffen bzw. muss von dem der betroffenen betrieblichen Funktionsträger bewilligt sein.

7.1. INFORMATIONSSYSTEME, INTERNET UND ELEKTRONISCHE POST, FIX- UND MOBILTELEFONE

Die Bewahrung eines guten elektronischen Sicherheitsniveaus ist zum Schutz der Informationen, die EUM täglich benutzt grundlegend und für eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmenspolitik und -strategie ausschlaggebend.

Vorausgesetzt, dass sich die Nutzung der elektronischen und telematischen Betriebsressourcen stets nach den Sorgfalts- und Korrektheitsprinzip richten muss, sind die Adressaten, die die betrieblichen Informationssysteme benutzen verpflichtet, die zusätzlichen internen Regeln, in Beachtung der von der zuständigen Betriebsstelle erlassenen Anweisungen, zu beachten, insbesondere die „Betriebsordnung für die Verwendung des EDV-Systems“, um unbewusste und/oder unkorrekte Verhalten, die der Genossenschaft, anderen Adressaten oder Geschäftspartnern Schäden zufügen könnten zu vermeiden.

Im Fall von vertraglichen und gesetzlichen Verletzungen sind, sowohl EUM, als auch der einzelne Adressat, der die Informationssysteme der Genossenschaft benutzt, potentiell rechtlich, insbesondere auch strafrechtlich, verfolgbar. Aus diesem Grund wird EUM die Befolgung der in den zuvor genannten Dokumenten festgelegten Regeln sowie die Integrität des Informationssystems, im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Zulässigkeit, überprüfen.

7.2. GEWERBLICHES EIGENTUM UND VERTRAULICHKEIT

Know-how, technische Kenntnisse, die vom Verwaltungsrat, dem Geschäftsführer und den Arbeitnehmern entwickelt und an diese verbreitet wurden, sowie Lizenzen bilden zentrales und unverzichtbares Betriebsvermögen.

Die Sicherheit bzw. der Schutz und die Erhaltung dieser Güter bilden einen grundlegenden Wert zur Wahrung der Genossenschaftsinteressen.

Unter der Beachtung der Betriebsordnung verpflichten sich der Verwalter/Geschäftsführer, die Arbeitnehmer und jeder Adressat des vorliegenden Kodexes alle Dokumente, Betriebsinformationen und besonders wertvollen technisch-gewerblichen Erfahrungen, sowie alle anderen Informationen, einschließlich der geschäftlichen Informationen bezüglich Produkte, Verfahren, Strategien und Projekte von EUM, über die sie während der Vertragsgültigkeit in Kenntnis gesetzt worden sind, auch nach Ablauf des Vertragsverhältnisses als streng geheim und vertraulich zu betrachten.

Nach Vertragsauflösung mit EUM, unabhängig vom Auflösungsgrund, ist jeder Arbeitnehmer und Mitarbeiter verpflichtet der Genossenschaft jegliches Material bezüglich betriebliches Know-how, sowie alle Unterlagen und Datenträger zurückzuerstatten.

8. SCHUTZ DER VERSCHWIEGENHEIT UND DATENSCHUTZ

Bei der Abwicklung ihrer Tätigkeit erwirbt, bewahrt, behandelt, überträgt und verbreitet EUM Dokumente und andere Daten, die persönliche Informationen über Arbeitnehmer, Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Mitarbeiter und Geschäftskontakte enthalten.

Gleichzeitig bewahrt EUM bei sich vertrauliche Unterlagen und Informationen über Verhandlungen oder Geschäfte, Projekte und Verfahren auf, die zum Erkenntnisvermögen der Genossenschaft, welches das Know How bildet, zählen (Verträge, Dokumente, Berichte, Notizen, Studien, Zeichnungen, Fotografien, Software).

Das Vertrauen der Personen, die ihre Daten EUM anvertrauen, sowie der Schutz der Verschwiegenheit über sie und über die anvertrauten Daten sind ein grundlegender Wert für EUM.

EUM verpflichtet sich zur korrekten Behandlung sämtlicher in der Abwicklung ihrer Unternehmertätigkeit benutzten Informationen.

8.1. BEHANDLUNG VON VERTRAULICHEN INFORMATIONEN

Sämtliche Nachrichten, Informationen und sonstiges Material über die Unternehmensorganisation, die Verhandlungen, die Finanz- und Handelsgeschäfte, das Know How (Verträge, Dokumente, Berichte, Notizen, Studien, Zeichnungen, Fotografien, Software), die ein Adressat im Zusammenhang mit seiner Arbeitstätigkeit für EUM erhält, bleiben ausschließliches Eigentum von EUM.

Diese Nachrichten betreffen derzeitige und zukünftige Tätigkeiten, einschließlich noch nicht verbreiteter Mitteilungen, Informationen und Ankündigungen, auch wenn deren baldige Veröffentlichung vorgesehen ist.

Es ist den Adressaten untersagt, diese Nachrichten zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu benutzen und sie an Dritte zu verbreiten oder davon derart Gebrauch zu machen, dass EUM Schaden davontragen könnte.

8.2. DATENBANKEN UND PRIVACY

EUM verpflichtet sich, die Informationen über die Adressaten, Lieferanten, Handelspartner und Dritte, die intern oder im Rahmen der Geschäftsbeziehungen entstehen oder eingeholt werden, zu schützen und jeglichen Missbrauch dieser Informationen zu vermeiden.

Um eine korrekte Implementierung der Unternehmensstrategie zu gewährleisten, sind der Verwaltungsrat, der Geschäftsführer und alle Arbeitnehmer ersucht, an jeder Stelle von jeglichem Kommentar zu den von EUM unternommenen Tätigkeiten, den von ihr erreichten Ergebnissen oder festgesetzten Zielen abzusehen.

9. DISZIPLINARVERFAHREN- UND STRAFEN

Die Verletzung der Bestimmungen/Vorschriften dieses Kodexes oder die Unterlassung der im Kodex vorgeschriebenen Verhaltensweisen, kann einer Nichterfüllung der Pflichten des Arbeitsverhältnisses gleichkommen, mit allen von den geltenden Gesetzesbestimmungen und von den eventuell bestehenden Kollektivverträgen vorgesehenen Folgen, auch hinsichtlich der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses und kann ebenfalls eine Schadensersatzforderung zur Folge haben.

Die Straftypologien sind von den Gesetzesbestimmungen oder von den geltenden Kollektivverträgen vorgesehen. Sie entsprechen in ihrem Umfang dem Schweregrad der Verletzung und dürfen niemals die Würde der Person verletzen.
Die Strafe wird von der zuständigen Betriebsstelle verhängt.

In Bezug auf die Nichtbeachtung der Bestimmungen des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes seitens Berater, Auftragnehmer, aller Mitarbeiter, Lieferanten von Gütern oder Dienstleistungen sind die entsprechenden Strafbestimmungen in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen enthalten, welche die Bedingungen des Rechtsverhältnisses regeln.

10. MELDUNG VON VERLETZUNGEN ODER ANFRAGE NACH INFORMATIONEN / WHISTLEBLOWING

Im Zusammenhang mit den Prinzipien Redlichkeit, Transparenz, Integrität und Ehrlichkeit, die die Tätigkeit von EUM anregen, vertraut die Genossenschaft die Befolgung der grundlegenden Werte, des Organisationsmodells und der grundlegenden sowie programmatischen Regeln des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes jedem einzelnen Arbeitnehmer und allgemein jeder Person, die für die EUM wirkt, an.

Unter diesem Gesichtspunkt hat die Genossenschaft ein allgemeines Kontrollsystem über die Befolgung der gemeinsamen Regeln eingeführt bzw. deren Einhaltung allen Arbeitnehmern übertragen, um diese zu sensibilisieren und das Verantwortungsbewusstsein zu stärken, damit die gesteckten Ziele der Ehrlichkeit, Redlichkeit und sozialen Verantwortung der Genossenschaft wirksam erreicht werden können.

Der allgemeinen Kontrolle über die Tätigkeit der Arbeitnehmer und über die Befolgung der Verhaltensregeln und Verfahren von EUM entspricht die Befugnis bzw. Pflicht eines jeden Arbeitnehmers eventuelle Übertretungen seitens anderer Arbeitnehmer zu melden.

Das Meldeverfahren der Arbeitnehmer wird von folgenden Prinzipien angeregt:

- die Arbeitnehmer müssen die Meldungen im guten Glauben tätigen, mit dem alleinigen Ziel der Genossenschaft die Kontrollmöglichkeit über die verletzten Verfahren und die Anwendung der geeigneten Maßnahmen zur Wiederherstellung des Verfahrens zum Schutz und zur Sicherheit der grundlegenden Werte von EUM, die verletzt wurden, zu gewährleisten;
- die Arbeitnehmer müssen sowohl schädigende, als auch gefährliche Verhaltensweisen für den Schutz der Werte und der grundlegenden Prinzipien von EUM, melden;
- dem Meldung erstattenden Arbeitnehmer wird die Anonymität gewährt, außer im Fall einer Meldung, die im schlechten Glauben oder mit Vorsatz getätigt wurde, um die Rechte der Genossenschaft oder des Betroffenen zu schützen;
- nach jeder Meldung wird die Aufsichtsstelle interne Ermittlungen zur Überprüfung und Kontrolle der Übertretung einleiten;
- im Falle einer Disziplinarhandlung gegen den angezeigten Arbeitnehmer hat dieser auf jeden Fall das Recht auf Verteidigung innerhalb einer angemessenen Frist sowie das Recht auf Anhörung vor dem Disziplinarorgan.

Die Meldung betrifft jede Handlung oder Unterlassung seitens der Arbeitnehmer, die folgendes zum Gegenstand haben könnte:

- Straftat;
- Nichtbefolgung von gesetzlichen Pflichten;
- Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der anderen Personen;
- Umweltschäden;
- ungenaue Rechnungslegung oder Verletzung der Verfahren zur Finanzkontrolle;
- jegliche wichtige Verletzung der vom vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex vorgesehenen Regeln;
- jegliche Verletzung oder vermutete Verletzung des Organisationsmodells;
- Verschleierung oder Beseitigung von Informationen bezüglich Meldungen.

Die Meldungen seitens der Arbeitnehmer haben keine disziplinar-, zivil- oder strafrechtliche Haftung zur Folge, außer in den Fällen, in denen sich die Meldungen nach Abschluss der Untersuchungen von der Aufsichtsstelle, als unbegründet herausgestellt haben und mit Vorsatz und im schlechten Glauben gegen andere Arbeitnehmer getätigt wurden.

Die Arbeitnehmer, die die Meldung im guten Glauben tätigen, werden gegen jeglichen Vergeltungsakt, jegliche Diskriminierung oder Bestrafung abgesichert.

Mit Ausnahme der gesetzlichen Pflichten und des Schutzes der Interessen der Genossenschaft und der Personen, die fälschlicherweise und/oder im schlechten Glauben beschuldigt wurden, wird dem Anzeigenden im guten Glauben die Vertraulichkeit gewährleistet.

Mögliche Fälle von Vergeltung oder Nötigung oder Diskriminierung gegen eines Arbeitnehmers von Seiten eines anderen Arbeitnehmers, dem eine Disziplinarmaßnahme aufgrund einer Meldung an die Vorgesetzten oder direkt an die Aufsichtsstelle auferlegt wurde, hat die Anwendung einer Disziplinarhandlung gegen den Urheber der Vergeltung oder Nötigung oder Diskriminierung zur Folge und kann mit Kündigung bestraft werden.

Jeder Adressat ist aufgefordert weitere Informationen oder Klärungen bezüglich der Prinzipien des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes direkt bei der Aufsichtsstelle einzuholen.

Jeder Adressat ist verpflichtet eventuelle Übertretungen des Organisationsmodells und des Ethik- und Verhaltenskodexes schriftlich oder mündlich zu melden:

- der Aufsichtsstelle bei der Genossenschaft, auch mittels elektronischer Post an die eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adresse;
- den Vorgesetzten und den internen Bezugspersonen von EUM
