



ETHIKKODEX

ETHIKKODEX DER GRUPPE

gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 08/06/2001, Nr. 231

Überarbeitungsverzeichnis

Überarbeitung: 1 vom 15/10/2024

Beschreibung: Aktualisierung des subjektiven Anwendungsbereichs

Genehmigung: Genehmigt von der Muttergesellschaft MER MEC S.p.A. mit dem Protokoll der Sitzung des Verwaltungsrats vom 15. Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	5
2 ETHISCHE GRUNDSÄTZE	9
3 VERHALTENSREGELN FÜR DIE BEZIEHUNGEN ZU DEN MITARBEITERN.....	23
4 VERHALTENSREGELN FÜR KUNDENBEZIEHUNGEN	29
5 VERHALTENSREGELN FÜR DIE BEZIEHUNGEN ZU DEN LIEFERANTEN	30
6 DER ETHIKKODEX UND SEINE UMSETZUNG: AUFSICHTSORGAN	39
7 DER ETHIKKODEX UND SEINE UMSETZUNG: VERSTÖSSE GEGEN DEN EHRENKODEX - SANKTIONSSYSTEM	40
ANHANG A - GESELLSCHAFTEN DER MER MEC-GRUPPE	42

Vorwort

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 (das **“Dekret”**) wurde die verwaltungsrechtliche Haftung von Körperschaften in unser Rechtssystem eingeführt, die für den Fall gilt, dass bestimmte in dem Dekret vorgesehene Straftaten im Interesse oder zum Vorteil der Körperschaften selbst von Personen begangen werden, die in ihrer Organisation eine leitende Stellung innehaben oder deren Leitung und Koordination unterstehen. Die Rechtsvorschriften sehen jedoch vor, dass eine Körperschaft von der verwaltungsrechtlichen Haftung für eine Straftat befreit werden kann, wenn sie nachweisen kann, dass sie vor der Begehung der Straftat bestimmte Sicherheitsvorkehrungen getroffen hat. Unter diesem Gesichtspunkt ist die Verabschiedung eines Ethikkodexes in Bezug auf die in dem Dekret vorgesehenen spezifischen Straftaten besonders wichtig. Obwohl das Gesetzesdekret 231/01 i.d.g.F. keine spezifischen Regeln zum Thema „Gruppeninteresse“ vorsieht, haben die Vertreter der Gruppe (wie unten definiert) beschlossen, dieses Dokument, das alle unten genannten Empfänger verpflichtet, umzusetzen und in Kraft zu setzen.

Und in der Tat genehmigt die Muttergesellschaft MER MEC S.p.A. mit einem Vorstandsbeschluss diesen Ethikkodex, der seine Anwendbarkeit auch für die Gesellschaften vorsieht, die sie kontrolliert oder an denen sie Beteiligungen hält, die in dem beigefügten Dokument unter Buchstabe „A“ ausführlicher beschrieben sind (gemeinsam als **“MER MEC-Gruppe”** oder die **“Gruppe”** bezeichnet), vorbehaltlich eines Beschlusses zur Annahme durch die jeweiligen Leitungsorgane, mit dem Ziel:

- **einen kooperativen Ansatz gegenüber den Stakeholders zu fördern;**
- **unethisches Verhalten bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit zu verhindern;**
- **den guten Ruf und das Image der Gesellschaft zu verbessern.**
- **die Durchführung von Tätigkeiten gemäß den Anforderungen der ethischen und sozialen Verantwortung klar und eindeutig zu regeln und sich zu verpflichten, die gesamte Lieferkette in diese Thematiken einzubeziehen.**

Dieser Ethikkodex gilt für alle Gesellschaften der MER MEC-Gruppe (im Folgenden als **“Gesellschaften der MER MEC-Gruppe”** und/oder **“Gesellschaften”** bezeichnet) und für alle von ihnen kontrollierten und/oder mit ihnen verbundenen Gesellschaften.

In Übereinstimmung mit seinen Zielen ist der Ethikkodex der MER MEC-Gruppe **in sieben Kapitel unterteilt:**

- **zwei Kapitel zu den „allgemeinen Grundsätzen“ und den „ethischen Grundsätzen und Werten“,** die die allgemeinen Verhaltensgrundsätze enthalten, die von den Mitarbeitern, Unternehmensorganen, Vertretern, Beratern, externen Mitarbeitern und Partnern der Gesellschaften der MER MEC Gruppe befolgt werden müssen;
- **drei Kapitel („Verhaltensnormen für die Beziehungen zu den Mitarbeitern“, „Verhaltensnormen für die Beziehungen zu den Kunden“ und „Verhaltensnormen für die Beziehungen zu den Lieferanten“),** die sich mit dem spezifischen Verhalten befassen, das von den Mitarbeitern, den Organen, den Vertretern, den Beratern, den externen Mitarbeitern und den Partnern der Gesellschaften der MER MEC-Gruppe verlangt wird, um die im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 vorgesehenen Straftaten zu vermeiden;
- **zwei Kapitel bezüglich der Umsetzung des Ethikkodexes.**

1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

1.1 Mission

Dieser Kodex (im Folgenden als „**Ethikkodex**“ oder „**Kodex**“ bezeichnet) drückt die ethischen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten bei der Durchführung von Geschäften und Gesellschaftsaktivitäten aus, die von den Mitarbeitern der MER MEC Gruppe, sei es als Angestellte, Mitarbeiter in verschiedenen Funktionen oder Mitglieder von Gesellschaftsorganen, ausgeführt werden.

Die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe sind in verschiedenen Sektoren tätig, darunter der Eisenbahnsektor, die Industrieforschung und die Industrialisierung, die Raumfahrt, die Luftfahrt, die Telekommunikation, die Cybersicherheit, die nachhaltige Mikromobilität, das Internet der Dinge (IoT) sowie die Entwicklung von Anwendungen und Lösungen für die digitale Transformation in der Verkaufsautomatenindustrie.

Die Aufgabe der MER MEC-Gruppe ist:

- die Erlangung der TECHNOLOGIE- und MARKTFÜHRERSCHAFT in jedem der Geschäftsbereiche;
- die Entwicklung und Verbreitung von „Kultur und Praktiken“, die darauf abzielen, ein hervorragendes soziales und Arbeitsumfeld zu schaffen.

1.2 Die Werte der MER MEC-Gruppe

Das Erreichen der Ziele der MER MEC Gruppe wird von allen, die in den Gesellschaften arbeiten, mit Loyalität, Ernsthaftigkeit, Ehrlichkeit, Kompetenz und Transparenz unter vollständiger Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften verfolgt, wobei sie sich die Einhaltung der folgenden Gesellschaftswerte zum Ziel setzen:

- **EXZELLENZ.** Hervorragende Mitarbeiter schaffen hervorragende Produkte und Dienstleistungen, die den Kunden, der Umwelt und der Gemeinschaft gerecht werden. Aus diesem Grund sind die Menschen die wahre Stärke der MER MEC-Gruppe.
- **SOLIDARITÄT.** Um Teil der MER MEC-Gruppe zu werden, reicht es nicht aus, ein kompetenter Mann oder eine kompetente Frau zu sein; um Großes zu erreichen, muss man zunächst in der Lage sein, auf den anderen und das Team zu schauen und sich materiell und moralisch bereit zeigen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu helfen.
- **INTEGRITÄT.** Integrität, ein grundlegendes Element unserer Professionalität und Kultur, muss in jeder Interaktion mit Kunden, Partnern, Kollegen und Mitarbeitern angestrebt werden. Der Erfolg der MER MEC-Gruppe muss das Ergebnis eines gemeinsamen, ehrlichen und transparenten Handelns sein.

1.3 Die Ziele der sozialen Verantwortung der MER MEC-Gruppe

Die wichtigsten Ziele der Gesellschaften der Gruppe im Bereich der sozialen Verantwortung sind:

- weiterhin in Übereinstimmung mit den geltenden verbindlichen Anforderungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Gesundheit und Sicherheit zu arbeiten;
- weiterhin in Übereinstimmung mit den verbindlichen Anforderungen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Bezug auf Diskriminierung, Recht auf Vereinigungsfreiheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Entlohnung und Arbeitszeit zu arbeiten;
- Einbeziehung der Lieferanten der Gesellschaften der Gruppe in das ethisch-soziale Management der Aktivitäten;
- Verbesserung der internen Zufriedenheit der Mitarbeiter und anderer betroffener Parteien.

Bei der Verfolgung ihrer Mission bemühen sich die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe, ein Umfeld zu schaffen, das sich durch Folgendes auszeichnet:

- **ENGAGEMENT FÜR DEN KUNDEN.** Der Erfolg der MER MEC-Gruppe hängt von ihrer Fähigkeit ab, die Bedürfnisse des Marktes, auf dem sie tätig ist, zu interpretieren, indem sie sich die Wünsche und Ziele der Kunden zu eigen macht. Die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe bauen langfristige Beziehungen zu ihren Kunden auf, indem sie sich verpflichten, mit ihnen zusammenzuarbeiten und ihr Vertrauen im Laufe der Zeit zu gewinnen.
- **SOZIALE VERANTWORTUNG.** Sozial verantwortlich zu handeln bedeutet für die MER MEC-Gruppe, die Konsequenzen ihres Verhaltens gegenüber der Umwelt und in ihren Beziehungen mit dem Personal, der Gemeinschaft, den Geschäftspartnern, den Kunden und den Institutionen zu berücksichtigen. Der Ruf der MER MEC-Gruppe basiert auf ihrer Fähigkeit, ihre Versprechen einzuhalten und Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Die MER MEC-Gruppe hat sich dazu verpflichtet, ihre Auswahl und Entscheidungen von den höchsten ethischen Werten leiten zu lassen.
- **TEAMWORK.** Die MER MEC-Gruppe ist in der Lage, große Projekte zu realisieren, indem sie ihre Ziele gemeinsam verfolgt. Die MER MEC-Gruppe anerkennt und schätzt den Wert der Ideen eines jeden und ist sich bewusst, dass jeder Mitarbeiter eine wichtige Rolle innerhalb der Gruppe spielt. Sie fördert die offene Diskussion und das Engagement für ein gemeinsames Ziel. Die Stärke der MER MEC-Gruppe liegt in ihren Mitarbeitern; die Leidenschaft, das Talent und das Engagement ihrer Mitarbeiter sind das Geheimnis des Erfolgs des Unternehmens. Die MER MEC-Gruppe hat ein Umfeld geschaffen, das von Würde und Respekt geprägt ist, indem sie die zentrale Bedeutung der Humanressourcen unter den strategischen Prioritäten der Unternehmen anerkennt und ihnen die größte Bedeutung beimisst.
- **SINN FÜR HERAUSFORDERUNG.** Kreativität und die ständige Suche nach Innovation erlauben es der MER MEC-Gruppe, etwas zu bewegen. Die Gesellschaften sind in der Lage, einen fairen und professionellen Wettbewerb zu führen. Der MER MEC-Gruppe gelingt es, die Chancen, die die Herausforderungen bieten können, zu nutzen, ohne vor den Schwierigkeiten zu kapitulieren, die sie verbergen. Darüber hinaus ist die Gruppe stolz darauf, unter Einsatz der fortschrittlichsten Technologien zu arbeiten und jeden Tag, das ganze Leben über, von jedem zu lernen und mit Demut und Entschlossenheit den Weg der Exzellenz zu verfolgen.

1.4 Der Ethikkodex und seine Anwendung

Der Ethikkodex richtet sich in Bezug auf jedes Gesellschaft der Gruppe an die Gesellschaftsorgane, Angestellten, Berater und Mitarbeiter jeglicher Stellung, Bevollmächtigten und jede andere Person, die im Namen und im Auftrag der Gesellschaft handeln können (sogenannte Adressaten). Die Grundsätze und Inhalte des Ethikkodexes gelten sowohl in Italien als auch im Ausland, mit den Anpassungen, die aufgrund der gesetzlichen, religiösen, kulturellen und sozialen Besonderheiten jedes Landes, in dem die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe tätig sind, notwendig sein können. Die Verwaltungsorgane der einzelnen Gesellschaften der Gruppe haben es für angemessen und notwendig erachtet, einen gemeinsamen Verhaltenskodex zu verabschieden und herauszugeben, der die Werte festlegt, an die sich alle Mitglieder der Gesellschaftsorgane, Angestellten und Mitarbeiter jeglicher Stellung halten müssen, indem sie Zuständigkeiten, Strukturen, Rollen und Regeln akzeptieren, für deren Verletzung sie innerhalb und außerhalb der Gesellschaften der Gruppe persönliche Verantwortung übernehmen, auch wenn sich daraus keine unternehmerische Haftung gegenüber Dritten ergibt. Die Kenntnis und Einhaltung des Verhaltenskodexes durch alle, die in den Gesellschaften der MER MEC-Gruppe arbeiten, ist daher eine Grundvoraussetzung für die Transparenz und das Ansehen der einzelnen Gesellschaften und der Gruppe selbst. Darüber hinaus wird der Kodex folgenden Personen ständig zur Kenntnis gebracht:

1. Mitarbeitern durch die Organisation von internen Schulungen;
2. Kunden, Lieferanten und anderen Ansprechpartnern.

Im Rahmen des internen Kontrollsystems stellt der Ethikkodex eine Voraussetzung und einen Bezugspunkt sowohl für das „Präventionsmodell für Organisation, Verwaltung und Kontrolle“ als auch für das System der Sanktionen bei Verstößen gegen die darin festgelegten Regeln dar, die von den Gesellschaften der Gruppe gemäß den Bestimmungen der Artikel 6 und 7 des Gesetzesdekrets Nr. 231 von 2001 und auf der Grundlage des von der Confindustria gemäß Artikel 6 Absatz 3 des genannten Gesetzesdekrets ausgearbeiteten „Verhaltenskodex“ angenommen wurden und/oder werden. Die Überwachung der Umsetzung des Ethikkodex und seiner Anwendung wird dem Verwaltungsorgan und den Angestellten der Gesellschaften der MER MEC-Gruppe anvertraut, die jede Nichteinhaltung oder Nichtanwendung dem speziellen, vom Verwaltungsorgan der Gesellschaften der MER MEC-Gruppe ernannten „Aufsichtsorgan“ melden, oder, bei Gesellschaften, die kein Modell gemäß dem Gesetzesdekret 231/01 haben, dem Verwaltungsorgan sowie der Personalabteilung.

Die Überprüfung der Umsetzung des Ethikkodex und seiner Anwendung liegt auch in der Verantwortung des Verwaltungsorgans jeder Gesellschaft der MER MEC-Gruppe und der Unternehmensleitung (z.B. Abteilungsleiter, Manager und Führungskräfte des Unternehmens), die auch die Federführung bei Vorschlägen für Ergänzungen oder Änderungen des Inhalts übernehmen können.

Es ist auch Aufgabe des Verwaltungsorgans der einzelnen Gesellschaften der Gruppe, den Ethikkodex zu aktualisieren, um ihn an neue einschlägige Rechtsvorschriften und an die Entwicklung des öffentlichen Bewusstseins anzupassen. Insbesondere in Bezug auf die im Gesetzesdekret Nr. 231/01, i.d.g.F. vorgesehenen Straftaten ist es die Aufgabe des Aufsichtsorgans, sofern ernannt, das Funktionieren und die Wirksamkeit des Ethikkodex und des „Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells“ zu überprüfen, das von den einzelnen Gesellschaften der Gruppe zur Verhinderung der oben genannten Straftaten angenommen wurde (nachstehend „**Modell**“ genannt). Bei den Gesellschaften, die über kein Modell verfügen, obliegt diese Aufgabe dem Verwaltungsorgan sowie der Personalabteilung.

Infolgedessen wird kein Mitarbeiter kritisiert oder bestraft, wenn es zu Geschäftsverlusten kommt, die auf die Einhaltung des Kodex zurückzuführen sind, noch wird jemand bestraft, der in gutem Glauben Situationen meldet, die sich bei näherer Untersuchung als nicht zutreffend erweisen.

Dieser Ethikkodex wird auf einer Unternehmensplattform in allen Gesellschaften der MER MEC-Gruppe verfügbar sein.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass dieses Dokument ins Englische übersetzt werden wird, um den Bedürfnissen der außerhalb Italiens tätigen Kollegen gerecht zu werden.

Der Kodex stellt ein unverzichtbares Element des Unternehmenslebens dar, und aus diesem Grund wird ein Verstoß gegen den Kodex einem Verstoß gegen die Regeln des nationalen Tarifvertrags und des Arbeitnehmerstatuts gleichgestellt, was die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen zur Folge hat, deren Schwere im Verhältnis zum Grad des Verstoßes stehen wird.

Erläuterungen dazu, wie Verstöße gegen den Kodex gemeldet werden können, finden Sie in Abschnitt 7.

2 ETHISCHE GRUNDSÄTZE

Unethisches Verhalten im Geschäftsleben untergräbt das Vertrauensverhältnis zu Dritten. Um einen wirksamen und fairen Wettbewerb auf dem Markt zu gewährleisten, die Zufriedenheit ihrer Kunden zu verbessern, den Wert für ihre Aktionäre zu steigern und die Fähigkeiten und die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter zu fördern, stützt die MER MEC-Gruppe ihre Entscheidungen und Verhaltensregeln auf die in den folgenden Kapiteln dieses Ethikkodexes dargelegten Grundsätze.

2.1 Ehrlichkeit

Das oberste Prinzip der MER MEC-Gruppe ist die Einhaltung der in allen Ländern, in denen sie tätig ist, geltenden Gesetze und Vorschriften.

Daher sind die Gesellschaften der Gruppe und ihre Mitarbeiter im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten verpflichtet, die in allen Ländern, in denen sie tätig sind, geltenden Gesetze, den Ethikkodex und die internen Vorschriften gewissenhaft zu befolgen, um ihre berufliche Tätigkeit auszuüben und die Unternehmensziele zu verfolgen und den fairen Wettbewerb zu schützen, indem sie auf geheime Absprachen verzichten. Die Beziehungen zu den Behörden der für die Gesellschaften der Gruppe tätigen Personen müssen von einem Höchstmaß an Fairness, Transparenz und Zusammenarbeit geprägt sein, wobei die Gesetze und Vorschriften sowie die institutionellen Aufgaben der Behörden in vollem Umfang zu beachten sind. Die Verfolgung der Interessen der Gruppe und/oder der Gesellschaften darf unter keinen Umständen ein unredliches Verhalten rechtfertigen.

2.2 Fairness bei potenziellen Interessenkonflikten

Bei jeder Tätigkeit müssen Situationen vermieden werden, in denen sich die an den Transaktionen beteiligten Personen in einem Interessenkonflikt befinden oder auch nur anscheinend befinden können. In dieser Hinsicht müssen die Verwaltungsratsmitglieder, Abschlussprüfer, Angestellten und Mitarbeiter der Gesellschaften der MER MEC-Gruppe jede Situation vermeiden und jede Tätigkeit unterlassen, die ein persönliches Interesse mit den Interessen der Gesellschaften der Gruppe in Konflikt bringen oder die Fähigkeit, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens auf unparteiische und objektive Weise zu treffen, beeinträchtigen und behindern könnte. Das Auftreten von Interessenkonflikten verstößt nicht nur gegen das Gesetz und die im Ethikkodex festgelegten Grundsätze, sondern schadet auch dem Image und der Integrität des Unternehmens. Verwaltungsratsmitglieder, Abschlussprüfer, Angestellte und Mitarbeiter müssen daher jede Möglichkeit ausschließen, dass sich die wirtschaftlichen Tätigkeiten, die einer Logik des persönlichen und/oder familiären Interesses entsprechen, und die Aufgaben, die sie innerhalb der Unternehmen der Gruppe wahrnehmen, überschneiden oder sich kreuzen, und es vermeiden, ihre Position für unzulässige und nicht vorgesehene Zwecke zu nutzen (siehe auch Abs. 3.8 Pflichten der Mitarbeiter).

2.3 Vertraulichkeit und Datenschutz

Vertrauliche Informationen werden von der MER MEC-Gruppe und jedem Gesellschaft in voller Übereinstimmung mit der allgemeinen Datenschutzverordnung 679/2016 „DSGVO“ und dem Gesetzesdekret Nr. 196 vom 30. Juni 2003 „Kodex zum Schutz personenbezogener Daten“ i.d.g.F. verarbeitet (zusammengefasst „Datenschutzrichtlinie“), was die Vertraulichkeit und den Schutz der Privatsphäre der Betroffenen gewährleistet, und es wird davon abgesehen, vertrauliche Daten abzufragen, es sei denn, dies wird ausdrücklich und bewusst und in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften genehmigt. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter der MER MEC-Gruppe verpflichtet, vertrauliche Informationen nicht für Zwecke zu verwenden, die nichts mit ihrer Arbeit zu tun haben, wie zum Beispiel *Insiderhandel*.

Für die Verarbeitung von persönlichen und sensiblen Daten von Bewerbern und Beratern (Einzelpersonen) wenden die MER MEC-Gruppe und die Gesellschaften die Bestimmungen der Datenschutzrichtlinie an. Für die eigenen Mitarbeiter gilt neben der Einhaltung der oben genannten Vorschriften auch der Absatz. 3.6 (Schutz der Privatsphäre).

Als vertrauliche Daten oder Informationen gelten solche, die nicht - oder noch nicht - öffentlich zugänglich sind, wie Geschäftsgeheimnisse, Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Verbrauchermeinungen, Ideen zu Design und Herstellung, Kundenlisten und unveröffentlichte finanzielle Daten oder andere Daten.

2.4 Wert der Humanressourcen

Die Mitarbeiter der MER MEC-Gruppe sind ein unverzichtbarer Faktor für den Erfolg der Gruppe. Aus diesem Grund schützt und fördert die MER MEC-Gruppe den Wert der Humanressourcen, um die Erfahrungen und die Wettbewerbsfähigkeit der Kompetenzen jedes einzelnen Mitarbeiters zu verbessern und zu steigern.

Zu diesem Zweck hat sich die MER MEC-Gruppe verpflichtet, positive Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern (2.8.5 Positive Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

2.5 Kultur der Pluralität

Die internationale Berufung der MER MEC-Gruppe macht kulturelle Pluralität zu einem grundlegenden und unverzichtbaren Merkmal ihrer Tätigkeit. Die Mitarbeiter der MER MEC-Gruppe leben mit den lokalen Gemeinschaften zusammen, respektieren deren Werte und Traditionen, sind offen für Vielfalt und betrachten sie als Faktor der Bereicherung und Erfahrung.

Die MER MEC-Gruppe ist sich bewusst, dass sie, wenn auch indirekt, zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Gemeinschaft, in der sie tätig ist, beiträgt und achtet sehr darauf, dass alle ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit dieser erfolgen. Sie erkennt denn auch an, wie wichtig es ist, unter Achtung der Gesellschaft zu handeln, und setzt sich daher das Ziel, nachhaltig zu handeln, indem sie die Auswirkungen auf das Gebiet so weit wie möglich begrenzt, die menschlichen und kulturellen Rechte der Gemeinschaften respektiert und sich verpflichtet, zu deren Verwirklichung beizutragen. In diesem Zusammenhang erachtet es die MER MEC-Gruppe als äußerst wichtig, einen kontinuierlichen und proaktiven Dialog mit den lokalen Gemeinschaften zu führen, um deren Bedürfnisse zu analysieren und zu erfüllen.

In diesem Sinne fördert die MER MEC-Gruppe die Einrichtung multiethnischer Arbeitsumgebungen, in denen (persönliche und kulturelle) Unterschiede als Ressource und unverzichtbares Element für die Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit betrachtet werden.

Die MER MEC-Gruppe respektiert die Würde eines jeden Menschen und gewährleistet Chancengleichheit ohne Unterscheidung von Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Nationalität, politischer Meinung, sexueller Orientierung, sozialem Status, Alter oder jeden anderen Umständen, die nicht mit den Anforderungen der eingenommenen Funktion zusammenhängen.

Die Gesellschaften der Gruppe werden jährlich eine Reihe von Berichten erstellen, in denen die verschiedenen Verbesserungen im Bereich des Diversitätsmanagements aufgezeigt werden.

Die MER MEC-Gruppe ermutigt und fördert die internationale Mobilität und Entwicklung, um eine Integration der Kulturen zu ermöglichen.

2.6 Billigkeit der Machtbefugnis

Bei der Unterzeichnung und Verwaltung von Vertragsverhältnissen, die die Schaffung von hierarchischen Beziehungen - insbesondere mit Mitarbeitern - beinhalten, verpflichtet sich die MER MEC-Gruppe dazu, eine gerechte und korrekte Ausübung der Machtbefugnis zu gewährleisten und jeglichen Missbrauch zu vermeiden. Insbesondere achtet die MER MEC-Gruppe darauf, dass die Machtbefugnis nicht zu einer Machtausübung wird, die der Würde und der Autonomie des Arbeitnehmers schadet, und dass die Organisation der Arbeit den Wert der Arbeitnehmer schützt.

2.7 Integrität der Person

Die MER MEC-Gruppe garantiert die körperliche und moralische Integrität ihrer Mitarbeiter (Abs. 3.7 Integrität und Schutz der Person), sowie Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen respektieren, und eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. Daher werden Aufforderungen oder Drohungen, die darauf abzielen, Personen dazu zu bewegen, gegen das Gesetz und den Ethikkodex zu handeln oder sich in einer Weise zu verhalten, die ihren moralischen und persönlichen Überzeugungen und Vorlieben zuwiderläuft, nicht geduldet. Jeder Angestellte der MER MEC-Gruppe oder externe Mitarbeiter, der der Meinung ist, dass er Belästigungen oder Drohungen jeglicher Art ausgesetzt war, kann den Vorfall dem Aufsichtsorgan der Gesellschaft der Gruppe, der er angehört, oder, im Falle von Gesellschaften, die nicht über ein Modell gemäß Gesetzesdekret. 231/01 verfügen, dem Verwaltungsorgan sowie der Personalabteilung melden, die den tatsächlichen Verstoß gegen den Ethikkodex beurteilen werden.

Die MER MEC-Gruppe bietet allen Arbeitnehmern Chancengleichheit und untersagt ausdrücklich jede Form des Missbrauchs von Autoritäts- oder Koordinationspositionen. Unter Missbrauch ist jedes Verhalten zu verstehen, das darin besteht, Leistungen, persönliche Gefälligkeiten oder andere Vorteile, die die Würde, die Professionalität oder die Autonomie anderer beeinträchtigen, zu verlangen oder zum Anbieten solcher Leistungen und Vorteile verleitet.

Zu diesem Zweck sind psychische Gewalt, diskriminierende und/oder die Person, ihren Glauben, ihre Überzeugungen oder ihre Vorlieben schädigende Einstellungen oder Verhaltensweisen verboten.

Jede Form der sexuellen Belästigung wird verurteilt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Das Verlangen von sexuellen Gefälligkeiten für Entscheidungen, die für die Karriere oder das Arbeitsleben des Betroffenen von Bedeutung sind.
- Das Angebot privater zwischenmenschlicher Beziehungen, die trotz der ausdrücklichen oder vernünftigerweise voraussehbaren fehlenden Zustimmung des Betroffenen durchgeführt werden, was - in Bezug auf die Besonderheit der Situation - geeignet ist, die Seelenruhe des Betroffenen mit objektiven Auswirkungen auf seine Arbeitsbedingungen zu stören.
- Verhaltensweisen oder Äußerungen sexueller Natur, die in irgendeiner Weise die Sensibilität oder das Anstandsgefühl einer Person stören können.

Die Adressaten dieses Kodex sind nach nationalem und internationalem Recht verpflichtet, von rechtswidrigen Handlungen wie Straftaten gegen die Person, Menschenhandel und Kinderpornografie abzuweichen. Im Besonderen:

- Versklavung oder Leibeigenschaft;
- Kinderprostitution;
- Kinderpornographie;
- Besitz von pornografischem Material;
- Tourismusinitiativen, die auf die Ausbeutung der Kinderprostitution abzielen;
- Einsatz von Kinderarbeit (Abs. 2.7.1 Kinderarbeit);
- Menschenhandel;
- Kauf und Veräußerung von Sklaven.

Die MER MEC-Gruppe führt ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit der geltenden nationalen und internationalen Gesetzgebung durch, um die Arbeitsbedingungen zu schützen, die Menschenwürde und das Individuum zu achten und die Konsolidierung einer Kultur der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz durch die Verbreitung angemessener Informationen zu fördern, die darauf abzielen, das Risiko- und Verantwortungsbewusstsein für das persönliche Verhalten zu verbessern.

Im Gegenzug sind alle Angestellten und Mitarbeiter der MER MEC-Gruppe dazu angehalten, ihre Arbeit an den Prinzipien der Professionalität, Transparenz, Fairness und Ehrlichkeit auszurichten und gemeinsam mit ihren Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern zur Verfolgung der Unternehmensziele unter Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex beizutragen.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen erwartet die MER MEC-Gruppe von ihren Mitarbeitern, dass sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an Handlungen oder Verhaltensweisen beteiligen, die die Begehung von Straftaten zum Zwecke des Terrorismus und der Untergrabung der demokratischen Ordnung erleichtern könnten.

Die MER MEC-Gruppe und ihre Angestellten und Mitarbeiter verpflichten sich, alle nationalen und internationalen Regeln und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche einzuhalten.

2.7.1 Kinderarbeit

Die MER MEC-Gruppe lehnt jede Form des Einsatzes und/oder der Ausbeutung von Kinderarbeit und/oder Minderjährigenarbeit ab, wie sie durch die auf internationaler Ebene und in jedem einzelnen Land, in dem die Gruppe tätig ist, geltenden Gesetze definiert und geregelt ist, und fördert und wendet allgemein die strengsten Vorschriften in Sachen Kinderarbeit und/oder Minderjährigenarbeit an. Daraus folgt, dass die MER MEC-Gruppe jede Form der Zusammenarbeit oder Lieferverträge mit Unternehmen ausschließt, die die Rechte von Minderjährigen nicht achten und schützen. Insbesondere:

1. greift die MER MEC-Gruppe nicht auf Kinderarbeit zurück und unterstützt diese nicht;
2. definiert die MER MEC-Gruppe schriftliche Richtlinien und Verfahren zur Behebung von Kinderarbeitssituationen, dokumentiert diese und erhält sie aufrecht und übermittelt sie wirksam an das Personal und andere betroffene Parteien und stellt angemessene finanzielle und andere Unterstützung bereit, damit die betroffenen Kinder die Schule besuchen und in der Schule bleiben können, bis sie nicht mehr unter die Definition des Begriffes „Kind“ fallen;
3. kann die MER MEC-Gruppe junge Arbeitnehmer beschäftigen, doch dürfen diese, falls sie der Schulpflicht unterliegen, nur außerhalb der Schulzeit gemäß den geltenden Vorschriften arbeiten. Die Gesamtstundenzahl, die für Schule, Arbeit und Fahrzeit verbracht wird, darf 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten, und junge Arbeitnehmer dürfen unter keinen Umständen mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten. Nachtarbeit ist nicht erlaubt.
4. setzt die MER MEC-Gruppe Kinder und Jugendliche weder am noch außerhalb des Arbeitsplatzes gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Situationen aus.

Deshalb:

1. legt die für die Einstellungspolitik zuständige Stelle ein Veto gegen die Einstellung und/oder zeitlich begrenzte Zusammenarbeit (z. B. Gelegenheitsarbeit) mit Mitarbeitern unter 18 Jahren ein und teilt dieses Veto in Personalversammlungen mit;
2. übertragen die für die Beziehungen mit Lieferanten zuständigen und befugten Unternehmensorgane diese Verpflichtung auf die Lieferanten und diese verpflichten sich, sie einzuhalten.

2.8 Menschenrechte, grundlegende Arbeitnehmerrechte und Recht auf Vereinigungsfreiheit

Die MER MEC-Gruppe ist auf einem internationalen, globalen Markt tätig, der neue Herausforderungen mit sich bringt.

Die Gesellschaften der Gruppe beabsichtigen, den Dialog über die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitsrechte, insbesondere die Vereinigungsfreiheit, zu verstärken, um ein nachhaltiges Unternehmenswachstum und zufriedenstellende Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter zu fördern.

Die folgenden Bestimmungen gelten für die Gesellschaften der Gruppe und ihre Tochtergesellschaften und angeschlossenen Unternehmen, wobei der lokale Rechtsrahmen jedes Landes, in dem sie tätig sind, berücksichtigt wird.

Diese Bestimmungen sollen nicht an die Stelle der nationalen Rechtsvorschriften und/oder der nationalen

oder betrieblichen Tarifverträge treten, die derzeit gelten oder in Zukunft ausgehandelt werden können, wenn sie günstigere Bestimmungen enthalten.

Die folgenden Bestimmungen können in einigen Fällen günstiger sein als die nationalen Rechtsvorschriften. In solchen Fällen wird die MER MEC-Gruppe versuchen, sie innerhalb der gesamten Organisation und Lieferkette zu fördern und zu verbreiten.

2.8.1 Menschenrechte

Die MER MEC-Gruppe bekräftigt ihre Verpflichtung, die Richtlinien der Vereinten Nationen zu Unternehmertätigkeit und Menschenrechten einzuhalten, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden und sich dafür einzusetzen, schädliche Auswirkungen auf die Menschenrechte im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit zu beheben. Sie wird angemessene Maßnahmen ergreifen, um mögliche Verstöße zu bekämpfen und abzumildern und gegebenenfalls Abhilfe zu schaffen.

Die MER MEC-Gruppe bekräftigt ihr Engagement zum Einhalten der Bestimmungen der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1), einschließlich der Vereinigungsfreiheit und insbesondere des Rechts aller Arbeitnehmer, sich zu organisieren, einer Gewerkschaft beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Die MER MEC-Gruppe bekräftigt ihre Unterstützung für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung - 5. Ausgabe 2017).

Die MER MEC-Gruppe erklärt, dass sie alle nationalen Arbeitsgesetze, Tarifverträge und Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie die international anerkannte Gesetzgebung und die Menschenrechte in allen Märkten, in denen die einzelnen Gesellschaften der Gruppe ihre Aktivitäten ausüben, einhält.

Die MER MEC-Gruppe bekräftigt ihr Engagement für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen in der gesamten Gruppe, unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze und Arbeitsstandards sowie der geltenden nationalen Tarifverträge.

Die MER MEC-Gruppe bekräftigt ihre Verpflichtung, Diskriminierung in den Arbeitsbeziehungen zu beseitigen und insbesondere Frauen und Männer auf der Grundlage ihrer spezifischen Fähigkeiten einzustellen, jede Person mit Würde zu behandeln und keine Diskriminierung aufgrund des Alters, der sozialen Herkunft, der familiären Situation, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, der politischen, gewerkschaftlichen oder religiösen Überzeugung oder der tatsächlichen oder vermuteten Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder Nation in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen 111 zu betreiben.

Die IAO-Kernübereinkommen sind:

1. Übereinkommen 87 - Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948;
2. Übereinkommen 98 - Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949;
3. Übereinkommen 29 - Zwangsarbeit, 1930;
4. Übereinkommen 105 - Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957;
5. Übereinkommen 138 - Mindestalter, 1973;
6. Übereinkommen 182 - die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999;

7. Übereinkommen 100 - Gleiches Entgelt, 1951;
8. Übereinkommen 111 - Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

2.8.2 Gewerkschaftsrechte

Um den Arbeitnehmern die Ausübung ihrer Vereinigungsfreiheit zu ermöglichen, insbesondere das Recht aller Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu organisieren, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, wird die MER MEC-Gruppe alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass

- a) die Führungskräfte in allen Ländern ein freies und offenes Arbeitsumfeld für die Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit schaffen und sich nicht dem Beitritt von Arbeitnehmern zu einer Gewerkschaft oder der Ausübung ihrer Rechte als Gewerkschaftsmitglieder widersetzen;
- b) die Führungskräfte in allen Ländern ihr Engagement für die Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds, in dem die Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Rechte nicht eingeschüchtert, belästigt oder vergolten werden, bekräftigen. Die MER MEC-Gruppe erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, eine Gewerkschaft frei zu wählen und wird allen Arbeitnehmern ihre neutrale Position mitteilen. Die MER MEC-Gruppe wird einer Anerkennung oder Repräsentativität der Gewerkschaft nicht im Wege stehen. Die Gewerkschaften werden anerkannt, wenn sie die entsprechenden rechtlichen Verfahren anwenden und die in den einschlägigen nationalen Gesetzen festgelegten Voraussetzungen für die Anerkennung erfüllen;
- c) Sobald die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe eine Gewerkschaft anerkennen, werden ihre Führungskräfte einen positiven Ansatz für die Arbeitsbeziehungen sicherstellen und sich an Tarifverhandlungen beteiligen, in gutem Glauben handeln und versuchen, Vereinbarungen mit den Gewerkschaftsvertretern zu erzielen.

Gewerkschaftsversammlungen mit Arbeitnehmern von Gesellschaften der MER MEC-Gruppe, bei denen die Beteiligung an einer Gewerkschaft erörtert werden soll, können in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers stattfinden und müssen so organisiert werden, dass die betrieblichen Aktivitäten nicht unterbrochen werden. Kein Nachtrag darf die einschlägigen örtlichen Vorschriften außer Kraft setzen.

2.8.3 Kampf gegen sexuelle Belästigung

Der IAO zufolge ist sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung im Sinne des Übereinkommens 111, eines der grundlegenden Übereinkommen der IAO. Die Übereinkommen 111 besagt, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Ethnie, ihres Glaubens oder ihres Geschlechts, das Recht haben, ihr materielles Wohlergehen und ihre geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, wirtschaftlicher Sicherheit und Chancengleichheit zu verfolgen.

Die MER MEC-Gruppe möchte sicherstellen, dass alle Mitarbeiter wissen, was sexuelle Belästigung ist, damit sie verstehen, was von ihnen erwartet wird, und wissen, wie sie Probleme melden können, und in der Lage sind, mutmaßliche Belästigungen in aller Sicherheit zu beschreiben.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Gewalt, die Frauen und Männer am Arbeitsplatz betrifft. Die Gruppe beabsichtigt auch, sexuelle Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle) zu bekämpfen, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters

oder der Art des Arbeitsvertrags, den er oder sie mit den Gesellschaften der MER MEC-Gruppe hat, und Belästigungen auf die gleiche Weise zu behandeln.

Sexuelle Belästigung verstößt gegen den Gleichheitsgrundsatz und schadet den Arbeitsbeziehungen. Sie kann viele Formen annehmen:

1. Beleidigungen, Kommentare oder unangemessene Andeutungen über Kleidung, Körperbau, Alter usw;
2. herablassende Haltungen mit anstößigen sexuellen Implikationen;
3. unangemessene sexuelle Einladungen oder implizite oder explizite Aufforderungen, unabhängig davon, ob sie mit Drohungen einhergehen oder nicht;
4. Gesten, die als sexueller Natur interpretiert werden könnten;
5. ungerechtfertigter körperlicher Kontakt wie Fummeln, Streicheln, Kneifen oder körperliche Aggression;
6. Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem die sexuelle Ausrichtung und jede andere individuelle Vielfalt nicht geachtet wird;
7. Bejahung sexueller oder romantischer Beziehungen als Bedingung für die Beschäftigung (einschließlich Einstellung, Entlohnung, Beförderung, Zugang zu Sitzungen oder anderen Beschäftigungsmöglichkeiten und Karriereentwicklung im Allgemeinen).

Die MER MEC-Gruppe ist entschlossen, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu mindern.

In Bezug auf diese Verpflichtung hält sich die MER MEC-Gruppe an die nationalen oder betrieblichen Gesetze und Tarifverträge. Einige Bestimmungen des Ethikkodexes können günstiger sein als einige nationale Vorschriften. In solchen Fällen wird die MER MEC-Gruppe versuchen, vorteilhaftere Prinzipien zu fördern, die von diesem Kodex anerkannt werden, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Diese Verpflichtung basiert auf den Bemühungen der Gesellschaften der MER MEC-Gruppe, die Vielfalt und Inklusion von Menschen am Arbeitsplatz zu fördern, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung.

Darüber hinaus wird die MER MEC-Gruppe gegen sexuelle Belästigung durch Kunden und Subunternehmer vorgehen und das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter an die erste Stelle ihrer Prioritäten setzen.

Die MER MEC-Gruppe unterstützt die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds, indem sie bewährte Verfahren und konkrete Maßnahmen fördert.

Die MER MEC-Gruppe und ihre Gesellschaften der Gruppe haben sich verpflichtet, spezifische globale Regelungen und interne Verfahren zur Verhinderung von Belästigung, Mobbing, sexueller Belästigung und Vergeltung am Arbeitsplatz zu erlassen und anzuwenden. Elemente dieser Regeln und Verfahren sehen vor, dass die MER MEC-Gruppe und die Gesellschaften der Gruppe:

- alle Meldungen über sexuelle Belästigung angemessen untersuchen; sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß dar, der nach einer angemessenen Untersuchung unabhängig von seiner Schwere disziplinarisch geahndet werden kann. Solche Verstöße haben formelle disziplinarische Maßnahmen zur Folge.

- alle Mitarbeiter über die oben genannten Vorschriften und Verfahren sowie über ihre Verantwortlichkeiten zu informieren und gegebenenfalls Schulungen zu diesen Themen durchzuführen.

2.8.4 Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Vielfalt

Die MER MEC-Gruppe bekämpft Diskriminierung, indem sie Vielfalt, Chancengleichheit, Rekrutierung, Aufmerksamkeit für behinderte Arbeitnehmer und Respekt für die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert.

Vielfalt kann sich in Unterschieden in Geschlecht, Alter, Herkunft, Kultur, sexueller Orientierung, Nationalität, Meinungen und Überzeugungen, Behinderung, familiärer Situation, Bildung und Gewerkschaftszugehörigkeit widerspiegeln.

Die oben genannten Unterschiede dürfen unter keinen Umständen Entscheidungen über Einstellung, Ausbildung oder Laufbahnverwaltung und -entwicklung beeinflussen.

Die MER MEC-Gruppe wird sich bemühen, die Vielfalt innerhalb ihrer Teams und auf allen Ebenen zu erhöhen, insbesondere auf Management- und Aufsichtsebene.

Die MER MEC-Gruppe beabsichtigt, ihre Politik der Aufnahme von Mitarbeitern mit Behinderungen durch Rekrutierung, Integration, Bindung und Karriereentwicklung fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Die MER MEC-Gruppe hat sich verpflichtet, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Die Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts werden beachtet und gefördert, insbesondere bei den Auswahl- und Einstellungsverfahren, der Aufgabenverteilung, der Beförderung, der Vergütung und der beruflichen Weiterbildung. Diese Grundsätze gelten auch für alle Änderungen der Arbeitsbedingungen, der Sozialleistungen, der Beendigung von Arbeitsverträgen und für alle anderen Angelegenheiten, die das Arbeitsleben betreffen.

2.8.5 Positive Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance

Der neue globale Kontext stellt eine wachsende Zahl von Herausforderungen dar, die sich zum einen aus den soziodemografischen Veränderungen und zum anderen aus der digitalen Entwicklung ergeben, die viele Aspekte des täglichen Lebens und unserer Arbeitsweise verändert.

Die anhaltenden soziodemografischen Veränderungen beeinflussen die Bedürfnisse und Erwartungen der Menschen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gleichzeitig hat die technologische und digitale Entwicklung zu einem plötzlichen Wandel der Gewohnheiten der Menschen in Bezug auf ihr Berufs- und Privatleben geführt, was auch neue Möglichkeiten der Flexibilität am Arbeitsplatz mit sich bringt.

In Anbetracht des aktuellen Kontextes erkennt die MER MEC-Gruppe an, dass ein angemessenes und verhältnismäßiges Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Aspekten des Lebens der Menschen sich positiv auf den Arbeitsplatz, das Engagement, die Produktivität und das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe auswirkt sowie zur Verbesserung der Lebensqualität und des Wohlbefindens der Mitarbeiter beiträgt.

Die Gesellschaften der Gruppe beabsichtigen, ein globales Konzept für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben festzulegen, das Leitlinien und gemeinsame Grundsätze für den sozialen Dialog in allen Ländern,

in denen sie tätig sind, unter vollständiger Einhaltung der nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften und des Rechts- und Verhandlungsrahmens enthält.

Die MER MEC-Gruppe hat erkannt, dass die Förderung kohärenter Handlungen und Verhaltensweisen auf allen Ebenen der Unternehmensorganisation - angefangen bei den Führungskräften und Managern - die Grundlage für die Entwicklung einer Unternehmenskultur ist, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet ist.

2.8.6 Kommunikation und Ausbildung

Die MER MEC-Gruppe erkennt an, wie wichtig es ist, alle Mitarbeiter zu schulen und ihnen ihre Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte und grundlegende Arbeitsrechte durch verschiedene Initiativen zu vermitteln, einschließlich der Kommunikation und der Veröffentlichung von Mitteilungen in lokalen Intranets. Um ein möglichst breites Publikum zu erreichen, haben die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe die Dokumente ins Englische und, falls erforderlich, in die Landessprachen der Länder, in denen die Gruppe tätig ist, übersetzt und werden dies auch weiterhin tun.

Die Ausbildung soll die Aneignung von Fähigkeiten durch das Personal fördern, weshalb die Ausbildung für neue Mitarbeiter (Einarbeitung) einen Abschnitt über die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitsrechte als Teil der Ausbildung gemäß Gesetzesdekret 231/01 umfasst.

2.8.7 Überwachung und Transparenz

Die MER MEC-Gruppe ist sich der Bedeutung eines Kontrollsystems bewusst, das sicherstellt, dass die Leistung in Bezug auf die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitsrechte überwacht wird und dass alle Risiken und negativen Auswirkungen auf diese Rechte ordnungsgemäß kontrolliert und, falls vorhanden, gelenkt werden.

Die MER MEC-Gruppe wird Überwachungssysteme einführen, die von den zuständigen Funktionen verwaltet werden und die den Fortschritt messen und Lücken aufzeigen werden.

Fragen der Menschenrechte und der grundlegenden Arbeitsrechte werden jährlich im Dezember überprüft und regelmäßig auf der Grundlage interner und externer Veränderungen aktualisiert (z. B. Veröffentlichung neuer nationaler und internationaler Rechtsvorschriften, Änderung oder Ergänzung der oben genannten IAO-Grundübereinkommen und anderer neuer Übereinkommen, Entwicklung interner Verbesserungsmaßnahmen usw.).

2.9 Qualität der Dienstleistungen und Produkte

Die MER MEC-Gruppe richtet ihre Aktivitäten auf die Zufriedenheit und den Schutz ihrer Kunden aus, indem sie auf Wünsche eingeht, die zur Verbesserung der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen beitragen können. Aus diesem Grund richtet die MER MEC-Gruppe ihre Forschungs-, Entwicklungs- und Marketingaktivitäten auf hohe Qualitätsstandards für ihre Dienstleistungen und Produkte aus.

2.10 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Die Umwelt ist ein kostbares Gut und die Gesellschaften der Gruppe verpflichten sich, die zu schützen und ihre Aktivitäten so zu planen, dass sie ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichen Initiativen und unabdingbaren Umweltaforderungen unter Berücksichtigung der Rechte künftiger Generationen herstellen. Die MER MEC-Gruppe verpflichtet sich daher, die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Umwelt und die Landschaft zu verbessern und Risiken für die Bevölkerung und die Umwelt zu vermeiden, und zwar nicht nur in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung, sondern auch unter Berücksichtigung der Entwicklung der wissenschaftlichen Forschung und der besten Erfahrungen in diesem Bereich (siehe Abschnitte 5.4, 5.5 und 5.6)

Diese Verpflichtung zielt auch auf den Schutz der Arbeitsumgebung sowie der Gesundheit und Sicherheit der Angestellten und Mitarbeiter ab (Absatz 3.5 Sicherheit und Gesundheit, Arbeitsumgebung). Die MER MEC-Gruppe garantiert einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz und ergreift Maßnahmen zur Vorbeugung von Unfällen, Verletzungen oder Krankheiten, die als Folge von, in Verbindung mit oder während der Arbeit auftreten können. Sie muss die Ursachen aller Risiken in der Arbeitsumgebung so weit wie möglich verringern oder beseitigen, wobei der aktuelle Wissensstand in der Branche und jedes spezifische Risiko zu berücksichtigen sind.

Angestellte, Mitarbeiter und Geschäftspartner sind verpflichtet, sich selbst, ihre Kollegen und alle Personen, die von ihren Tätigkeiten betroffen sein könnten, innerhalb angemessener Grenzen zu schützen und die diesbezüglichen Verfahren des Unternehmens einzuhalten, um die mit der Ausübung der Tätigkeiten verbundenen Risiken zu verhindern, zu beseitigen und zu verringern.

2.11 Informatik-Sicherheit

Die Gruppe ist sich bewusst, dass Digital- und Informationstechnologien ein strategisches Element für den Geschäftserfolg darstellen, gleichzeitig aber auch erhebliche Risiken in Form von Sicherheitsverletzungen, Informationsmissbrauch und unrechtmäßigem Zugang zu Informationssystemen mit sich bringen.

Die Gruppe verpflichtet sich daher, die Sicherheit und Integrität der Informationssysteme zu schützen, indem sie alle erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Schutz vor unbefugtem Zugriff, Veränderung und Zerstörung von Unternehmensinformationen zu gewährleisten, und mit den Behörden zusammenzuarbeiten, um die für ein diesen Grundsätzen zuwiderlaufendes Verhalten Verantwortlichen zu ermitteln und strafrechtlich zu verfolgen.

2.12 Geschenke, Werbegeschenke und Vorteile

Es ist keine Form von Geschenken erlaubt, die auch nur so gedeutet werden kann, dass sie über die normalen Geschäfts- oder Höflichkeitspraktiken hinausgeht oder darauf abzielt, eine Vorzugsbehandlung bei der Ausübung einer Tätigkeit im Zusammenhang mit den Unternehmen der MER MEC-Gruppe zu erlangen.

Diese Regel, die selbst in Ländern, in denen es üblich ist, Geschäftspartnern wertvolle Geschenke zu machen, keine Ausnahmen zulässt, gilt sowohl für versprochene oder angebotene als auch für erhaltene Geschenke, wobei ein Geschenk jede Art von Vorteil ist (kostenlose Teilnahme an Konferenzen, Zusage eines Arbeitsplatzes usw.). In jedem Fall haben die Unternehmen der MER MEC-Gruppe von Praktiken Abstand

zu nehmen, die durch das Gesetz, die Handelspraktiken oder die Ethikkodizes - falls bekannt - der Unternehmen oder Körperschaften, mit denen sie in Beziehung stehen, nicht erlaubt sind.

Die Werbegeschenke der MER MEC-Gruppe zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf die Förderung des Markenimages der Gruppe ausgerichtet sind. Die angebotenen Geschenke - mit Ausnahme von Geschenken von geringem Wert - müssen in einer Weise dokumentiert werden, die eine Überprüfung ermöglicht, und vom Funktionsleiter genehmigt werden.

2.13 Externe Kommunikation und Vertretung in der Öffentlichkeit

Die Kommunikation der MER MEC-Gruppe mit den *Massenmedien* basiert auf der Achtung des Rechts auf Information; unter keinen Umständen dürfen falsche oder tendenziöse Nachrichten oder Kommentare verbreitet werden. Alle Kommunikationsmaßnahmen stehen im Einklang mit Gesetzen, Vorschriften und berufsständischen Gepflogenheiten und werden klar, transparent und zeitnah durchgeführt, wobei unter anderem Informationen und Geschäftsgeheimnisse geschützt werden. Jede Form von Druck oder Begünstigung durch die Medien wird vermieden. Alle Pressemitteilungen sind auf der Website [MERMEC Press Room \(mermecgroup.com\)](http://mermecgroup.com) verfügbar, um die beste Nutzung zu gewährleisten. Darüber hinaus können die Nachrichten auf den Websites der einzelnen Gesellschaften der MER MEC Gruppe eingesehen werden.

Die MER MEC-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind rechtlich verantwortlich für die Kommunikation in elektronischer Form (E-Mail) und für den Missbrauch des Internets. Mitteilungen in elektronischer Form haben den gleichen Wert wie ein Brief oder ein auf Firmenbögen geschriebenes Dokument und sind rechtsverbindlich. Bitte beachten Sie Abs. 3.8 (Pflichten der Mitarbeiter).

Bei Gelegenheiten, bei denen man aufgerufen ist, die Gruppe und/oder ihre Schwester- oder Tochtergesellschaften öffentlich zu vertreten, muss ein Maß an Integrität an den Tag gelegt werden, das demjenigen entspricht, das am Arbeitsplatz verlangt wird.

Nur ernannte und zugelassene Sprecher sind befugt, im Namen der Gruppe MER MEC vor den verschiedenen Gesprächspartnern über Angelegenheiten zu sprechen, die die Gesellschaften der Gruppe und ihre angeschlossenen und Tochtergesellschaften, ihre Produkte und Dienstleistungen, ihre finanziellen Ergebnisse und Erwartungen betreffen.

Auf individueller Ebene steht es dem Mitarbeiter frei, mit solchen Gesprächspartnern zu kommunizieren, jedoch ohne sich zu äußern oder den Eindruck zu erwecken, dass seine oder ihre Ansichten diejenigen der MER MEC-Gruppe sind.

2.14 Interne Kommunikation

Die MER MEC-Gruppe fördert interne Kommunikationsmaßnahmen, da sie diese als ein Instrument zur Kenntnis und Verbreitung von Unternehmensstrategien betrachtet und in der Lage ist, die Beteiligung der Mitarbeiter an der Erreichung der Ziele zu fördern.

Die MER MEC-Gruppe fördert auch die Sammlung von Beiträgen und Rückmeldungen von Personen, um Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeiten zu ergreifen.

2.15 Fairer Wettbewerb

Wir verhalten uns fair und ehrlich gegenüber konkurrierenden Unternehmen und halten uns an alle Wettbewerbs- und Kartellgesetze (Abs. 5.7 Kartell- und Regulierungsbehörden). Wir alle sind dazu verpflichtet:

- unter keinen Umständen geschäftlich sensible Informationen (Preise, Produktionsdaten, Absatzmengen, Marktanteile, Strategien oder Kosten) mit konkurrierenden Unternehmen auszutauschen;
- unter keinen Umständen zu versuchen, sich mit unlauteren Mitteln Informationen über Wettbewerber zu beschaffen;
- sich unter keinen Umständen an monopolistischen oder kollusiven Geschäftspraktiken zu beteiligen und unsere Marktposition nicht zu missbrauchen;
- unlauteren Wettbewerb, z. B. durch falsche oder irreführende Äußerungen oder Aussagen über die Unternehmen und die gesamte Gruppe, unsere Konkurrenten oder unsere bzw. deren Produkte, zu unterlassen.

2.16 Politische Neutralität

Wir unterstützen keine politischen Parteien in irgendeinem Land oder aus irgendeinem Grund, der dem Ruf unserer Business Unit oder einer Gesellschaft der Gruppe schaden könnte. Wir vermeiden es daher, politischen Parteien oder mit ihnen verbundenen und/oder verwandten Bewegungen Geschenke, Beiträge, Darlehen und andere Sachleistungen anzubieten oder von ihnen entgegenzunehmen.

2.17 Verwaltung und Buchhaltung

Die MER MEC-Gruppe hält sich an die Gesetze und generell an alle geltenden Vorschriften für die Erstellung von Jahresabschlüssen und jede Art von obligatorischer Verwaltungsbuchhaltung.

Jeder Vorgang und jede Transaktion muss korrekt erfasst, genehmigt, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und kongruent sein.

Alle Handlungen und Operationen der MER MEC Gruppe müssen ordnungsgemäß aufgezeichnet werden und es muss möglich sein, den Entscheidungs-, Genehmigungs- und Ausführungsprozess zu überprüfen.

Für jeden Vorgang muss eine angemessene Dokumentation vorhanden sein, um jederzeit Kontrollen durchführen zu können, die die Merkmale und Gründe für den Vorgang belegen und angeben, wer den Vorgang genehmigt, durchgeführt, aufgezeichnet und überprüft hat.

Die Informationen und Wirtschaftsdaten in den periodischen Berichten und/oder Buchhaltungsunterlagen, ob allgemein oder analytisch, müssen den Grundsätzen der Transparenz, Korrektheit, Genauigkeit und Vollständigkeit genügen.

Alle Adressaten sind zu größtmöglicher Kooperation verpflichtet, damit die Fakten der Geschäftsführung korrekt und zeitnah in die Buchhaltung der Gesellschaft aufgenommen werden.

2.18 Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist ein wichtiges Gut der Unternehmen. Die Marken der MER MEC-Gruppe stehen für qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen und sind auf dem internationalen Markt leicht zu erkennen. Die Verwendung von Marken, Patenten und Urheberrechten ermöglicht es den Gesellschaften der Gruppe, ihre Ideen zu schützen, ihre Produkte und Dienstleistungen zu differenzieren, um deren Wert zu steigern, eine höhere Qualitätserwartung zu wecken und die Exklusivität in den Ländern der Registrierung zu gewährleisten.

Die MER MEC-Gruppe respektiert ebenfalls die Patente, Urheberrechte und Marken ihrer Lieferanten und Konkurrenten sowie die Vertraulichkeit aller Beteiligten, mit denen sie zusammenarbeitet. Sie profitiert nicht von dem geistigen Eigentum Dritter.

2.19 Transparenz

Die MER MEC-Gruppe ist der Ansicht, dass Transparenz ein wichtiger Aspekt in jedem Bereich ihrer geschäftlichen Aktivitäten ist, einschließlich derjenigen, die Auswirkungen auf die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitsrechte haben. Die Gruppe die folgenden Initiativen ergriffen, um über soziale und ökologische Themen zu informieren und eine Kultur des Bewusstseins und des Respekts zu fördern:

- Verbreitung und Aktualisierung von Informationen für die Öffentlichkeit über die Menschenrechtsverpflichtungen, -aktivitäten und -daten der MER MEC Gruppe auf der Unternehmenswebsite;
- Intranet-Bereich für Mitarbeiter, der dem Engagement der Gruppe für sie gewidmet ist;
- Nutzung des Newsletters: „Angel Chronicles“, der im Intranet zu finden ist und auch ins Englische übersetzt ist.

2.20 Kontrolltätigkeiten

Die MER MEC-Gruppe fördert und fordert auf jeder Ebene die vollständige Einhaltung der internen Kontrollprozesse als Instrument zur Verbesserung der Unternehmenseffizienz und zur Einhaltung der geltenden Vorschriften und der in diesem Kodex dargelegten Grundsätze. Interne Kontrolle ist die Gesamtheit aller Verfahren und Instrumente, die von den Adressaten zur Leitung, Verwaltung und Überprüfung der Unternehmenstätigkeiten eingesetzt werden, um die Einhaltung von Gesetzen und Unternehmensverfahren zu gewährleisten, das Unternehmensvermögen zu schützen, die Tätigkeiten wirksam zu verwalten und genaue und vollständige Buchführungs- und Finanzdaten bereitzustellen.

3 VERHALTENSREGELN FÜR DIE BEZIEHUNGEN ZU DEN MITARBEITERN

3.1 Personalauswahl

Das einzustellende Personal wird danach beurteilt, ob das Profil der Bewerber den Erwartungen und dem Bedarf des Unternehmens entspricht, wobei die Chancengleichheit für alle Beteiligten gewahrt bleibt. Die angeforderten Informationen dienen ausschließlich zur Überprüfung der im beruflichen und psychologischen Eignungsprofil vorgesehenen Aspekte, wobei die Privatsphäre und die Meinung des Bewerbers geschützt werden.

Die MER MEC-Gruppe garantiert Chancengleichheit in allen Beschäftigungspraktiken, -verfahren und -politiken und wählt den besten Bewerber aus, unabhängig von Alter, Ethnie, Nationalität, Behinderung, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder politischen Organisationen.

Die weltweit tätige MER MEC-Gruppe ist sich der möglichen kulturellen Unterschiede bewusst, die in den Ländern, in denen sie tätig ist, bestehen.

3.2 Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

Das Personal wird mit regulären Arbeitsverträgen beschäftigt; irreguläre Beschäftigung wird nicht geduldet. Bei der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Arbeitnehmer genaue Informationen über:

- Merkmale der Funktion und der zu erfüllenden Aufgaben;
- Unternehmensorganisation;
- Regulierungs- und Gehaltselemente, wie im nationalen Tarifvertrag geregelt;
- Regeln und Verfahren, die zur Vermeidung möglicher Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu beachten bzw. anzuwenden sind, sowie Schulung zu diesen Themen.

Diese Informationen werden dem Arbeitnehmer so unterbreitet, dass die Annahme des Auftrags auf dem effektiven Verständnis beruht.

3.3 Personalverwaltung

Die MER MEC-Gruppe vermeidet jede Form der Diskriminierung ihrer Mitarbeiter.

Im Rahmen von Personalverwaltung- und -entwicklungsprozessen sowie in der Auswahlphase werden Entscheidungen auf der Grundlage der Übereinstimmung zwischen den erwarteten Profilen und den Profilen der Mitarbeiter (z. B. bei Beförderungen oder Versetzungen) und/oder auf der Grundlage von Leistungserwägungen (z. B. Zuweisung von Anreizen auf der Grundlage der erzielten Ergebnisse) getroffen.

Der Zugang zu Rollen und Aufgaben wird auch unter Berücksichtigung von Kompetenzen und Fähigkeiten festgelegt. Darüber hinaus werden im Einklang mit der allgemeinen Arbeitseffizienz die Flexibilität in der Arbeitsorganisation bevorzugt, die das Management des Mutterschaftsstatus und der Kinderbetreuung im Allgemeinen erleichtern.

Die MER MEC-Gruppe hat sich verpflichtet, ihre Mitarbeiter fair zu behandeln, wettbewerbsfähige Gehälter für geleistete Arbeit zu gewährleisten und außergewöhnliche Leistungen anzuerkennen. Sie möchte in die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter investieren und bietet entsprechende Schulungen an, um eine stabile Beschäftigung zu bieten.

Die MER MEC-Gruppe erkennt die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Privatleben an und bietet flexible Lösungen an (Abs. 2.8.5 Positive Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance).

3.4 Wissen und Ausbildung

Die MER MEC-Gruppe betrachtet das Fachwissen als grundlegend für die Entwicklung und die Nachhaltigkeit des Unternehmens und fördert die Entwicklung einer Kultur, die auf die Weitergabe von Know-how als wesentliches Element für die Konsolidierung ihres Vermögens ausgerichtet ist.

Die MER MEC-Gruppe fördert und unterstützt Ausbildungsmaßnahmen, die für die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter nützlich sind, da sie diese als nützliches Instrument für die Verbreitung und den Austausch gemeinsamer ethischer und beruflicher Werte und für die Konsolidierung einer einheitlichen Identität auf internationaler Ebene betrachtet.

3.5 Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsumfeld

Die MER MEC-Gruppe setzt sich für die Verbreitung und Konsolidierung einer Sicherheitskultur ein, indem sie ein Risikobewusstsein entwickelt und ein verantwortungsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiter fördert; sie setzt sich auch für die Erhaltung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer ein, insbesondere durch Präventivmaßnahmen und Schulungen.

Alle Gesellschaften der MER MEC-Gruppe sind verpflichtet, ihren Angestellten und Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um das Risiko von Gefahren am Arbeitsplatz zu begrenzen und ein sicheres und angenehmes Umfeld zu gewährleisten.

Wir verweisen auf die Bestimmungen des Absatzes. 5.14 (Schutz der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Umwelt).

3.6 Schutz der Privatsphäre

Die Privatsphäre von Angestellten und Mitarbeitern wird durch die Annahme von Standards geschützt, die festlegen, welche Informationen das Unternehmen von den Mitarbeitern benötigt und wie diese verarbeitet und gespeichert werden. In dieser Hinsicht wendet die MER MEC-Gruppe die Datenschutzrichtlinie an.

Jegliche Untersuchung der Ideen, Vorlieben, des persönlichen Geschmacks und ganz allgemein des Privatlebens der Mitarbeiter ist ausgeschlossen.

3.7 Integrität und Schutz der Person

Die MER MEC-Gruppe verpflichtet sich, die moralische Integrität ihrer Mitarbeiter zu schützen, indem sie das Recht auf Arbeitsbedingungen garantiert, die die persönliche Würde respektieren. Deshalb schützt sie die Arbeitnehmer vor psychischer Gewalt und wirkt jeder Einstellung oder jedem Verhalten entgegen, das diskriminierend oder schädigend für die Person, ihre Überzeugungen und Vorlieben ist (z. B. Beleidigungen, Drohungen, Isolierung oder übermäßige Aufdringlichkeit, berufliche Einschränkungen).

Sexuelle Belästigung ist nicht erlaubt, und Verhaltensweisen oder Äußerungen, die das Empfinden einer Person stören könnten (z. B. das Zeigen von Bildern mit eindeutigen sexuellen Anspielungen, eindringliche und ständige Andeutungen), müssen vermieden werden. Mitarbeiter der MER MEC-Gruppe, die der Meinung sind, dass sie aus Gründen des Alters, des Geschlechts, der Sexualität, der Ethnie, des Gesundheitszustands, der Nationalität, der politischen Ansichten und der religiösen Überzeugungen usw. belästigt oder diskriminiert wurden, können den Vorfall der Gesellschaft der Gruppe melden, die den tatsächlichen Verstoß gegen den Ethikkodex beurteilen wird. Ungleichheiten gelten jedoch nicht als Diskriminierung, wenn sie aufgrund objektiver Kriterien gerechtfertigt oder vertretbar sind.

Bitte beachten Sie Abs. 2.7 (Integrität der Person).

3.8 Aufgaben der Mitarbeiter

Der Arbeitnehmer muss sich loyal verhalten, um die im Arbeitsvertrag eingegangenen Verpflichtungen und die Bestimmungen des Ethikkodexes einzuhalten und die geforderten Leistungen zu erbringen, und ist verpflichtet, jeden Verstoß gegen die in den internen Verfahren festgelegten Verhaltensregeln über die geeigneten Kanäle zu melden.

Der Mitarbeiter muss mit den Bestimmungen der Unternehmenspolitik in Sachen Informationssicherheit vertraut sein und diese befolgen, um die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Informationen zu gewährleisten. Er muss seine Unterlagen in einer klaren, objektiven und erschöpfenden Sprache verfassen, die eine Überprüfung durch Kollegen, Vorgesetzte oder befugte externe Personen ermöglicht.

Alle Angestellten und Mitarbeiter der MER MEC-Gruppe sind verpflichtet, Situationen zu vermeiden, in denen **Interessenkonflikte** entstehen könnten (Abs. 2.2 Fairness bei potenziellen Interessenkonflikten) und keine persönlichen Vorteile aus Geschäftsmöglichkeiten zu ziehen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangt haben.

Beispielsweise, aber nicht ausschließlich, können die folgenden Situationen zu Interessenkonflikten führen:

- die Pflege von Beziehungen zu Lieferanten und die Ausführung von Arbeiten bei Lieferanten, auch durch Familienangehörige;
- die Annahme von Geld oder Gefälligkeiten von Personen oder Unternehmen, die mit der Gruppe in Geschäftsbeziehungen stehen oder dies beabsichtigen.

Sollte auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts entstehen, muss der Angestellte/Mitarbeiter seinen Vorgesetzten benachrichtigen, der gemäß den festgelegten Verfahren das Aufsichtsorgan der Gesellschaft der Gruppe, der er angehört, oder, im Falle von Gesellschaften, die nicht über ein Modell gemäß Gesetzesdekret Nr. 231/2001 verfügen, dem Verwaltungsorgan sowie der Personalabteilung melden, die von Fall zu Fall beurteilen, ob tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt. Der Mitarbeiter ist auch verpflichtet, über Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit Auskunft zu geben, wenn diese in einem Interessenkonflikt mit der Gruppe stehen könnten.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, durch verantwortungsbewusstes Verhalten und unter Einhaltung der zur Regelung der Nutzung erstellten Betriebsabläufe, deren Einsatz genau zu dokumentieren ist, für den **Schutz des Unternehmensvermögens** zu sorgen. Insbesondere muss jeder Mitarbeiter:

- das ihm anvertraute Vermögen gewissenhaft und sparsam verwenden;
- eine unsachgemäße Verwendung von Unternehmensmitteln, die zu Schäden oder Effizienzeinbußen führen kann oder in jedem Fall den Interessen der Gesellschaft der Gruppe zuwiderläuft, vermeiden.

In Bezug auf Informatikanwendungen ist jeder Mitarbeiter verpflichtet:

- die Bestimmungen der Sicherheitspolitik des Unternehmens gewissenhaft einhalten, um die Funktionalität und den Schutz der Informationssysteme nicht zu gefährden;
- keine Drohungen und Beleidigungen per E-Mail zu versenden, keine Kraftausdrücke zu verwenden und keine unangemessenen Bemerkungen zu machen, die eine Person beleidigen und/oder dem Image des Unternehmens schaden könnten;
- das Surfen auf Websites mit unanständigen und anstößigen Inhalten zu unterlassen.

Mitteilungen in elektronischer Form (seien es E-Mails oder Beiträge in sozialen Medien und dergleichen) dürfen nicht zu einem Verhalten führen, das dem Ansehen der Person und der Gesellschaft der Gruppe sowie der Gruppe insgesamt schadet. Derartige Vorfälle führen, wenn sie festgestellt werden, zu Disziplinarmaßnahmen (siehe Disziplinarordnung), die in den schwerwiegendsten Fällen bis zur Entlassung reichen können. Es sei darauf hingewiesen, dass schwerwiegende Verstöße den zuständigen Behörden gemeldet werden, wenn (potenzielle oder andere) Elemente von Straftaten oder Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen und Persönlichkeitsrechte vorliegen.

Elektronische Medien dürfen nicht zur Anzeige, Übertragung oder Speicherung von Mitteilungen oder Informationen verwendet werden, die

- diskriminierend oder schikanös sind;
- einzelne Personen oder Gruppen verunglimpfen oder die MER MEC-Gruppe oder ihre Angestellten und Mitarbeiter in anderer Weise in Verruf bringen;

- obszöne oder pornografische Inhalte haben oder in diesem Sinne an die MER MEC-Gruppe denken lassen können; insbesondere ist der Empfang, die Speicherung und die Verteilung von pornografischem Material, ob intern oder extern, nicht gestattet;
- verleumderisch oder einschüchternd sind;
- unter den Begriff der Kettenbriefe oder Spam-Nachrichten fallen;
- personenbezogene Daten betreffen, die der Mitarbeiter vorsätzlich oder fahrlässig ohne die Zustimmung des zuständigen HR Business Partners erlangt oder verbreitet.

3.8.1 Nutzung sozialer Medien

Die MER MEC-Gruppe schenkt der Nutzung **sozialer Medien** (und E-Mail) besondere Aufmerksamkeit, wenn Nachrichten oder Kommentare als die Meinung der Gruppe und/oder der Gesellschaften der Gruppe gedeutet werden könnten oder können. Daher muss sich der Mitarbeiter seiner Verantwortung für das bewusst sein, was er in seiner Eigenschaft als Mitarbeiter online (auf Twitter, LinkedIn, Facebook u.ä.) postet und was öffentlich zugänglich bleibt; folglich ist er verpflichtet, seine eigene Privatsphäre sowie die Privatsphäre und die Interessen der Gruppe und seiner Kollegen zu schützen.

Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer:

- sich zu erkennen geben muss (unter Angabe seines Namens und gegebenenfalls seiner Funktion im Unternehmen), wenn er sich zu Unternehmensangelegenheiten äußert. Er muss in der ersten Person schreiben („ich“ und nicht „wir“) und deutlich machen, dass er in seinem eigenen Namen und nicht im Namen der MER MEC-Gruppe und/oder seiner Mitarbeiter/Kollegen spricht. Es muss immer klar sein, dass die geäußerte Meinung die des Arbeitnehmers ist;
- eine Disclaimer-Formel verwenden muss (z. B: „Was auf dieser Seite veröffentlicht wird, ist ausschließlich meine Meinung und stellt nicht notwendigerweise die Positionen, Strategien oder Meinungen der MER MEC-Gruppe oder ihrer Gesellschaften dar“), wenn er auf einer Seite oder in den sozialen Medien Material oder Meinungen veröffentlicht, die sich auf die von ihm ausgeübte Arbeit beziehen oder sich in jedem Fall auf die MER MEC-Gruppe beziehen;
- sich bewusst sein muss, dass die Gesetze zum Urheberrecht, zum Markenrecht, zur fairen Nutzung und zur finanziellen Offenlegung auch für ihn gelten;
- verpflichtet ist, in Posts keine vertraulichen Informationen über Personen oder andere geschützte Informationen weiterzugeben. Für die Veröffentlichung oder Behandlung privater oder interner Angelegenheiten innerhalb der MER MEC-Gruppe muss eine vorherige schriftliche Genehmigung eingeholt werden;
- nicht autorisiert ist, Kunden, Partner und Lieferanten der MER MEC-Gruppe ohne vorherige schriftliche Zustimmung zu erwähnen oder auf sie zu verweisen. Wenn eine Referenz zitiert wird, muss, wenn möglich, der Link zur Quelle angegeben werden;
- wenn er soziale Medien nutzen und sich als mit der MER MEC-Gruppe verbunden darstellt, dies auf professionelle Art und Weise tun und vermeiden muss, den Ruf der Gruppe zu schädigen.

Beim Posten von Tweets oder Kommentaren zu arbeitsbezogenen Aktivitäten ist, ist Folgendes erlaubt:

- objektive Aussagen über Produkte und ihre Verwendung;
- Meinungen zu unseren Produkten, aus denen der Autor klar ersichtlich ist.

Das Posten von Folgendem ist nicht zulässig:

- Meinungen über konkurrierende Unternehmen oder deren Produkte;
- Äußerungen, die eine Zustimmung implizieren oder voraussetzen;
- Aussagen, in denen die Eigenschaften der Produkte der Gesellschaften der Gruppe mit denen der Wettbewerber verglichen werden;
- Äußerungen, in denen Behauptungen anderer zitiert oder wiedergegeben werden, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der betreffenden Person nach Überprüfung des Zitats und vor der Veröffentlichung;
- verunglimpfende Aussagen über Produkte, Personen oder Unternehmen;
- beleidigende Äußerungen;
- Erklärungen, die sensible Informationen über die MER MEC-Gruppe enthalten;
- kommerziell sensible Aussagen ohne vorherige, ausdrückliche Zustimmung. Zum Beispiel potenzielle Übernahmen, Veräußerungen, die Vergabe oder Nichtvergabe von Aufträgen, Verhandlungen mit potenziellen Kunden, in der Entwicklung befindliche Produkte, Mitarbeiter, interne Richtlinien, Versetzungen, Pläne und Projekte;
- Aussagen über unsere aktuellen oder zukünftigen Präsentationen, Finanzinformationen und dergleichen.

Der Mitarbeiter ist sich bewusst, dass jede Äußerung in sozialen Medien potenziell verleumderisch ist und denselben rechtlichen Beschränkungen unterliegt wie andere Medien.

3.9 Ausgaben

Bei der Ausübung seiner Tätigkeit können dem Angestellten oder Mitarbeiter Kosten entstehen. Die Erstattungsanträge müssen angemessen sein und rechtzeitig zusammen mit den entsprechenden Belegen eingereicht werden, wie es in den Gesellschaften oder der Gruppe üblich ist.

4 VERHALTENSREGELN FÜR KUNDENBEZIEHUNGEN

4.1 Verhaltensstil der Mitarbeiter

Das Verhalten der MER MEC-Gruppe gegenüber den Kunden ist geprägt von Hilfsbereitschaft, Respekt und Höflichkeit, mit dem Ziel einer kooperativen und hochprofessionellen Beziehung.

4.2 Einbeziehung der Kunden

Die MER MEC-Gruppe verpflichtet sich, stets auf Anregungen und Beschwerden von Kunden zu reagieren, indem sie geeignete und schnelle Kommunikationssysteme einsetzt.

5 VERHALTENSREGELN FÜR DIE BEZIEHUNGEN ZU DEN LIEFERANTEN

5.1 Wahl des Lieferanten

Die Einkaufsprozesse sind durch die Suche nach dem maximalen Wettbewerbsvorteil für die MER MEC-Gruppe und die Gewährung von Chancengleichheit für jeden Lieferanten gekennzeichnet; sie basieren auch auf vorvertraglichen und vertraglichen Verhaltensweisen, die im Hinblick auf unverzichtbare und gegenseitige Loyalität, Transparenz und Zusammenarbeit stattfinden.

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt auf der Grundlage objektiver Kriterien (wie Qualität, Lieferung, Leistung und Preis) und der Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte, insbesondere in Sachen Ausbeutung von Kinderarbeit.

Die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe erwarten von ihren Lieferanten, dass sie sich an Standards halten, die mit diesem Kodex vereinbar sind.

5.1.1 Geschäftspartner, Agenten, Vertreter, Berater, Unterauftragnehmer.

Um ihre Ziele zu erreichen, arbeitet die MER MEC-Gruppe weltweit mit Geschäftspartnern, Agenten, Vertretern, Beratern und Unterauftragnehmern zusammen und behandelt diese genauso wie ihre eigenen Mitarbeiter. Aus diesem Grund erwartet sie ein Verhalten, das sich an ethischen Grundsätzen orientiert, die mit ihren eigenen übereinstimmen, von der Korruptionsbekämpfung bis zur Achtung der Arbeitsbedingungen.

Bei der Auswahl führt die MER MEC-Gruppe dokumentierte Due-Diligence-Prüfungen durch (u.a. Hintergrund, finanzielle Solidität, Eintragungen in Datenbanken, Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsschutzbestimmungen) und bewertet ihre fachliche Kompetenz und nicht etwa zwischenmenschliche Beziehungen, ethnische Herkunft, politische oder religiöse Überzeugungen usw.

Alle vorgenannten Personen müssen mit schriftlichen Vereinbarungen ernannt werden, in denen die zu erbringenden Leistungen, die (angemessene und der Tätigkeit entsprechende) Vergütung oder Provisionen, das Verbot korrupter Praktiken und die Einhaltung des vorliegenden Ethikkodexes (mit dem Nachweis des Besitzes der damit verträglichen internen Standards) klar und transparent festgelegt sind. Für Agenten und Berater müssen die Verträge die Verpflichtung enthalten, den Gesellschaften der MER MEC-Gruppe detaillierte Berichte über die während der Vertragslaufzeit in ihrem Namen geleistete Arbeit zukommen zu lassen, und sie müssen die Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung mit sofortiger Wirkung für den Fall vorsehen, dass sie sich nicht konform verhalten. Alle Vereinbarungen müssen den Genehmigungsverfahren entsprechen, die in den Unternehmensverfahren festgelegt sind. Nach der Unterzeichnung des Vertrags folgt schließlich eine Phase der konstanten Überwachung, um die Einhaltung der oben genannten

Anforderungen zu überprüfen. Stellt der Mitarbeiter ein unangemessenes Verhalten eines der oben genannten Partner fest, muss er es in der vorgeschriebenen Weise melden (Abs. 7.1 Meldung von Verstößen).

Sollte ein Lieferant, **Geschäftspartner, Vertreter, Repräsentant, Berater oder Unterauftragnehmer** bei der Ausübung seiner Tätigkeit für eine oder mehrere Gesellschaften der MER MEC Gruppe ein Verhalten an den Tag legen, das nicht mit den allgemeinen Grundsätzen dieses Kodex übereinstimmt, sind die Gesellschaften der Gruppe in jedem Fall berechtigt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, bis hin zum Ausschluss etwaiger weiterer Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

5.2 Due Diligence

Bei der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen berücksichtigen die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe die Geschäftshistorie ihrer potenziellen Partner und deren aktuellen Ruf und dokumentieren in geeigneter Weise die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit mit ihnen. Zu diesem Zweck wird ein persönliches Dossier erstellt.

Wenn der potenzielle Partner noch nie mit Gesellschaften der MER MEC-Gruppe oder anderen mit diesen verbundenen oder von diesen kontrollierten Unternehmen zusammengearbeitet hat, oder wenn der Partner keine konsolidierte Geschäftshistorie hat, muss geprüft werden, ob eine Due-Diligence-Prüfung angemessen ist.

Der Prozess kann eine Bewertung erfordern:

- des beruflichen und finanziellen Hintergrunds und der Geschäftshistorie;
- des Marktes, auf dem der potenzielle Partner tätig ist, indem der Grad des Risikos in Bezug auf Ruf und Korruption bewertet wird;
- der Handelsbeteiligungen, Anteilsbeteiligungen und Führungspositionen;
- der Verbindungen zu Amtsträgern und anderen politischen Persönlichkeiten;
- des geschäftlichen Ansehens;
- der Beteiligung an Rechtsstreitigkeiten;
- der Eintragung in internationale schwarze Listen.
- des etwaigen Einsatzes von Kinderarbeit.

5.3 Wahrung ethischer Aspekte bei Lieferungen

Um ihre Beschaffungsaktivitäten mit den angenommenen ethischen Grundsätzen in Einklang zu bringen, verpflichten sich die Gesellschaften der MER MEC Gruppe, für bestimmte Lieferungen soziale (z.B. die Verwendung von Produkten mit niedrigem Energieverbrauch) und ökologische (z.B. Lieferanten in geographischer Nähe zu ihren Standorten) Requisiten einzuführen.

5.4 Kriterien für das Verhalten in den Beziehungen zur Gemeinschaft Umweltpolitik

Die MER MEC-Gruppe gewährleistet die Verfolgung von Zielen, die mit den strategischen Zielen in Sachen Umweltschutz übereinstimmen.

Um alle möglichen Synergien zu nutzen, werden die Definition der Umweltpolitik und ihre Umsetzung einheitlich und kohärent gehandhabt. Dieses Management:

- definiert eine Umweltpolitik und eine Politik der nachhaltigen industriellen Entwicklung;
- erarbeitet Leitlinien für die Umsetzung der Umweltpolitik;
- legt Indikatoren fest und gewährleistet die Überwachung und Kontrolle der Leistung der Unternehmenstätigkeiten in Bezug auf die Umweltauswirkungen;
- verfolgt die Entwicklung der nationalen und der EU-Umweltschutzgesetzgebung und arbeitet Leitlinien für die Umsetzung;
- pflegt die Beziehungen zu Körperschaften, Instituten und Agenturen im Umweltbereich; fördert, implementiert und koordiniert Absprachen und Programmvereinbarungen mit diesen Einrichtungen.

Die MER MEC-Gruppe verfügt über interne professionelle Referenzfiguren und/oder operative Strukturen in Bezug auf spezifische Aufgaben und Problematiken.

5.5 Strategien und Instrumente der Umweltpolitik

Die Umweltpolitik der MER MEC-Gruppe wird auch von dem Bewusstsein getragen, dass die Umwelt ein Wettbewerbsvorteil in einem immer breiteren und anspruchsvolleren Markt in Bezug auf Qualität und Verhalten sein kann.

Die Strategie der MER MEC-Gruppe basiert auf Investitionen und Aktivitäten, die den Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung entsprechen, insbesondere:

- einen erheblichen Anteil der Investitionen in die Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen vorzusehen;
- Förderung von Maßnahmen und Verhaltensweisen, die die Umweltvariable im Rahmen von nationalen und internationalen Organen und Programmen als strategisch wichtig betrachten.

Die MER MEC-Gruppe fördert die folgenden Umweltpolitik-Instrumente:

- freiwillige Vereinbarungen mit Institutionen, Umwelt- und Wirtschaftsverbänden;
- Umweltmanagementsysteme, die nach der internationalen Norm ISO 14001 zertifiziert sind und auf eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung und -organisation abzielen;
- ein System regelmäßiger interner und externer Audits, das die Kontrolle über die Leistung der verschiedenen industriellen Aktivitäten gewährleistet;

- Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Umwelt und zur Schulung der Mitarbeiter, die darauf abzielen, die Initiativen intern zu verbreiten und die Fähigkeiten und die Professionalität der Mitarbeiter zu verbessern.

5.6 Umweltkommunikation

Die MER MEC-Gruppe gibt durch die Veröffentlichung des Umweltberichts der MER MEC-Gruppe jährlich ein Feedback über die Umsetzung der Umweltpolitik und die Übereinstimmung zwischen den Zielen und den erzielten Ergebnissen. Dieser Bericht veranschaulicht:

- die wichtigsten Umweltereignisse (z. B. Zertifizierungen von Umweltmanagementsystemen);
- die wichtigsten Umweltleistungen (Energieeffizienz, Entwicklung erneuerbarer Energien, Wassernutzung, Emissionsreduzierung, Abfallwirtschaft usw.);
- die Umweltbilanz (jährliche Erhebung von Daten über Energie- und Massenströme) und Indikatoren (z. B. Analyse des Wasser- und Stromverbrauchs usw.).

Die MER MEC-Gruppe verpflichtet sich, Zugang zu Umweltinformationen zu gewähren und gleichzeitig die Anforderungen an die Vertraulichkeit in der Industrie zu respektieren.

Beziehungen zu den Interessenverbänden: Die MER MEC-Gruppe ist der Ansicht, dass der Dialog mit den Verbänden von strategischer Bedeutung für die ordnungsgemäße Entwicklung ihrer Geschäftstätigkeit ist.

Zu diesem Zweck hat sich die MER MEC-Gruppe verpflichtet, auf die Kommentare und Beobachtungen aller Verbände, Einzelpersonen und Gemeinden zu antworten.

5.7 Kartell- und Regulierungsbehörden

Die MER MEC-Gruppe hält sich vollständig und gewissenhaft an die kartellrechtlichen Vorschriften und verweigert, verheimlicht, manipuliert oder verzögert keine Informationen, die von den Kartellbehörden und anderen Regulierungsbehörden im Rahmen ihrer Inspektionsfunktionen angefordert werden, und kooperiert aktiv im Rahmen von Untersuchungsverfahren.

5.8 Geschenke an Kunden, Lieferanten und Berater

In den Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Beratern sind Übergaben, Zuwendungen (sowohl direkt als auch indirekt), Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen verboten, es sei denn, sie sind von einer Art und einem Wert, die das Image der MER MEC-Gruppe nicht beeinträchtigen und können nicht so interpretiert werden, dass sie darauf abzielen, eine Vorzugsbehandlung zu erhalten, die nicht durch die Marktregeln bestimmt ist.

5.9 Auszahlungen und Sponsoring

Die MER MEC-Gruppe kann Anfragen für Beiträge oder Sponsoring von Veranstaltungen in den Bereichen Soziales, Umwelt, Sport und Kunst nachkommen, die Garantien für Qualität und Seriosität bieten.

Wohltätige Spenden und Sponsoring müssen als offene und freiwillige Beiträge zum Gemeinwohl betrachtet werden, ohne dass eine kommerzielle oder persönliche Gegenleistung erwartet wird.

Bei Spenden für wohltätige Zwecke gelten die gleichen professionellen Standards wie bei effektiver kommerzieller Zusammenarbeit. Die MER MEC-Gruppe spendet nur an Organisationen, die für legitime öffentliche Zwecke arbeiten und die ihrerseits hohe Standards der Transparenz und Verantwortlichkeit erfüllen.

Spenden müssen transparent sein und angemessen dokumentiert werden, mit einer Zusammenfassung der Gründe für ihre Vergabe, Informationen über die beteiligten Parteien (einschließlich der Sorgfaltspflicht des Vereins), dem Betrag und/oder der Beschreibung der Spende. Alle Spenden für wohltätige Zwecke müssen im Voraus genehmigt werden.

Es sei darauf hingewiesen, dass die MER MEC-Gruppe bei den oben erwähnten Spenden und Sponsorings nach Möglichkeit die Umsetzung spezifischer verantwortungsvoller Projekte in Übereinstimmung mit den von den Gesellschaften der Gruppe angenommenen Verfahren bevorzugt.

5.10 Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung und zu öffentlichen Einrichtungen

Die Beziehungen der Gesellschaften der MER MEC-Gruppe zu der öffentlichen Verwaltung, Institutionen, Aufsichtsbehörden, Beamten oder Personen, die mit einer öffentlichen Dienstleistung betraut sind, müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen und dürfen in keiner Weise die Integrität oder den Ruf des Konsortiums beeinträchtigen. Das Eingehen von Verpflichtungen und die Verwaltung von Beziehungen jeglicher Art mit der öffentlichen Verwaltung, mit Beamten oder mit Personen, die mit einem öffentlichen Dienst betraut sind, sind ausschließlich den zuständigen Unternehmensfunktionen und dem befugten Personal vorbehalten. In jedem Fall müssen diese Personen alle Unterlagen, die sich auf den Kontakt der MER MEC-Gruppe oder einer Gesellschaft der Gruppe mit der öffentlichen Verwaltung beziehen, sorgfältig aufbewahren.

Die Begünstigten sind verpflichtet, von Folgendem abzusehen:

- Anbieten, auch über einen Mittelsmann, von Geld oder anderen Vorteilen, die auch in geschäftlichen oder kommerziellen Möglichkeiten für den betreffenden Beamten, seine Familienangehörigen oder mit ihm in irgendeiner Weise verbundene Personen bestehen können;
- Anstreben oder unrechtmäßiges Herstellen von persönlichen Beziehungen der Begünstigung, Beeinflussung, Einmischung, die geeignet sind, das Ergebnis der Beziehung direkt oder indirekt zu beeinflussen;
- in der Regel von allen Handlungen, die auf Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung zurückzuführen sind, die im Gesetzesdekret 231/2001 aufgeführt sind.

Die Adressaten sind verpflichtet, jedem Ersuchen der genannten Organe oder Behörden unverzüglich nachzukommen, uneingeschränkt zu kooperieren und ein behinderndes Verhalten zu vermeiden.

Die MER MEC-Gruppe darf keine Vorteile aus Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung, nationalen oder internationalen öffentlichen Einrichtungen ziehen, außer durch die rechtmäßige Vergabe von vertraglichen Beziehungen, durch rechtmäßig erlangte Maßnahmen oder durch die Gewährung von Vorteilen jeglicher Art, die ordnungsgemäß erlangt wurden und für die Zwecke bestimmt sind, für die sie gewährt werden.

Es ist verboten, den Betrieb eines Informatik- oder Telematiksystems der öffentlichen Verwaltung, nationaler und internationaler öffentlicher Einrichtungen zu verändern oder die darin enthaltenen Daten zu manipulieren, um einen unlauteren Profit zu erzielen.

Die folgenden Handlungen dürfen nicht (direkt oder indirekt) im Rahmen von Geschäftsverhandlungen, Anfragen oder Geschäftsbeziehungen mit der öffentlichen Verwaltung vorgenommen werden:

- Prüfung oder Vorschlag von Beschäftigungs- und/oder Geschäftsmöglichkeiten, die den Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung persönlich zugutekommen könnten;
- unentgeltliche Geschenke anzubieten oder in irgendeiner Weise zur Verfügung zu stellen;
- vertrauliche Informationen zu erfragen oder zu erhalten, die die Integrität oder den Ruf einer der Parteien gefährden könnten.

Es ist verboten, ehemalige Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung (oder deren Angehörige) zu beschäftigen, die persönlich und aktiv an Geschäftsverhandlungen mit einer oder mehreren Gesellschaften der Gruppe teilgenommen haben oder Anträge der MER MEC-Gruppe öffentliche Verwaltung avaliirt haben.

Alle (tatsächlichen oder potenziellen) Verstöße, die von der Körperschaft oder von Dritten begangen werden, sind unverzüglich den zuständigen internen Stellen zu melden.

5.11 Korruptionsverbot

Die MER MEC-Gruppe erlaubt weder direkt noch indirekt irgendeine Form der Bestechung (Gewährung oder Entgegennahme von Bestechungsgeldern, unzulässigen Zahlungen, „Schmiergeld“). Dazu gehört auch das Verbot von „Erleichterungszahlungen“, d. h. von kleinen Bestechungsbeträgen, die gezahlt werden, um routinemäßige bürokratische Verfahren zu erleichtern, und zwar sowohl in den Beziehungen zu öffentlichen Bediensteten (Abs. 5.10 Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung und zu öffentlichen Einrichtungen), sowie in den Beziehungen zu Kunden und Lieferanten privater Unternehmen.

Die MER MEC-Gruppe hält sich an die in den Ländern, in denen sie tätig ist, geltenden Antikorruptionsgesetze, deren Verletzung sowohl für Einzelpersonen als auch für das Unternehmen zu Strafen führen kann, die von Haftstrafen bis zu Geldbußen reichen. Einige Begriffserklärungen:

- Bestechung liegt vor, wenn Zahlungen, Geschenke oder Gefälligkeiten angeboten, gemacht, erbeten oder angenommen werden, um Geschäftsergebnisse unzulässig zu beeinflussen. Eine Bestechung kann in Form von Bargeld, Sachgeschenken oder anderen Vergünstigungen erfolgen, z. B. in Form eines Stellenangebots für einen Verwandten der bestochenen Person. Keine dieser Praktiken ist akzeptabel.

- Von „Schmiergeld“ ist die Rede, wenn ein Lieferant oder sonstiger Dienstleister einen Teil seiner Vergütung an diejenigen weitergibt, die ihm den Auftrag bestätigen. Wir erlauben, bieten oder akzeptieren unter keinen Umständen „Schmiergeld“.
- Von indirekter Bestechung spricht man, wenn sie über einen Mittelsmann gezahlt wird. Ein Beispiel: Ein Unternehmen nimmt einen Handelsvertreter in Anspruch, um einen Vertrag zu erhalten, und dieser zahlt einen Teil der Provision als Bestechungsgeld. Diese Art von Praxis ist nicht erlaubt.

5.12 Erleichterungszahlungen

Unter Erleichterungszahlungen versteht man kleine Bestechungsgelder, die dazu dienen, Verfahren zu beschleunigen, auf die man ohnehin Anspruch hat. Zum Beispiel Zahlungen an Zollbeamte, um die Abfertigung von Waren zu beschleunigen, oder Zahlungen an Beamte, um die Erteilung von Reisevisa zu beschleunigen.

Diese Art der Zahlung ist nicht zulässig, es sei denn, die persönliche Sicherheit ist gefährdet. In allen Fällen muss die Forderung von Erleichterungszahlungen gemeldet werden (Abs. 7.1 Meldung von Verstößen).

Durch sorgfältige Planung und gute Kommunikation lässt sich das Risiko begrenzen:

- indem sichergestellt wird, dass Kunden, Lieferanten und Beamte über unsere Null-Toleranz-Politik informiert sind;
- indem die Beamten höflich behandelt werden. Dies wird sie dazu veranlassen, ebenfalls höflich und behilflich zu sein.
- indem man seine Aktivitäten rechtzeitig plant, um nicht in eine Notlage zu geraten, in der die andere Partei die Gelegenheit nutzen könnte, solchen Zahlungen zu fordern.

5.13 Betrug

Die MER MEC-Gruppe ist gegen jede Art von betrügerischen Aktivitäten und verfügt zu diesem Zweck über interne Kontrollsysteme. Besteht ein Verdacht auf Betrug, muss dieser unverzüglich gemeldet werden (Abs. 7.1 Meldung von Verstößen).

5.14 Schutz der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Umwelt

Die MER MEC-Gruppe verpflichtet sich, alle in dem Gesetzesdekret 81/2008 i.d.g.F. Gesetzesdekret vorgesehenen obligatorischen Präventions- und Kontrollmaßnahmen anzuwenden, um den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Insbesondere in Bezug auf die in Artikel 25-septies des Gesetzesdekrets 231/2001 vorgesehenen strafbaren Handlungen legt die MER MEC-Gruppe im Folgenden die grundlegenden Prinzipien und Kriterien fest, auf deren Basis Entscheidungen aller Art und auf allen Ebenen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen werden müssen.

Diese Grundsätze und Kriterien sind im Folgenden aufgeführt:

- a) Risiken vermeiden;
- b) Risiken, die nicht vermieden werden können, bewerten;
- c) Bekämpfung der Risiken an der Quelle;
- d) Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Wahl der Arbeitsmittel sowie der Arbeits- und Produktionsmethoden, um insbesondere monotone und sich wiederholende Arbeiten abzumildern und die Auswirkungen solcher Arbeiten auf die Gesundheit zu verringern;
- e) Berücksichtigung des Grades der technischen Entwicklung;
- f) Gefährliches durch Ungefährliches oder weniger Gefährliches ersetzen;
- g) Planung der Prävention, die auf ein kohärentes Ganzes abzielt, das die Technologie, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen, die sozialen Beziehungen und den Einfluss der Faktoren des Arbeitsumfelds einbezieht;
- h) kollektiven Schutzmaßnahmen Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen geben;
- i) den Arbeitnehmern angemessene Anweisungen erteilen und regelmäßige und wirksame Gesundheits- und Sicherheitsschulungen vorsehen. Die Schulungen werden bei neu eingestelltem oder bereits beschäftigttem Personal, das jedoch mit anderen Aufgaben betraut ist, sowie bei Unfällen oder technologischen Veränderungen und/oder der Einführung neuer Maschinen, die neue Risiken für die Gesundheit und Sicherheit des Personals darstellen, wiederholt.
- j) Festlegung dokumentierter Verfahren zur Ermittlung, Verhütung, Verringerung, Beseitigung oder, als letztes Mittel, zum Umgang mit potenziellen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit des Personals;
- k) alle schriftlichen Aufzeichnungen über Vorfälle am Arbeitsplatz und in allen von der Organisation zur Verfügung gestellten Unterkünften und Einrichtungen aufbewahren, unabhängig davon, ob es sich um eigene, gemietete, unter Vertrag genommene oder im Besitz des Lieferanten befindliche Räumlichkeiten handelt.

Die MER MEC-Gruppe bewertet auch alle Risiken am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerin nach der Entbindung, schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen, einschließlich der Risiken im Zusammenhang mit ihren Arbeitsaufgaben, um sicherzustellen, dass alle angemessenen Maßnahmen ergriffen werden, um jegliche Risiken für ihre Gesundheit und Sicherheit auszuschließen oder zu verringern.

Diese Grundsätze werden von der MER MEC-Gruppe angewandt, um die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Risiken, Informationen und Schulungen sowie der Bereitstellung der erforderlichen Mittel.

Die gesamte MER MEC-Gruppe, sowohl auf leitender als auch auf operativer Ebene, muss sich an diese Grundsätze halten, insbesondere wenn Entscheidungen getroffen oder Wahlmöglichkeiten geschaffen werden müssen und wenn diese anschließend umgesetzt werden müssen.



Die MER MEC-Gruppe hat sich verpflichtet, zur Entwicklung und zum Wohl des Umfelds, in der sie tätig ist, beizutragen, indem sie sich ständig um den Schutz der Gesundheit der Angestellten, der Mitarbeiter und der von den Aktivitäten der Gruppe betroffenen Gemeinschaften bemüht.

Das Betriebsmanagement der Aktivitäten muss sich auf die fortschrittlichsten Kriterien des Umweltschutzes unter Einhaltung der geltenden Vorschriften beziehen, um die relativen Umweltauswirkungen zu verringern.

6 DER ETHIKKODEX UND SEINE UMSETZUNG: AUFSICHTSORGAN

6.1 Aufgabenbereich und Merkmale

Die Überwachung der Anwendung und Einhaltung des Ethikkodex, den jede Gesellschaft der Gruppe angenommen hat, obliegt dem Aufsichtsorgan der jeweiligen Gesellschaft der Gruppe, das mit autonomen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattet ist, bzw. bei Gesellschaften, die kein Modell gemäß dem Gesetzesdekret 231/01 haben, dem Verwaltungsorgan sowie der Personalabteilung.

Das Aufsichtsorgan arbeitet unparteiisch, mit Autorität, Kontinuität, Professionalität und Autonomie. Zu diesem Zweck hat es freien Zugang zu allen Informationsquellen; es ist befugt, Dokumente einzusehen und Daten zu konsultieren; es schlägt eventuelle Aktualisierungen des Ethikkodex und der internen Protokolle vor, auch auf der Grundlage von Berichten der Mitarbeiter; es kann das Funktionieren und die Einhaltung des Modells überprüfen, auch in regelmäßigen Abständen; es verfügt über angemessene personelle und materielle Ressourcen, um rasch und effizient arbeiten zu können.

Darüber hinaus verfügt das Aufsichtsorgan über einen weiten Ermessensspielraum und die volle Unterstützung der Unternehmensleitung, mit der er in absoluter Unabhängigkeit zusammenarbeitet.

6.2 Meldungen an das Aufsichtsorgan

Um die Wirksamkeit des Ethikkodexes zu gewährleisten, haben die Gesellschaften der MER MEC-Gruppe - unter Wahrung der Privatsphäre und der Rechte des Einzelnen - Informationskanäle eingerichtet, über die alle Personen, die Kenntnis von rechtswidrigem Verhalten innerhalb der Gesellschaften erlangen, direkt und vertraulich das Verwaltungsorgan, die Personalabteilung oder - bei den Unternehmen, die im Besitz des Modells ex Gesetzesdekret 231/01 sind, den Aufsichtsrat Mitteilung machen können. Diese Stelle ist für die schnelle und sorgfältige Überprüfung der übermittelten Informationen zuständig, um den Fall der zuständigen Unternehmensfunktion zur Verhängung etwaiger Disziplinarmaßnahmen oder zur Aktivierung der vertraglichen Kündigungsmechanismen vorzulegen.

7 DER ETHIKKODEX UND SEINE UMSETZUNG: VERSTÖSSE GEGEN DEN EHRENKODEX - SANKTIONSSYSTEM

7.1 Meldung von Verstößen

In Bezug auf die Meldung eines tatsächlichen, versuchten oder geforderten Verstoßes gegen die im Ethikkodex und in den beigefügten Protokollen enthaltenen Gesetze und Regeln stellen die Gesellschaften der Gruppe sicher, dass niemand am Arbeitsplatz Vergeltungsmaßnahmen, unzulässige Bedingungen, Unannehmlichkeiten oder Diskriminierung jeglicher Art erleiden darf, weil er den Verstoß gegen den Ethikkodex der zuständigen Stelle oder dem zuständigen Organ gemeldet hat. Darüber hinaus wird das Unternehmen im Anschluss an die Meldung unverzüglich geeignete Überprüfungen vornehmen, gegebenenfalls Anzeige erstatten und/oder Beschwerde einlegen, sofern dies in den geltenden Vorschriften vorgesehen ist, und im Rahmen seiner Zuständigkeit und Kompetenz angemessene Sanktionen verhängen.

Gemäß dem Gesetzesdekret 24/2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Recht der Europäischen Union melden, und zur Festlegung von Bestimmungen zum Schutz von Hinweisgebern (die sogenannten Whistleblowers), hat jede Gesellschaft der Gruppe, die im Besitz des Modells ex Gesetzesdekret 231/01 ist, auch spezifische *Richtlinien* für den Umgang mit Meldungen von Verhaltensweisen, die gegen das Modell 231, den Ethikkodex oder gegen die vom Unternehmen erlassenen Verordnungen, Richtlinien, *Grundsätze* und internen Verfahren verstoßen und im Sinne des Gesetzesdekrets 231/2001 relevant sind, angenommen.

7.2 Leitlinien des Sanktionssystems

Ein Verstoß gegen die im Ethikkodex und in den internen Protokollen festgelegten Grundsätze beeinträchtigt das Vertrauensverhältnis zwischen den Gesellschaften der MER MEC-Gruppe und den entsprechenden Geschäftsführern, Mitarbeitern, Beratern, Mitarbeitern in verschiedenen Funktionen, Kunden, Lieferanten, Geschäfts- und Finanzpartnern. Derartige Verstöße werden daher von den Gesellschaften der Gruppe mit Nachdruck, umgehend und unverzüglich durch geeignete und verhältnismäßige Disziplinarmaßnahmen verfolgt, ungeachtet der möglichen strafrechtlichen Relevanz eines solchen Verhaltens und der Einleitung eines Strafverfahrens in Fällen, in denen die Verstöße eine Straftat darstellen.

Die Auswirkungen von Verstößen gegen den Ethikkodex und die internen Protokolle müssen von allen, die aus irgendeinem Grund Beziehungen zu den Gesellschaften der Gruppe unterhalten, ernsthaft in berücksichtigt werden: Zu diesem Zweck verbreitet die MER MEC-Gruppe den Ethikkodex und die internen Protokolle und informiert über die im Falle eines Verstoßes vorgesehenen Sanktionen sowie über die Methoden und Verfahren zu deren Verhängung. Um ihr Image zu schützen und ihre Ressourcen zu bewahren, unterhält die MER MEC-Gruppe keinerlei Beziehungen zu Parteien, die nicht die Absicht haben, unter strikter



Einhaltung der geltenden Vorschriften zu handeln und/oder die sich weigern, sich gemäß den im Ethikkodex und in den beigefügten Protokollen festgelegten Werten und Grundsätzen zu verhalten.

ANHANG A - GESELLSCHAFTEN DER MER MEC-GRUPPE

Die MER MEC-Gruppe besteht hinsichtlich dieses Ethikkodexes aus den folgenden Gesellschaften, die direkt von der MER MEC S.p.A. kontrolliert werden oder an denen die MER MEC S.p.A. beteiligt ist.

1. **MER MEC S.p.A.**, eine Gesellschaft mit dem Alleingesellschafter Angelo Holding S.r.l., mit Sitz in Monopoli (BA), via Oberdan n. 70, PLZ 70043, Stammkapital Euro 5.000.000,00, voll eingezahlt, Steuernummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer und Eintragungsnummer im Handelsregister BARI Nr. 05033050963, R.E.A: BA - 516174, P.E.C.: mermec@legalmail.it
2. **MER MEC STE S.R.L.**, Gesellschaft mit Alleingesellschafter MER MEC S.p.A., mit Sitz in Genua (GE), via Bombrini n. 11 int.3, PLZ 16149, Stammkapital Euro 10.000.000,00, Steuernummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer und Eintragungsnummer im Handelsregister Genua Nr. 11420250968, R.E.A: GE - 505892, P.E.C.: mermecste@legalmail.it
3. **MER MEC ENGINEERING S.R.L.**, Gesellschaft mit Alleingesellschafter MER MEC S.p.A., mit Sitz in Noci (BA), Piazza Papa Giovanni Paolo II 8/1, PLZ 70015, Stammkapital Euro 90.379,97, voll eingezahlt, Steuernummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer und Eintragungsnummer im Handelsregister Bari Nr. 04597250721, R.E.A: BA - 324456, P.E.C.: mermec-engineering@legalmail.it
4. **ANGELSTAR S.R.L.**, mit Sitz in Mola di Bari (BA), via San Sabino n. 21 PLZ 70042, Stammkapital 3.000.000,00 Euro, voll eingezahlt, Steuernummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer und Eintragungsnummer im Handelsregister Bari Nr. 04353470232, R.E.A: BA - 602828, P.E.C.: angelstarsrl@legamail.it (kontrolliert von MER MEC S.p.A.)
5. **KONSORTIUM MER MEC FERROSUD KONSORTIALGESELLSCHAFT MBH**, mit Sitz in Matera (MT), Via Appia Antica KM. 13 SNC, PLZ 75100, Stammkapital Euro 3.000.000,00, voll eingezahlt, Steuernummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer und Eintragungsnummer im Handelsregister Matera Nr. 01412020776, R.E.A: MT - 213641, P.E.C.: consorziomermec@legalmail.it (Beteiligungsnehmer MER MEC S.p.A.)
6. **MER MEC FERROSUD S.R.L.**, mit Sitz in Matera (MT), via Appia Antica km 13 - Sub 6 snc, PLZ 75100, Stammkapital 27.500.000,00 Euro, Steuernummer, Umsatzsteueridentifikationsnummer und Eintragungsnummer im Handelsregister Matera Nr. 01409670773, R.E.A: MT - 213151, P.E.C.: mermecferrosudsrll@pec.it (Beteiligungsnehmer MER MEC S.p.A.)
7. **Compagnie des Signaux S.A.S.**, mit Sitz in 4 Avenue du Canada 91940 Les Ulis, Frankreich, Stammkapital 5.000.000,00 Euro, eingetragen beim Handelsgericht Evry unter der Nr. 351 347 232 R.C.S. Evry (Tochtergesellschaft der MER MEC S.p.A.)
8. **Hitachi Rail STS Deutschland GmbH** (künftig: MERMEC Deutschland GmbH)
9. **MERMEC Inc.** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)



- 10. **MERMEC FRANCE S.A.R.L.** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)
- 11. **MERMEC RAILWAY INDUSTRY AND TRADING SIRKETI** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)
- 12. **MERMEC UK LTD** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)
- 13. **MERMEC ESPANA S.L.** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)
- 14. **MERMEC DOO SKOPJE** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)
- 15. **MERMEC JAPAN GK** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)
- 16. **MERMEC AUSTRALIA PTY LTD** (Tochtergesellschaft von MER MEC S.p.A.)



MER MEC S.p.A.

St.-Nr./USt-IdNr. IT05033050963

PLZ Gesellsch.: 5.000.000 € voll eingezahlt

R.E.A.: 516174 - Hand. Reg. Bari

Via Oberdan, 70

70043 MONOPOLI

ITALIEN

Tel. +39 080 9171

mermecgroup.com