



Geartec Spa
sede Legale e Operativa
Via Libia 2 – 20025 – Legnano (Mi)
www.geartec.it

VERHALTENSKODEX

Erstellt von: Giancarlo Piatti

Version: Juni 2026



Cert. n°1010 Sistema Gestione
Qualità UNI EN ISO 9001: 2015

P.IVA-C.F. 08889290964
Reg. Imprese REA MI 2055292
Cap. Soc. € 160.000,00 i.v.
Tel 0331 434.211

INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- 1. ANWENDUNGSBEREICH UND ADRESSATEN
- 1.1 PFLICHTEN DER MITARBEITER

KAPITEL II – ETHISCHE GRUNDSÄTZE

- 2. ETHISCHE GRUNDSÄTZE DER GRUPPE
- 2.1 RECHTMÄSSIGKEIT
- 2.2 GLEICHBEHANDLUNG UND UNPARTEILICHKEIT
- 2.3 TRANSPARENZ, LAUTERKEIT UND ZUVERLÄSSIGKEIT
- 2.4 PROFESSIONALITÄT
- 2.5 VERTRAULICHKEIT
- 2.6 WERT DER HUMANRESSOURCEN
- 2.7 SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT UND INDIVIDUELLEN RECHTE
- 2.8 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
- 2.9 UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT
- 2.10 SCHUTZ DES WETTBEWERBS

KAPITEL III – VERHALTENSREGELN

- 3. KONTROLLSYSTEM
- 3.1 GENAUIGKEIT UND TRANSPARENZ DER UNTERNEHMENSINFORMATIONEN
- 3.2 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN
- 3.3 VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE

KAPITEL IV – BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

- 4. BEZIEHUNGEN ZU ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN UND INSTITUTIONEN
- 4.1 BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN
- 4.2 BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN
- 4.3 BEZIEHUNGEN ZU POLITISCHEN, GEWERKSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN ORGANISATIONEN

KAPITEL V – WHISTLEBLOWING

- 5. MELDUNG VON RECHTSWIDRIGEM VERHALTEN

KAPITEL VI – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- 6. VERSTÖSSE UND SANKTIONSFOLGEN
- 6.1 ANNAHME DES VERHALTENSKODEX UND ÄNDERUNGEN

KAPITEL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. ANWENDUNGSBEREICH UND ADRESSATEN

GEARTEC S.p.A. stützt alle Handlungen, Vorgänge, Beziehungen und Transaktionen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten auf die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln dieses Verhaltenskodex.

Dieser Verhaltenskodex ist bindend für alle Personen, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungsaufgaben wahrnehmen oder – auch de facto – Management- und Kontrollfunktionen ausüben, sowie für alle Mitarbeiter, Partner (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Berater, Lieferanten, Agenten, Vertreter, Zwischenhändler usw.) und jeden, der in irgendeiner Eigenschaft Geschäftsbeziehungen mit GEARTEC S.p.A. unterhält.

Die genannten Personen, für die der Verhaltenskodex gilt, müssen daher mit den Bestimmungen des Verhaltenskodex vertraut sein. Die Mitarbeiter von GEARTEC S.p.A. sind zudem verpflichtet, aktiv zu dessen Einhaltung beizutragen. Zu diesem Zweck verpflichtet sich GEARTEC S.p.A., eine weitestmögliche Verbreitung dieses Verhaltenskodex zu gewährleisten, auch durch geeignete Informations- und Schulungsinstrumente sowie durch Sensibilisierung für dessen Inhalte.

1.1 PFLICHTEN DER MITARBEITER

Die Mitarbeiter beachten den Verhaltenskodex bei der Ausübung ihrer Pflichten.

Insbesondere sind die Mitarbeiter verpflichtet:

- der Unternehmensleitung alle Informationen über vermutete Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex im Unternehmenskontext zu melden;
- volle Kooperation bei der Untersuchung möglicher und/oder vermuteter Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu leisten;
- Dritte, mit denen sie Geschäftsbeziehungen unterhalten, über die Bestimmungen des Verhaltenskodex zu informieren.

Zusammenarbeit, Loyalität und gegenseitiger Respekt prägen die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern auf allen Ebenen sowie zu Dritten, mit denen sie im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit in Kontakt kommen.

KAPITEL II – ETHISCHE GRUNDSÄTZE

2. ETHISCHE GRUNDSÄTZE

GEARTEC S.p.A. teilt, akzeptiert und befolgt die folgenden ethischen Grundsätze:

- Rechtmäßigkeit;
- Gleichbehandlung und Unparteilichkeit;
- Transparenz, Lauterkeit und Zuverlässigkeit;
- Professionalität;
- Vertraulichkeit;
- Wert der Humanressourcen;
- Gesundheit und Sicherheit;
- Umweltschutz;
- Schutz des Wettbewerbs.

2.1 RECHTMÄSSIGKEIT

Das Verhalten der in Kapitel I genannten Personen bei Tätigkeiten im Namen oder im Interesse von GEARTEC S.p.A. basiert auf der strikten Einhaltung der in Italien und den anderen Betriebsländern geltenden Gesetze und Vorschriften.

2.2 GLEICHBEHANDLUNG UND UNPARTEILICHKEIT

GEARTEC S.p.A. schützt und fördert die Achtung der Menschenwürde, die nicht aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlichen und sozialen Verhältnissen, Rasse, Sprache, Nationalität, politischer oder gewerkschaftlicher Überzeugung oder religiösem Bekenntnis diskriminiert werden darf. Diskriminierendes Verhalten wird daher nicht geduldet.

Bei der Verwaltung der verschiedenen Unternehmensaktivitäten und bei allen damit zusammenhängenden Entscheidungen müssen die Adressaten dieses Verhaltenskodex unparteiisch im besten Interesse von GEARTEC S.p.A. handeln und Entscheidungen mit professioneller Strenge und Objektivität auf der Grundlage objektiver und neutraler Beurteilungskriterien treffen.

2.3 TRANSPARENZ, LAUTERKEIT UND ZUVERLÄSSIGKEIT

Handlungen, Vorgänge, Verhandlungen und ganz allgemein das Verhalten der Adressaten dieses Verhaltenskodex sind von höchster Transparenz, Lauterkeit und Zuverlässigkeit geprägt.

Bei der Durchführung der Aktivitäten sind die in Kapitel I genannten Personen verpflichtet, transparente, wahrheitsgemäße, vollständige und genaue Informationen bereitzustellen.

Alle Handlungen und Transaktionen müssen ordnungsgemäß autorisiert, korrekt erfasst, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und angemessen dokumentiert sein, um jederzeit die Überprüfung des Entscheidungs-, Autorisierungs- und Ausführungsprozesses zu ermöglichen.

2.4 PROFESSIONALITÄT

GEARTEC S.p.A. schützt die Professionalität als wesentlichen Wert für ihr Wachstum und ihre Konsolidierung auf nationalen und internationalen Märkten; daher orientiert sich die Durchführung der Geschäftstätigkeit an Kriterien der Professionalität, des Engagements und der Sorgfalt, die der Natur der jedem Einzelnen übertragenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten entsprechen.

2.5 VERTRAULICHKEIT

GEARTEC S.p.A. erkennt die Vertraulichkeit als wesentliche Verhaltensregel an. Das Unternehmen gewährleistet daher die Vertraulichkeit von Informationen unter strikter Einhaltung der geltenden Gesetzgebung zum Schutz personenbezogener Daten.

Folglich müssen die Adressaten dieses Dokuments es unterlassen, vertrauliche Informationen über GEARTEC S.p.A. oder Dritte, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erlangt haben, für persönliche Zwecke oder für Zwecke zu verwenden, die nicht mit der Ausübung ihrer Aufgaben zusammenhängen.

Kein Mitarbeiter oder Partner darf direkte oder indirekte, persönliche oder finanzielle Vorteile aus der Nutzung vertraulicher Informationen ziehen. Die Weitergabe von Informationen an Dritte darf ausschließlich durch befugte Personen und in jedem Fall unter Einhaltung der Unternehmensvorschriften erfolgen. Wenn Informationen aus dienstlichen oder professionellen Gründen an Dritte weitergegeben werden, muss der vertrauliche Charakter explizit angegeben und die Einhaltung der Vertraulichkeitspflichten vom Dritten verlangt werden.

Beim Zugriff auf passwortgeschützte elektronische Informationen dürfen Passwörter nur den zugewiesenen Benutzern bekannt sein, die verpflichtet sind, diese sicher aufzubewahren und nicht weiterzugeben.

2.6 WERT DER HUMANRESSOURCEN

Humanressourcen werden als grundlegender und unverzichtbarer Faktor für die Unternehmensentwicklung anerkannt. Die Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital von GEARTEC S.p.A. Aus diesem Grund strebt das Unternehmen danach, die Einbindung aller Mitarbeiter in die nachhaltige Vision des Unternehmens auf der Grundlage unternehmerischer Verantwortung zu gewährleisten. Der Verhaltenskodex drückt daher das Engagement von GEARTEC S.p.A. für ein ethisches Verhalten gegenüber ihren Mitarbeitern aus. Die berufliche Entwicklung und das Personalmanagement basieren auf dem Prinzip der Chancengleichheit. Die Anerkennung erzielter Ergebnisse, des beruflichen Potenzials und der unter Beweis gestellten Fähigkeiten stellen Schlüsselkriterien für den beruflichen Aufstieg dar, wobei Transparenz bei den Bewertungsmethoden und Kommunikationsverfahren gewährleistet wird.

Um den Respekt vor dem Einzelnen zu gewährleisten, arbeitet GEARTEC S.p.A. daran, Folgendes sicherzustellen:

- Achtung der physischen und moralischen Unversehrtheit der Person sowie Respekt in den zwischenmenschlichen Beziehungen;
- Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen respektieren und in sicheren Arbeitsumgebungen stattfinden.

GEARTEC S.p.A. fördert die Einstellung junger Menschen, um in das berufliche Wachstum und die Entwicklung zu investieren und diese zu schützen, um die Wissensbasis im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung zu den individuellen Persönlichkeitsrechten zu erweitern, unter besonderer Berücksichtigung der moralischen und physischen Unversehrtheit der Mitarbeiter und Partner.

GEARTEC S.p.A. gewährleistet Chancengleichheit, vollständige Integration und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen für alle Arbeitnehmer. Die Personalauswahl erfolgt nach objektiven und transparenten Kriterien und die Einstellung ausschließlich im Rahmen regulärer Arbeitsverträge; jede Form von Schwarzarbeit oder unregelmäßiger Beschäftigung wird nicht geduldet. Bei der Einstellung werden die Kandidaten über alle Merkmale des Arbeitsverhältnisses informiert und eine Vergütung garantiert, die einem menschenwürdigen Leben entspricht. Den Mitarbeitern wird die Einhaltung von Vertragsklauseln und betrieblichen Zusatzvereinbarungen garantiert, was das Verständnis jedes Arbeitnehmers für die Vergütungsmethoden erleichtert. Überstunden sind freiwillig und müssen vergütet werden. Den Mitarbeitern werden angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten garantiert, die mit den geltenden Gesetzen und dem Tarifvertrag vereinbar sind. Gehaltserhöhungen, Prämien- und

Anreizsysteme sowie der Zugang zu höheren Positionen (Beförderungen) sind neben Gesetzen und Tarifverträgen an die individuelle Leistung gebunden. GEARTEC S.p.A. verpflichtet sich ferner, weder Begünstigung noch Nepotismus zu fördern. GEARTEC S.p.A. definiert, fördert und setzt verbindliche Schulungsprogramme für das gesamte Personal auf der Grundlage von Notwendigkeit, Diversifizierung und Regelmäßigkeit durch. Schulungen werden als Teil der Wachstumsstrategie sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen betrachtet. GEARTEC S.p.A. verpflichtet sich zudem, Nicht-EU-Ausländer nur dann zu beschäftigen, wenn diese über einen gültigen Aufenthaltstitel verfügen oder dessen Verlängerung fristgerecht beantragt haben. Insbesondere wendet GEARTEC S.p.A. in allen Ländern, in denen sie tätig ist, Grundsätze an, die sie als essenziell erachtet:

- Verbot von Kinderarbeit;
- Verbot von Zwangsarbeit, unfreiwilliger Arbeit, Gefängnisarbeit oder Schuldknechtschaft;
- Verbot der Anwendung von Gewalt, Drohungen, körperlichen Strafen oder anderen Formen physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung;
- Verbot, von Arbeitnehmern die Hinterlegung von Geldsummen zu verlangen oder originale Ausweisdokumente einzubehalten;
- Verbot von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Kaste, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Einstellung oder Alter bei Rekrutierung, Einstellung und Beschäftigungspraktiken.

GEARTEC S.p.A. verpflichtet sich, das Personal in seiner geistigen, emotionalen und physischen Unversehrtheit zu respektieren und definierte und nicht willkürliche Verfahren bei der Steuerung von Disziplinarmaßnahmen anzuwenden. GEARTEC S.p.A. informiert das gesamte Personal über die Regeln, die potenziellen Disziplinarmaßnahmen zugrunde liegen, und gestattet in keiner Weise nicht konforme Sanktionen oder psychischen/physischen Zwang, einschließlich verbalem Missbrauch. Das Recht, Gewerkschaften und/oder kollektive Vereinigungen zu gründen oder diesen beizutreten, wird respektiert. GEARTEC S.p.A. garantiert, dass es allen Mitarbeitern freisteht, den Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, und dass Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und frei mit allen Mitarbeitern im Unternehmen kommunizieren können.

GEARTEC S.p.A. verpflichtet sich, Arbeitsverträge mit ihren Partnern unter Einhaltung der geltenden Gesetzgebung abzuschließen.

GEARTEC S.p.A. duldet keine Aufforderungen, Drohungen oder Missbräuche, die darauf abzielen, Personen zu rechtswidrigem Verhalten oder zu Handlungen gegen den Kodex zu veranlassen oder Verhaltensweisen anzunehmen, die den individuellen moralischen Überzeugungen und Präferenzen schaden.

Die Arbeitsbedingungen garantieren den Mitarbeitern die Erfüllung ihrer Aufgaben in einem Klima der Zusammenarbeit, des Respekts und der Gelassenheit.

2.7 SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT UND INDIVIDUELLEN RECHTE

GEARTEC S.p.A. erkennt den Wert des Dialogs und der Beziehungen zu allen Stakeholdern des Unternehmens an, insbesondere zur Gemeinschaft, in der sie direkt tätig ist.

GEARTEC S.p.A. verurteilt:

- jegliches Verhalten, das der Persönlichkeit, der physischen, kulturellen und moralischen Unversehrtheit von Personen, mit denen das Unternehmen interagiert, schadet, und verpflichtet sich, jeglichem Verhalten dieser Art, einschließlich der Nutzung unregelmäßiger Arbeit, entgegenzutreten;
- jede Form von physisch oder psychischem Missbrauch an Minderjährigen sowie jede Form von Kinderprostitution und/oder -pornografie;
- Sklaverei, Ausbeutung von Arbeitnehmern und Kinderarbeit und verpflichtet sich, solche Praktiken weder anzuwenden noch zu unterstützen.

Am Arbeitsplatz muss jede Form von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Aspekten, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen, ausgeschlossen sein. GEARTEC S.p.A. fördert Multikulturalität und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz. Das Unternehmen verbietet jedes Verhalten, das darauf abzielt, einen Mitarbeiter oder Partner zu belästigen. Rechtswidriges Verhalten und Missbrauch jeglicher Art am Arbeitsplatz, Drohungen oder Aggressionen gegen Mitarbeiter, Partner oder Unternehmenswerte sind verboten.

GEARTEC S.p.A. gestattet außerdem nicht:

- körperliche Züchtigung, Androhung von Gewalt und andere Formen psychischen oder physischen Zwangs oder sexuellen Missbrauchs;
- die Verwendung öffentlicher Rügen, sei es in schriftlicher, elektronischer, mündlicher oder sonstiger Form.

GEARTEC S.p.A. verpflichtet sich, die Privatsphäre von Mitarbeitern und Partnern durch Verarbeitungs- und Speicherverfahren für personenbezogene und sensible Daten zu respektieren, die der geltenden Gesetzgebung entsprechen und Wirksamkeit garantieren.

2.8 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Unter Berücksichtigung ihres Kerngeschäfts verpflichtet sich GEARTEC S.p.A., sichere und gesunde Arbeitsumgebungen unter Einhaltung der geltenden Unfallverhütungsvorschriften in den Betriebsländern vorzubereiten und zu erhalten.

Das Unternehmen fördert eine Sicherheitskultur und das Risikobewusstsein hinsichtlich der Arbeitstätigkeiten und verlangt von allen Personen auf allen Ebenen ein verantwortungsvolles Verhalten, das dem Sicherheitssystem und den Unternehmensverfahren entspricht. Mitarbeiter, Partner und alle Personen, die Zugang zu den Einrichtungen von GEARTEC S.p.A. haben, sind aufgerufen, persönlich zur Aufrechterhaltung der Sicherheit und der Arbeitsplatzqualität beizutragen.

GEARTEC S.p.A. arbeitet nach folgenden Grundsätzen:

- Implementierung sicherer Betriebsabläufe zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiter und der umliegenden Gemeinschaften;
- Gewährleistung von Schulung und Information für alle Arbeitnehmer bezüglich der Risiken, denen sie ausgesetzt sind, und Bereitstellung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA), die für das identifizierte Risikoprofil als notwendig erachtet wird;
- Kontinuierliche Überwachung der Effizienz des Sicherheitsrisikomanagementsystems, um eine kontinuierliche Verbesserung in diesem sensiblen Bereich zu erreichen.

2.9 UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT

Die Umwelt ist ein hohes Gut, das das Unternehmen unter Wahrung der Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung schützt; GEARTEC S.p.A. achtet genau auf die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf die Umwelt und die Gemeinschaft.

GEARTEC S.p.A. plant ihre Aktivitäten im Streben nach einem kontinuierlichen Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichen Initiativen und sozialen/ökologischen Bedürfnissen und fördert eine Sicherheits- und Risikopräventionskultur bei allen Stakeholdern.

GEARTEC S.p.A. fördert Produktionsstrategien, die wirtschaftliche Entwicklung und Wertschöpfung mit Umweltschutz und -erhalt verbinden.

2.10 SCHUTZ DES WETTBEWERBS

Im Bewusstsein, dass ein gesunder und fairer Wettbewerb zur besseren Entwicklung der Unternehmensmission beiträgt, hält GEARTEC S.p.A. die geltenden Wettbewerbsgesetze in den Betriebsländern ein und unterlässt unlautere Wettbewerbspraktiken bzw. fördert diese nicht.

KAPITEL III – VERHALTENSREGELN

3. KONTROLLSYSTEM

Die zur GEARTEC S.p.A. gehörenden Unternehmen erkennen die Bedeutung eines effizienten und wirksamen internen Kontrollsystems als wesentliche Voraussetzung für die Durchführung von Geschäftstätigkeiten im Einklang mit den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex an.

Zu diesem Zweck garantieren sie die besten organisatorischen und betrieblichen Bedingungen, um eine Kontrollkultur auf allen Unternehmensebenen zu fördern und zu verbreiten und das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Bedeutung interner Kontrollen und die Einhaltung von Gesetzen und Verfahren zu schärfen.

Die klare Definition und Zuweisung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Einrichtung eines angemessenen Systems von Befugnisübertragungen dienen dem Aufbau eines wirksamen internen Kontrollsystems.

3.1 GENAUIGKEIT UND TRANSPARENZ DER UNTERNEHMENSINFORMATIONEN

Jede Handlung, jeder Vorgang oder jede Transaktion muss im Buchhaltungssystem des Unternehmens nach gesetzlichen Kriterien und den geltenden Rechnungslegungsstandards in jedem Land, in dem GEARTEC S.p.A. tätig ist, korrekt erfasst werden und ordnungsgemäß autorisiert, überprüfbar, rechtmäßig, kohärent und angemessen sein.

Damit die Buchführung den Anforderungen an Wahrhaftigkeit, Vollständigkeit und Transparenz entspricht, müssen für jeden Vorgang angemessene und vollständige Belege aufbewahrt werden, die Folgendes ermöglichen:

- genaue buchhalterische Erfassung;
- unmittelbare Identifizierung der Merkmale und zugrunde liegenden Gründe;
- einfache formale und chronologische Rekonstruktion;
- Überprüfung der Entscheidungs-, Autorisierungs- und Ausführungsprozesse sowie der Verantwortlichkeiten.

Jeder Mitarbeiter handelt im Rahmen seiner Kompetenz, um sicherzustellen, dass Unternehmensereignisse korrekt und unverzüglich in den Buchhaltungsunterlagen erfasst werden.

Buchungssätze müssen die Belege exakt widerspiegeln. Daher müssen die zuständigen Mitarbeiter die Belege leicht zugänglich und logisch geordnet aufbewahren.

Der Informationsfluss innerhalb des Unternehmens zur Erstellung von Finanzberichten und zur klaren Darstellung der Finanzlage muss den Grundsätzen der Wahrheit, Vollständigkeit und Transparenz entsprechen.

3.2 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten müssen die in Kapitel I genannten Mitarbeiter und Partner Situationen vermeiden, in denen sich die beteiligten Parteien in einem Interessenkonflikt befinden oder ein solcher Anschein entstehen könnte. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Person ein Interesse verfolgt, das von der Mission von GEARTEC S.p.A. abweicht, oder Tätigkeiten ausübt, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Entscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens zu treffen, oder wenn sie persönlich von Geschäftsmöglichkeiten profitiert.

Beispiele für Interessenkonflikte sind:

- Das direkte oder indirekte Halten finanzieller/wirtschaftlicher Interessen an Lieferanten-, Kunden- oder Wettbewerbsunternehmen von GEARTEC S.p.A.;
- Das Innehaben von Positionen oder die Ausübung von Arbeitstätigkeiten jeder Art für Lieferanten und Kunden.

Die in Kapitel I genannten Personen unterlassen Aktivitäten, die den Interessen von GEARTEC S.p.A. entgegenstehen, im Wissen, dass die Verfolgung von Unternehmensinteressen ein nicht konformes Verhalten nicht rechtfertigt.

Im Falle eines Interessenkonflikts informieren die betroffenen Parteien unverzüglich die Unternehmensleitung und befolgen die erteilten Anweisungen.

3.3 VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE

Die Adressaten dürfen unter keinen Umständen in Geldwäsche aus kriminellen Aktivitäten oder den Empfang von Diebesgut/illegalen Vermögenswerten verwickelt sein.

Sie sind verpflichtet, verfügbare Hintergrundinformationen über Geschäftspartner, Lieferanten, Partner, Mitarbeiter und Berater zu überprüfen, um deren Seriosität vor dem Eingehen von Geschäftsbeziehungen sicherzustellen.

GEARTEC S.p.A. verpflichtet sich zur Einhaltung aller nationalen und internationalen Anti-Geldwäsche-Bestimmungen.

KAPITEL IV – BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

4. BEZIEHUNGEN ZU ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN UND INSTITUTIONEN

Die Beziehungen zu öffentlichen Verwaltungen und Institutionen (national, EU oder international) müssen strikt den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und den Grundsätzen von Ehrlichkeit, Lauterkeit und Transparenz entsprechen.

Die Beziehungen zu öffentlichen Verwaltungen und Amtsträgern dürfen die Entscheidungen der beteiligten Institutionen oder Amtsträger nicht ungebührlich beeinflussen.

Bei Verhandlungen oder Geschäftsbeziehungen mit öffentlichen Institutionen unterlässt GEARTEC S.p.A.:

- das Anbieten von Beschäftigungsmöglichkeiten oder kommerziellen Vorteilen für beteiligte Amtsträger oder deren Familienangehörige;
- das Anbieten von Geschenken oder Vorteilen, es sei denn, es handelt sich um übliche Gefälligkeitsgeschenke von geringem Wert;
- das Bereitstellen unwahrer Informationen oder das Verschweigen relevanter Tatsachen bei entsprechenden Anfragen.

Jegliche angemessene Gefälligkeitsgeschenke oder Bewirtungen müssen vorab genehmigt werden.

Der Empfang oder Versand von Werbematerial und Mustern bedarf ebenfalls der vorherigen Genehmigung der Unternehmensleitung.

Vertretern/Mitarbeitern ist es untersagt, direkt oder über Dritte Geld oder Vorteile an Amtsträger zu zahlen oder anzubieten, um offizielle Handlungen zu belohnen, zu erwirken oder zu verzögern.

4.1 BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN

GEARTEC S.p.A. stützt ihr Geschäft auf Qualität, Kundenorientierung, Professionalität, schnelle Reaktion und gründliche Bearbeitung von Reklamationen, um eine vollständige Kundenzufriedenheit zu erreichen.

In den Kundenbeziehungen müssen die Adressaten ein klares und lautereres Verhalten an den Tag legen und die schriftliche Kommunikation bevorzugen, um Missverständnisse zu vermeiden.

4.2 BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

GEARTEC S.p.A. pflegt Lieferantenbeziehungen, die auf Loyalität, Fairness und Professionalität basieren, und fördert langfristiges Vertrauen.

Die Lieferantenauswahl und die Einkaufsbedingungen basieren auf objektiven, unparteiischen Bewertungen von Qualität, Preis und Garantien.

GEARTEC S.p.A. beachtet folgende Grundsätze:

- Der Einkauf wird von spezialisierten Abteilungen abgewickelt;
- Reziprozitätsgeschäfte sind nicht gestattet: Waren/Dienstleistungen werden ausschließlich nach Preis-Leistungs-Verhältnis und Qualität ausgewählt;
- Verhandlungen dürfen sich strikt nur auf die Gegenstände der Transaktion beziehen;
- Einkaufs-Personal darf keinem Druck von Lieferanten bezüglich Spenden an wohltätige Organisationen ausgesetzt werden.

Beziehungen zu aktuellen und potenziellen Lieferanten müssen nach Möglichkeit in schriftlicher Form geführt werden und den Regeln zur Vermeidung von Interessenkonflikten entsprechen.

4.3 BEZIEHUNGEN ZU POLITISCHEN, GEWERKSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN ORGANISATIONEN

GEARTEC S.p.A. trägt zum Wohlergehen der Gemeinschaft bei und fördert den Dialog mit lokalen Gemeinschaften, öffentlichen Institutionen und Gewerkschaften.

Die Beziehungen zu politischen Vertretern entsprechen den Vorschriften und Unternehmensrichtlinien. Das Unternehmen fördert oder pflegt keine Beziehungen zu Organisationen, die illegale Ziele verfolgen.

KAPITEL V – WHISTLEBLOWING

5. MELDUNG VON RECHTSWIDRIGEM VERHALTEN

Adressaten des Verhaltenskodex müssen jegliche rechtswidrige Tatsache oder Unregelmäßigkeit bezüglich der Grundsätze und Regeln des Unternehmens jederzeit melden.

Meldungen können schriftlich mit dem Vermerk „Streng vertraulich“ an Abteilungsleiter oder die Unternehmensleitung sowie mündlich eingereicht werden.

Die Unternehmensleitung wird Meldungen umgehend auswerten und bei Bedarf Klärungen anfordern.

Hinweisgeber werden vor Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder Sanktionen geschützt, außer in Fällen unbegründeter Meldungen, die in böser Absicht oder grob fahrlässig gemacht wurden.

Bei Meldungen in gutem Glauben wird Vertraulichkeit garantiert.

KAPITEL VI – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

6. VERSTÖSSE UND SANKTIONSFOLGEN

Mitarbeiter und Partner, die Kenntnis von vermuteten Verstößen erlangen, müssen die Unternehmensleitung unverzüglich informieren. Die Unternehmensleitung wird die Meldungen überprüfen und bei Bedarf beteiligte Parteien anhören. Sanktionen werden verhältnismäßig zur Schwere des Verstoßes und im Einklang mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen verhängt.

Offizielle Mitteilungen bezüglich Nichteinhaltung (z. B. Maßnahmen der Kriminalpolizei, Anträge auf Rechtsschutz) sind an die Unternehmensleitung weiterzuleiten.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist eine wesentliche vertragliche Pflicht für Arbeitnehmer gemäß Art. 2104 des italienischen Zivilgesetzbuches (Codice Civile). Verstöße stellen einen Vertragsbruch und/oder eine Disziplinarpflichtverletzung nach geltendem Recht (Art. 7 des Arbeitnehmerstatuts und Kollektivverträge in Italien) dar, was zur Kündigung und zu Schadensersatzansprüchen führen kann.

Die Einhaltung ist auch eine vertragliche Pflicht für Partner, Berater und Geschäftspartner. Verstöße stellen einen Vertragsbruch dar, der zur Kündigung und Schadensersatzforderung berechtigt.

Verstöße durch Führungskräfte/Vorstände führen je nach Schwere und Position zu angemessenen Sanktionen durch die Unternehmensleitung.

6.1 ANNAHME DES VERHALTENSKODEX UND ÄNDERUNGEN

Dieser Verhaltenskodex wurde von der Unternehmensleitung genehmigt. Änderungen und Aktualisierungen werden von demselben Organ genehmigt und den betroffenen Parteien unverzüglich mitgeteilt.