

**Organisations-, Verwaltungs-  
und Kontrollmodell  
der**

**Speikboden AG**

Änderungsübersicht			
Datum	Ausgabe	Geänderte Seiten	Art der Änderung
11.03.2020	00	1 - 20	
Erstellt/geändert von		Geprüft von	Freigegeben von
IFK Consulting GmbH		Verwaltungsrat	Verwaltungsrat am 21.09.2020

## INHALTSVERZEICHNIS

1. ALLGEMEINER TEIL.....	3
1.1. Rechtsgrundlage: GvD Nr. 231/2001 .....	3
1.2. Das Organisationsmodell der Speikboden AG .....	7
1.2.1. Allgemeines .....	7
1.2.2. Einführung des Organisationsmodells .....	7
1.2.3. Aufbau des Organisationsmodells: Allgemeiner und besonderer Teil .....	8
1.2.4. Zweck und wesentlicher Inhalt des Organisationsmodells .....	8
1.2.5. Prinzipien für interne Abläufe.....	8
1.2.6. Änderung und Anpassung des Modells.....	9
1.2.7. Verbreitung des Modells und Ausbildung der Mitarbeiter .....	10
1.3. Ethikkodex .....	10
1.4. System der Beauftragungen (deleghe) .....	11
1.5. Kontrolle der Geschäftsleitung .....	11
1.6. Kontrolle zum Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	11
1.7. Das Kontrollorgan .....	12
1.8. Der Disziplinarkodex und Sanktionsmaßnahmen .....	16
1.9. Schulung und Mitteilung der Mitarbeiter .....	18
1.10. Meldung vermuteter Vergehen gegen das Organisationsmodell.....	18
2. SPEZIELLER TEIL.....	19
2.1. Die Straftaten im Detail.....	19
2.2. Risikoanalyse.....	19
3. ANLAGEN.....	21

## 1. ALLGEMEINER TEIL

### 1.1. Rechtsgrundlage: GvD Nr. 231/2001

Das GvD 8. Juni 2001, Nr. 231 regelt die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen, Gesellschaft und Vereinigungen ohne juristische Person.

Der Artikel 5 präzisiert, dass das Unternehmen für Straftaten, die im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens begangen werden, haftbar ist, wenn:

- a) die Straftat von Personen, die repräsentative Funktionen bzw. Funktionen der Verwaltung oder Geschäftsleitung bzw. Funktionen mit autonomen Ausgabenbefugnissen bekleiden, begangen wird, bzw. von einem Kontrollorgan, das diese Funktionen überprüft.
- b) Personen, die den Funktionen in Punkt a) unterstellt sind, diese Straftat begehen.

Die Haftung des Unternehmens wird ausgeschlossen, wenn die obig beschriebenen Personen die Straftat ausschließlich im eigenen Interesse bzw. im Interesse Dritter begangen haben.

Der Haftungsausschluss ist zudem gegeben, wenn die Gesellschaft **Speikboden AG** gemäß Art. 6 beweisen kann, dass:

- a) die Geschäftsleitung, vor der Begehung einer Straftat, ein geeignetes Organisationsmodell eingeführt und aktualisiert hat, um solchen Straftaten vorzubeugen,
- b) ein Kontrollmechanismus zur Überwachung der Funktionalität des Organisationsmodells eingeführt wurde und das Kontrollorgan über unabhängige Befugnisse verfügt, um die Kontrollen durchzuführen,
- c) die Personen, die eine Straftat begehen, das Organisationsmodell in betrügerischer Weise umgangen haben und
- d) das Kontrollorgan den vorgeschriebenen Aufgaben nicht bzw. in ungenügender Weise nachgekommen ist.

Mit Bezug auf die Ausdehnung der Befugnisse und dem Risiko der Begehung von Straftaten, muss Das Organisationsmodell folgende Erfordernisse erfüllen:

- a) Identifizierung der Unternehmens- und Aufgabenbereiche, in denen die Straftaten begangen werden können;
- b) Einführung eines Schulungsplanes für die Mitarbeiter und der Maßnahmen in Bezug auf die Vorbeugung der besagten Straftaten;
- c) Einführung von Verfahren, um den Umgang mit finanziellen Mitteln zu regeln, zur Verhinderung der Straftaten;
- d) Definition des verpflichtenden Informationsaustausches zwischen dem Kontrollorgan und dem Unternehmen;

- e) Einführung eines geeigneten Disziplinarsystems, um bei Missachtung Disziplinarmaßnahmen zu setzen.

Das Organisationsmodell muss zudem Folgendes beinhalten:

- a) Einen oder mehrere Kommunikationskanäle einführen und betreuen, welche Personen im Anwendungsbereich des Organisationsmodells nutzen können, um – zum Schutz der Integrität des Unternehmens – detaillierte Berichte von nicht erlaubtem Verhalten, welche für die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft relevant sind sowie auf präzisen und übereinstimmenden Tatsachen beruhen, oder Verletzungen des Organisationsmodells der Gesellschaft, von denen sie aufgrund ihrer jeweiligen Funktion erfahren haben, zu melden; diese Kommunikationskanäle müssen die Vertraulichkeit der Identität des Melders bei der Meldung zu schützen;
- b) mindestens einen alternativen Meldeweg, der geeignet ist, die Vertraulichkeit der Identität des Meldenden auf elektronischem Wege zu gewährleisten;
- c) das Verbot jeder direkten oder indirekten Vergeltungsmaßnahme oder Diskriminierung des Berichterstatters aus Gründen, die direkt oder indirekt mit dem Bericht zusammenhängen;
- d) im Disziplinarsystem Sanktionen gegen diejenigen, die gegen die Maßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers verstoßen, sowie gegen diejenigen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Meldungen machen, die sich als unbegründet erweisen, vorsehen.

Der Vorteil oder der Profit, der aus einer Straftat entstanden ist, wird in jedem Fall konfisziert, evtl. auch in Form von anderen Gegenständen, die den gleichen Wert besitzen.

Die Unternehmenshaftung besteht unabhängig von einer strafrechtlichen Verfolgung jener Person oder jener Personen, die die Straftat durch ihre Handlungen oder Unterlassungen begangen haben (Art. 8, GvD 231/2001).

Die verwaltungsrechtliche Haftung besteht auch für Straftaten, die im Ausland begangen wurden, sofern die oben genannten Voraussetzungen bestehen (Art. 4), es sei denn die betreffenden Straftaten werden in jenem Land, in dem sie begangen wurden, strafrechtlich verfolgt. In jedem Fall besteht eine Unternehmenshaftung nur unter der Bedingung, dass der Straftäter nicht ausschließlich im eigenen Interesse oder im Interesse Dritter gehandelt hat.

In den Fällen, in denen Straftäter nur auf Antrag des Justizministeriums belangt werden darf, kann die Unternehmenshaftung nur dann geltend gemacht werden, wenn ein dementsprechendes Ansuchen seitens des Ministeriums vorliegt (Art. 4, Abs. 2).

Die Straftaten, für welche eine verwaltungsrechtliche Haftung des Unternehmens besteht, sind in den Artikeln 24 ff. und 25 ff. des GvD 231 abschließend aufgelistet. Dieser Straftatenkatalog unterliegt ständigen Veränderungen.

Folgend der relevante Straftatenkatalog gemäß GvD 231/2001:

- **Art. 24:** Unrechtmäßiges Beziehen von öffentlichen Zuwendungen, Amtsunterschlagung, Veruntreuung sowie Betrug zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Bank oder zum Zweck der Beziehung von öffentlichen Zuwendungen, betrügerische Handlungen im Zusammenhang mit Datenverarbeitung zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Bank  
*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*
- **Art. 24-bis:** Verbrechen im Zusammenhang mit Datenverarbeitung sowie unrechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten  
*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*
- **Art. 24-ter:** Organisiertes Verbrechen  
*Delitti di criminalità organizzata*
- **Art. 25:** Bestechung und Erpressung im Amt  
*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*
- **Art. 25-bis:** Geldfälschung, Fälschung von Wertpapieren öffentlicher Schuld, Wertzeichenfälschung und Fälschung von Kennzeichnungen  
*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
- **Art. 25-bis.1:** Verbrechen gegen das Gewerbe und den Handel  
*Delitti contro l'industria e il commercio*
- **Art. 25-ter:** Verbrechen im Zusammenhang mit dem Gesellschafterrecht  
*Reati societari*
- **Art. 25-quater:** Verbrechen zu terroristischen Zwecken oder zur Beseitigung der demokratischen Ordnung  
*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*
- **Art. 25-quater. 1:** Verstümmelung im weiblichen Genitalbereich  
*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
- **Art. 25-quinquies:** Verbrechen gegen die Persönlichkeit des Einzelnen  
*Delitti contro la personalità individuale*
- **Art. 25-sexies:** Marktmissbrauch  
*Abusi di mercato*

- **Art. 25-septies:** Fahrlässige Tötung oder schwere Körperverletzung in Bezug auf die Missachtung der Normen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes  
*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*
- **Art. 25-octies:** Hehlerei, Geldwäsche und Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft und Selbstgeldwäsche  
*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*
- **Art. 25-novies:** Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts  
*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*
- **Art. 25-decies:** Verleitung zur Falschaussage oder Aussageverweigerung  
*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
- **Art. 25-undecies:** Verschiedene Delikte im Umweltbereich  
*Reati ambientali*
- **Art. 25-duodecies:** Einstellung von Nicht EU-Bürgern, welche keine Aufenthaltsgenehmigung haben.  
*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*
- **Art. 25-terdecies:** Rassismus und Fremdenhass.  
*Razzismo e xenofobia*
- **Art. 25-quaterdecies:** Betrug bei Sportwetten  
*Frode in competizioni sportive*
- **Art. 25-quinquiesdecies:** Steuerdelikte  
*Reati tributari*
- **Art. 25-sexiesdecies:** Zollstraftaten  
*Contrabbando*

Die einzelnen Straftaten, für die gemäß GvD 231/2001 eine Unternehmenshaftung vorliegen kann, sind in der Risikoanalyse (FB 1.3.1 Risikoanalyse GvD 231-2001) separat gelistet und hinsichtlich des Risikos eines Haftungsfalles bewertet.

Im Allgemeinen können die Sanktionen folgendermaßen unterteilt werden:

- Geldstrafen
- Entmündigungen
- Konfiszierungen
- Veröffentlichung des Urteils

Die Entmündigungen (*sanzioni interdittive*) werden nochmals genauer spezifiziert in:

- Verbot der Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit
- Die Aufhebung oder der Entzug von Autorisierungen, Lizenzen, Konzessionen im Zusammenhang der begangenen Straftat
- Verbot mit der öffentlichen Verwaltung Verträge abzuschließen, außer um Leistungen eines öffentlichen Dienstes zu erhalten
- Ausschluss von Vergünstigungen, Finanzierungen, Beiträgen oder Unterstützung bzw. die Aufhebung von bereits erhaltenen
- Verbot der Werbung für Güter oder Dienstleistungen

Mit dem GvD 9. April 2008, Nr. 81 wird der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz geregelt. Der Artikel 300 dieses Dekretes verweist auf den Art. 25- septies des GvD 231/2001 und führt somit die fahrlässige Tötung oder schwere Körperverletzung, in Bezug auf die Missachtung der Normen der Arbeits- und Gesundheitssicherheit in die Liste der Straftaten ein. Die rechtliche Grundlage umfasst allerdings nicht nur diesen Artikel, sondern den gesamten Einheitstext, da diese Anforderungen mit der Norm BS OHSAS 18001/2007 abgedeckt sind.

In diesem Organisationsmodell wird auch Bezug auf das Gesetz 20. Mai 1970, Nr. 300 – Statut der Arbeitnehmer - im Bereich der Disziplinarmaßnahmen genommen.

## **1.2. Das Organisationsmodell der Speikboden AG**

### **1.2.1. Allgemeines**

Das vorliegende Organisationsmodell wendet sich auf alle Bereiche der Gesellschaft Speikboden AG an, inklusive aller seiner Sitze, sowie den sekundären Tätigkeiten. Zu diesen zählen (die Liste ist exemplarisch und nicht abschließend):

- Personenbeförderung mit Aufstiegsanlagen
- Stromproduktion
- Immobilienverwaltung
- Pistenpräparierung

### **1.2.2. Einführung des Organisationsmodells**

Der Verwaltungsrat der Speikboden AG hat die Einführung eines Organisationsmodells nach den Vorgaben des GvD Nr. 231/2001, das effektiv geeignet ist Verbrechensvorbeuge im Unternehmen zu betreiben, beschlossen.

(Anlage 1: VA 1.2.1 Planung-Aufbau Organisationsmodell)

### **1.2.3. Aufbau des Organisationsmodells: Allgemeiner und besonderer Teil**

Das Modell besteht aus einem allgemeinen und einem besonderen Teil:

- Der allgemeine Teil enthält die grundlegenden Prinzipien des Modells, die Bestimmungen über das Kontrollorgan sowie die disziplinarrechtlichen Bestimmungen;
- Der besondere Teil definiert die einzelnen „Risikobereiche“ sowie die jeweiligen Verhaltensregeln in Zusammenhang mit den im Dekret genannten Straftatbeständen.

### **1.2.4. Zweck und wesentlicher Inhalt des Organisationsmodells**

Das Modell legt ein strukturiertes System von internen Abläufen und Kontrollen fest, um der Begehung der vom Dekret vorgesehenen Straftaten entgegenzuwirken.

Im Besonderen werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche sowie die damit verbundenen Risiken hinsichtlich strafbarer Handlungen aufgelistet und für die jeweiligen Bereiche Abläufe sowie geeignete Kontrollmaßnahmen festgelegt. Weiters wird ein disziplinarrechtliches System eingeführt, welches die Nichteinhaltung der vom Organisationsmodell vorgesehenen Maßnahmen ahndet. Auf diese Weise sollen einerseits strafrechtlich relevante Handlungen unterbunden werden, andererseits soll in allen Beteiligten das Bewusstsein geschaffen werden, dass sie sich selbst im Falle der Verletzung der Modellvorgaben strengen Disziplinarmaßnahmen gegenüber sehen und die Körperschaft potentiell existenzbedrohlichen Sanktionen aussetzen.

### **1.2.5. Prinzipien für interne Abläufe**

Die wesentlichen Inhalte des Modells sind:

- Übertragung der Kontrollfunktion hinsichtlich Einhaltung und Effektivität des Modells an das Kontrollorgan und Festlegung von Informationspflichten diesem gegenüber
- Festlegung von grundlegenden Prinzipien für interne Abläufe
- Einführung eines disziplinarrechtlichen Systems zur Ahndung von Verstößen gegen die Vorgaben des Modells



- Auflistung der einzelnen Tätigkeitsbereiche und Funktionen, im Rahmen derer konkret die im Dekret vorgesehenen Straftaten begangen werden können (sog. „sensible Bereiche“)

Durch die Festlegung und Anwendung interner Prozeduren und Abläufe soll der Begehung von strafrechtlich relevanten Handlungen im Sinne des Dekrets entgegengewirkt werden. Alle internen Abläufe müssen den Grundsätzen des vorliegenden Organisationsmodells entsprechen.

Die Einführung neuer interner Abläufe und Prozesse sowie deren Anpassung und Änderung kann, nach Einführung des vorliegenden Modells, nur nach Anhörung des Kontrollorgans erfolgen.

Die Abläufe müssen in jedem Fall den nachfolgenden Prinzipien entsprechen:

- Die Rückverfolgbarkeit aller Dokumente, Operationen und Vorgänge sowie der daran beteiligten Personen ist, auch im Sinne einer transparenten und objektiven Entscheidungsfindung, zu gewährleisten;
- Aufgaben und Verantwortungsbereiche sind klar zu definieren sowie Führungs- und Kontrollfunktionen voneinander abzugrenzen;
- Unterlagen und Dokumente, welche die Tätigkeit des Unternehmens betreffen, sind zu archivieren und aufzubewahren;
- Die Auswahl der internen und externen Mitarbeiter muss auf Grund objektiver und nachvollziehbarer Kriterien erfolgen;
- Die Kompetenz hinsichtlich Verwendung finanzieller Mittel muss klar definiert sein;
- Das System der Vollmachten und Ermächtigungen muss dem Organigramm des Unternehmens angepasst sein; bei Änderungen der betrieblichen Organisation sind Vollmachten und Ermächtigungen dementsprechend abzuändern oder zu widerrufen.

### **1.2.6. Änderung und Anpassung des Modells**

Änderungen und Anpassungen des Organisationsmodells, welche aufgrund von Gesetzesänderungen oder Änderungen in der Unternehmensstruktur erforderlich sind, werden auf Vorschlag des Kontrollorgans vom Verwaltungsrat beschlossen

### **1.2.7. Verbreitung des Modells und Ausbildung der Mitarbeiter**

Die Speikboden AG sorgt für die Verbreitung des Modells und effektive Kenntnis von Seiten der Mitarbeiter und aller Personen, welche die Anwendung des Modells betrifft.

Die diesbezügliche Information und Ausbildung des Personals erfolgten durch die Geschäftsleitung in enger Zusammenarbeit mit dem Kontrollorgan.

Sowohl das Personal in Führungsposition als auch die anderen Mitarbeiter werden über die Einführung des Modells sowie über allfällige Änderungen und Ergänzungen schriftlich informiert und das Modell auf Anfrage zur Verfügung gestellt, wobei Erhalt und Kenntnisnahme des Modells schriftlich zu bestätigen sind.

Neue Mitarbeiter sind bei Einstellung über die Anwendung des Organisationsmodells zu informieren. Dies erfolgt durch entsprechende Mitteilung im Einstellungsschreiben.

Die Geschäftsleitung betreut die Durchführung von Weiterbildungskursen für die Mitarbeiter, wobei besonderes Augenmerk auf die Mitarbeiter in den sogenannten „sensiblen Bereichen“ gelegt wird.

Die Mitglieder und Kunden über die Einführung des Organisationsmodells informiert, welches ihnen mittels der Webseite zur Verfügung gestellt wird. Die Information erfolgt auf dem jeweils vorgesehenen Wege, z.B. in Bestellformularen oder Lieferscheinen.

### **1.3. Ethikkodex**

Es wurde ein Ethikkodex erarbeitet, der die Grundsätze und Ziele der Gesellschaft Speikboden AG festhält.

Der Ethikkodex ist integraler Bestandteil des Organisationsmodells gemäß GvD 231/2001 und soll dem Unternehmen helfen seine Tätigkeiten gesetzeskonform durchzuführen. In ihm sind die grundlegenden Prinzipien festgehalten, die den Unternehmensalltag, auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, bestimmen sollen. Die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter wurden festgeschrieben und ihre Einhaltung durch die Disziplinarordnung des Unternehmens gesichert.

Aufgrund der durchgeführten Risikoanalyse, welche zur Identifizierung risikobehafteter Prozesse beitrug, wurden geeignete Regeln und Prozessabläufe zur effektiven Vorbeuge von Straftaten im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens bestimmt.

Der Ethikkodex wurde veröffentlicht und die Mitarbeiter und anderen Stakeholder wurden darüber in Kenntnis gesetzt. Im Zuge der Ersteinweisung wird der Ethikkodex den neuen Mitarbeitern ausgehändigt und über dessen Inhalt informiert.

(Anlage 2: FB 1.2.1 Ethikkodex)

#### **1.4. System der Beauftragungen (deleghe)**

Im Organigramm sind die einzelnen Hierarchieebenen ersichtlich.

(Anlage 3: FB 1.1.2 Organigramm)

Für jede einzelne Funktion wurde eine persönliche Stellenbeschreibung erarbeitet, in der alle relevanten Daten, wie z.B. Aufgabenbereich, Ausbildung oder Befugnisse, festgehalten sind. Jeder Arbeitnehmer, aber auch die Geschäftsleitung, erhält eine Stellenbeschreibung, die nur durch die Unterschrift des Arbeitnehmers und der vorgesetzten Stelle Gültigkeit erlangt.

Diese Stellenbeschreibung hat als Beauftragung Gültigkeit.

(Anlage 4: FB 2.1.3 Stellenbeschreibungen)

Zusätzlich wurde eine Matrix erarbeitet, in der die Berechtigungen der einzelnen Personen des Unternehmens festgehalten sind. Auf diese wird im zweiten Teil dieses Dokumentes eingegangen.

#### **1.5. Kontrolle der Geschäftsleitung**

Die Kontrolle des Geschäftsgebarens der Geschäftsleitung obliegt in erster Linie dem Verwaltungsrat der Speikboden AG, sowie dem Aufsichtsrat und den Rechnungsrevisoren. Ihre Verantwortung richtet sich nach den zivil- und strafrechtlichen Vorgaben (Art. 2380 ff. ZGB). Diese Organe versammeln sich regelmäßig und mindestens in den gesetzlich vorgeschriebenen Abständen. Die Mitglieder haften persönlich für vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzungen der gesetzlichen und Aufsichtspflichten.

#### **1.6. Kontrolle zum Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Der Verwaltungsrat der Speikboden AG ist das oberste Führungsorgan der Gesellschaft und somit verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen (siehe Art. 2 des GvD Nr. 81/2008). Die operativen Funktionen des Arbeitgebers wurden an den Geschäftsführer delegiert. Dem Verwaltungsrat obliegt Kontrolle der Tätigkeiten der beauftragten Person und haftet für eigene Versäumnisse in der Kontrollfunktion.

Das Unternehmen hat Sorge zur Ernennung aller relevanten Funktionen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz getragen. Der Arbeitgeber hat diese Ernennungen direkt vorzunehmen. Ebenso die Gefährdungsanalysen nach Art. 18 des GvD Nr. 81/2008.

Das Unternehmen hat ein System zur Sicherung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen. Dieses orientiert sich an folgenden Prinzipien:

- Normkonform sein,
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbessern,
- die Risiken im Unternehmen identifizieren und bewerten,
- individuelle sowie allgemeine Schutzmaßnahmen vorsehen, wobei erstere Priorität gegenüber den zweiten haben,
- die Anzahl der risikogefährdeten Personen limitieren
- ein Präventionsprogramm erstellen,
- die Organisation von Mitarbeiterschulungen,
- die Instandhaltung der Arbeitsplätze, Anlagen und Werkzeuge in Bezug auf die Arbeitssicherheit regeln.

### **1.7. Das Kontrollorgan**

Gemäß den Leitlinien der Confindustria zur "Einführung eines Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells im Sinne des GvD 231/2001" sieht Art. 6 vor, dass die Führungsorgane des Unternehmens von der Haftung ausgeschlossen werden können, wenn das Unternehmen u.a.:

- a) ein geeignetes Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell eingeführt hat, um Straftaten vorzubeugen;
- b) ein Kontrollorgan mit autonomen Befugnissen mit der Aufgabe betraut hat, das Organisationsmodell und dessen Anwendung zu überprüfen und zu aktualisieren.

Die Einrichtung eines solchen Kontrollorgans, das seine Aufgaben in effektiver und korrekter Weise ausführt, ist somit unumgänglich, um die Haftung des Unternehmens für Straftaten, die von Personen der Führungsebene begangen wurden, auszuschließen.

Im Art. 7, Abs. 4 wird präzisiert, dass im Modell nicht nur ein Sanktionssystem eingerichtet werden soll, sondern dass das Modell periodisch durch das Kontrollorgan auf Aktualität und Angemessenheit überprüft werden soll.

Für eine korrekte Zusammensetzung des Kontrollorgans müssen die zu erfüllenden Aufgaben näher betrachtet werden. Zum einen werden die Aufgaben klar vom Gesetz vorgegeben, zum anderen benötigt das Kontrollorgan gewisse Rechte, um die Aufgaben effektiv auszuführen.

Hinsichtlich seiner Zusammensetzung stellt das GvD 231:2001 keine direkten Anforderungen. Das Unternehmen hat beschlossen ein Kollegialorgan einzusetzen, bestehend aus mindesten drei Mitgliedern, wobei zwei der Mitglieder von außen bestellt werden.

Hinsichtlich der Auswahlkriterien ergibt sich aus dem Grundsatz der Unabhängigkeit und der Autonomie, als gesetzlich vorgesehene und essentielle Eigenschaften, die Notwendigkeit, dass die Mitglieder des Kontrollorgans Fachkenntnis in den Bereichen Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft und/ oder der firmeneigenen Prozesse und Ablauforganisation vorweisen müssen. Aus diesem Grund hat die Speikboden AG bestimmt, dass:

- ein Mitglied spezielle Kenntnisse in den internen Prozessen, der Aufbau- und der Ablauforganisation der Speikboden AG vorzuweisen hat;
- ein Mitglied nachgewiesene Kenntnisse der Betriebswirtschaft, sowie in der Kontrolle der Geldflüsse und der Bilanzerstellung besitzen muss;
- ein Mitglied nachgewiesene Kenntnisse der Rechtswissenschaft, speziell im Bereich des Unternehmensstrafrecht, sowie Erfahrungen als Mitglied von Kontrollorganen gemäß den Vorgaben des GvD 231/2001 besitzen muss.

Der Nachweis dieser Kriterien erfolgt in freier Form. Der Verwaltungsrat bewertet die Eignung der Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Kontrollorgan vor deren Ernennung.

Die Mitglieder des Kontrollorgans müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

- autonomes und unabhängiges Handeln: In der Ausübung seiner Tätigkeit agiert das Kontrollorgan und seine Mitglieder autonom und unabhängig, frei von jeglichen Vorgaben seitens Organe oder Personen innerhalb des Unternehmens. Das Kontrollorgan und seine Mitglieder sind mit keinen operativen Funktionen betraut, welche ihre Objektivität einschränken könnten. Das Kontrollorgan verfügt autonom über das Budget, welches ihm vom Verwaltungsrat zur Verfügung gestellt wurde. Die Mitglieder des Kontrollorgans befinden sich in keinem Interessenskonflikt in Bezug auf die Unternehmensbereiche, über welche die Kontrolltätigkeit ausgeübt wird.
- Professionalität: In ihrer Gesamtheit verfügen die Mitglieder des Kontrollorgans über das notwendige Fachwissen um die ihnen anvertrauten Funktion ausüben zu können. Sie verfügen über Fachkenntnisse in den Bereichen Kontrolltätigkeiten und -systeme, Recht

und Verbrechensprävention. Das Kontrollorgan kann sich externer Berater behelfen, um so weiteres Fachwissen in ihre Tätigkeit einzubinden.

- Kontinuität: Das Kontrollorgan führt eine angemessene Anzahl an Untersuchungen durch. Innerhalb des Unternehmens verfügt es über geeignete Ansprechpartner um einen Informationsaustausch zwischen dem Unternehmen und dem Kontrollorgan zu gewährleisten.

Folgende Umstände bedingen die Nichtwählbarkeit einer Person bzw., sofern die betreffende Person bereits in das Kontrollorgan nominiert worden ist, den Amtsverlust:

- Eine rechtskräftige Verurteilung oder ein Strafmandat oder ein Urteil zur Anwendung einer Strafe auf Antrag der Parteien gemäß Art. 444 stoppt, auch mit Bewährung, es sei denn der Verurteilte wurde rehabilitiert:
  - Für eine der Straftaten, die im GvD 231/2001 genannt sind;
  - Für eine der Straftaten im Sinne des königlichen Dekrets vom 16. März 1942 (sog. *Legge fallimentare*);
  - Für einer der Straftaten im XI. Titel del V. Buches des ZGB (*strafrechtliche Bestimmungen in Bezug auf Gesellschaften und Konsortien*);
  - Für eine Straftat, die in den Gesetzen zur Ausübung einer Bank-, Vermittler-, Versicherungs- oder Finanztätigkeit oder zu den zugelassenen Zahlungsmitteln vorgesehen sind.
- Das Anhängen eines Strafprozesses für eine im GvD 231/2001 genannte Straftat;
- Zeitweilige Verbot oder Suspendierung von den Leitungsorganen von juristischen Personen oder Unternehmen;
- Das Vorliegen eines Grundes für die Nichtwählbarkeit oder eines Amtsverlustes im Sinne des Art. 2382 ZGB;
- Die Sicherungsmaßnahmen gemäß dem Gesetz 6. September 2011, Nr. 159;
- Mit einem Mitglied des Verwaltungsrats, einer anderen Leitungsfunktion, einem Aufsichtsrat oder einem Rechnungsrevisor verheiratet oder bis zu 4. Grad verwandt oder verschwägert sein;
- Eine Bürgschaft oder eine andere Garantie für einen Verwaltungsrat (oder dessen Ehepartner) geleistet haben oder sich mit diesen in einem Schuld- oder Gläubigerverhältnis befinden, welches außerhalb des Mandates liegt;
- Direkt oder indirekt Gesellschaftsanteile halten, welche es dem Mitglied des Kontrollorgans erlaubt einen beträchtlichen Einfluss über die Gesellschaft zu haben.

Es liegt ein wichtiger Grund für das Absetzen eines Mitgliedes des Kontrollorganes durch den Verwaltungsrat vor, wenn:

- Ein Umstand, der die Nichtwählbarkeit bedingt, eintritt;
- Bei grober Verletzung der Pflichten, wie im vorliegenden Organisationsmodell beschrieben;
- Bei rechtskräftiger Verurteilung des Unternehmens gemäß GvD 231/2001, bzw. bei einem Urteil zur Anwendung einer Strafe auf Antrag der Parteien gemäß Art. 444 stopp, sofern die verwaltungsrechtliche Haftung durch die unzureichende Kontrolle durch das Kontrollorgan bedingt ist, im Sinne des Art. 6 des GvD 231/2001;
- Bei Verletzung der Verschwiegenheitspflicht;
- Bei Fehlen eines der oben genannten Voraussetzungen.

Das Kontrollorgan hat seine Tätigkeit frei von Weisungen seitens der Unternehmensleitung auszuführen. Daher ist es notwendig, dass seine Mitglieder mit keinen operativen Aufgaben im Unternehmen betraut sind bzw. als Mitglied des Kontrollorgans nicht die eigene Tätigkeit in der Speikboden AG überwachen dürfen.

Ferner müssen die Mitglieder des Kontrollorgans ihre Ehrbarkeit (onorabilità) und Professionalität (professionalità) regelmäßig nachweisen.

Die Aufgaben des Kontrollorgans können in Bezug auf die Art. 6 und 7 des GvD 231/2001 folgendermaßen beschrieben werden:

- Überprüfung der Effektivität des Modells anhand eines Soll- Ist-Vergleiches
- Überprüfung der Angemessenheit des Modells in Bezug auf die reale (und nicht formale) Prävention zur Verhinderung der Straftaten
- Analyse der Funktionalität des Modells
- Die Aktualisierung des Modells, die durch interne oder externe Umstände oder durch die durchgeführten Kontrollen oder durch festgestellte Verletzungen des Organisationsmodells notwendig wurden vorschlagen und im Besonderen:
  - Dem Verwaltungsrat mitteilen, dass das Organisationsmodell anzupassen ist (z.B. Änderungen an den Funktionen, an der Aufbau- oder Ablauforganisation, in der Verwaltung).
  - Feststellung der Wirksamkeit der Änderungen.
- Jede Initiative unterstützen, die darauf abzielt eine genauere Kenntnis des und Sensibilität für das Organisationsmodell sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter zu fördern; im Besonderen Schulungsvorhaben zum Thema 231 unterstützen;
- Ein effektives Kommunikationssystem beschreiben und die Informationen, die ihm mitgeteilt werden, analysieren, um so jene Umstände ausfindig zu machen, die eine

genauere Betrachtung bedürfen oder welche eine Abweichung von den Regeln des vorliegenden Organisationsmodells darstellen;

- Dem Verwaltungsrat und den anderen Kontrollorganen zeitnah Verstöße gegen das Organisationsmodell mitteilen;
- Mit dem Verwaltungsrat und den anderen Kontrollorganen zusammenarbeiten;

Kontrollen vor Ort durchführen.

Die Aufgaben des Kontrollorgans erfordern eine genaue Kenntnis des Organisationsmodells und eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit demselben, um die Kontrollfunktion in effektiver Weise umzusetzen.

Das Organisationsmodell 231/2001 der Speikboden AG wird periodisch durch das Kontrollorgan überprüft. Das Kontrollorgan ist vom Verwaltungsrat beauftragt, die Kontrollen gemäß den gesetzlichen Vorgaben durchzuführen. Aus der Nominierung geht die Zusammensetzung des Kontrollorganes, die Fachbereiche der Personen, das Budget, das dem Kontrollorgan autonom zur Verfügung steht, die Entlohnung des Kontrollorganes sowie die Dauer der Nominierung hervor.

Der Artikel 7, Abs. 4 präzisiert, dass für die Effizienz der Aktualisierung, eine periodische Überprüfung und Anpassung des Modells bei signifikanten Verstößen gegen die Verordnung oder Änderungen der Struktur bzw. der Tätigkeit, notwendig ist.

Im Unternehmen wurde ein System installiert, das es jeder Person ermöglicht in anonymer Weise mit dem Kontrollorgan Kontakt aufzunehmen, um Verdachtsmomente anzuzeigen. Das Unternehmen ist zudem verpflichtet, jegliche Vorkommnisse, die in Zusammenhang mit dem GvD 231/2001 stehen können, dem Kontrollorgan umgehend mitzuteilen. Das Kontrollorgan ist verpflichtet die notwendigen Kontrollen einzuleiten und diese mit einem begründeten Beschluss abzuschließen.

(Anlage 5: VA 4.1.1 Kontrollorgan 231/2001)

## **1.8. Der Disziplinkodex und Sanktionsmaßnahmen**

Der Artikel 7, Abs. 4 sieht zudem ein geeignetes Disziplinarsystem vor, um Verstöße gegen die Prinzipien des Organisationsmodells ahnden zu können.

Aus diesem Grund hat die Speikboden AG eine Betriebsordnung inklusive eines Disziplinkodex verfasst. Dieses Dokument ist im Unternehmen veröffentlicht worden, um dem Gesetz Genüge zu tun, dass die Disziplinarmaßnahmen nur dann angewandt werden dürfen, wenn diese veröffentlicht wurden.



(Anlage 6: FB 2.1.2 Betriebsordnung)

Bei Nichteinhaltung des GvD 231/2001 durch Mitarbeiter, Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglieder, Kontrollorgan, Lieferanten, Sublieferanten, Berater und anderen Personen, die eine Vertragsbeziehung mit der Speikboden AG haben, werden Sanktionen von Seiten des Unternehmens eingeleitet.

Für alle Mitarbeiter gelten die Sanktionen, die im Disziplinarkodex bzw. Kollektivvertrag angeführt sind d.h.

1. Mündliche Tadel;
2. Schriftlicher Verweis;
3. Geldbuße in Höhe der Entlohnung von maximal 4 Arbeitsstunden bei Vergehen, welche die Ordnung und die Tätigkeit im Betrieb erheblich stören oder sich auf die betriebliche Vermögensgegenstände schädlich richtet;
4. Suspendierung von der Arbeit mit entsprechendem Lohnentzug bis höchstens 10 Arbeitstagen bei Vergehen mit schweren Folgen für die Ordnung oder die Tätigkeit im Betrieb oder für dessen Vermögensgegenstände;
5. Kündigung mit einer Kündigungsfrist wegen Fehlverhaltens;
6. Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist wegen Fehlverhaltens, das zur unwiderruflichen Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses führt.

Für den Verwaltungsrat und für den Aufsichtsrat führt die Nichteinhaltung des Modells 231 zur Aufhebung ihres Amtes im Sinne des Zivilgesetzes.

Das Kontrollorgan bzw. ein Mitglied können in folgenden Fällen vom Verwaltungsrat mit sofortiger Wirkung abgesetzt werden:

- Bei Strafanzeigen, Einleitungen von Ermittlungen oder Verurteilungen eines Mitgliedes hinsichtlich der Straftaten GvD 231
- Verlust der Ehrbarkeit
- Bei Missachtungen von Meldungen von Mitarbeitern
- Bei Nichtdurchführung der Kontrollen und schriftlichen Protokollen
- Ursachen lt. Art. 2382 des Zivilgesetzbuches

Für Lieferanten, Sublieferanten, Berater, Freiberufler und anderen Personen, mit denen das Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung steht, welche eine Straftat hinsichtlich GvD 231 begehen, werden auch Sanktionen eingeleitet. Die Sanktion kann von Verwarnung bis hin zur Auflösung der Geschäftsbeziehung führen.

### **1.9. Schulung und Mitteilung der Mitarbeiter**

Das Unternehmen betrachtet die kontinuierliche Weiterbildung seiner Mitarbeiter als Voraussetzung für eine wirksame Umsetzung des vorliegenden Organisationsmodells. Die Mitarbeiter haben daher die Pflicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter ist im Kapitel 2 – Ressourcenprozesse – abgebildet. Es wurden Verfahrensanweisungen bezüglich der kontinuierlichen Weiterbildung formuliert. Zudem wird mit der Fähigkeitsmatrix der Mitarbeiter sichergestellt, dass alle Mitarbeiter zumindest die vom Gesetz vorgesehenen Weiterbildungen besucht haben, sodass sie in der Lage sind, die Tätigkeit am Arbeitsplatz entsprechend auszuüben. Die Unternehmenspolitik/Ethikkodex wurde veröffentlicht und die Mitarbeiter wurden darüber in Kenntnis gesetzt.

(Anlage 7: VA 2.1.1 MitarbeiterEinstellung, Weiterbildung und Austritt)

Anhand einer Checkliste wird sichergestellt, dass ein neuer Mitarbeiter über die geltenden Regeln im Unternehmen angemessen informiert wird, dass alle notwendigen Dokumente dem Mitarbeiter ausgehändigt werden und dass nötige Weiterbildungen in die Wege geleitet werden.

(Anlage 8: FB 2.1.5 Checkliste Neueinstellung)

Dritte und Interessierte, wie Kunden, Lieferanten oder andere Stakeholder können in die Dokumente über die Homepage Einsicht nehmen.

### **1.10. Meldung vermuteter Vergehen gegen das Organisationsmodell**

Im Art. 6, Abs. 2-bis ff., GvD 231/2001 hat der Gesetzgeber eine explizite Regelung der Meldung vermeintlicher Verstöße gegen das Organisationsmodell eingeführt. Ziel ist Mitarbeiter und andere Personen im Wirkungsbereich der Unternehmen zur aktiven Mitarbeit in der Prävention von Verbrechen zu animieren und diese gleichzeitig von etwaigen negativen Folgen, die sich darauf für sie ergeben können (z.B. Mobbing durch Vorgesetzte und/ oder Mitarbeiter), zu schützen.

Es ist daher festgelegt, dass Organisationsmodelle, um als wirksam umgesetzt angesehen zu werden, folgende weitere Voraussetzungen erfüllen müssen:

- a) Das Organisationsmodell muss einen oder mehrere Kommunikationskanäle einrichten und betreiben um Führungskräfte und ihnen untergeordnete Personen die Möglichkeit zu geben, zum Schutz des Unternehmens, fundierte Meldungen illegalen Verhaltens nach dem GvD 231/2001 und/ oder Verstöße gegen das

Organisationsmodell, sofern sie im Rahmen ihrer Arbeitsausübung davon Kenntnis erhalten haben. Die Meldungen müssen auf präzisen und übereinstimmenden Fakten basieren. Im Rahmen der Bearbeitung der Meldung muss der Kommunikationskanal den Schutz der Identität des Melders gewährleisten.

- b) Das Unternehmen muss mindestens einen alternativen Kommunikationskanal einrichten, welcher auf informationstechnischen Mitteln beruht und den Schutz der Identität des Melders gewährleisten.
- c) Das Unternehmen muss ein Verbot von, direkter oder indirekter, Vergeltung und/ oder Diskriminierung des Melders, im direkten oder indirekten Zusammenhang mit der durchgeführten Meldung, einführen und durchsetzen.
- d) Das Unternehmen muss im Disziplinarsystem Strafen für jene Personen in seinem Wirkungsbereich einführen, welche die gesetzten Maßnahmen zum Schutz der Melder verletzen. Selbiges gilt für jene Personen, welche vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Falschmeldung tätigen.

Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot können vom betroffenen Mitarbeiter oder von der von ihm bestimmten Gewerkschaftsorganisation an das zuständige Arbeitsinspektorat angezeigt werden.

Ferner bestimmt das Gesetz, dass Kündigungen aus Vergeltung oder Diskriminierung im Zusammenhang mit einer getätigten Meldung nichtig sind. Somit gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Nichtig sind auch Versetzungen, sowie anderen Akte der Vergeltung und/ oder Diskriminierung zu Lasten des Melders. Die jeweilige Beweislast liegt beim Arbeitsgeber.

(Anlage 9: VA 4.2.1 Whistleblowing)

## 2. SPEZIELLER TEIL

### 2.1. Die Straftaten im Detail

Das Unternehmen Speikboden AG hat eine Liste aller relevanten gültigen Gesetze erstellt, die laufend aktualisiert wird, um die Rechtskonformität sicherzustellen.

(Anlage 10: FB 2.3.3 Rechtsregister)

### 2.2. Risikoanalyse

Für die Risikoanalyse wird die Wahrscheinlichkeit des Auftretens der Straftaten im Unternehmen, die kritischen Bereiche des Unternehmens, die präventiven Maßnahmen, die Wahrscheinlichkeit der Entdeckung, die Bedeutung für das Unternehmen und die Maßnahmen zur Minimierung des Risikos analysiert. Zudem werden die Verantwortlichkeiten festgelegt.

(Anlage 11: VA 1.3.1 Risikoanalyse 231)  
(Anlage 12: FB 1.3.1 Risikoanalyse GvD 231-2001)

Für die Risiken gemäß Einheitstext 81/2008 wurden eigenständige Gefährdungsanalysen erstellt und periodisch aktualisiert.

### Berechtigungsmatrix

Ziel dieser Berechtigungsmatrix ist es, diejenigen Personen zu identifizieren, die innerhalb des Unternehmens Verantwortungen bzw. Befugnisse haben, die mit den potentiellen Straftaten gem. GvD 231/2001 in Verbindung stehen könnten.

(Anlage 13: FB 1.4.1 Berechtigungsmatrix)

### 3. ANLAGEN

(ANLAGE 1: 1.2 PLANUNG-AUFBAU ORGANISATIONSMODELL) .....	7
(ANLAGE 2: FB 1.2.1 ETHIKKODEX) .....	11
(ANLAGE 3: FB 1.1.2 ORGANIGRAMM) .....	11
(ANLAGE 4: FB 2.1.3 STELLENBESCHREIBUNGEN) .....	11
(ANLAGE 5: VA 4.1.1 KONTROLLORGAN 231/2001) .....	16
(ANLAGE 6: FB 2.1.2 BETRIEBSORDNUNG) .....	17
(ANLAGE 7: VA 2.1.1 MITARBEITEREINSTELLUNG, WEITERBILDUNG UND AUSTRITT) .....	18
(ANLAGE 8: FB 2.1.5 CHECKLISTE NEUEINSTELLUNG) .....	18
(ANLAGE 9: VA 4.2.1 WHISTLEBLOWING).....	19
(ANLAGE 10: FB 2.3.3 RECHTSREGISTER).....	19
(ANLAGE 11: VA 1.3.1 RISIKOANALYSE 231) .....	20
(ANLAGE 12: FB 1.3.1 RISIKOANALYSE GvD 231-2001) .....	20
(ANLAGE 13: FB 1.4.1 BERECHTIGUNGSMATRIX) .....	20

# Ethikkodex

**des Unternehmens**  
**Speikboden AG**  
Drittelsand 7  
39032 Sand in Taufers

Freigegeben vom Verwaltungsrat am 21.09.2020

Version: 01

Seite 1 von 10

## 2.1 Ethikkodex

### Allgemeines

Die Speikboden AG möchte ein wichtiges Signal an seine Mitarbeiter und interessierte Parteien geben zur Verwirklichung ethischer Grundsätze und Verhaltensregeln im Umgang miteinander als fundamentaler Bestandteil des täglichen Handelns.

Aus diesem Grund wurde ein Ethikkodex erarbeitet, welcher die positive Entwicklung der Speikboden AG begleiten und dazu beitragen soll, deren Ziel zu erreichen. Kernelemente der Zielsetzung sind Kundenzufriedenheit, Beständigkeit und Liefersicherheit, Einhaltung der Richtlinien für die Erzeugung und den Vertrieb wertvoller Lebensmittel, Mitarbeiterzufriedenheit, loyale und rechtmäßige Geschäftsführung, Schonung der natürlichen Ressourcen und die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller rechtmäßig Beteiligten.

Das ethische Handeln ist somit ein wichtiges Qualitätsmerkmal gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern und Stakeholdern.

Die hier formulierten Ethikrichtlinien wurden vom Verwaltungsrat genehmigt und von den Gesellschaftern der Speikboden AG bestätigt.

Der vorliegende Ethikkodex soll Bestandteil aller Vertragsbeziehungen mit der Speikboden AG sein. Vertragsbeziehungen zu Personen, die die vorliegenden Regeln missachten, werden unterbrochen bzw. nicht eingegangen. Die Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen, Grundsätzen und der hier beschriebenen Ethikgrundsätze, ist Voraussetzung um mit der Speikboden AG in irgendeiner Form in Beziehung zu treten.

Der vorliegende Ethikkodex ist für alle interessierten Parteien, d.h. die Gesellschafter, Verwalter, Direktoren und leitenden Angestellten, die Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und anderen Vertragspartner verpflichtend.

Die Speikboden AG verpflichtet sich in periodischen Abständen die Vollständigkeit, Angemessenheit und Aktualität des vorliegenden Ethikkodex zu überprüfen und ihn eventuell zu überarbeiten.

Um dies sicherzustellen und die positive Entwicklung der Speikboden AG zu fördern, hat sich der Verwaltungsrat und die Eigentümer dazu entschlossen, ein Organisationsmodell nach GvD 231/2001 einzuführen, aufrechtzuerhalten, zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Der Ethikkodex wurde veröffentlicht und allen interessierten Parteien zugänglich gemacht durch:

- Veröffentlichung im Betrieb
- Veröffentlichung auf der Homepage des Unternehmens
- Eigene Schulungsmaßnahmen der Mitarbeiter und Verwalter

### **Allgemeine Werte**

Alle Personen, die von diesem Ethikkodex betroffen sind, sind zur Einhaltung folgender Grundwerte verpflichtet:

- Gutes Benehmen
- Respekt der Person
- Vermeiden von Interessenskonflikten
- Korrektes Handeln
- Sorgfalt und Fleiß
- Ethisches Handeln
- Gerechtigkeit
- Unvoreingenommenheit
- Ehrlichkeit
- Einhalten der geltenden Gesetze
- Verantwortung gegenüber dem Unternehmen
- Schutz und Vertraulichkeit von Daten
- Transparenz
- Schutz der Umwelt und eine nachhaltige Entwicklung
- Korrekter Wettbewerb

Die genannten Grundwerte gelten als elementare Bestandteile eines jeden Vertragsverhältnisses, sodass jedwede Form der Missachtung eine Verantwortung gegenüber dem Unternehmen bewirkt und somit mit den angemessenen Sanktionen geahndet wird.

Etwaige Verletzungen der Grundwerte oder der geltenden Gesetze, die durch entsprechende Untersuchungen dokumentiert und nachgewiesen wurden, werden für

Version: 01

Seite 3 von 10



Karierevorsprünge oder für die Gewährung anderweitiger Vorteile beachtet, bzw. Bewirken die Pflicht zur Rückgabe eben dieser Vorteile.

Zum Erreichen dieses Ziels sind verschiedene Maßnahmen notwendig, wie die stete Kontrolle der Einhaltung der Gesetze, die Schulung der Mitarbeiter, die ständige Verbesserung des Arbeitsumfeldes.

## **Mitarbeiter**

Die Mitarbeiter sind ein wichtiges Element für das Bestehen und die Weiterentwicklung des Unternehmens. Der Fleiß und die Professionalität der Mitarbeiter sind Werte zum Erreichen der Unternehmensziele.

Das Unternehmen verpflichtet zur Gleichbehandlung aller seiner Mitarbeiter, sodass jeder die gleichen Chancen und die gleichen Rechte, basierend auf den eigenen Fleiß und die eigene Arbeit, hat, unabhängig des Geschlechts, der Ethnie, der Muttersprache, der persönlichen und sozialen Umstände, der religiösen oder der politischen Orientierung.

Das Unternehmen verpflichtet sich einen fairen und respektvollen Umgang zwischen den Mitarbeitern zu fördern. Jeder hat das Recht von den anderen Mitarbeitern mit Respekt und höflich behandelt zu werden. Mobbing, in jedweder Form, ist nicht toleriert und wird mit den gegebenen Sanktionen geahndet. Dies ist eine wichtige Grundlage für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur kontinuierlichen Förderung der persönlichen und individuellen Kompetenzen der Mitarbeiter, damit diese hochwertigen Leistungen erbringen können und so den Kundenanforderungen gerecht zu werden. Eine laufende Weiterbildung und gezielte Schulung soll den Mitarbeitern die Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, sowie der aktiven und positiven Gestaltung des Unternehmens und der Umwelt geben.

Das Unternehmen verpflichtet sich zum Schutz der Gesundheit und Unversehrtheit am Arbeitsplatz, als unabdingbare Voraussetzung für ein gesundes Wachstum. Die Einhaltung der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutznormen ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Die Einhaltung wird durch die kontinuierliche Erstellung, Durchführung und Verbesserung folgender Voraussetzungen (Schutz-Maßnahmen-Hierarchie) gewährleistet:

- substitutionelle Voraussetzungen (Vermeidung)
- technische Voraussetzungen (Schutzvorrichtungen)
- organisatorische Voraussetzungen (Arbeitszeiten)
- persönliche Voraussetzungen (PSA – persönliche Schutzausrüstung)

Das Unternehmen verpflichtet sich seine Mitarbeiter in Sicherheitsbelangen verstärkt miteinzubeziehen und eine offene Kommunikation zu fördern. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, Verstöße gegen die Normen und Gesetze unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem Zuständigen zu melden.

Das Unternehmen toleriert keine Form sexueller, psychischer oder physischer Gewalt, wie:

- das Gewähren von Vorteilen im oder außerhalb des Arbeitsplatzes im Gegenzug für sexuelle Handlungen;
- außerberufliche Treffen o.ä. vorzuschlagen, obwohl die betroffene Person bereits offen und klar seine Ablehnung formuliert hat, wenn dies geeignet ist die betroffene Person in seiner Privatsphäre zu schädigen;
- jedes nicht erwünschte Verhalten, welches andere Mitarbeiter in ihrer Würde herabsetzt oder ihre Freiheit einschränkt, indem es zur Einschüchterungen oder anderen Konsequenzen führt.

Es ist die Aufgabe und die Pflicht aller Vorgesetzten ein angenehmes und positives Arbeitsumfeld zu fördern, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und ein korrektes und verantwortungsvolles Verhalten an den Tag legen.

Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung dieses Ethikkodexes verpflichtet, sowie alle Arbeitsabläufe zu kennen, welche ihren Arbeitsplatz betreffen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet sich bei seinen Arbeitskollegen für die Einhaltung dieses Ethikkodexes einzusetzen und etwaige Verletzungen desselben an seinen Vorgesetzten oder dem Kontrollorgan zu melden.

Die vorliegenden ethischen Grundsätze, inklusive dem Gleichbehandlungsgebot und dem Diskriminierungsgebot, gelten auch für den Arbeitgeber bei der Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeiter. Bei der Auswahl neuer Beschäftigter sind die Kompetenzen des Einzelnen, die Bereitschaft zum Mitwirken bei der Entwicklung des Unternehmens, sowie die körperliche und fachliche Eignung die entscheidenden Kriterien. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet sicherzustellen, dass die Anstellung neuer Mitarbeiter als Mittel zur Verfolgung illegaler Ziele, etwa dem Gewähren nicht geschuldeter Vorteile, verwendet wird.

## Kunden

In der Beziehung mit seinen Kunden verpflichtet sich das Unternehmen zur Loyalität, Transparenz, Effizienz und der Einhaltung des vorliegenden Ethikkodexes.

Die involvierten Personen sind zu einem korrekten Verhalten gegenüber den Vertragspartnern verpflichtet, unabhängig der wirtschaftlichen Auswirkungen eines unkorrekten Verhaltens bzw. der Bedeutung der jeweiligen Vertragsbeziehung.

Alle Verwalter, Direktoren, Mitarbeiter und anderweitig verbundenen Personen sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln zu achten und deren Missachtung klar zu verurteilen.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur ständigen Verbesserung der Qualität, um seinen Kunden, im Rahmen des jeweiligen Vertragsverhältnisses, Produkte höchster Qualität zu liefern, entsprechend der jeweiligen Kundenanforderungen. Das Ziel ist es, ein Vertrauensverhältnis mit den Kunden aufzubauen, um diese längerfristig an das Unternehmen zu binden. Daher verpflichtet sich das Unternehmen zur Liefersicherheit und Lieferpünktlichkeit, zur genauen und pünktlichen Umsetzung der Vertragsbedingungen, sowie zur Lebensmittel- und Produktsicherheit. Jede Kundenbeziehung hat auf einem vorab geschlossenen Vertrag zu erfolgen, im Zuge welchem Kunden auf Transparenz der Informationen, welche klar, vollständig und präzise mitzuteilen sind, zählen dürfen.

Vertragsbeziehungen zu Kunden, welche sich nicht an diese grundlegenden Werte halten bzw. ein begründeter Verdacht einer Straftat, welche im GvD 231/2001 genannt ist, oder gegen welchem bereits ein dahingehendes – auch nicht rechtskräftiges – Urteil vorliegt, haben einer genaueren Beurteilung zu unterliegen. Mögliche Schäden, jedweder Natur, für das Unternehmen sind zu vermeiden.

Das Unternehmen verurteilt jede Form von Wettbewerbsverzerrung und im Allgemeinen jedes unkorrekte Verhalten, mit dem Ziel den freien Wettbewerb zu stören.

Kunden oder potentiellen Kunden dürfen keine Vorteile oder Geschenke erbracht werden, wenn damit ein illegales Ziel verfolgt werden könnte, z.B. eine illegale Beeinflussung der Kundenentscheidungen.

## **Interessenskonflikte**

Alle interessierten Parteien sind verpflichtet Situationen oder Handlungen zu vermeiden, welche einen realen oder potentiellen Interessenskonflikt zwischen privaten Interessen und jenen des Unternehmens bedingen oder anderweitig seine Fähigkeit, Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens zu treffen, beeinflussen können.

Die Verwalter, Direktoren und Mitarbeiter sind zur Transparenz verpflichtet. Jeder mögliche Interessenskonflikt ist umgehend den jeweiligen Vorgesetzten schriftlich mitzuteilen und gleichzeitig ist jede Handlung oder Entscheidung zu unterlassen, in welcher sich der Interessenskonflikt manifestieren kann. Die betroffenen Personen haben die Entscheidungen des Unternehmens zu respektieren.

Version: 01

Seite 6 von 10

## Geschenke und Zuwendungen

Mitarbeitern ist es untersagt von nicht geringem Geschenke anzunehmen. Der jeweilige Vorgesetzte ist umgehend zu informieren, wenn einem Mitarbeiter ein solches Geschenk angeboten wird.

Den Mitarbeitern ist es verboten Kunden, Lieferanten, Bediensteten der öffentlichen Verwaltung und anderen Dritten Geschenke oder andere Vorteile in einem Wert von über 150 € anzubieten oder zu gewähren. In jedem Fall ist es den Mitarbeitern verboten Geschenke oder anderweitige Vorteile anzubieten oder zu gewähren, wenn dies nicht der gängigen Praxis entspricht oder diese zum Ziel haben können, die freie Entscheidung des anderen zu beeinflussen.

In jedem Fall ist es verboten:

- Kunden, Lieferanten oder anderen interessierten Parteien oder deren Familienangehörigen Geschenke oder andere Vorteile von nicht geringem Wert zu versprechen oder zu gewähren;
- Diesen Personen, in welcher Form auch immer, die Möglichkeit einer Beschäftigung oder eines Vertragsverhältnisses vorzuschlagen, um ein persönliches Interesse zu befriedigen;
- Die freie Entscheidung dieser Personen durch Geschenke oder anderweitige Vorteile zu beeinflussen;
- Diese Personen, durch Versprechen oder Vorteile, zum Unterlassen oder zum Vornehmen bestimmter Handlungen zu bewegen, welchen den vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen jener Personen zuwiderlaufen.

In Ländern, in denen das Gewähren von Geschenken normale Handelspraxis ist, müssen diese Geschenke angemessen sein und nicht lokales Recht brechen.

## Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung

Das Unternehmen hat Personen bestimmt, denen es erlaubt ist, mit der Öffentlichen Verwaltung in Kontakt zu treten, Handlungen bzw. Geschäftsvorgänge zu tätigen, Anträge zu stellen oder sonstige Beziehungen zu pflegen. Allen Personen, denen dies nicht ausdrücklich erlaubt wurde, ist es verboten im Namen des Unternehmens zu agieren.

Das Unternehmen verurteilt jedwede Handlung, welche als Versuch interpretiert werden könnte, Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung – zur Befriedigung eigener Interessen oder Interessen des Unternehmens – illegal zu beeinflussen.

Das Unternehmen verpflichtet öffentlichen Bediensteten oder deren Familien, im Inland wie im Ausland, Geschenke oder andere nicht geschuldete Vorteile zu gewähren oder diese zu versprechen, um damit Interessen des Unternehmens zu schützen oder zu fördern. Dieses Verbot ist absolut und gilt auch in jenen Gegenden und Ländern, in denen das Gewähren von Geschenken an öffentliche Bedienstete oder deren Familienmitglieder Gegenstand normaler Handelspraxis ist.

Das Unternehmen verpflichtet sich, Beiträge oder andere öffentliche Finanzierung jeder Art ausschließlich für den vorgesehenen Zweck zu verwenden.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet das Unternehmen umgehend zu informieren, wenn diese von den Gerichtsbehörden aufgefordert wurden, Aussagen in einem Strafverfahren zu tätigen, wenn dieses die Geschäftstätigkeit betrifft. Allen Positionen des Unternehmens ist es strikt untersagt Personen zur Vornahme einer Falschaussage, zum Verschweigen bestimmter Fakten oder zur Nichtvornahme der Aussage zu verleiten.

### **Ordnungsgemäße Geschäftsführung**

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet Dokumente so aufzubewahren, dass sie wiederauffindbar und nach logischen Kriterien geordnet sind.

Der Verwaltungsrat und die Direktoren sind verpflichtet, jeden Geschäftsvorfall und jede Transaktion rechtlich korrekt, transparent, geprüft und dokumentiert durchzuführen und den Gesellschaftszweck des Unternehmens gemäß der geltenden Fassung der Satzung zu erfüllen und gewährleisten damit den Schutz der Vermögensansprüche und Beteiligungsrechte der Gesellschafter.

Es ist nicht erlaubt, Gesellschafter zu beeinflussen, um Veränderungen der Beschlüsse oder Anträge der Gesellschafter zu bewirken.

Das Unternehmen verpflichtet sich die Jahresabschlüsse und Berichte nach den geltenden Gesetzen und Richtlinien zu erstellen und bürgt für den Wahrheitsgehalt dieser Dokumente.

Alle Mitglieder des Unternehmens haben die Pflicht, für eventuelle Kontrollen von verschiedenen Organen zur Verfügung zu stehen und den Überwachungsorganen Zugang zu allen Bereichen des Unternehmens zu gewähren. Mitarbeiter, welche den begründeten Verdacht einer Fälschung oder Unterschlagung von Finanzdokumenten haben, sind verpflichtet dies dem Vorgesetzten, dem Aufsichtsrat oder dem Kontrollorgan mitzuteilen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei allen Geschäftstransaktionen die fairen Wettbewerbsregeln einzuhalten.

### **Lieferanten**

Version: 01

Seite 8 von 10

Das Unternehmen verpflichtet sich Abhängigkeitsverhältnisse zu Lieferanten zu vermeiden und den fairen Wettbewerb zu respektieren.

Die Mitarbeiter, inklusive der Verwalter, sind verpflichtet die internen Prozesse für die Beschaffung und die Pflege der Vertragsverhältnisse zu respektieren. Missachtungen derselben sind umgehend dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden.

Die Mitarbeiter sind zur Transparenz und Loyalität verpflichtet und haben den Lieferanten die angemessenen Informationen klar, wahrheitsgetreu und präzise mitzuteilen.

Das Verhältnis zu den Lieferanten hat auf einem Vertrag zu basieren. Das Unternehmen verpflichtet sich zur genauen und pünktlichen Umsetzung seiner vertraglichen Pflichten und der Einhaltung der geltenden gesetzlichen Normen.

Vertragsverhältnisse zu Lieferanten, welche den vorliegenden Ethikkodex missachten oder gegen welche ein Strafverfahren für eine Straftat, die im GvD 231/2001 genannt ist, läuft oder gegen welche eine solche – selbst nicht rechtskräftige – Verurteilung vorliegt, unterliegen einer genauen Kontrolle bzw. sind, im Rahmen des Angemessenen, zu vermeiden.

Ein jedes Vertragsverhältnis mit Lieferanten hat die Einhaltung des vorliegenden Ethikkodex zum Gegenstand.

## Umwelt

Die Tätigkeit des Unternehmens beeinflusst unausweichlich, ob positiv oder negativ, die Umwelt. Daher verpflichtet sich das Unternehmen seine Mitarbeiter für einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen zu sensibilisieren.

Das Unternehmen verpflichtet sich umweltrelevante Information transparent zu behandeln und diese regelmäßig den interessierten Parteien zur Verfügung zu stellen.

Das Unternehmen verpflichtet sich zum Einsatz umweltfreundlicher Ressourcen und zur strikten Mülltrennung. Die Mitarbeiter werden für eine korrekte Mülltrennung sensibilisiert und deren Einhaltung wird überwacht.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur ständigen Verringerung negativer Umwelteinflüsse und überprüft in regelmäßigen Abständen seine internen Prozesse, um eine Optimierung im Sinne des Umweltschutzes zu erreichen.

Die soziale Verantwortung und die Verantwortung für die Umwelt sind grundlegende Prinzipien für die strategische Ausrichtung des Unternehmens und sind in jedem Entscheidungsprozess zu beachten.

Version: 01

Seite 9 von 10

## Ahndung von Verstößen

Ein jeder Verstoß bzw. Versuch eines Verstoßes gegen den vorliegenden Ethikkodex oder der geltenden Gesetze und Normen durch Mitarbeiter des Unternehmens werden untersucht und mit einer angemessenen Sanktion belegt. Vertragspartner, welche den vorliegenden Ethikkodex grob missachten, werden mit den dafür vorgesehenen Vertragsstrafen belegt. Diese Vertragsstrafen dürfen nicht Gegenstand von Verhandlungen sein.

# Codice etico

**della società**  
**Speikboden S.p.A.**  
Drittelsand 7  
39032 Campo Tures

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21.09.2020

Version: 01

Seite 1 von 9



## 2.1 Codice etico

### Introduzione

La Speikboden S.p.A. vuole dare un segnale importante ai suoi dipendenti e alle parti interessate per la realizzazione di principi etici e regole di condotta nei rapporti reciproci come parte fondamentale delle attività quotidiane.

Per questo motivo, è stato redatto un codice etico che sostiene lo sviluppo positivo di Speikboden S.p.A. a raggiungere il suo obiettivo. Gli elementi centrali degli obiettivi sono la soddisfazione del cliente, la costanza e la sicurezza dell'approvvigionamento, la sicurezza degli impianti di risalita degli altri impianti, la soddisfazione dei dipendenti, la direzione secondo i principi della lealtà e legalità, la conservazione delle risorse naturali e la considerazione delle esigenze di tutte le parti legittimamente coinvolte.

Il rispetto dei principi di una condotta etica è quindi una caratteristica qualitativa importante nei confronti dei nostri clienti, dipendenti e stakeholder.

Le linee guida etiche qui formulate sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione e confermate dagli azionisti di Speikboden S.p.A.

Il presente codice etico è parte integrante di tutti i rapporti contrattuali con Speikboden S.p.A. I rapporti contrattuali con le persone che non rispettano queste regole saranno interrotti o non stipulati. Il rispetto delle leggi nazionali e internazionali, nonché dei principi etici qui descritti è il presupposto per entrare in qualsiasi forma di rapporto con Speikboden S.p.A.

Il presente codice etico è vincolante per tutte le parti interessate, vale a dire azionisti, amministratori, direttori e funzionari, dipendenti, fornitori, clienti e altri partner contrattuali.

Speikboden S.p.A. si obbliga a verificare periodicamente la completezza, l'adeguatezza e l'attualità del presente codice etico e a rivederlo se necessario.

Per assicurare ciò e per promuovere lo sviluppo positivo di Speikboden S.p.a., il Consiglio di Amministrazione e i soci hanno deciso di introdurre, mantenere, migliorare e sviluppare ulteriormente un modello organizzativo ai sensi della d.lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è stato pubblicato e reso disponibile a tutte le parti interessate tramite:

- pubblicazione nelle varie sedi sociali
- pubblicazione sul sito internet della società
- iniziative formative a beneficio dei dipendenti e amministratori

Version: 01

Seite 2 von 9

## Principi generali

Tutte le persone interessate da questo Codice Etico sono obbligate al rispetto dei seguenti valori fondamentali:

- buona condotta
- rispetto reciproco
- evitare conflitti d'interesse
- azione corretta
- diligenza
- condotta etica
- condotta giusta
- imparzialità
- onestà
- rispetto delle norme di legge applicabili
- responsabilità verso la società
- tutela dei dati personali
- trasparenza
- tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibili
- concorrenza leale

I suddetti principi sono parte elementare di ogni rapporto contrattuale, in modo che qualsiasi forma di inosservanza si traduce in una responsabilità personale e sia quindi punita con le sanzioni appropriate.

Qualsiasi violazione dei valori fondamentali o di leggi applicabili che sia stata provata attraverso indagini appropriate sarà presa in considerazione per l'avanzamento di carriera o per la concessione di altri benefici, oppure comporterà l'obbligo di restituire quegli stessi benefici.

Per raggiungere questo obiettivo, sono necessarie diverse misure, come il monitoraggio costante della conformità legislativa, la formazione dei dipendenti, il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro.

## Dipendenti e collaboratori

I dipendenti sono l'elemento principale per l'esistenza e lo sviluppo dell'azienda. La diligenza e la professionalità dei dipendenti sono requisiti necessari per raggiungere gli obiettivi sociali.

La società si obbliga alla parità di trattamento di tutti i suoi dipendenti, in modo che tutti abbiano le stesse opportunità e gli stessi diritti in base alla propria diligenza e alle proprie capacità personali, indipendentemente da sesso, etnia, lingua madre, circostanze personali e sociali, orientamento religioso o politico.

La società si obbliga a promuovere rapporti equi e rispettosi tra i dipendenti. Tutti hanno il diritto di essere trattati dagli altri dipendenti con rispetto e cortesia. Il bullismo, in qualsiasi forma, non è tollerato e sarà punito con le sanzioni previste. Questa è una base importante per la cooperazione tra pari.

La società è impegnata nel continuo sviluppo delle competenze personali e individuali dei suoi dipendenti, in modo che possano fornire servizi di alta qualità e quindi soddisfare le esigenze dei clienti. La formazione continua e mirata è progettata per dare ai dipendenti l'opportunità di sviluppo personale e professionale, così come di plasmare attivamente e positivamente l'azienda e l'ambiente.

La società si obbliga a proteggere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, come condizione sine qua non per una crescita sociale sana. Il rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro è obbligatorio per tutti i dipendenti.

La sicurezza sul lavoro è assicurata attraverso l'istituzione, l'implementazione e il miglioramento continuo dei seguenti prerequisiti (gerarchia delle misure di protezione):

- requisiti sostanziali (evitare)
- requisiti tecnici (dispositivi di protezione)
- prerequisiti organizzativi (ore di lavoro)
- prerequisiti personali (DPI - dispositivi di protezione individuale)

La società si obbliga a coinvolgere i suoi dipendenti nelle questioni di sicurezza e a promuovere una comunicazione aperta. Ogni dipendente ha il dovere di segnalare immediatamente le violazioni delle norme e delle leggi al supervisore o alla persona responsabile.

La società non tollera alcuna forma di violenza sessuale, psicologica o fisica, come ad esempio:

- dare benefici sul o al di fuori dal posto di lavoro in cambio di atti sessuali;

- proporre incontri fuori dagli orari di lavoro, anche se la persona interessata ha già espresso apertamente e chiaramente il suo rifiuto, se ciò può danneggiare la privacy della persona interessata;
- qualsiasi comportamento indesiderato che sminuisca la dignità di altri dipendenti o che ne limiti la libertà, portando a intimidazioni o altre conseguenze.

È responsabilità e dovere di tutti i preposti promuovere un ambiente di lavoro piacevole e positivo dando il buon esempio e dimostrando una condotta corretta e responsabile.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare il presente Codice Etico e ad essere a conoscenza di tutte le procedure di lavoro che riguardano il loro posto di lavoro. Ogni dipendente ha l'obbligo di promuovere il rispetto del presente Codice Etico tra i suoi colleghi e di segnalare le violazioni al suo superiore o all'organo di vigilanza.

Questi principi etici, compreso il principio di parità di trattamento e il principio di non discriminazione, si applicano anche al datore di lavoro quando seleziona e assume nuovi dipendenti. Nella selezione di nuovi dipendenti, i criteri decisivi sono le competenze individuali, la volontà di contribuire allo sviluppo dell'azienda, così come l'idoneità fisica e professionale. Il datore di lavoro è quindi obbligato a garantire che l'assunzione di nuovi dipendenti non sia usata come mezzo per perseguire obiettivi illegali, come la concessione di benefici non dovuti.

## Clienti

Nel rapporto con i suoi clienti, l'azienda si obbliga ai principi di lealtà, trasparenza, efficienza e al rispetto del presente Codice Etico.

Le persone coinvolte sono obbligate a comportarsi correttamente nei confronti dei partner contrattuali, indipendentemente dalle conseguenze economiche di un comportamento scorretto o dall'importanza della rispettiva relazione contrattuale.

Tutti gli amministratori, i direttori, gli impiegati e le persone altrimenti interessate sono obbligati a rispettare questi principi di condotta e a condannare chiaramente la loro inosservanza.

La società si obbliga al miglioramento continuo della qualità per fornire ai propri clienti, nell'ambito del rispettivo rapporto contrattuale, prodotti e servizi della massima qualità, in conformità con le rispettive esigenze del cliente. L'obiettivo è quello di stabilire un rapporto di fiducia con i clienti per legarli alla società a lungo termine. Pertanto, la società si impegna a garantire l'affidabilità e la puntualità dei servizi, l'attuazione accurata e puntuale dei termini del contratto. Ogni relazione con il cliente deve basarsi su un contratto concluso in

anticipo, nel corso del quale i clienti possono contare sulla trasparenza delle informazioni, che devono essere comunicate in modo chiaro, completo e preciso.

Rapporti contrattuali con clienti che non aderiscono a questi principi etici o verso i quali sussiste fondato sospetto di aver commesso un reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, o contro i quali esiste già una sentenza in tal senso - anche se non passato in giudicato - devono essere sottoposti a vigilanza. Bisogna evitare possibili danni di qualsiasi tipo alla società.

La società condanna qualsiasi forma di concorrenza sleale e, in generale, qualsiasi comportamento improprio volto a disturbare la libera concorrenza.

Nessun beneficio o regalo può essere fornito a clienti o potenziali clienti se in questo modo si potrebbe perseguire un obiettivo illegale, ad esempio influenzare illegalmente le decisioni dei clienti.

### **Conflitto d'interesse**

Tutte le parti interessate sono tenute a evitare situazioni o azioni che possano creare un conflitto di interesse – per conto proprio o di terzi – anche solo potenziale o che comunque influenzino la propria capacità di prendere decisioni nel migliore interesse della società.

Gli amministratori, i direttori e gli impiegati sono obbligati al principio di trasparenza. Qualsiasi possibile conflitto di interesse deve essere immediatamente comunicato per iscritto ai rispettivi superiori e, allo stesso tempo, ci si deve astenere da qualsiasi azione o decisione in cui il conflitto di interessi possa manifestarsi. Le persone interessate devono rispettare le decisioni della società.

### **Regali e altri benefici**

Ai dipendenti è vietato accettare regali di valore non modesto. Il rispettivo superiore deve essere informato immediatamente se ad un dipendente viene offerto un tale regalo.

Ai dipendenti è vietato offrire o concedere regali o altri benefici di valore superiore a 150 euro a clienti, fornitori, dipendenti della pubblica amministrazione e altri terzi. In ogni caso, ai dipendenti è proibito offrire o concedere regali o altri benefici se questo non è in linea con la prassi aziendale o se possono avere lo scopo di influenzare la libera decisione dell'altra persona.

In ogni caso è vietato:

- promettere o dare regali o altri benefici di non modico valore a clienti, fornitori o altre parti interessate o ai loro prossimi congiunti;
- proporre a tali persone, in qualsiasi forma, la possibilità di un impiego o di un rapporto contrattuale per soddisfare un interesse personale;

- influenzare la libera decisione di queste persone con regali o altri vantaggi;
- Indurre tali persone, con promesse o benefici, ad astenersi o a compiere determinati atti contrari agli obblighi contrattuali e legali di tali persone.

Nei paesi in cui l'offerta di regali è una normale prassi commerciale, tali regali devono essere di valore ragionevoli e comunque non in violazione della legge locale.

### **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

La società ha designato persone che sono autorizzate ad avere contatti con la Pubblica Amministrazione, a realizzare con essa azioni o transazioni commerciali, a presentare domande o a mantenere altre relazioni. A tutte le persone che non espressamente autorizzate è vietato agire nei confronti della Pubblica Amministrazione per conto della società.

La società condanna qualsiasi azione che possa essere interpretata come un tentativo di influenzare illegalmente le decisioni della Pubblica Amministrazione per soddisfare gli interessi propri o quelli della Società.

La società si obbliga a non deve dare o promettere regali o altri vantaggi non dovuti a pubblici ufficiali o ai loro congiunti, sia in patria che all'estero, al fine di proteggere o promuovere gli interessi della società. Il divieto è assoluto e si applica anche in quelle aree e paesi in cui l'offerta di regali a funzionari pubblici o alle loro famiglie è oggetto della prassi e degli usi commerciali.

La società si obbliga a utilizzare i contributi e altri finanziamenti pubblici, a prescindere dalla loro natura giuridica, esclusivamente per lo scopo previsto.

I dipendenti sono tenuti a informare immediatamente la direzione se loro viene richiesto dalle autorità giudiziarie di rilasciare dichiarazioni in un procedimento penale relativo all'attività sociale. A tutte le mansioni aziendali è severamente vietato indurre qualsiasi persona a dare dichiarazioni false, a nascondere fatti o a non rendere una dichiarazione.

### **Direzione ordinaria**

Ogni lavoratore è obbligato a conservare i documenti in modo tale che siano recuperabili e disposti secondo criteri logici.

Il Consiglio di Amministrazione e la direzione sono obbligati a compiere ogni operazione commerciale e ogni transazione in modo legalmente corretto, trasparente, controllato e documentato e a realizzare l'oggetto sociale in conformità alle disposizioni dello Statuto sociale, garantendo così la tutela dei diritti patrimoniali e di partecipazione degli azionisti.

È assolutamente vietato influenzare gli azionisti per determinare cambiamenti nelle risoluzioni o mozioni degli azionisti.

La Società si obbliga a preparare i bilanci e la nota integrativa in conformità con le leggi e le linee guida applicabili e risponde della veridicità del loro contenuto.

Le persone apicali e le persone loro soggette hanno l'obbligo di essere disponibili per eventuali ispezioni da parte di vari organi sociali e di concedere agli organi di controllo l'accesso a tutte le aree della società. I dipendenti che hanno un ragionevole sospetto di ritenere che documenti contabili sono stati falsificati o indebitamente nascosti sono obbligati a segnalarlo al loro preposto, al Consiglio di vigilanza o all'organo di controllo competente.

La società si impegna a rispettare le regole della concorrenza leale in tutte le transazioni commerciali.

## **Fornitori**

La società si impegna ad evitare rapporti di dipendenza con fornitori e a rispettare la concorrenza leale.

I dipendenti e gli amministratori sono obbligati a rispettare le procedure interne di approvvigionamento e di gestione dei rapporti contrattuali. Il mancato rispetto di questa regola deve essere segnalato immediatamente al rispettivo preposto.

I dipendenti agiscono secondo i principi di trasparenza e di lealtà e forniscano ai fornitori informazioni appropriate, chiare, veritiere e accurate.

I rapporti con i fornitori si basano su contratti. La società si impegna ad adempiere ai propri obblighi contrattuali in modo preciso e puntuale e a rispettare le norme legali applicabili.

I rapporti contrattuali con i fornitori che non rispettano il presente Codice Etico o nei cui confronti è pendente un procedimento penale per un reato di cui al GvD 231/2001 o nei cui confronti esiste una condanna - anche non passata in giudicato - sono soggetti a stretto controllo e comunque sono da evitare per quanto ragionevole.

Qualsiasi rapporto contrattuale con fornitori è soggetto al rispetto del presente Codice Etico.

## **Ambiente**

L'attività sociale incide inevitabilmente sull'ambiente, sia in modo positivo che negativo. Pertanto, la società si impegna a sensibilizzare i suoi dipendenti all'uso attento delle risorse naturali.

La società si obbliga a trattare in modo trasparente le informazioni ambientali rilevanti e a metterle regolarmente a disposizione delle parti interessate.

La società si obbliga all'uso sostenibile di risorse naturali e alla raccolta differenziata. I dipendenti sono debitamente informati e la sua applicazione è monitorata.

La società si obbliga alla continua riduzione degli impatti ambientali negativi e rivede periodicamente le procedure interne in termini di protezione ambientale.

La responsabilità sociale e la responsabilità per l'ambiente sono principi fondamentali per la strategia sociale e devono essere presi in considerazione in ogni processo decisionale.

### **Sanzioni**

Ogni violazione (anche tentata) del presente Codice etico, delle leggi applicabili o del Modello di Organizzazione da parte del personale della Società saranno oggetto di indagini e sanzionate. Fornitori e altre parti interessate che violano gravemente il presente Codice Etico saranno soggetti alle sanzioni previste. Queste sanzioni non possono essere soggette a negoziazione.



# Code of Ethics

## **Speikboden AG**

Drittelsand 7

39032 Sand in Taufers

Freigegeben vom Verwaltungsrat am

Version: 01

Seite 1 von 9

Speikboden AG · SpA

📍 Drittelsand · Costa di Tures 7  
39032 Sand in Taufers · Campo Tures · BZ · Italy  
☎ +39 0474 678 122

🌐 [www.skiworldahrntal.it](http://www.skiworldahrntal.it)  
✉ [info@speikboden.it](mailto:info@speikboden.it)  
[speikboden@pec.it](mailto:speikboden@pec.it)

SDI: X2PH38J  
Gesellschaftskapital · Capitale sociale:  
€ 3.153.950,00

Steuer-Nr. · MwSt.-Nr. · Handelsregister Bozen:  
Cod. Fisc. · Part. I.V.A. · Reg. d. Imprese Bolzano:  
00 142 390 210

## 2.1 Code of ethics

### Introduction

Speikboden AG would like to send an important signal to its employees and stakeholders to comply with ethical principles and rules of conduct on a daily basis.

For this reason, a code of ethics has been drawn up to support the positive development of Speikboden AG and to help achieve its goals. Core elements are the customer satisfaction, consistency and security of the supply chain, employee satisfaction, loyal and lawful management, conservation of natural resources and consideration of the needs of all lawfully involved parties.

Ethical conduct is thus an important quality feature towards our customers, employees and stakeholders.

The formulated ethical guidelines have been approved by the Administrative Board and confirmed by the shareholders of Speikboden AG.

This Code of Ethics shall be part of all contractual relationships with Speikboden AG. Contractual relationships with persons who disregard these rules will be interrupted or not entered into. Compliance with national and international laws, principles and the code of ethics described here is a prerequisite for entering into any form of relationship with Speikboden AG.

This Code of Ethics is binding on all interested stakeholders, i.e. administrators, directors and officers, employees, suppliers, customers and other contractual partners, and its shareholders.

Speikboden AG pledges to periodically review the completeness, adequacy and timeliness of this Code of Ethics and to revise it if necessary.

To ensure this and to support the positive development of Speikboden AG, the Administrative Board and the shareholders have decided to introduce, maintain, improve and further develop an organisational model in accordance with d.lgs. 231/2001.

The Code of Ethics has been published and made available to all interested parties by:

- Publication in the company
- Publication on the company's homepage
- Own training measures of the employees and administrators

## General values

All persons covered by this Code of Ethics are required to adhere to the following core values:

- Good and correct conduct
- Respect for the person
- Avoidance of conflicts of interest
- Diligence
- Acting ethically
- Justice and fairness
- Impartiality
- Honesty
- Compliance with applicable laws
- Responsibility towards the company
- Protection and confidentiality of personal data
- Transparency
- Protection of the environment and sustainable development
- Proper competition

The above-mentioned core values are considered to be elementary part of any contractual relationship, so that any form of disregard will lead to liability of the contractual party toward the company and will therefore be punished with the appropriate sanctions.

Any violations of the core values or of the applicable laws, proven and documented by appropriate investigations, will be taken into account for career advantages or for the granting of other advantages, or will result in the obligation to return these very advantages.

To achieve this goal, various measures are to be taken, such as constant monitoring of legal compliance, training of employees, continuous improvement of the working environment.

## Employees

The employees are an important element for the existence and further development of the company. The diligence and professionalism of the employees are fundamental values for achieving the company's goals.

The company is committed to equal treatment of all its employees, so that everyone has the same opportunities and the same rights based on their own diligence and work, regardless of gender, ethnicity, mother tongue, personal and social circumstances, religious or political orientation.

Version: 01

Seite 3 von 9

The company is committed to promoting fair and respectful interaction between employees. Everyone has the right to be treated with respect and courtesy by other employees. Any form of bullying is not tolerated and will be punished with the given sanctions.

The company is committed to the continuous development of the personal and individual competences of its employees so that they can provide high-quality services and thus meet customer requirements. Ongoing further targeted training is intended to give employees the opportunity for personal and professional development, as well as to actively and positively shape the company and the environment.

The company is committed to protecting health and safety on the workplace, as an indispensable prerequisite for healthy growth. Compliance with applicable occupational health and safety standards is mandatory for all employees.

Compliance is ensured through the continuous establishment, implementation and improvement of the following requirements (hierarchy of protective measures):

- Substantive requirements (prevention)
- technical requirements (protective devices)
- organisational requirements (working hours)
- personal requirements (PPE - personal protective equipment)

The company is committed to involve its employees more closely in safety matters and to promote open communication. Every employee has the duty to report violations of the standards and laws immediately to its superior or the person in charge.

The company does not tolerate any form of sexual, psychological or physical violence, such as:

- giving advantages in or outside the workplace in return for sexual acts;
- suggesting extra-occupational meetings or similar, even though the person concerned has already openly and clearly expressed his or her refusal, if this is likely to harm the person concerned in his or her privacy;
- any undesirable behaviour that diminishes the dignity of other employees or restricts their freedom by leading to intimidation or other consequences.

It is the duty of all superiors to promote a pleasant and positive working environment by setting a good example and demonstrating proper and responsible conduct.

All employees are required to comply with this Code of Ethics and to be aware of all work procedures that affect their workplace. Every employee is obliged to promote compliance

with this Code of Ethics among his or her colleagues and to report any violations of it to his or her superior or the supervisory body.

This Code of Ethics, including the principle of equal treatment and non-discrimination, also applies to the selection and recruitment of new employees. When selecting new employees, the decisive criteria are the competences of the individual, the willingness to contribute to the development of the company, as well as physical and professional suitability. The employer is therefore obliged to ensure that the hiring of new employees is not used as a means to pursue illegal objectives, such as granting benefits that are not owed.

### **Customers**

In its relationship with its clients, the company is committed to loyalty, transparency, efficiency and compliance with this Code of Ethics.

The persons involved are obliged to behave correctly towards the contractual partners, regardless of the economic consequences of incorrect behaviour or the importance of the respective contractual relationship.

All administrators, directors, employees and otherwise interested persons are obliged to respect these basic rules of conduct and clearly condemn their disregard.

The company is committed to continuous quality improvement in order to provide its clients, within the framework of the respective contractual relationship, with products of the highest quality, in accordance with the respective client requirements. The aim is to build up a relationship of trust with the customers in order to bind them to the company in the long term. Therefore, the company is committed to delivery reliability and punctuality, to the accurate and timely implementation of the contractual terms. Every customer relationship must be based on a contract concluded in advance, in the course of which customers can count on transparency of information, which must be communicated clearly, completely and precisely.

Contractual relations with customers who do not comply with these basic values or who have a justified suspicion of a criminal offence mentioned in d.lgs. 231/2001, or against whom there is already a judgement to that effect - even if it is not legally binding - must be subject to a more detailed assessment. Possible damage of any kind to the company must be avoided.

The company condemns any form of distortion and, in general, any improper behaviour aimed at disrupting free competition.

No benefits or gifts may be provided to customers or potential customers if an illegal objective could be pursued thereby, e.g. illegal influencing of customer decisions.

## **Conflict of interest**

All stakeholders are required to avoid situations or actions that may create a real or potential conflict of interest between private interests and those of the Company or otherwise affect its ability to make decisions in the best interests of the Company.

The administrators, directors and employees have a duty of transparency. Any potential conflict of interest shall be promptly disclosed in writing to the respective superiors and at the same time any action or decision in which the conflict of interest may manifest itself shall be refrained from. The persons concerned must respect the decisions of the company.

## **Gifts and gratuities**

Employees are prohibited from accepting gifts of no small value. The respective superior must be informed immediately if an employee is offered such a gift.

Employees are prohibited from offering or granting gifts or other benefits with a value exceeding €150 to customers, suppliers, public administration employees and other third parties. In any case, employees are prohibited from offering or granting gifts or other benefits if this is not in line with common practice or if they may have the aim of influencing the free decision of the other person.

In any case, it is prohibited to:

- Promise or give gifts or other benefits of no small value to customers, suppliers or other interested parties or members of their families;
- Propose to such persons, in any form whatsoever, the possibility of employment or a contractual relationship in order to satisfy a personal interest;
- To influence the free choice of such persons by gifts or other advantages;
- To induce such persons, by promises or favours, to refrain from or to perform certain acts contrary to the contractual and legal obligations of those persons.

In countries where the giving of gifts is normal commercial practice, these gifts must be appropriate and not break local law.

## **Relations with the Public Administration**

The Company has designated persons who are permitted to act on behalf of the Company in the relations with the Public Administration, to perform acts or transactions, to submit applications or to have other relations. All persons not expressly permitted to do so are prohibited from acting on behalf of the Company.

The company condemns any action that could be interpreted as an attempt to illegally influence the decisions of the public administration in order to satisfy its own interests or those of the company.

The company prohibits the giving or promising of gifts or other undue benefits to public officials or their families, whether at home or abroad, in order to protect or promote the interests of the company. This prohibition is absolute and applies even in those areas and countries where the giving of gifts to public officials or their families is the subject of normal commercial practice.

The Company undertakes to use contributions or other public funding of any kind exclusively for the purpose for which they are intended.

Employees are required to inform the Company immediately if they have been requested by the judicial authorities to make statements in a criminal proceeding if it relates to the Company's operations. All Company positions are strictly prohibited from inducing any person to make a false statement, to conceal certain facts or not to make a statement.

### **Proper management**

Every employee is obliged to keep documents in such a way that they are retrievable and organised according to logical criteria.

The Administrative Board and the director are obliged to conduct every business transaction in a legally correct, transparent, audited and documented manner and to fulfil the company's corporate purpose in accordance with the applicable version of the Articles of Association, thereby ensuring the protection of the shareholders' asset claims and participation rights.

It is not permitted to influence shareholders in order to bring about changes in their resolutions or motions within the general assembly's jurisdiction.

The company undertakes to prepare the annual financial statements and reports in accordance with the applicable laws and guidelines and vouches for the truthfulness of these documents.

All members of the company have the duty to be available for possible inspections by various bodies and to grant the supervisory bodies access to all areas of the company. Employees who have a reasonable suspicion of falsification or misappropriation of financial documents are obliged to report this to their superior, the supervisory board or the controlling body.

The company undertakes to comply with the rules of fair competition in all business transactions.

## Suppliers

The company is committed to avoiding dependency relationships with suppliers and to respecting fair competition.

Employees, including administrators, are obliged to respect the internal processes for procurement and the maintenance of contractual relationships. Any disregard of these must be reported immediately to the respective supervisor.

Employees have a duty of transparency and loyalty and must communicate appropriate information to suppliers in a clear, truthful and accurate manner.

The relationship with suppliers shall be based on a contract. The company undertakes to implement its contractual obligations accurately and on time and to comply with the applicable legal standards.

Contractual relationships with suppliers who do not comply with this Code of Ethics or against whom criminal proceedings are pending for a criminal offence referred to in d.lgs. 231/2001 or against whom such a conviction - even if not final - exists, shall be subject to close control or shall be avoided, within reason.

Any contractual relationship with suppliers shall be subject to compliance with this Code of Ethics.

## Environment

The company's activities inevitably have an impact to the environment, whether positively or negatively. Therefore, the company commits itself to sensitise its employees for a careful use of natural resources.

The company undertakes to treat environmentally relevant information transparently and to make it available to interested parties on a regular basis.

The company commits itself to the use of environmentally friendly resources and to strict waste separation. Employees are sensitised to correct waste separation and compliance is monitored.

The company is committed to the continuous reduction of negative environmental impacts and reviews its internal processes at regular intervals in order to achieve optimisation in terms of environmental protection.

Social and environmental responsibility are fundamental principles for the company's strategy and are to be observed in every decision-making process.



## Penalties for infringements

Any violation or attempted violation of this Code of Ethics or applicable laws and standards by employees of the Company will be investigated and be subjected to appropriate sanctions. Contractors who grossly violate this Code of Ethics will be subjected to the penalties provided for. These penalties shall not be subject to negotiation.