

Ethischer Kodex

Vorbemerkung

Die SOL-Gruppe ist auf dem Gebiet der Herstellung, der angewandten Forschung und der Vermarktung technischer Gase (industrielle, reine und medizinische Gase), dem Anlagenbau und der damit verbundenen Dienstleistungen, auf dem Gebiet der Heimbetreuung (home-care) und Planung, der Herstellung und des Verkaufs von Schweißgeräten und Zubehörteilen tätig.

Heute ist SOL ein multinationaler Konzern mit Gesellschaften in 15 Ländern Europas. Angesichts der komplexen Struktur und der zahlreichen Bereiche, auf denen SOL tätig ist, war es unserer Meinung nach angebracht, anlässlich der Prüfung der Konformität und Wirksamkeit unseres internen Kontrollsystems im Zusammenhang mit den Bestimmungen aus der italienischen. Gesetzesverordnung 231/2001 alle Werte und Grundsätze zusammenzustellen und zu veröffentlichen, die die Tätigkeiten unserer Gruppe sowie die Beziehungen mit den Beschäftigten, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Aktionären, Geschäftspartnern, öffentlichen Behörden, d.h. mit all jenen gekennzeichnet haben, mit denen unternehmerische Beziehungen bestehen.

Korrektheit und loyales Verhalten, Informationsverkehr, Bereitschaft zum Zuhören, die Fähigkeit, wahrzunehmen, dass die Probleme unserer Gesprächspartner auch unsere Probleme sind, die Gewissheit, dass der Wirtschaftsprozess stetig mit einem Wertesystem koordiniert werden muss: **Das sind seit jeher die Grundlagen unseres Projekts.**

Unserer Ansicht nach muss die Betriebsstruktur bei ihrer internen Organisation jedem einzelnen so viel Freiraum lassen, damit er im Rahmen seiner Befugnisse autonom, jedoch auch im Rahmen eines starken Vertrauensverhältnisses mit dem Betrieb, handeln kann. Jeder Mitarbeiter muss im Übrigen die stimulierende, kontrollierende und koordinierende Funktion akzeptieren, zu deren Ausübung die hierarchische Struktur als vereinheitlichendes und regelndes Element verpflichtet ist.

Wir gelangen immer mehr zu der Überzeugung, dass Erfolg nicht nur aus der Verfolgung von Zielen in Sachen Erträge herrührt, sondern auch aus der Rücksichtnahme auf die sozialen Funktionen, die sich aus der Tatsache ergeben, dass

wir Teil eines externen Kontexts sind, mit dem ganz bestimmte Beziehungen aufgebaut werden.

Es ist daher unerlässlich, die wirtschaftliche Dimension mit der sozialen, rechtlichen und ethischen Dimension des Unternehmens zu vereinen, damit jede Betriebstätigkeit effektiv zum Wohle der Allgemeinheit beiträgt, durch die Herbeiführung qualitativer und quantitativer Verbesserungen.

Bei der Bewertung der Tätigkeit unseres Unternehmens können wir uns nicht nur auf die Effizienz beschränken, wir müssen dabei auch Kennwerte berücksichtigen, die den Beitrag des Unternehmens und von uns allen zum Wohle der Allgemeinheit messen können.

Unser Unternehmen ist eine Realität, in der es möglich sein muss, einige der edelsten menschlichen Bestrebungen (Selbstverwirklichung, Engagement, Solidarität, Kreativität, Verantwortung) zu verwirklichen; sie muss daher auch wichtige ethische und nicht nur strikt wirtschaftliche Funktionen haben.

Nur wenn diese Überzeugungen von allen geteilt und entsprechend danach gehandelt wird – durch Steigerung der Qualität, Transparenz und Korrektheit unserer beruflichen Leistungen – haben wir und unser Unternehmen die Möglichkeit, uns dem globalen Markt erfolgreich zu stellen.

All das mit der festen Überzeugung:

dass es uns diese Grundsätze ermöglichen, besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen, uns als Gruppe, als einzelne Gesellschaften, als Individuen immer wieder aufs Neue aufs Spiel zu setzen, zu erneuern und zu verbessern.

In diesem Sinne hat der Vorstand von SOL S.p.A. mit Beschluss vom 11. November 2005 den vorliegenden Ethischen Verhaltenskodex genehmigt (im Folgenden auch nur „Kodex“), der ab 1. Januar 2006 als „Verfassungsurkunde“ der Gruppe in Kraft tritt*.

** vom Vorstand von Vivisol S.r.l. am 11. November 2005 genehmigt*

1. Allgemeine Grundsätze

Anwendungsbereich

Der Zweck dieses Kodex besteht darin, die Verhaltensstandards, die bei der SOL-Gruppe bereits seit geraumer Zeit angewendet werden und an die sich alle Beschäftigten und Mitarbeiter halten müssen, hervorzuheben und ihnen Form zu verleihen.

Der vorliegende Kodex enthält außerdem die ethischen Grundsätze, die für die Vorbeugung von Straftaten und die Einhaltung der Bestimmungen aus der ital. Gesetzesverordnung Nr. 231/2001 und deren späteren Änderungen und/oder Ergänzungen relevant sind.

Ebenfalls gemäß den Bestimmungen aus der o.g. Gesetzesverordnung 231/2001 wurde ein Überwachungs- und Kontrollorgan eingerichtet (im Folgenden: „ÜKO“ oder „Überwachungsorgan“), das direkt dem Vorstand von SOL S.p.A. unterstellt und mit autonomen Tätigkeits- und Kontrollbefugnissen ausgestattet ist; dieses Organ hat unter anderem auch die Aufgabe, die Funktionsweise und die Beachtung dieses Kodex zu überwachen.

Der Kodex wird auf alle Tätigkeiten angewandt, sowie ausnahmslos auf alle Beschäftigten, Mitarbeiter, Berater, Lieferanten, Geschäftspartner und alle, die am Erreichen der Gesellschafts- und Gruppenziele mitarbeiten.

Er stellt die Grundlage für den Erlass und die Auslegung aller Politik, Richtlinien, Verfahren und Normen dar, die SOL über ihre Direktionen, Divisionen, Dienstleistungen und die anderen Konzerngesellschaften anwendet und in Zukunft anwenden wird.

Der Kodex gilt überdies als maßgeblich für die Beziehungen mit freien Mitarbeitern und stellt einen Bestandteil der Bedingungen dar, die die Arbeitsverhältnisse regeln.

Die Beschäftigten der Gruppe müssen daher nicht nur ihrer allgemeinen Pflicht zur Loyalität, Korrektheit und Ausführung des Arbeitsvertrags in gutem Glauben nachkommen, sondern sich auch strikt an die Gebote aus diesem Kodex halten, dessen Beachtung auch im Sinne und zu den Zwecken von Art. 2104 ital. BGB erforderlich ist.

Im Sinne von Art. 7 des ital. Gesetzes 300/1970 (Arbeiterstatut) und der entsprechenden Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung in den verschiedenen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, muss dieser Kodex als Ergänzung zum

Disziplinarsystem aus den Art. 50, 51 und 52 des geltenden Tarifvertrags für den Chemie-/Pharmasektor betrachtet werden, der auf die Beschäftigten von SOL zur Anwendung kommt, sowie der entsprechenden Vorschriften, die in den Kollektivverträgen und/oder einzelnen betrieblichen Regelungen vorgesehen sind, die bei den kontrollierten Gesellschaften in Italien und im Ausland Gültigkeit haben; ebenso wie diese Regelungen muss auch der Kodex allen Arbeitern bekannt gegeben werden, indem er an einem allen zugänglichen Ort (den in allen Betrieben vorhandenen Schwarzen Brettern) angebracht und zusätzlich über die elektronischen Kommunikationssysteme des Betriebs verbreitet wird.

Die Verletzung der Vorschriften aus diesem Kodex kann eine Nichterfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder ein Disziplinarvergehen darstellen, verbunden mit allen gesetzlichen Folgen auch bezüglich der Beibehaltung des Arbeitsplatzes; sie kann außer der Anwendung von Disziplinarstrafen auch die Pflicht zum entsprechenden Schadenersatz nach sich ziehen.

Pflichten der Beschäftigten

Alle Beschäftigten der Gruppe sind zur Einhaltung der Gesetze und Regelungen verpflichtet, die in den Ländern, in denen sie tätig sind, Gültigkeit haben, und die Normen aus diesem Kodex zu kennen, zu verbreiten und einzuhalten, sowie sich an seine ethischen Standards anzupassen.

Insbesondere haben die Beschäftigten der SOL-Gruppe folgende Pflichten:

- verantwortliches Verhalten gegenüber der Gesellschaft und Dritten, das vor allem durch die Grundsätze der Professionalität und beruflichen Sorgfalt geprägt ist;
- Unterlassung von Verhaltensweisen, die die Normen dieses Kodex verbieten;
- je nach Zuständigkeit, Aufklärung Dritter, mit denen sie zu tun haben, über die Pflichten und Grundsätze des vorliegenden Kodex und Anhaltung zu deren Beachtung;
- unverzügliche Berichterstattung an die jeweiligen Verantwortlichen und an das Überwachungsorgan über alle möglichen Verletzungen der Normen aus diesem Kodex.

Die Verantwortlichen der Betriebseinheit/Betriebsfunktion sowie die Betriebsspitze (Geschäftsführer, Generaldirektor, Zentralkdirektoren, leitende Angestellte) müssen ihrerseits:

- ein für alle ihre Mitarbeiter beispielhaftes Verhalten zutage legen;
- alle Personen stets zur Beachtung der Normen des Kodex anhalten und deren Verbreitung und Verständnis fördern;
- etwaige Mitarbeiter, Beschäftigte und Lieferanten sorgfältig auswählen und dabei auch den Grad an Zuverlässigkeit berücksichtigen, den diese in Sachen Einhaltung der Kodex-Normen zu versprechen scheinen.

Pflichten von SOL

SOL kümmert sich darum, auch über den ÜKO-Beauftragten:

- die Verbreitung, Vertiefung und Aktualisierung dieses Kodex zu gewährleisten;
- Meldungen über mutmaßliche Verletzungen zu überprüfen;
- bei Feststellung von Verletzungen die entsprechenden Sanktionen anzuwenden;
- zu gewährleisten, dass niemand Diskriminierungen und/oder Vergeltungsaktionen unterliegt, weil er mögliche Verletzungen des Kodex gemeldet hat.

2. Verhalten bei der Ausführung der Unternehmenstätigkeit

Allgemeine Bestimmungen

Transparenz, Loyalität, Unparteilichkeit, Ehrlichkeit und Integrität sind grundlegende Werte bei SOL und müssen immer beachtet werden.

Insbesondere müssen alle Geschäftstätigkeiten unter Berücksichtigung der allgemeinen Interessen von SOL vorgenommen werden.

Keine Person, Gesellschaft oder Einrichtung, die Geschäftsbeziehungen mit einem SOL-Mitarbeiter unterhält, darf aus ihrer Beziehung mit dem Mitarbeiter und/oder aus der Stellung, die dieser innerhalb der Organisation einnimmt, unangebrachte Vorteile ziehen können.

Kein Beschäftigter von SOL kann sich persönliche Vorteile verschaffen, die aus seiner Stellung innerhalb der Betriebsstruktur herrühren.

Alle Situationen, die zu Widersprüchen zwischen der Verantwortung des Mitarbeiters gegenüber SOL und seinen persönlichen Interessen führen können, sind zu vermeiden.

Beziehungen zur Öffentlichen Verwaltung

Die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung müssen von jedem Beschäftigten und/oder freien Mitarbeiter ausgehend von den Grundsätzen der Loyalität, Korrektheit und Transparenz unterhalten werden.

Kein Mitarbeiter darf Beamten oder Beschäftigten der Öffentlichen Verwaltung oder Personen, die im Auftrag eines Öffentlichen Amtes handeln oder deren Verwandten, sowohl in Italien als auch im Ausland, Geld oder andere Güter zukommen lassen oder ihnen unzulässige finanzielle Vorteile anbieten oder versprechen, außer es handelt sich um Geschenke oder Gebrauchsgegenstände von geringem Wert und normalerweise zu besonderen Anlässen, wobei die Kosten jedoch immer im Rahmen der Gruppen-Politik liegen müssen und dabei keine Gesetze verletzt werden dürfen.

Es ist verboten, irgendwelche Gegenstände, Dienste, Leistungen oder Gefallen mit einem bestimmten Wert anzubieten oder anzunehmen, um eine bevorzugte Behandlung bei sämtlichen Beziehungen mit der Öffentlichen Verwaltung zu erlangen. Die oben genannten Gebote können nicht durch Rückgriff auf Dritte umgangen werden.

Beziehungen zu Lieferanten

Bei Beziehungen mit Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, bei der Einkaufspolitik und auch bei Submissionen ist zwar der Aufbau stabiler, partnerschaftlicher Beziehungen anzustreben, es bestehen jedoch folgende Pflichten:

- Garantie, dass keinem potentiellen Lieferanten mit den erforderlichen Voraussetzungen die Möglichkeit verwehrt wird, am Wettbewerb teilzunehmen, um seine Produkte und/oder Dienste anzubieten;
- konstante Einhaltung der internen Verfahren – sofern vorhanden - für die Auswahl der Lieferanten und die Handhabung der jeweiligen Beziehungen;
- Handhabung der Beziehungen gemäß den Kriterien der Unparteilichkeit und Korrektheit, Vermeidung von Interessenskonflikten.

Beziehungen zu freien Mitarbeitern und Beratern

Bei der Erteilung von Aufträgen an Berater und/oder freie Mitarbeiter bestehen folgende Pflichten:

- alle bestehenden einschlägigen internen Verfahren sind einzuhalten bzw. für ihre Einhaltung durch Dritte ist zu sorgen;
- (als Kriterien für die Auswahl und die Handhabung der Beziehungen) sind die Prinzipien der Kompetenz, Wirtschaftlichkeit, Transparenz und Korrektheit zu beachten, verbunden mit einer Bewertung der moralischen und beruflichen Unbescholtenheit der zu beauftragenden Freiberufler;
- sichergehen, dass keine Inkompatibilität und/oder Interessenskonflikte bestehen;
- die Vertragspartei muss zur Beachtung der ethischen Grundsätze des Kodex verpflichtet werden;
- sichergehen, dass alle Vergütungen und/oder Beträge, die aus irgendeinem Grund entrichtet werden, entsprechend dokumentiert werden und auch unter Berücksichtigung der Marktbedingungen im Verhältnis zur erbrachten Tätigkeit angemessen sind.

Beziehungen zu Kunden

Die Fähigkeit, zu erkennen, dass die Probleme unserer Kunden auch unsere Probleme sind, ihren Bedürfnissen voll und ganz gerecht zu werden, das Engagement, gemeinsam an einzelnen Zielen zu arbeiten, um weiter entfernte Ergebnisse zu erreichen – darin bestehen seit jeher die Ziele, die SOL bei der Handhabung der Kundenbeziehungen verfolgt.

Zu diesem Zweck und in diesem Zusammenhang haben alle, die sich um die Kundenbeziehungen kümmern, folgende Pflichten:

- Beachtung der allgemeinen Werte wie Korrektheit, Ehrlichkeit, Effizienz und Professionalität;
- Vermeidung aller Arten von trügerischen und /oder unkorrekten Handlungen
- wahrheitsgemäße, einfache und klare Informationen über die bereitgestellten Dienste, damit die Kundschaft bewusst ihre Wahl treffen kann.

Beziehungen zu Aktionären

Den strategischen Erfolg eines Betriebs erreicht man auch durch die Wertmaximierung für seine Aktionäre.

Die Betriebsspitze muss daher auch an der Verfolgung dieses Ziels arbeiten.

SOL ist daran interessiert und setzt sich auch spezifisch dafür ein, dass mit allen Aktionären und insbesondere mit den institutionellen Investoren ein kontinuierlicher Dialog aufgebaut wird.

Um diese Beziehungen kümmern sich ausschließlich jene Betriebsfunktionen, die hierzu unter Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, Verfahren und Normen beauftragt wurden.

Beziehungen zu Wettbewerbern

Bei den Beziehungen zum Wettbewerb, und allgemeiner mit dem Markt, handelt SOL nach dem Grundsatz des lautereren Wettbewerbs und unter Beachtung der Antitrustgesetze.

Alle Beschäftigten und Mitarbeiter müssen daher bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten die in Italien, in den einzelnen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, und in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft geltenden Vorschriften zum Schutze des Wettbewerbs beachten.

Kein Beschäftigter und Mitarbeiter darf daher jemals davon ausgehen, dass er diese Vorschriften ignorieren kann, und dabei der Ansicht sein, hierdurch im Interesse von SOL zu handeln.

Es ist daher streng verboten, Aufträge und/oder Anweisungen zu erteilen, die im Widerspruch zu den einschlägigen Gesetzesverordnungen stehen.

Im Zweifelsfall muss unverzüglich die Zentralkommission für Personal, Rechtsangelegenheiten und Informationssysteme kontaktiert werden.

3. Verhalten bei der Verwaltung von Geld- und Buchungsflüssen

Transparenz, Richtigkeit, Klarheit und Genauigkeit müssen den Verwaltungsprozessen der Geld- und Buchungsflüsse zugrunde gelegt werden.

Jede Operation und/oder Transaktion muss korrekt registriert und genehmigt werden, und überprüfbar, rechtmäßig, folgerichtig und angemessen sein.

Alle Handlungen und Operationen, die von und in Namen von SOL vorgenommen werden, müssen entsprechend registriert werden; der Entscheidungs-, Genehmigungs- und Ausführungsprozess muss immer nachprüfbar sein.

Für jede Operation müssen entsprechende Belege vorhanden sein, damit jederzeit Prüfungen vorgenommen werden können, die die Merkmale und Gründe der Operation bescheinigen und damit festgestellt werden kann, wer die Operation genehmigt, durchgeführt, registriert und nachgeprüft hat.

4. Personalpolitik

Allgemeine Bestimmungen

Für SOL sind alle Personen, die innerhalb der Gruppe arbeiten, äußerst wichtig, denn sie tragen direkt zur betrieblichen Weiterentwicklung bei.

Mit Hilfe der menschlichen Ressourcen ist SOL in der Lage, ihre Dienstleistungen weiterzuentwickeln, zu verbessern und zu garantieren.

Arbeit ist eine der wichtigsten Bedingungen, mittels derer jedes Individuum seine Persönlichkeit zum Ausdruck bringt und sein Leben verwirklicht: eine Verbesserung der Qualität unserer Arbeit bedeutet daher auch eine Verbesserung unserer Lebensqualität.

SOL setzt sich für die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen seiner Beschäftigten ein, damit das Engagement und die Kreativität eines jeden von ihnen in der Verwirklichung des eigenen Potentials voll zum Ausdruck kommt, im Einklang mit den Bedürfnissen der Organisation. SOL garantiert die körperliche und geistige Unversehrtheit seiner Arbeiter unter Beachtung ihrer moralischen Persönlichkeit.

Zu diesem Zweck müssen die Verantwortlichen:

- bei der Auswahl, Einstellung, Ausbildung, Vergütung und Betreuung der Beschäftigten unvoreingenommen vorgehen; Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion und Rasse dürfen dabei keinen Einfluss haben, mit anderen Worten, es darf zu keinen Diskriminierungen kommen;

- zur Schaffung eines Arbeitsumfeldes beitragen, das den Ansprüchen an die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit aller, die dort tätig sind, gerecht wird, und in dem persönliche Merkmale nicht zur Diskriminierungen führen können;
- Umgangsformen fördern, die auf den Grundsätzen des zivilisierten Zusammenlebens basieren, im Zeichen der vollen Zusammenarbeit und Kooperation.

Jeder Beschäftigte und/oder Mitarbeiter muss seinerseits:

- Umgangsformen pflegen, mit denen die Rechte und die Persönlichkeit der Kollegen respektiert werden;
- die betrieblichen Güter für jene Arbeiten verwenden, für die sie ihm zur Verfügung gestellt werden;
- die Verfolgung irgendwelcher persönlichen Ziele durch die Erbringung seiner Arbeitsleistung vermeiden.

Die SOL-Gruppe setzt sich konsequent für die Einhaltung der nationalen Vorschriften in Sachen Arbeit ein, sowie der internationalen Abkommen und Empfehlungen, einschließlich der Beschlüsse internationaler Organismen wie ILO (International Labour Organization) und UNO (United Nations Organization).

Zu diesem Zweck gilt in allen Konzerngesellschaften Folgendes:

- Kinder- oder Jugendarbeit ist verboten;
- jede Art von Zwangsarbeit und in jedem Fall alle Arten von Arbeiten, bei denen auf die Androhung von Bestrafungen zurückgegriffen wird, sind verboten;
- das volle und freie Recht auf gewerkschaftliche Freiheit und Tarifverhandlungen im Rahmen der einzelnen Vorschriften und Tarifverträge wird gewährleistet.

Belästigungen am Arbeitsplatz

SOL verlangt, dass es im Zuge der Arbeitsbeziehungen zu keinen Belästigungen kommt; hierunter versteht man:

- die Schaffung eines negativen Arbeitsumfeldes oder die Ausgrenzung eines einzelnen Arbeiters beziehungsweise einer Gruppe von Arbeitern;
- die Behinderung oder ungerechtfertigte Einmischung in die Arbeit anderer aus rein persönlichen Gründen der Konkurrenz;

- wenn arbeitsbezogene Entscheidungen, die für den Betroffenen erheblich sind, der Zustimmung zu sexuellen Handlungen unterstellt werden;
- sexuelle Belästigungen aller Art wie bestimmte Handlungen, Verhaltensweisen und Anspielungen, die die Unbeschwertheit des Betroffenen in irgendeiner Weise beeinträchtigen können.

5. Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Die Konformität mit den Gesetzen stellt für SOL, alle Mitarbeiter und Beschäftigten ein erstrangiges Erfordernis dar.

SOL setzt sich konsequent für den Schutz von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein.

Jeder Beschäftigte und/oder Mitarbeiter muss die gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit kennen; das Management ist verpflichtet, ihm die erforderlichen Informationen und Anweisungen zu liefern.

Maximale Aufmerksamkeit in Sachen Sicherheits- und Umweltschutz ist ein Grundsatz, an den sich alle bei ihrer täglichen Arbeit immer und auf jeden Fall halten müssen.

Alle müssen sich auch zur strikten Einhaltung der betrieblichen und gesetzlichen Richtlinien in Sachen Schutz von Gesundheit, Umwelt und Sicherheit am Arbeitsplatz verpflichten.

Die Vorbeugung und Behebung jener Sachverhalte, die innerhalb und außerhalb des Betriebs zu Risiken führen könnten, ist nicht nur eine berufliche sondern auch eine ethische Pflicht.

In diesem Zusammenhang bestehen je nach Funktion und Kompetenz folgende ausdrücklichen Pflichten:

- Beachtung der Vorschriften, Verfahren und Anweisungen zum Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt; alle vorgesehenen Genehmigungen müssen eingeholt und alle Betriebsstätten unter Einhaltung der geltenden Gesetze und gemäß dem betrieblichen Qualitäts- und Sicherheitsverwaltungssystem geführt werden;
- Vorbeugung und/oder Behebung jener Sachverhalte, die innerhalb und außerhalb des Betriebs zu Risiken führen können;
- Schutz der Sicherheit aller Beschäftigten und/oder Mitarbeiter;

- Gewährleistung, dass die technologische Entwicklung immer im Zeichen des Umweltschutzes steht.

6. Vertraulichkeit der Informationen und Informationsfluss

Allgemeine Bestimmungen

Die berufliche Sorgfalt gebietet eine vorsichtige und verantwortliche Verwendung der Ressourcen und Informationen von SOL.

Außer den Pflichten, die die geltende Regelung des Vorstandes im Zusammenhang mit dem Selbstregulierungs-Kodex für alle Mitarbeiter in Sachen Verarbeitung preisempfindlicher Informationen festlegt, müssen alle Informationen und Betriebsgeheimnisse im Allgemeinen vertraulich behandelt werden und, wenn dies zweckmäßig und/oder möglich ist, unter Garantie des Rechts auf geistiges Eigentum.

In diesem Zusammenhang ist allen Beschäftigten und Mitarbeitern der Gruppe Folgendes ausdrücklich verboten:

- Kauf oder Verkauf von Aktien der eigenen oder anderen Gesellschaften auf der Grundlage vertraulicher Informationen, die noch nicht veröffentlicht wurden;
- Weitergabe vertraulicher Informationen über die eigene Gesellschaft an Personen, die auf dieser Grundlage Aktien kaufen oder verkaufen möchten;
- Vornahme von Transaktionen, wenn Zweifel bestehen, ob die Information veröffentlicht wurde oder nicht.

Außerdem bestehen folgende Pflichten:

- Information an die Direktion für Personal, Rechtsangelegenheiten und Informationssysteme und das zuständige ÜKO, wenn man erfahren hat oder vermutet, dass andere Operationen auf der Grundlage interner Informationen vornehmen, die noch nicht veröffentlicht wurden;
- jeder muss in seinem Zuständigkeitsbereich sichergehen, dass vertrauliche Informationen nur an die zuständigen Personen und unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und entsprechenden betrieblichen Verfahren weitergegeben werden;

- Gesetzesverordnungen, einschlägige betriebliche Verfahren und Normen müssen immer und auf jeden Fall eingehalten werden;
- gegenüber den Presse- und Informationsorganen muss ein korrektes, wahrheitsgemäßes Verhalten gewährleistet werden; die Beziehungen mit diesen Organen sind ausschließlich den damit betrauten Funktionen und Organen vorbehalten oder werden zumindest vorab von diesen Organen koordiniert.

Datenschutz

SOL schützt die Vertraulichkeit und Personenbezogenheit der Informationen und Daten von Beschäftigten, Mitarbeitern oder Dritten, die aufgrund oder anlässlich der Arbeitstätigkeit gesammelt und zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten verwaltet werden.

SOL wendet geeignete Sicherheitsmaßnahmen für den Datenschutz an.

Jeder Beschäftigte und Mitarbeiter hat die Pflicht, sich an diese Grundsätze zu halten und die einschlägigen betrieblichen Verfahren und Normen zu beachten.

7. Verbreitung, Bekanntgabe, Abfassung

Gemäß den Bestimmungen der Gesetzesverordnung 231 wendet SOL ein spezielles Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell an (im Folgenden: „Modell“); das überdies ernannte ÜKO, das unter anderem die Aufgabe hat, die Kenntnis des Ethischen Kodex sowie seine weitere Aktualisierung und/oder Ergänzung unter allen Beschäftigten, Mitarbeitern, Geschäftspartnern usw. der Gruppe zu fördern.

Die Mittel und Modalitäten für die Verbreitung des Kodex sind in Absatz 4 des Allgemeinen Teils des Modells enthalten.

8. Disziplinarsystem

Wie bereits vorweggenommen, führt die Verletzung und/oder Nichteinhaltung der Verhaltensregeln aus dem vorliegenden Kodex zur Verhängung von Disziplinarsanktionen.

Für nähere Erläuterungen wird auch in diesem Zusammenhang auf die Bestimmungen aus Absatz 5 des Allgemeinen Teils des Modells verwiesen.

Die Nichteinhaltung und/oder ausdrückliche Verletzung der Regeln und Grundsätze dieses Kodex durch die Beschäftigten der Konzerngesellschaften stellt im Allgemeinen eine Nichterfüllung der aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Pflichten sowie ein Disziplinarvergehen dar.

Die Sanktionen kommen gemäß den Bestimmungen des jeweils geltenden Tarifvertrags und der einschlägigen Gesetze des entsprechenden Landes im Verhältnis zum Schweregrad der Handlung zur Anwendung.

Die Feststellung der Zuwiderhandlungen, die Einleitung und Handhabung der Disziplinarverfahren sowie die Anwendung der Sanktionen fallen unter die Zuständigkeit der hierfür zuständigen betrieblichen Funktionen.