



**ALPES**

ALPES s.r.l.  
MODELLO  
ORGANIZZATIVO - CE  
CODICE ETICO

Rev. n. 01  
del  
04/01/2020

---

***CODICE ETICO – CE***

---




**ALPES**

ALPES s.r.l.  
MODELLO ORGANIZZATIVO  
CE - CODICE ETICO

Rev. n. 01  
del  
04/01/2020

## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>INDICE DEI CONTENUTI</b> .....	2
1 STRUTTURA DEL CODICE ETICO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
1.1 INTRODUZIONE AI VALORI ETICI .....	3
1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001 .....	3
2 I PRINCIPI E LE NORME DEL CODICE ETICO .....	4
2.1 NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	4
2.2 I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO .....	4
2.2.1 ONESTÀ .....	4
2.2.2 LEGALITÀ .....	4
2.2.3 TRASPARENZA.....	5
2.2.4 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ.....	5
2.3 NORME PER I DESTINATARI.....	5
2.3.1 CORRETTEZZA .....	5
2.3.2 RISERVATEZZA.....	5
2.3.3 RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA.....	5
2.3.4 TRACCIABILITÀ DI OPERAZIONI E TRANSAZIONI .....	6
2.3.5 COMUNICAZIONE VERSO L'ESTERNO .....	6
3 I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE E COLLABORATORI .....	6
3.1 CRITERI GENERALI DI CONDOTTA .....	6
3.2 SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE .....	6
3.3 FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E GESTIONE DEL DIPENDENTE .....	7
3.4 FORMAZIONE DELLE RISORSE .....	8
3.5 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO .....	8
3.6 TUTELA DELLA PERSONA .....	9
4 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO .....	10
5 SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI .....	10

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

## **1 STRUKTUR DES ETHIKKODEX UND ANWENDUNGSBEREICH**

### **1.1 EINFÜHRUNG IN ETHISCHE WERTE**

Das vorliegende Dokument, der Ethikkodex (im Folgenden "Kodex" genannt), definiert die für ALPES S.r.l. (im Folgenden auch das „Unternehmen“ genannt) relevanten Werte und Verhaltensgrundsätze im Rahmen seiner Tätigkeit und aller seiner Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen zum Zwecke des guten Betriebs, der Zuverlässigkeit, der Einhaltung der in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, geltenden Gesetze und Vorschriften sowie des guten Rufs.

Es enthält die Gesamtheit der Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber internen und externen Interessensparteien (Mitarbeiter, Führungskräfte, Kunden, Lieferanten, interne und externe Mitarbeiter und Mitglieder der Unternehmensorgane einschließlich des Aufsichtsrats).

Das Unternehmen beschäftigt sich mit der Produktion von Stahlseilen, Kunststoffextrusion und Drahtziehen.


Die ethischen Grundsätze, die in diesem Ethikkodex dargelegt werden, sind zur Verhinderung von Straftaten gemäß der Gesetzesverordnung 231/2001 relevant und stellen ein wesentliches Element des präventiven Kontrollsystems dar.

Alle Personen, die für die Erreichung der Unternehmensziele arbeiten, sind ausnahmslos verpflichtet, diesen Ethikkodex bei der Ausübung der Unternehmenszwecke und -tätigkeiten einzuhalten; diese Personen werden "Adressaten" des Ethikkodex genannt. In keinem Fall darf die Verfolgung eines Interesses oder eines Vorteils für das Unternehmen ein unangemessenes Verhalten rechtfertigen.

Der Ethikkodex ist von der obersten Leitung des Unternehmens genehmigt.

### **1.2 GESETZESDEKRET NR. 231 VOM 8. JUNI 2001**

Er ergibt sich aus der Ratifizierung und Umsetzung internationaler Rechtsvorschriften, die auf der Grundlage von Artikel K. 3 des Vertrags der Europäischen Union ausgearbeitet wurden, wie z. B. das Übereinkommen über den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Gemeinschaften, das am 26. Juli 1995 in Brüssel unterzeichnet wurde, und andere Übereinkommen der Europäischen Gemeinschaften und der OECD, die die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen und Einrichtungen, einschließlich solcher ohne Rechtspersönlichkeit, regeln.

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

## **2 PRINZIPIEN UND REGELN DES ETHIKKODEX**

### **2.1 ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN**

Jeder Vorgang und jede Transaktion müssen korrekt ausgeführt, aufgezeichnet, autorisiert, überprüfbar, legitimiert, konsistent und kongruent sein. Das bedeutet, dass jede Aktion und jeder Vorgang ordnungsgemäß aufgezeichnet und durch eine entsprechende Dokumentation belegt werden muss, um jederzeit Kontrollen durchführen zu können, die die Merkmale und Gründe bescheinigen und feststellen, wer den Vorgang selbst autorisiert, durchgeführt und überprüft hat.

Alle Subjekte müssen ihre Tätigkeit auf die Prinzipien der Ehrlichkeit und der beruflichen Korrektheit stützen, die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten und ihr Handeln an den in diesem Kodex genannten Prinzipien, Zielen und Verpflichtungen ausrichten.

Alle durchgeführten Vorgänge und Transaktionen müssen von der Einhaltung der geltenden Regeln, von größtmöglicher Fairness in der Verwaltung, von der Vollständigkeit und Transparenz der Informationen und von der Legitimität in Form und Inhalt geleitet sein. Sie müssen auch in Übereinstimmung mit den Anweisungen und Verfahren sowie innerhalb der Grenzen der erhaltenen Vollmachten durchgeführt werden. In jedem Fall haben alle Personen davon abzusehen, Handlungen vorzunehmen oder zu versuchen, die die im Dekret genannten sogenannten "vorausgesetzten" Straftaten darstellen können.

### **2.2 DIE ETHISCHEN GRUNDSÄTZE**


#### **2.2.1 EHRlichkeit**

Ehrlichkeit ist das Grundprinzip für alle Aktivitäten und Initiativen des Unternehmens und ist ein wesentlicher Wert der Organisationsführung.

Die Beziehungen zu den interessierten Parteien auf allen Ebenen müssen auf Fairness, Kooperation, Loyalität und gegenseitigem Respekt beruhen.

#### **2.2.2 RECHTLICHKEIT**

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle nationalen und internationalen Regeln, Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sowie alle allgemein anerkannten Praktiken einzuhalten und seine Entscheidungen und sein Verhalten auf die Wahrung des ihm anvertrauten öffentlichen Interesses auszurichten.

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

### ***2.2.3 TRANSPARENZ***

Das Unternehmen verpflichtet sich, auf eine klare und transparente Weise zu agieren, ohne irgendeine Interessensgruppe oder Einzelperson zu bevorzugen, und irreführende Situationen bei den im Namen des Unternehmens durchgeführten Vorgänge zu vermeiden.

### ***2.2.4 VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER GEMEINSCHAFT***

Das Unternehmen, das sich seiner sozialen Rolle im Bezugsgebiet, in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und im allgemeinen Wohlbefinden der Gemeinschaft bewusst ist, beabsichtigt, in Anlehnung an die lokalen und nationalen Gemeinschaften zu arbeiten und Initiativen von kulturellem und sozialem Wert zu unterstützen.

## ***2.3 REGELN FÜR DIE ADRESSATEN***

Diejenigen, die zur Einhaltung des Ethik-Kodex verpflichtet sind, werden als "Adressaten" bezeichnet, wie in der Einleitung definiert, und sind an die folgenden Grundsätze gebunden:

### ***2.3.1 KORREKTHEIT***


Einhaltung der ethischen und beruflichen Regeln, die für die im Namen des Unternehmens ausgeführten Tätigkeiten gelten.

### ***2.3.2 GEHEIMHALTUNG***

Geheimhaltung der bekannten Informationen und Verarbeitung von Daten, einschließlich sensibler Daten im Sinne der Verordnung (EU) 2016.679 (Datenschutzgesetz) ausschließlich im Rahmen und für die Zwecke ihrer Arbeitstätigkeiten, während der im Auftrag des Unternehmens durchgeführten Tätigkeiten.

### ***2.3.3 ACHTUNG DER WÜRDE DER PERSON***

Im Innen- und Außenverhältnis ist kein Verhalten erlaubt, das einen diskriminierenden Inhalt aufgrund von politischer und gewerkschaftlicher Meinung, Religion, Rasse oder ethnischer Herkunft, Nationalität, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gesundheitszustand und allgemein jeder intimen Eigenschaft der menschlichen Person hat.

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

### **2.3.4 RÜCKVERFOLGBARKEIT VON VORGÄNGEN UND TRANSAKTIONEN**

Jede Aktion und jeder Vorgang muss angemessen aufgezeichnet und durch eine entsprechende Dokumentation belegt werden, um jederzeit mit der Durchführung von Kontrollen fortfahren zu können, die die Merkmale und Gründe bescheinigen und identifizieren, wer den Vorgang selbst autorisiert, durchgeführt, aufgezeichnet und überprüft hat.

### **2.3.5 EXTERNE KOMMUNIKATION**

Alle Kommunikationsaktivitäten müssen mit den Gesetzen und Landesregeln übereinstimmen und müssen klar, transparent und zeitnah durchgeführt werden; unter keinen Umständen dürfen falsche oder parteiische Nachrichten oder Kommentare verbreitet werden.

## **3 ETHISCHE GRUNDSÄTZE IM UMGANG MIT MITARBEITERN UND KOLLEGEN**


### **3.1 ALLGEMEINE VERHALTENSKRITERIEN**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich loyal zu verhalten und die im Arbeitsvertrag eingegangenen Verpflichtungen, die Bestimmungen des Ethikkodexes und die Vorschriften des Unternehmens einzuhalten, um einen hohen Standard der erbrachten Leistungen zu gewährleisten. Er muss unbedingt jedes Verhalten vermeiden, das dem Vermögen des Unternehmens, seinen Beziehungen zu den interessierten Parteien und seinem Image nach außen schaden könnte. Entscheidungen, die von jeder Person getroffen werden, müssen auf den Grundsätzen eines soliden und umsichtigen Managements beruhen, wobei potenzielle Risiken mit Bedacht eingeschätzt werden und man sich bewusst ist, dass persönliche Entscheidungen zur Erzielung positiver Ergebnisse für das Unternehmen beitragen.

Alle Vorgänge und Transaktionen sind von größtmöglicher Fairness aus Sicht der Geschäftsführung, Vollständigkeit und Transparenz der Informationen sowie formaler und inhaltlicher Rechtmäßigkeit geprägt

### **3.2 PERSONALAUSWAHL UND -EINSTELLUNG**

Die Beurteilung der Kandidaten erfolgt auf der Grundlage der Übereinstimmung ihres Profils mit den Bedürfnissen und Anforderungen des Unternehmens, wobei die Chancengleichheit für alle betroffenen Personen gewahrt bleibt, jede Form von Bevorzugung, Vetternwirtschaft oder Klientelismus abgelehnt und Entscheidungs- und Beurteilungsprozesse auf der Grundlage gemeinsam geteilter objektiver Kriterien bevorzugt werden.

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---


Die von den Bewerbern angeforderten Informationen müssen sich strikt auf die Überprüfung des beruflichen und psychologischen Eignungsprofils der Person beziehen, sowie auf die Überprüfung der Einhaltung der nationalen und internationalen rechtlichen Anforderungen und der Eignung in Bezug auf die Verhinderung von Straftaten gemäß der Gesetzesverordnung 231/2001, immer in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und des Schutzes der persönlichen Daten, wie in diesem Ethikkodex definiert und gesetzlich vorgesehen ist. Die Privatsphäre des Mitarbeiters wird durch die Annahme von Standards geschützt, die die Art der vom Mitarbeiter abzufragenden Informationen und die entsprechenden Verarbeitungs- und Speichermethoden festlegen. Jegliche Untersuchung der Ideen, Vorlieben, persönlichen Geschmäcker und allgemeiner Informationen von Mitarbeitern, die nicht mit den Zwecken der Personalauswahl und der Verwaltung des Arbeitsverhältnisses nach den in diesem Ethikkodex festgelegten Kriterien zusammenhängen, ist ausgeschlossen. Diese Normen sehen auch das Verbot vor, außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen, personenbezogene Daten ohne die vorherige Zustimmung der betroffenen Person weiterzugeben oder zu verbreiten.

### **3.3 FORMALISIERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES UND FÜHRUNG DER MITARBEITER**

Die Mitarbeiter sind mit regulären Arbeitsverträgen beschäftigt und es wird keine unregelmäßige Arbeit toleriert. Alle Mitarbeiter des Unternehmens sollen gegenüber neuen Mitarbeitern ein Höchstmaß an Kooperation und Transparenz an den Tag legen, so dass diese die ihnen zugewiesene Aufgabe klar erkennen können; bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Mitarbeiter genaue Informationen über

- Merkmale ihrer Funktion, Verantwortlichkeiten ihrer Rolle und auszuführende Aufgaben;
- Regulierungs- und Vergütungselemente, wie sie im nationalen Tarifvertrag oder in Kooperationsverträgen geregelt sind;
- Regeln und Verfahren, die zur Vermeidung von gesetzes- und unternehmenswidrigem Verhalten anzuwenden sind.

Diese Informationen müssen dem Mitarbeiter so präsentiert werden, dass die Annahme des Arbeitsvertrags auf einem wirksamen Verständnis beruht.

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Mitarbeiter wertzuschätzen, indem er Leistungen verlangt, die mit der Ausübung ihrer Pflichten und den Plänen der Arbeitsorganisation vereinbar sind.

Es ist ein Missbrauch der Autoritätsposition, als gebührende Handlung des hierarchischen Vorgesetzten, Dienstleistungen, persönliche Gefälligkeiten oder ein Verhalten zu verlangen, das einen Verstoß gegen diesen Ethikkodex darstellt. Die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Ausführung ihrer Arbeit wird sichergestellt, auch durch die Möglichkeit zur Beteiligung an Diskussionen und Entscheidungen, die für die Erreichung der Unternehmensziele funktional sind. Die Mitarbeiter sollten an solchen Momenten mit einem Geist der Zusammenarbeit und Unabhängigkeit des Urteils teilnehmen.

### **3.4 SCHULUNG DES PERSONALS**


Das Unternehmen stellt allen Mitarbeitern Informationen und Schulungsinstrumente zur Verfügung mit dem Ziel, die spezifischen Fähigkeiten zu verbessern und den beruflichen Wert der Mitarbeiter zu implementieren. Institutionelle Schulungen werden zu bestimmten Anlässen/Momenten durchgeführt, z. B. für neue Mitarbeiter, Schulungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zur Gesetzesverordnung 231/2001 und zur damit verbundenen Risikoprävention, gezielte Schulungen auf der Grundlage spezifischer Bedürfnisse.

### **3.5 SICHERHEIT, GESUNDHEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN**

Das Unternehmen verpflichtet sich, eine Kultur der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbreiten und zu festigen, indem es das Risikobewusstsein entwickelt und verantwortungsvolles Verhalten aller Mitarbeiter fördert.

Das Unternehmen fördert Arbeitsbedingungen, die die körperliche und geistige Unversehrtheit der Menschen schützen, indem es Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, die den aktuellen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften entsprechen. Die Mitarbeiter müssen jedoch alle geltenden Gesetze und Normen zu Sicherheit und Umweltschutz einhalten und sich an die Richtlinien des Unternehmens halten. In Bezug auf die in Art. 25-septies des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 vorgesehenen Straftatbestände muss das Unternehmen die grundlegenden Prinzipien und Kriterien, auf deren Basis Entscheidungen aller Art und auf allen Ebenen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen werden, klar darlegen und durch ein formelles Dokument bekannt machen; diese Prinzipien und Kriterien sollen:



	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---


- (a) Risiken vermeiden;
- (b) nicht vermeidbare Risiken bewerten;
- (c) Risiken an der Quelle bekämpfen;
- (d) die Arbeit an den Menschen, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Auswahl der Arbeitsmittel und der Wahl der Arbeits- und Produktionsmethoden anpassen, um insbesondere monotone und sich wiederholende Arbeiten zu erleichtern und die Auswirkungen solcher Arbeiten auf die Gesundheit zu verringern;
- (e) den Stand der Technik berücksichtigen;
- (f) Gefährliches durch Ungefährliches oder weniger Gefährliches ersetzen;
- (g) die Prävention, die auf ein kohärentes Ganzes abzielt, das Technologie, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und den Einfluss von Faktoren in der Arbeitsumgebung integriert, planen;
- (h) kollektiven Schutzmaßnahmen vor individuellen Schutzmaßnahmen Vorrang gewähren;
- (i) den Arbeitnehmern entsprechende Anweisungen geben.

Anhand dieser Grundsätze ergreift das Unternehmen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, einschließlich Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, Information und Schulung sowie Bereitstellung der erforderlichen Organisation und Mittel.

Das gesamte Unternehmen, sowohl auf führender als auch auf operativer Ebene, muss sich an diese Prinzipien halten, insbesondere dann, wenn Entscheidungen oder Wahlmöglichkeiten getroffen werden müssen und wenn diese anschließend umgesetzt werden müssen.

### **3.6 SCHUTZ DER PERSON**

Das Unternehmen verpflichtet sich, die moralische Integrität seiner Mitarbeiter zu schützen und garantiert das Recht auf Arbeitsbedingungen, die die Würde der Person respektieren. Aus diesem Grund werden Handlungen von physischer oder psychischer Gewalt, sexuelle Belästigung, jede Einstellung oder jedes Verhalten, das diskriminierend oder schädigend für die Person, ihre Überzeugungen und Vorlieben ist, nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter, der glaubt, dass er aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, Gesundheitszustand, Nationalität, politischer Meinungen und religiöser Überzeugungen belästigt oder diskriminiert wurde,

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

kann den Vorfall dem Aufsichtsrat melden, der den Verstoß gegen den Ethikkodex bewertet.

#### **4 UMSETZUNG UND ÜBERWACHUNG DES ETHIKKODEXES**

Es obliegt dem Aufsichtsrat, das Bewusstsein für den Kodex durch geeignete Kommunikations- und Verbreitungsmaßnahmen zu erleichtern und zu fördern, und zwar durch Informations- und Schulungsprogramme, die gemäß den im Organisations-, Führungs- und Kontrollmodell festgelegten Regeln definiert werden.

Es sieht auch die periodische Überprüfung des Ethikkodex vor und nimmt Berichte über Verstöße gegen den Ethikkodex von allen interessierten Parteien entgegen und analysiert diese. Der Ethikkodex wird bei der Einstellung an alle Mitarbeiter und an alle Dritten verteilt, die mit dem Unternehmen in geschäftliche Beziehungen treten, auch für Teile oder Auszüge von relativem Interesse.

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, seinen direkten Vorgesetzten zu konsultieren, wenn es um die Auslegung oder Anwendung der im Ethikkodex enthaltenen Verhaltensregeln geht.


#### **5 DISZIPLINARSYSTEM UND SANKTIONSMCHANISMEN**

Jegliches Verhalten, das gegen den Sinn und den Geist des Kodex verstößt, wird entsprechend der Schwere der begangenen Verstöße gemäß den Bestimmungen des im Organisationsmodell definierten Disziplinarsystems geahndet, auf das verwiesen werden sollte und von dem der Ethikkodex ein wesentlicher Bestandteil ist.

Das Disziplinarsystem richtet sich an Mitarbeiter, Führungskräfte, Lieferanten, Kunden, interne und externe Mitarbeiter und Mitglieder von Unternehmensorganen einschließlich des Aufsichtsrats.

Was die Sanktionen betrifft, so muss im Falle von Arbeitsverhältnissen jede Sanktionsmaßnahme den in Artikel 7 des Arbeiterstatuts und/oder in Sonderregelungen und/oder den Bestimmungen der Tarifverträge und ggf. der Disziplinarordnung des Unternehmens festgelegten Verfahren entsprechen.

Die Definition eines angemessenen Disziplinarsystems ist eine wesentliche Voraussetzung für die ordnungsgemäße Anwendbarkeit eines Organisations- und Kontrollmodells, das sich an den Prinzipien der Rechtmäßigkeit, Transparenz und Ethik orientiert.

	<b>ALPES s.r.l.</b> <b>MODELLO ORGANIZZATIVO</b> <b>CE - CODICE ETICO</b>	<b>Rev. n. 01</b> del <b>04/01/2020</b>
---	---	---

Dieses Prinzip wird im Übrigen auch in der normativen Grundlage des Gesetzesdekrets 231/2001 bestätigt, um den Verteidigungswert des Modells selbst gegenüber der verwaltungsrechtlichen Haftung von Einrichtungen geltend zu machen.

Werden die in diesem Kodex und in den anderen geltenden Vorschriften zur Verhinderung von Straftaten enthaltenen Regeln nicht eingehalten, kommen die im Organisationsmodell vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung, auch wenn das "unethische" Ereignis nicht eintritt.

Die Anfechtung, Überprüfung von Verstößen und die Verhängung von Disziplinarstrafen obliegt den Organen des Unternehmens unter Einhaltung der übertragenen Befugnisse im Rahmen der delegierten Befugnisse und Zuständigkeiten.

Zu widerhandlungen Dritter werden nach den Kriterien der vorzusehenden spezifischen Vertragsklauseln sanktioniert.