UNIONBAU

BAUEN IST UNSER LEBEN

ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL GEMÄSS GES. VER. DEKRET NR. 231/01

Teil III

Ethik- und Verhaltenskodex



Vom Verwaltungsrat der Gesellschaft Unionbau AG erstmals am 29.04.2011 verabschiedet.
Rev 03 vom VWR genehmigt am 03.08.2026

Das vorliegende Dokument stellt intellektuelles Eigentum der Unionbau AG dar. Die Anfertigung von Kopien oder anderweitige Verwendung dieses Dokuments ist nur nach Genehmigung erlaubt. Zum Zwecke der Vereinfachung und einer leichteren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Das Dokument bleibt dennoch für alle Personen, ob männlich oder weiblich, gleichermaßen gültig.

Inhaltsverzeichnis

PRÄMISSE....3

1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN....4
- 1.1 Zielsetzung....4
- 1.2 Adressaten....4
- 1.3 Grundlegende Prinzipien....5
- 1.4 Allgemeine Kontrolle und Reporting....6
- 1.5 Kontrollaufgaben der Aufsichtsstelle....7

2. HUMANRESSOURCEN UND ANSTELLUNGSPOLITIK....8
- 2.1 Die Humanressourcen....8
- 2.2 Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz....8
- 2.3 Missbrauch von Alkohol und anderen Rausch- und Suchtmitteln....9

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ....10
- 3.1. Das Managementsystem für Gesundheit u. Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS)....10
- 3.2 Die Pflichten der Adressaten auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit....11

4. UMWELT- UND ENERGIEPOLITIK....13

5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN....14
- 5.1 Allgemeine Prinzipien....14
- 5.1.1 Antikorruptionsrichtlinie....14
- 5.1.2 Geschenke und andere Vorteile....14
- 5.1.3 Politische und gemeinnützige Spenden....15
- 5.2 Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung....15
- 5.3 Wettbewerbsverbot....16
- 5.4 Interessenskonflikt....16
- 5.5 Beziehungen zu Beratern....17
- 5.6 Beziehungen zu den Kunden....17
- 5.7 Beziehungen zu den Lieferanten und Subunternehmern....18
- 5.8 Beziehungen zu den Mitbewerbern....18
- 5.9 Beziehungen zu den Massenmedien, Forschungsinstituten, Fachverbänden und ähnlichen Körperschaften....18
- 5.10 Beziehungen zu der Gemeinschaft....19

6. VERANTWORTUNG IN DER GESELLSCHAFTSFÜHRUNG....19
- 6.1 Beziehungen zu den Gesellschaftern....19
- 6.2 Beziehungen zum Aufsichtsrat....19
- 6.3 Kapital- und Beteiligungsgeschäfte....19
- 6.4 Transparenz der Buchhaltung....20

7. SCHUTZ UND NUTZUNG DER BETRIEBSGÜTER....20
- 7.1 Informationssysteme, Internet und Elektronische Post, Fix- und Mobiltelefone....20
- 7.2 Gewerbliches Eigentum....21

8. SCHUTZ DER VERSCHWIEGENHEIT UND DATENSCHUTZ....21
- 8.1 Behandlung von vertraulichen Informationen....21
- 8.2 Datenbanken und Privacy....22

9. DISZIPLINARVERFAHREN- UND STRAFEN....22

10. MELDUNG VON VERLETZUNGEN ODER ANFRAGE NACH INFORMATIONEN....22

11. SCHLUSSBESTIMMUNGEN....24

12. REVISIONSHISTORIE....24

PRÄMISSE

Unionbau AG (in der Folge Unionbau oder die Gesellschaft) ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, mit Rechtssitz in Sand in Taufers (BZ), Gewerbegebiet Mühlen Nr.11, eingetragen in der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen unter der Nummer BZ – 71562.

Die Gesellschaft wurde im Jahr 1972 gegründet und ist in den folgenden Bereichen tätig:

- sämtliche Tätigkeiten im Bereich des öffentlichen Baugewerbes und insbesondere Hoch- und Tiefbau, entsprechende Planung und Baumanagement, sowie alle Tätigkeiten im privaten Baugewerbe, sowohl im Eigeninteresse als auch für Dritte;
- Spenglerei und Zimmerei;
- Engros- und Detailhandel von Baumaterialien;
- Bau, Kauf, Tausch und Verkauf von Immobilien sowie An- und Vermietung von Immobilien;
- Transport;
- sämtliche andere Tätigkeiten, die mittelbar oder unmittelbar in Zusammenhang mit dem Gesellschaftszweck und den ausgeübten Tätigkeiten stehen.

Unionbau ist ein Teil der “Gruppe Siegfried Ausserhofer GmbH”.

Die Tätigkeit von Unionbau ist in einem nationalen und internationalen besonders artikulierten institutionellen, wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Kontext eingebettet welcher sich fortwährend weiterentwickelt.

Um dieser Komplexität erfolgreich zu begegnen legt Unionbau besonderes Gewicht auf die klare Definition der Werte, auf die sie sich bezieht und deren Anwendung ihr wichtig. Dabei bezieht sich Unionbau unter anderem auf die „Linee Guida di Confindustria“, zu deren Einhaltung sich die Gesellschaft verpflichtet.

Die Tätigkeit und die Betriebspolitik von Unionbau sind seit jeher von Prinzipien der Ethik- und Betriebswerten angeregt, die die gute Führung und die langfristige Entwicklung der Unternehmertätigkeit vorantreiben und die Beachtung von Gesetz und Recht ist Bestandteil des Selbstverständnisses von Unionbau, wie es im vorliegenden Ethikkodex niedergelegt ist.
Dabei wird die soziale Verantwortung, die Verantwortung gegenüber den Stakeholdern und der Gemeinschaft berücksichtigt und die geltende Gesetzgebung der Staaten, in denen Unionbau tätig ist, eingehalten. Besondere Bedeutung haben dabei auch die Vorschriften gegen Antikorruption.

Aus diesem Grund wurde der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex (in der Folge der Kodex) verfasst, welcher Teil des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß ges.ver. Dekret Nr. 231/01 und nachfolgenden Änderungen ist, und dessen Einhaltung, sowohl für die gute Funktionstüchtigkeit und Zuverlässigkeit der Gesellschaft, als auch zum Schutz ihres Prestiges, ihres guten Namens und des Know How von grundlegender Bedeutung ist. Faktoren, die für den Erfolg des Unternehmens ausschlaggebend sind.

Der Kodex entspricht einer Zusammenfassung von Werten und Richtlinien, die von all jenen beachtet werden müssen, die mit Unionbau in Kontakt treten oder, allgemein ausgedrückt, rechtmäßige Inhaber von Interessen gegenüber Unionbau sind.

Die Grundprinzipien und ethischen Grundwerte, die die Tätigkeit von Unionbau anregen und die im vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex enthalten sind, bauen auf folgende Säulen auf:

⇨ **EINSATZ**
⇨ **INNOVATION**
⇨ **EHRLICHKEIT**
⇨ **ZUVERLÄSSIGKEIT**
⇨ **ZUSAMMENHALT**
⇨ **SICHERHEIT**

1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN

1.1 Zielsetzung

Der Ethik- und Verhaltenskodex soll gewährleisten, dass die Tätigkeit von Unionbau ethisch und langfristig unter Berücksichtigung der sozialen Verantwortung und der folgenden grundlegenden Prinzipien betrieben wird. Insbesondere verpflichtet sich die Gesellschaft:

- die anwendbaren Gesetze und Normen sowie die Leitlinien Confindustria zu beachten; Geschäftsbeziehungen mit Integrität und auf eine Art und Weise zu führen damit der gute Ruf der Gesellschaft gestärkt wird;
- für die Gesellschafter den höchstmöglichen Wert zu erzeugen, wobei ihre Investition geschützt wird, indem eine Leistung auf höchstem Niveau in Kombination mit einer betrieblichen Governance und Risikoverwaltung auf höchstem Standard gewährleistet wird;
- den Kunden die besten Produkte und Dienstleistungen anzubieten und (unter Berücksichtigung des lauteren Wettbewerbs) immer neue Geschäfte abzuschließen;
- alle Arbeitnehmer gerecht und respektvoll zu behandeln, indem ihre Fähigkeiten und Unterschiede anerkannt, sie für ihre Leistungen belohnt werden und ihnen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld geboten wird;
- die Lieferanten und Subunternehmer ehrlich und gerecht zu behandeln;
- sich aktiv am Umweltschutz zu beteiligen, sowohl in Bezug auf die Arbeiten innerhalb der Betriebsstätten der Gruppe, als auch in Bezug auf die Projektierung von umweltfreundlichen Produkten;
- positiv zum Wohlergehen und zur Entwicklung der Gemeinschaft in den Bereichen, in denen Unionbau tätig ist, beizutragen.

Alle in Unionbau tätigen und für Unionbau handelnden Personen sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche unterschieds- und ausnahmslos zur Beachtung und Überwachung der Einhaltung dieser Prinzipien verpflichtet.

Sämtliche von den Adressaten (wie unter nachfolgendem Abschnitt 1.2 näher bezeichnet) in Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit vorgenommenen Handlungen, Geschäfte und Verhandlungen und allgemeinen Verhaltensweisen müssen unter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen und den internen Verfahren erfolgen.

Der Ethik- und Verhaltenskodex soll außerdem gewährleisten, dass die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit auf die Erreichung der Hauptziele der Gesellschaft ausrichten und ihre Arbeiten und Aufgaben korrekt abwickeln, sodass keine unerlaubten Handlungen begangen werden und der Begehung von unerlaubten Handlungen im Sinne von ges.ver. Dekret Nr. 231/01 vorgebeugt wird.

1.2 Adressaten

Alle Verwaltungsratsmitglieder, Aufsichtsräte, das Management, die Arbeitnehmer, die externen Mitarbeiter (wie z.B. Berater, Auftragnehmer, Partner, Lieferanten, Subunternehmen), in der Folge Adressaten genannt, sind verpflichtet den Ethik- und Verhaltenskodex zu befolgen. Jeder Adressat ist verpflichtet die Inhalte dieses Kodex zu kennen, aktiv zu dessen Umsetzung und Förderung beizutragen sowie eventuelle Mängel und/oder Verletzungen desselben zu melden.
Unionbau verpflichtet sich ihrerseits die Kenntnis des Kodexes seitens der Adressaten durch geeignete Informations- und Schulungsverfahren zu fördern. Der Kodex wird all jenen zur Kenntnis gebracht mit denen Unionbau Geschäftsbeziehungen unterhält.
Unionbau verurteilt jedes Verhalten, das in Widerspruch mit den Werten, den Prinzipien und den Bestimmungen dieses Kodexes steht, auch wenn dieses Verhalten in der Überzeugung erfolgt zum Vorteil oder im Interesse der Gruppe Ausserhofer oder ihrer einzelnen Gesellschaften zu handeln.

Die Beachtung der Bestimmungen des Kodexes bilden wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Adressaten, insbesondere der Arbeitnehmer und des Managements auch im Sinne und mit den Auswirkungen gemäß der Artikel 2104 und 2105 ZGB[1].
Die im Kodex enthaltenen Prinzipien und Inhalte verdeutlichen die Sorgfalts-, Loyalitäts- und Unvoreingenommenheitspflichten, die die korrekte Erfüllung der Arbeitstätigkeit, sowie die Verhaltensweise und das Betragen, das die Adressaten der Gesellschaft gegenüber beachten müssen, auszeichnen.
Die Verletzung der Bestimmungen des Kodexes kann eine Nichterfüllung der Pflichten des Mitarbeiter- bzw. Arbeitsverhältnisses oder ein Disziplinarvergehen mit allen gesetzlich vorgesehenen Folgen darstellen und ebenfalls eine Schadenersatzpflicht zur Folge haben.
Zum Zweck der vollumfänglichen Beachtung des Kodexes kann sich ein jeder Adressat, auf die unter Punkt 10 vorgesehene Art und Weise, an die Aufsichtsstelle wenden, welche von der Gesellschaft im Sinne des ges.ver. Dekret Nr. 231/01 eingesetzt wurde.

1.3 Grundlegende Prinzipien

Das gesamte Personal von Unionbau ist verpflichtet die von den deontologischen Betriebsregeln vorgesehenen grundlegenden Prinzipien zu beachten damit die Erreichung der vorgegebenen Ziele gewährleistet wird:

- Sämtliche Tätigkeiten müssen unter Berücksichtigung der menschlichen Würde und der Menschenrechte abgewickelt werden, wie es von den, im italienischen Staat geltenden, Gesetzen und Rechtsnormen vorgesehen ist.
- Die Gesellschaft beachtet die allgemeine Menschenrechtserklärung der UNO und die grundlegenden Übereinkommen der ILO (International Labour Organisation) und erlaubt keine Kinderarbeit in ihren Betriebsstätten und in jenen ihrer Lieferanten und Subunternehmer.
- Die Gesellschaft duldet keine Form der Bestechung und Erpressung unter Missbrauch der Amtsgewalt, sowie keine andere Form von Erpressung oder ähnlichen an Dritte getätigte oder von Dritten erhaltene Bezahlungen.
- Das Betriebsvermögen wird auch durch den sicheren Umgang und dem Schutz von vertraulichen Informationen geschützt.
- Alle Arbeitnehmer müssen angemessen informiert werden, damit Interessenskonflikte vermieden werden oder damit sie nicht Geschäfte abschließen, die einen Interessenkonflikt, sowohl in den beruflichen Beziehungen, als auch in den persönlichen Tätigkeiten, hervorrufen.
- Alle Arbeitseinheiten und die Arbeitnehmer der Unionbau handeln unter Beachtung des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes und der betrieblichen Verhaltensregeln sowie unter Beachtung der Verhaltensregeln gegenüber Dritten und in Geschäftsbeziehungen (siehe Absatz 5).
- Alle Handelsgeschäfte werden vollständig und aufmerksam unter Berücksichtigung der „best practice“ im Sinne von Genauigkeit und Klarheit der Berichte, sowohl auf externer, als auch auf interner Ebene registriert. Zu diesem Zweck sind alle Arbeitnehmer verpflichtet die internen Verfahren von Unionbau bezüglich Kontrolltätigkeiten und Berichterstattung auf jeder Ebene zu beachten.
- Die Führung der Humanressourcen muss unter Berücksichtigung der vom vorliegenden Kodex vorgegebenen Prinzipien sowie der geltenden Gesetzgebung des italienischen Staates erfolgen. Insbesondere duldet und toleriert die Gesellschaft keine Diskriminierung wegen Geschlecht, sexueller Neigung, Behinderung, Religion, Hautfarbe, Nationalität, Rasse oder ethnischer Herkunft gegenüber den Arbeitnehmern und zwischen den Arbeitnehmern.

[1] Art. 2104 ZGB – Sorgfalt des Arbeitnehmers – “Der Arbeitnehmer hat die nach der Art der geschuldeten Leistung im Interesse der Unternehmens und im höheren Interesse der inländischen Produktion erfolgreiche Sorgfalt aufzuwenden. Außerdem hat er die Anordnungen zu befolgen, die vom Unternehmer und von dessen Mitarbeitern, von denen er der Rangordnung nach abhängt (2086, 2094, 2106), für die Ausführung und die Regelung der Arbeit erteilt werden.”

Art.2105 ZGB – Treuepflicht – “Der Arbeitnehmer darf nicht für eigene Rechnung oder für Rechnung Dritter im Wettbewerb mit dem Unternehmer Geschäfte machen noch Nachrichten über die Organisation und die Produktionsverfahren des Unternehmens verbreiten oder davon der Art Gebrauch machen, dass dem Unternehmen Schaden erwachsen kann (2106, 2125).”

- Alle Arbeitnehmer müssen eine spezifische und angemessene Ausbildung zur Abwicklung ihrer Funktion oder Aufgabe erhalten; insbesondere auch eine angemessene Ausbildung zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitssicherheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsunfallvorsorge.
- Alle Arbeitsplätze müssen unter Beachtung der geltenden Normen, Gesetze und Verordnungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet sein; sie müssen sicher und geeignet zur Unfallvorsorge sein und die Risikoaussetzung bzgl. Sicherheit und Gesundheit der Personen verringern.
- Die Gesellschaft führt ihre Geschäftstätigkeit unter Einhaltung der Gesetze und Verordnungen über den Wettbewerb sowie über den Schutz des geistigen Eigentums, des Urheberrechtes, der Marken und der Patente aus.
- Die Gesellschaft verpflichtet sich die geltenden Normen und Gesetze auf dem Gebiet Umweltschutz zu beachten. Gefährdungen für die Umwelt durch die eigene Tätigkeit, durch eingesetzte Produkte und Mittel, Erzeugung von Abfall, Emissionen usw. werden ermittelt und die Risiken entsprechend bewertet. Durch entsprechende geeignete Maßnahmen sollen mögliche negative Umweltauswirkungen vermieden bzw. verringert werden.
- Die Gesellschaft und ihre Arbeitnehmer sind zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit über die Informationen und Daten, die sie während der Arbeitsabwicklung erhalten haben, verpflichtet.
- Die Gesellschaft wird von den Lieferanten und Subunternehmern verlangen, dass sie die Bestimmungen des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes beachten, insbesondere dass sie sich nicht der Kinderarbeit bedienen, keine Diskriminierungen jeglicher Art bei ihren Produktionseinheiten dulden, die Normen und Gesetze auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie auf dem Gebiet Umweltschutz beachten.
- Die Gesellschaft wird Projekte und Tätigkeiten der lokalen Gemeinschaft unterstützen und ihre Arbeitnehmer dazu anhalten dasselbe zu tun.

1.4 Allgemeine Kontrolle und Reporting

Die Adressaten des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes sind zur umfassenden Befolgung desselben verpflichtet. Gleichzeitig sind die Adressaten verpflichtet, die Einhaltung des Kodex anderer Adressaten auf jeder Ebene zu überwachen.

Zu diesem Zwecke hat Unionbau ein Berichterstattungs- und Kontrollverfahren über die Einhaltung des Ethik- und Verhaltenskodexes eingeführt, welches es ermöglicht, dass jeder Arbeitnehmer in guten Glauben die Fälle von Übertretungen seitens jeden - auch übergeordneten Arbeitnehmers - melden kann.

Jeder Adressat ist verpflichtet der Aufsichtsstelle jede Handlung oder Unterlassung zu melden, die von anderen Adressaten begangen worden ist und in folgende Kategorien fallen:

- Straftat;
- Nichtbefolgung von gesetzlichen Vorschriften;
- Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit anderer Personen;
- Umweltschäden;
- Ungenaue Rechnungslegung oder Verletzung der internen Finanzkontrollverfahren;
- Sämtliche wesentliche Verletzungen der vom vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex vorgesehenen Grundsätze;
- Sämtliche Verletzungen oder vermutete Verletzungen des Organisationsmodells;
- Verschleierung oder Unterdrückung von Informationen bezüglich Meldungen.

Der Adressat, der eine Verletzung (oder vermutete Verletzung) des Ethik- und Verhaltenskodexes melden möchte kann schriftlich oder mündlich die dafür zuständigen Personen kontaktieren, die die Meldung an die, von Unionbau im Sinne des ges.ver. Dekret 231/01, eingesetzte Aufsichtsstelle weiterleiten werden.

Der Adressat kann gemäß dem, unter Punkt 10 des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex, vorgesehenen “Mitarbeitermeldungsverfahren” die Meldung außerdem direkt an die Aufsichtsstelle richten.

1.5 Kontrollaufgaben der Aufsichtsstelle

Neben der allgemeinen Kontrolle über die Anwendung des Ethik- und Verhaltenskodexes, zu der jeder Arbeitnehmer verpflichtet ist, hat Unionbau im Sinne des ges.ver. Dekrets Nr. 231/01 eine eigene Aufsichtsstelle eingesetzt, welche vom Verwaltungsrat ernannt wurde. Die Aufsichtsstelle ist mit der Überwachung, der Kontrolle, der Anwendung und der Aktualisierung des Organisationsmodells in seiner Gesamtheit und des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes beauftragt.

Die Aufgaben und Befugnisse der AS bezogen auf das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell sind im allgemeinen Teil des Organisationsmodells aufgelistet.
Insbesondere, bezogen auf die Kontrolle und die Aktualisierung des Ethik- und Verhaltenskodexes, hat die Aufsichtsstelle folgende Aufgaben und Befugnisse:

- mittels eines fortwährenden internen Reporting-Verfahrens mit allen Betriebsebenen und den Verantwortlichen der Unternehmensführung die Anwendung des Ethik- und Verhaltenskodexes seitens aller Arbeitnehmern überwachen;
- die Meldungen der Arbeitnehmer hinsichtlich Übertretungen des Ethik- und Verhaltenskodexes entgegennehmen, wobei bei Notwendigkeit die Vertraulichkeit gewährleistet wird, vorbehaltlich der Wahrung der gesetzlichen Pflichten und des Schutzes der Interessen der Gesellschaft oder der Personen, die irrtümlicherweise und/oder im schlechten Glauben beschuldigt wurden. Die meldenden Personen werden von Einschüchterungsversuchen, Vergeltungsakten oder Benachteiligungen geschützt;
- mittels interner Recherche - auch in Eigeninitiative - Überprüfungen, Ermittlungen und Kontrollen über die Verletzungen des Ethik- und Verhaltungskodexes anstellen, die von den Arbeitnehmern, egal wie, gemeldet wurden oder die mittels periodischer Berichterstattungen oder anderen Informationserhebungen, auch von der öffentlichen Gerichtsverwaltung, in Erfahrung gebracht wurden;
- die Verantwortlichen der verschiedenen Abteilungen über die abweichenden Verhalten des unterstellten Personals informieren, damit geeignete Maßnahmen getroffen werden können;
- dem Verwaltungsrat von Unionbau die regelmäßige Überarbeitung des Ethik- und Verhaltenskodexes vorschlagen, damit die Inhalte den verschiedenen betrieblichen Gegebenheiten und/oder den neuen internen aufbau- und/oder ablauforganisatorischen Erfordernissen angepasst werden;
- die Regelungen des Ethik- und Verhaltenskodexes überprüfen, damit, bei Änderung der gesetzlichen Normen, notwendige Änderungen des Kodexes vorgeschlagen werden können;
- die Anwendung geeigneter Verfahren fördern um Verletzungen des Ethik- und Verhaltenskodexes zu vermeiden.

2. HUMANRESSOURCEN UND ANSTELLUNGSPOLITIK

2.1 Die Humanressourcen

Die Humanressourcen sind für die Existenz des Unternehmens ein wesentliches Element.
Der Einsatz, die Redlichkeit und die Vertrauenswürdigkeit der Geschäftsführer, des Managements und aller Arbeitnehmer sind für Unionbau ausschlaggebende Werte und Voraussetzungen zur Erreichung der Unternehmensziele.

Die Gesellschaft bietet allen dieselben arbeits- und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und bewirkt, dass alle gleich und nach Verdienstkriterien behandelt werden, ohne jegliche Form der Diskriminierung.

Unionbau verpflichtet sich die Fähigkeiten und Kompetenzen des Managements und der Arbeitnehmer zu fördern damit im Rahmen der Arbeitserbringung die Energie und die Kreativität des Einzelnen für die Realisierung des eigenen Potentials voll entfaltet wird.

Die Gesellschaft wendet für eine jede Entscheidung hinsichtlich eines Mitglieds des Managements und eines jeden Arbeitnehmers ausschließlich Verdienst-, Kompetenz- und jedenfalls strikt berufsbezogene Kriterien an; geht bei der Auswahl, Einstellung, Ausbildung, Vergütung und Mitarbeiterführung ohne Diskriminierung vor und schafft ein Arbeitsumfeld in welchem die persönlichen Eigenschaften keinen Anlass zu Diskriminierungen geben können.

Unionbau schützt die psycho-physische Integrität des Arbeitnehmers, die Achtung seiner Persönlichkeit und verhindert, dass diese unrechtmäßigen Beeinflussungen oder ungerechtfertigtem Unbehagen ausgesetzt sind.

Die Gesellschaft erwartet sich, dass das Management und die Arbeitnehmer untereinander, sowie mit externen Mitarbeitern kooperieren um innerhalb des Unternehmens eine Atmosphäre zu schaffen, in welcher die Achtung der Würde, der Ehre und des Ansehens eines jeden Einzelnen gewährleistet wird und jeder sich dafür einsetzt, um beleidigendes oder diffamierendes Verhalten zu verhindern.

2.2 Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz

Jedes Mitglied des Managements und jeder Arbeitnehmer hat das Recht in einem Umfeld zu arbeiten das frei von sämtlichen Diskriminierungen bezüglich Rasse, sozialer Schicht, Alter, Nationalität, Behinderungen, Sprache, Religion, Geschlechts, ethnischen, gewerkschaftlichen, politischen oder sonstigen Zugehörigkeiten, ist.
Unionbau fordert, dass die internen und externen Arbeitsbeziehungen von höchster Redlichkeit geprägt sind und dass keinen Belästigungen Raum gewährt wird, wobei darunter folgendes zu verstehen ist:

- die Schaffung eines gegenüber einzelner Personen oder Gruppen einschüchternden, feindlichen oder isolierenden Arbeitsklimas;
- die Behinderung individueller Entwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten lediglich aus Gründen persönlicher Konkurrenz oder anderer diskriminierender Gründen.

Unionbau verbittet sich und verurteilt sexuelle Belästigungen, worunter zu verstehen ist:

- die Bindung von, für das Arbeitsleben des Adressaten wichtigen Tätigkeiten und Verhalten an die Annahme von sexuellen Gefälligkeiten;
- der Vorschlag privater zwischenmenschlicher Beziehungen, trotz ausdrücklicher oder klar ersichtlicher Abneigung, die, im Zusammenhang mit der jeweils spezifischen Situation, offensichtliche Auswirkungen auf dessen Arbeitstätigkeit haben und dazu führen, dass der Adressat in seiner Gemütsruhe gestört wird;

- sämtliche unerwünschte, auch mündliche Handlungen und Verhalten sexueller Natur, die die Würde und Freiheit der Person, an die sie gerichtet sind, beeinträchtigen oder die in der Lage sind, den Wunsch nach Vergeltung zu provozieren oder ein einschüchterndes Klima zu schaffen.

2.3 Missbrauch von Alkohol und anderen Rausch- und Suchtmitteln

Unionbau unterstützt und fördert ein Klima gegenseitiger Achtung auf dem Arbeitsplatz, demzufolge misst sie der Achtung der Sensibilität der Personen besondere Bedeutung zu.

Es besteht daher eine schuldhafte Verantwortung während der Arbeitserbringung Alkohol oder andere Rausch- und Suchtmittel zu konsumieren oder sich unter deren Einfluss die Arbeitsleistung zu erbringen bzw. sich am Arbeitsplatz aufzuhalten.

Es ist insbesonders untersagt Drogen oder gleichwertige Substanzen während der Arbeit oder am Arbeitsplatz, aus welchem Grund auch immer, zu erhalten, zu konsumieren, anzubieten oder zu verkaufen.

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und all jener die in die Tätigkeit von Unionbau miteinbezogen werden können haben absolute Priorität für die Gesellschaft.

Unionbau verpflichtet sich ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das die Unfallverhütung begünstigt und die Risikoaussetzung für die Gesundheit minimiert, um Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle zu vermeiden. Insbesondere gilt dies bezogen auf die spezifischen Risiken, die die Arbeiten auf den Baustellen, auf denen Unionbau tätig ist, betreffen.

Zu diesem Zweck regt Unionbau ihre Betriebspolitik zur Erreichung des Ziels “Null Unfälle” an. Dafür wendet sie regelmäßige und systematische Bewertungsstrategien an:

- über die Gefährdungen/Risiken am Arbeitsplatz;
- über die Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene im Bereich des Arbeitsumfeldes;
- über die Arbeitsrisikoverwaltung;
- Umgang mit Risiken betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

3.1. Das Managementsystem für Gesundheit u. Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS)

Mittels eines Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS), welches nach ISO 45001 zertifiziert ist, verpflichtet sich Unionbau eine Sicherheitskultur in Form der Prävention zu verbreiten und zu verankern, indem sie das Bewusstsein über Risiken stärkt und das verantwortungsbewusste Verhalten aller Adressanten, jeweils im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten, fördert.

Diesbezüglich werden den Adressaten ausreichende Information und Ausbildung zur Gewährleistung der vollumfänglichen und genauen Beachtung der Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren zugesichert. Die Adressaten werden um vollumfängliche und genaue Beachtung der Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren ersucht und aufgefordert eventuelle Mängel oder mangelnde Beachtung der anwendbaren Gesetzesbestimmungen umgehend mitzuteilen.

Ziel von Unionbau ist der Schutz der Humanressourcen, wobei sie fortwährend, sowohl intern als auch extern mit Lieferanten, Drittlieferanten, Handelspartnern und anderen Unternehmen, auf der Suche der notwendigen Synergien ist, um eine dauerhafte Verbesserung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck werden mittels des integrierten Managementsystems, in Zusammenarbeit mit externen Beratern, entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen, um die Entwicklung der anwendbaren Gesetzes-bestimmungen und Änderungen der Unternehmensorganisation aufmerksam zu verfolgen und folglich sicherzustellen, dass:

- eine konstante Risiko- und Stabilitätsanalyse der kritischen Verfahren/Ressourcen durchgeführt wird;
- Meldungen von Unfällen oder Beinahe-Unfällen erfasst werden;
- die Verwendung der besten Technologien vorangetrieben wird;
- die Arbeitsmethoden einer laufenden Kontrolle, Aktualisierung und Verbesserung unterzogen werden;
- Bildungs- und Kommunikationsveranstaltungen organisiert werden.

Insbesondere in Anwendung der Gesetzesbestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz unternimmt Unionbau folgendes:

- Implementierung des Managementsystems für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) mit dem Ziel die Risiken für das Personal bzgl. Unfälle und Berufskrankheiten systematisch zu reduzieren. Dieses Ziel wird für die Gesellschaft als strategisch erachtet und sie beabsichtigt, dies im Zuge einer fortwährenden Verbesserung ihrer operativen Führung anzustreben, um die Tätigkeit zu optimieren, Verschwendung und Unwirtschaftlichkeit zu reduzieren und die

Ertragsfähigkeit zu steigern;

- Umsetzung der im Rahmen des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere Steigerung der Qualifikation des Personals und ständige Weiterbildung;
- Einsatz des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) als Bezugsgröße für die eigene Präventionstätigkeit mittels Ausarbeitung der Sicherheitsverfahren, der operativen Anweisungen, der Schulungs- und Ausbildungsprogramme des Personals auf der Grundlage der vom Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) festgesetzten Richtlinien. Unionbau sichert die regelmäßige Aktualisierung und Beibehaltung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS) mit Einsatz und Unterstützung qualifizierter und in Sachen Kompetenz, Erfahrung und Fähigkeit geeigneter Ressourcen zu;
- Zusicherung von geeigneten und beständigen wirtschaftlichen, finanziellen und Human-Ressourcen für das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGS), wobei in allen Fällen, in denen innerhalb der Unionbau die angemessenen Kompetenzen fehlen, auf externe Ressourcen zurückgegriffen wird.

3.2 Die Pflichten der Adressaten auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit

Alle Adressaten sind Kraft ihrer Funktion und Zusammenarbeit mit Unionbau im Rahmen des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit verpflichtet:

- die Bestimmungen und Anweisungen von Unionbau zum Zweck des kollektiven und individuellen Schutzes zu befolgen;
- die Anlagen, Transportmittel und sonstigen Arbeitswerkzeuge korrekt und angemessen zu benutzen sowie die Sicherheitsvorkehrungen zu befolgen;
- eventuelle Mängel an Arbeitsmitteln, Anlagen und/oder Werkmaschinen sowie eventuelle sonstige Gefahrensituationen, von welchen sie Kenntnis erlangen, zu melden und sich im Dringlichkeitsfall direkt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten einzusetzen, um diese Mängel oder Gefahren zu beheben oder zu verringern;
- die Sicherheits-, Melde- oder Kontrollvorrichtungen nicht ohne Bewilligung zu entfernen oder zu verändern;
- keine Arbeiten oder Betätigungen in Eigeninitiative vorzunehmen, die nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fallen bzw. die eigene Sicherheit oder jene Dritter gefährden könnten;
- sich den, von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgesehenen, medizinischen Untersuchungen und sanitären Kontrollen zu unterziehen.

Ein jeder Adressat muss für seine Sicherheit und Gesundheit sowie diejenige der anderen am Arbeitsplatz von Unionbau anwesenden Personen, auf welche seine Handlungen oder Unterlassungen Auswirkungen haben können, Sorge tragen.
Die Tätigkeit von Unionbau wird von der Verwirklichung der folgenden ethischen Grundsätze angeregt:

- die Gesellschaft wird die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz mittels eines Systems pflegen, das die Verwaltung der Humanressourcen mit der Verwaltung der Betriebsrisiken ergänzt, indem sie die korrekte Einweisung, Ausbildung und Information der Arbeitnehmern, mit der beständigen Risikobewertung für jede den Arbeitnehmern anvertraute Arbeit verbindet;
- die Gesellschaft wird jede Bestimmung und die in Italien geltenden gesetzlichen Vorschriften beachten um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten;
- die Gesellschaft wird geeignete Verfahren zur Bewertung und zur Einschränkung der Arbeitsunfallrisiken verwirklichen und die höchsten Qualitätsstandards auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beachten;
- die Gesellschaft wird ein umfassendes Verfahren zur Risikobewertung verwirklichen, um zu gewährleisten, dass alle für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz inakzeptablen Risiken unverzüglich festgestellt und kontrolliert werden;

- die Gesellschaft wird die Risiken jeglicher Art, bezogen auf sämtliche den Arbeitnehmern anvertrauten Arbeiten oder Tätigkeiten bewerten, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, um eine sichere Abwicklung der spezifischen Aufgaben zu gewährleisten und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen;
- die Gesellschaft wird für die spezifische Ausbildung der Arbeitnehmer und der Neueingestellten sorgen um ihre Sicherheit am Arbeitsplatz, vom ersten Einsatz an, zu gewährleisten;
- die Gesellschaft kümmert sich außerdem um die regelmäßige Fortbildung der Arbeitnehmer während ihrer gesamten Arbeitslaufbahn.

Die wirksame Kontrolle über die Anwendung der ethischen Grundsätze auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz obliegt einer internen Struktur, die die Entwicklung der anwendbaren Gesetzesbestimmungen und die Änderungen der Unternehmensorganisation aufmerksam mitverfolgt. Sie hat folgende Zuständigkeiten:

- beim Verwaltungsrat die Anwendung geeigneter Maßnahmen zur Beseitigung von Risiken oder zur Bewertung und Risikovorbeugung am Arbeitsplatz, sowie zur Gewährleistung eines gesunden Arbeitsumfeldes in den Produktionsabteilungen zu fördern;
- ein Verfahren zur Auswahl und Abwicklung der Arbeiten durch Subunternehmer anzuwenden, wobei die spezifischen Risiken, bezogen auf die gemeinsamen Aufgaben bestimmt werden und ein Plan zur Risikobehandlung und -kontrolle angefertigt wird um die Arbeitsunfallrisiken zu verringern;
- sich, unter Berücksichtigung der Prinzipien auf dem Gebiet Humanressourcen und Anstellungspolitik, um die anfängliche Einschulung und regelmäßige Fortbildung der Arbeitnehmer zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu kümmern, wobei die Arbeitnehmer eine spezifische Ausbildung für die ihnen anvertrauten Aufgaben erhalten und eine angemessene Anzahl an Arbeitnehmern dafür ausgebildet wird, die Arbeit der anderen Arbeitnehmer zu überwachen, um die Befolgung der getroffenen Vorsorgebestimmungen und –maßnahmen, während der gesamten Arbeitszeit und bei jedem Arbeitsschritt, zu gewährleisten;
- die Erhebungen über die Performance von Unionbau auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit zu leiten, wobei die Arbeitsunfälle gemäß den verschiedenen in den Prinzipien angegebenen Bewertungskriterien erhoben werden, um die Unfallursache ermitteln und messen zu können und das Risiko ähnlicher Unfälle beseitigen zu können;
- die Meldungen über Verletzungen oder vermuteter Verletzungen des Organisationsmodells, des Ethik- und Verhaltenskodexes oder der Unfallvorsorge- oder Sicherheitsmaßnahmen, entgegenzunehmen und der Aufsichtsstelle mitzuteilen, um die geeigneten Maßnahmen treffen zu können, damit die Arbeitnehmer gefährliche Handlungen unterlassen.

Die Überprüfung der Befolgung und der Ordnungsmäßigkeit der Verfahren im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist außerdem folgenden Organen anvertraut:

- einem regelmäßigen externen Audit durch die Zertifizierungsstelle;
- einer internen Kontrolle durch den Leiter der Dienststelle für Arbeitsschutz (LDAS);
- einer internen Kontrolle der Abteilung Qualitäts-Sicherheits-Umweltmanagement;
- einer internen Kontrolle der Aufsichtsstelle.

4. UMWELT- UND ENERGIEPOLITIK

Die Achtung der Umwelt ist von grundlegender Bedeutung für Unionbau und ein primäres Ziel der Gesellschaft um die negativen Auswirkungen der eigenen Tätigkeit auf die Umwelt einzuschränken und um eine bessere Einbindung von Unionbau in die Öffentlichkeit zu erwirken.

Mittels eines Umweltmanagementsystem, welches nach ISO 14001 zertifiziert ist, verpflichtet sich Unionbau eine Kultur des Umweltschutzes in Form der Prävention zu verbreiten und zu verankern, indem sie das Bewusstsein über Risiken stärkt und das verantwortungsbewusste Verhalten aller Adressanten, jeweils im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten, fördert.

Diesbezüglich werden den Adressaten ausreichende Information und Ausbildung zur Gewährleistung der vollumfänglichen und genauen Beachtung der Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren zugesichert. Die Adressaten werden um vollumfängliche und genaue Beachtung der Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren ersucht und aufgefordert eventuelle Mängel oder mangelnde Beachtung der anwendbaren Gesetzesbestimmungen oder Vorgaben des Umweltmanagementsystems umgehend mitzuteilen.

Um das Ziel Umweltschutz und Energieeinsparung zu erreichen wird die Tätigkeit von Unionbau von folgenden ethischen Grundsätzen angeregt:

- die Gesellschaft muss die Wasserverschmutzung, die Schadstoffemission, die Erzeugung von Schadstoffabfall sowie alle anderen für die Umwelt schädlichen Handlungen kontrollieren und vermeiden;
- die Gesellschaft muss den Ablauf der Abfallentsorgung kontrollieren, indem sie für die Lagerung, die Einlagerung, den Transport und die Abfallentsorgung Verfahren anwendet, die den Bestimmungen und der nationalen Gesetzgebung auf dem Gebiet Umweltschutz entsprechen und die die Vermeidung und Vorbeugung von Umweltverschmutzung gewährleisten;
- die Gesellschaft muss insbesondere für die ordnungsgemäße Abfallentsorgung sorgen und sich dabei ausschließlich Dienstleistern bedienen, die zur Entsorgung der spezifischen anvertrauten Abfälle, gemäß der geltenden italienischen Gesetzgebung laut ges.ver. Dekret Nr. 152/2006 und den dort verwiesenen Bestimmungen, ermächtigt sind;
- die Gesellschaft muss die mit der eigenen Tätigkeit verbundenen Risiken bestimmen und bewerten;
- die Gesellschaft muss mit den anderen Beteiligten oder mit den zuständigen Behörden und der lokalen Gemeinschaft zum Umweltschutz beitragen.

Die wirksame Kontrolle über die Anwendung der ethischen Grundsätze auf dem Gebiet Umweltschutz obliegt einer internen Struktur, die die Entwicklung der anwendbaren Gesetzesbestimmungen und die Änderungen der Unternehmensorganisation aufmerksam mitverfolgt.

Die Überprüfung der Befolgung und der Ordnungsmäßigkeit der Verfahren im Bereich Umweltschutz ist außerdem folgenden Organen anvertraut:

- einem regelmäßigen externen Audit durch die Zertifizierungsstelle;
- einer internen Kontrolle der Abteilung Qualitäts-Sicherheits-Umweltmanagement;
- einer internen Kontrolle der Aufsichtsstelle.

5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

5.1 Allgemeine Prinzipien

Die Adressaten des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes unterhalten Beziehungen innerhalb des Betriebes sowie Geschäftsbeziehungen und andere Beziehungen zu verschiedenen Rechtssubjekten: Berater, Kunden, Lieferanten, Partner, Subunternehmer, Öffentliche Verwaltung und andere wettbewerbsfähige Rechtssubjekte, die ihre Tätigkeit im selben Sektor wie Unionbau ausüben.

Unionbau hält sich in der Abwicklung des Business und der Geschäftsbeziehungen an die Grundsätze der Rechtsmäßigkeit, Loyalität, Ehrlichkeit, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und der Marktöffnung.

Jede Geschäftshandlung und -transaktion muss korrekt registriert, ermächtigt, nachprüfbar, rechtsmäßig, kohärent und kongruent sein.

Die Adressaten, deren Handlungen auf die Unionbau zurückgeführt werden können, sind verpflichtet sich in den Geschäften, die im Interesse der Gesellschaft getätigt werden, sowie in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung korrekt zu verhalten, unabhängig von der Wettbewerbskraft des Marktes und der Bedeutung der jeweiligen Angelegenheiten.

Die wirtschaftlichen Ressourcen sowie auch die Güter der Gesellschaft dürfen weder für rechtswidrige noch für unredliche oder sonstige Zwecke zweifelhafter Transparenz verwendet werden. Der Gesellschaft darf aufgrund rechtswidriger Vorgehen, unrechtsmäßiger finanzieller oder sonstiger Vergünstigungen keinerlei Vorteil erwachsen.

5.1.1 Antikorruptionsrichtlinie

Korruption ist der Missbrauch eines öffentlichen Amtes oder einer Funktion der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines anderen, begangen auf dessen Veranlassung oder aus Eigeninitiative zur Erlangung eines Vorteils für sich oder eine dritte Person oder für ein Unternehmen. Als besonders korruptionsfähig sind insbesondere Arbeitsbereiche zu sehen, in denen Informationen vorhanden sind und/oder Entscheidungen getroffen werden, die für Dritte einen materiellen oder immateriellen Vorteil darstellen könnten (z.B. bei Auftragsvergaben) oder von Bedeutung sind.

Unionbau hat sich zur Vermeidung, Abschreckung und Aufdeckung aller Bestechungs- und sonstigen Korruptionsversuche verpflichtet.

Der Ethikkodex hat nicht nur die nach den einschlägigen Gesetzen strafbare Korruption zum Gegenstand. Die Handlungsge- und verbote setzen bereits im Vorfeld auf strafbare Korruption an. Dies geschieht aus der Einsicht heraus, dass bereits der Anschein vermieden werden muss, eine geschäftliche oder behördliche Entscheidung könnte bzw. sollte durch die Gewährung persönlicher Vorteile beeinflusst werden. Die Richtlinie richtet sich vor allem an alle jene Adressaten, die mit Vorgängen befasst sind, die als korruptionsfähig gelten, insbesondere an die Mitarbeiter des Einkaufs, Mitarbeiter von Fachabteilungen die externe Dienstleister beauftragen, Mitarbeiter, die für die Einholung behördlicher Genehmigungen beauftragt sind, Mitarbeiter des Vertriebs, Mitarbeiter die mit dem Kauf und Verkauf von Unternehmen und Beteiligungen beauftragt sind.

5.1.2 Geschenke und andere Vorteile

Als Geschenk gilt alles mit einem bestimmten Gegenwert, das einer Person zur Verfügung gestellt wird. Dazu zählen Geld, Dienstleistungen, Reisen oder andere persönliche Vorteile. In Ausübung der Arbeitstätigkeit oder in Vertretung von Unionbau ist es untersagt, auch wenn dies nicht mit der Absicht geschieht, einen Profit oder einen Vorteil zu erlangen, Geschenke, Zahlungen, materielle Vorteile oder sonstige Vorteile jeglichen Umfangs zugunsten von Kunden, Lieferanten, öffentlichen Beamten oder allgemein Dritten, egal ob direkt oder indirekt, zu gewähren oder anzubieten. Versuche durch persönliche Zuwendungen die eigene Tätigkeit zu beeinflussen, werden nicht geduldet Lieferanten sind darauf hinzuweisen.

Die Mitarbeiter der Unionbau AG dürfen weder direkt noch indirekt Geschenke oder Zuwendungen oder sonstige ungerechtfertigte Vorteile annehmen. Dies gilt nicht für gelegentliche Geschenke oder Einladungen, die von unbedeutendem finanziellen Wert (im Regelfall gilt als „unbedeutender Wert“ ein Wert, der ein gewöhnliches Geschäftsessen nicht übersteigt) sind und ohne einen Verstoß gegen die Rechtsvorschriften angenommen werden können. Die Annahme von persönlichen Geldzuwendungen ist strikt untersagt. Insbesondere muss von vorneherein jeglicher Einfluss auf die Entscheidung ausgeschlossen werden können.

Handlungen geschäftlicher Höflichkeit, wie Geschenke oder Formen der Gastfreundschaft, gegenüber Geschäftspartnern sind erlaubt, sofern sie von geringem Wert sind und nicht die Integrität oder das Ansehen einer der Parteien kompromittieren, und sofern sie von einem unparteiischen Beobachter nicht als zweckgerichtet ausgelegt werden können, um auf unangebrachte Weise Vorteile zu erlangen. Diese Art Auslagen muss in jedem Fall immer von der zuständigen Betriebsstelle bewilligt und angemessen belegt werden.

Das Verbot, Mitarbeiter von Geschäftspartnern oder der öffentlichen Verwaltung zu bestechen, darf selbstverständliche nicht durch die Einschaltung von Vermittlern und Beratern umgangen werden.

Die Adressaten, die auf Rechnung von Unionbau tätig sind und die Geschenke oder Vorteilsbehandlungen erhalten, die nicht direkt normalen Höflichkeitsbeziehungen zugeschrieben werden können, müssen ihren hierarchischen Vorgesetzten und die Aufsichtsstelle auf die unter Punkt 10 bezeichnete Art und Weise unverzüglich benachrichtigen.

5.1.3 Politische und gemeinnützige Spenden

Unionbau kann gelegentlich politische Spenden geben, Veranstaltungen, Vereine oder Personen fördern oder für wohltätige Zwecke spenden. Die Spenden müssen den Integritätsstandards auf lokaler Ebene sowie den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Spenden werden immer von der Geschäftsführung genehmigt. Voraussetzung für die Genehmigung ist die Prüfung seitens der Geschäftsführung, dass es sich bei der Spende nicht um eine verschleierte Bestechung handelt. Sämtliche Spenden werden ordnungsgemäß protokolliert und sämtliche Korrespondenz bezüglich derartiger Aktivitäten muss zur Überprüfung der Aufsichtsstelle aufbewahrt und archiviert werden.

5.2 Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung

Korrektes Verhalten, das jeden Anschein der versuchten Einflussnahme durch persönliche Zuwendungen vermeidet, ist insbesondere gegenüber Vertretern der öffentlichen Verwaltung geboten. Insbesondere sind Handlungen und Maßnahmen, die den Anschein einer versuchten Einflussnahme erwecken strikt untersagt. Selbstverständlich darf dieses Gebot nicht umgangen werden indem Zuwendungen an Personen, Gesellschaften oder Institutionen vergeben werden, die dem Vertreter der öffentlichen Verwaltung nahe stehen.

In den Beziehungen zu den Behörden und den öffentlichen Institutionen (sei es in Italien als auch im Ausland, mit deren Funktionären und Arbeitnehmern, mit den öffentlichen Beamten und den Beauftragten des öffentlichen Dienstes, mit welchen die Gesellschaft im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt tritt) sind die Adressaten, deren Handlungen auf irgendeine Weise auf die Unionbau zurückgeführt werden können, verpflichtet, in voller Beachtung der Prinzipien des vorliegenden Kodexes, der anwendbaren Gesetzesbestimmungen und in jedem Fall korrekt und transparent zu handeln.

Bestechung, unrechtmäßige Vorzugsbehandlungen, rechtswidrige Absprachen, direkte und/oder indirekte Beanspruchung mittels Dritter von persönlichen und Karriere-Vorteilen für sich, für Unionbau oder für Dritte sind strengstens untersagt und können sowohl gemäß den Bestimmungen des Kodexes, als auch gemäß den Gesetzesbestimmungen und den Bestimmungen des anwendbaren Kollektivvertrages bestraft werden.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit arbeitet Unionbau vollumfänglich, transparent und effizient mit den italienischen oder ausländischen Behörden und öffentlichen Institutionen, deren Funktionären, Arbeitnehmern, den öffentlichen Beamten und den Beauftragten des öffentlichen Dienstes zusammen.

Unionbau stellt für das Personal, das aufgrund seiner Funktionen oder Aufgaben Beziehungen zu der Öffentlichen Verwaltung unterhält, geeignete Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme über die Verwaltungsverfahren und die Tätigkeit der öffentlichen Organe bereit.

Unionbau hält sich strikt an die nationale, regionale und Landesgesetzgebung, die für den Erlass von Ermächtigungen vorgesehen ist.

Sollte Unionbau Antrag auf Ausschüttung öffentlicher Finanzierungen, vergünstigter Steuer- oder Beitragsbehandlungen oder sonstiger Formen von Vorteilen stellen, die besonderer Voraussetzungen bedürfen, besteht die ausdrückliche Pflicht wahrheitsgetreu, korrekt, transparent und in voller Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen vorzugehen. Im Fall der Gewährung einer solchen Vergünstigung besteht gleichsam die ausdrückliche Pflicht, die Ausschüttung dem spezifischen bewilligten Zweck zuzuweisen und die Körperschaft unverzüglich und formell zu benachrichtigen, sofern eine grundlegende Voraussetzung für die Ausschüttung der Finanzierung/des Beitrages wegfallen sollte.

5.3 Wettbewerbsverbot

Unionbau respektiert und erkennt das Recht ihrer Verwalter, des Managements und ihrer Arbeitnehmer an, Geschäfte oder anderen Tätigkeiten außerhalb jener, die im Interesse der Gesellschaft erbracht werden, teilzunehmen, unter der Bedingung, dass diese Tätigkeiten gesetzlich zulässig sind, die zugunsten von Unionbau erbrachte berufliche Tätigkeit nicht beeinträchtigen und mit den der Unionbau gegenüber eingegangenen Verpflichtungen vereinbar sind.
Gemäß Art. 2105 ZGB[2] ist es allen Arbeitnehmern und Führungskräften untersagt Tätigkeiten auszuüben, die auch nur potentiell und/oder indirekt mit denjenigen der Gesellschaft in Wettbewerb stehen könnten.

5.4 Interessenskonflikt

Die Adressaten sind im Rahmen der Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit verpflichtet, die Ziele und allgemeinen Interessen von Unionbau zu verfolgen. Sie werden folglich davon absehen, Tätigkeiten auszuüben, bei denen sie (oder ihre nächsten Angehörigen) Inhaber von Interessen in Konflikt mit den Interessen von Unionbau sind oder sein könnten oder die ihre Fähigkeit der unparteiischen Entscheidungsfindung im besten Interesse der Gesellschaft und unter umfassender Beachtung der Bestimmungen des Kodexes negativ beeinflussen könnten.

Sollte ein Interessenskonflikt unumgänglich sein sind die Verwalter, das Management und die Arbeitnehmer, die sich im Interessenskonflikt befinden, verpflichtet, die zuständigen Gesellschaftsorgane unverzüglich zu informieren. Insbesondere sind die Verwalter, gemäß Art. 2475ter ZGB, verpflichtet, die anderen Verwalter über sämtliche Interessen, die sie auf eigene Rechnung oder auf Rechnung Dritter an einem bestimmten Geschäft der Gesellschaft haben, zu informieren. Sollte es sich um delegierte Verwalter handeln, so sind diese verpflichtet vom Abschluss des Geschäftes abzusehen.

Die Verwalter, das Management und die Arbeitnehmer halten sich an die Entscheidungen, die diesbezüglich von der Gesellschaft getroffen werden.

Rein beispielshalber und ohne Anspruch auf Vollständigkeit entsprechen die folgenden Situationen einem Interessenskonflikt:

- wirtschaftliche und finanzielle Interessen des Adressaten und/oder Dritter, mit denen der Adressat durch Verwandtschaft, Freundschaft oder Höflichkeit verbunden ist, an Tätigkeiten von Lieferanten, Kunden oder Mitbewerbern von Unionbau, ausgenommen es besteht eine ausdrücklichen Genehmigung durch die Gesellschaft;

[2] Art.2105 ZGB – Treuepflicht – "Der Arbeitnehmer darf nicht für eigene Rechnung oder für Rechnung Dritter im Wettbewerb mit dem Unternehmer Geschäfte machen noch Nachrichten über die Organisation und die Produktionsverfahren des Unternehmens verbreiten oder davon der Art Gebrauch machen, dass dem Unternehmen Schaden erwachsen kann (2106, 2125)."

- Ausnutzung der eigenen Stellung als Verwalter/Mitglied des Managements/Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Informationen, die in Ausübung der jeweiligen Zuständigkeiten und Aufgaben erworben wurden, zur Verfolgung eigener Interessen und/oder Interessen Dritter, mit denen sie durch Verwandtschaft, Freundschaft oder Höflichkeit verbunden sind, und die mit den Interessen von Unionbau in Konflikt stehen;
- Ausübung von Arbeitstätigkeit jeglicher Art bei Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern; Annahme von Geld, Gefälligkeiten oder Vorteilen von Personen, Betrieben oder Körperschaften, die mit Unionbau Geschäftsbeziehungen unterhalten oder solche aufzunehmen gedenken.

5.5 Beziehungen zu Beratern

Unionbau hält sich in den Beziehungen und bei der Bestellung von Beratern an folgende Prinzipien:

- vor der Erteilung eines jeden Auftrags muss die Gesellschaft die Eignung des Beraters überprüfen;
- die Rahmenbedingungen des Geschäftsverhältnisses müssen mit einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt werden, die für die Überprüfungen durch die Aufsichtsstelle aufbewahrt werden muss;
- die in der Vereinbarung vorgesehenen Vergütungen und/oder Zahlungen müssen, bezogen auf den geleisteten Dienst, vernünftig und angemessen sein;
- die Beauftragung und die Vertragsinhalte mit dem Berater müssen gültig sein und den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches und den anderen auf dem Gebiet geltenden Gesetzesbestimmungen des italienischen Staates oder der Staaten in denen die Parteien laut internationalem Privatrecht, Gesetz Nr. 281/1995, ihren Sitz haben, sowie den Bestimmungen des Übereinkommens von Rom von 1980 über das, auf vertragliche Schuldverhältnisse, anzuwendende Recht oder den Bestimmungen der anderen geltenden internationalen Übereinkommen, sowie auch den Gesetzesbestimmungen des Staates, in denen der Dienst geleistet wird, entsprechen;
- die vertragliche Vereinbarung muss die spezifischen Fristen für die Ausführung der Leistungen sowie die jeweiligen Rechte der Parteien bezogen auf die Vertragsfristen vorsehen;
- es dürfen keine Zahlungen für das jeweilige Rechtsgeschäft durchgeführt werden, sofern diese nicht auf die, im Vertrag vorgesehene Art und Weise und zu den im Vertrag vorgesehenen Bedingungen, getätigt werden;
- auf jedem Fall dürfen keine Barzahlungen stattfinden.

5.6 Beziehungen zu den Kunden

Unionbau setzt sich für den Erfolg des Unternehmens auf den Märkten mittels Angebot von qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen unter Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen, des Schutzes des Marktes, der Kunden und der Konsumenten ein.
Die Befriedigung der Kundenbedürfnisse bildet die Grundlage der Tätigkeit der Gesellschaft. Unionbau verpflichtet sich, das Recht der Kunden, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen und vollständige Informationen zu den angebotenen Produkten zu erhalten, zu respektieren.

Zu diesem Zweck sind das Management und die Arbeitnehmern der Gesellschaft verpflichtet:

- sämtliche Gesetzesbestimmungen und internen Verfahren für die Abwicklung der Kundenbeziehungen sorgfältig einzuhalten;
- effizient und höflich im Rahmen der vertraglichen Bestimmungen qualitativ hochwertige Produkte zu liefern, die die Kundenerwartungen und -bedürfnisse befriedigen;
- präzise und ausführliche Informationen zu Produkten und Dienstleistungen zu liefern, damit der Kunde gewissenhafte Entscheidungen treffen kann;
- sich in der Korrespondenz mit den Kunden an die Prinzipien der Wahrheit und Klarheit zu halten.

5.7 Beziehungen zu den Lieferanten und Unterauftrags- und Untervertragsnehmer

Die Adressaten sind innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet zu kontrollieren, dass die Lieferanten ihr Verhalten fortwährend den ethischen Richtlinien dieses Kodexes anpassen. Die Gesellschaft erkennt an, dass die gewissenhafte Auswahl sowie die Kontrolle der Lieferanten und Unterauftrags- und Untervertragsnehmer ein grundlegendes Element ist, um auf dem Markt qualitativ hochwertige, sichere wettbewerbsfähige Produkte anbieten zu können. Sollten hinsichtlich des ethischen Verhaltens und der Beachtung der vorgenannten Prinzipien seitens eines Lieferanten oder Subunternehmers begründete Zweifel bestehen, so wird Unionbau unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen.

Bei Vertragsbeziehungen und allgemein bei Lieferverträgen von Gütern und/oder Dienstleistungen sind die Adressaten im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet:

- sämtliche Gesetzesbestimmungen und internen Verfahren für die Auswahl und die Abwicklung der Geschäftsbeziehungen mit den Lieferanten und den Unterauftrags- und Untervertragsnehmer zu beachten;

- Lieferanten und Unterauftrags- und Untervertragsnehmer aufgrund der betrieblichen Bedürfnisse auszuwählen, mit dem Ziel die bestmöglichen Bedingungen in Bezug auf Qualität, Sicherheit und Kosten zu erhalten;

- eine maximale Zusammenarbeit mit Lieferanten und Unterauftrags- und Untervertragsnehmer zu erreichen, um die Bedürfnisse von Unionbau und seinen Kunden in Bezug auf Qualität, Sicherheit, Kosten und Lieferzeiten zu erfüllen;

- entsprechend den guten Geschäftsgewohnheiten einen direkten und offenen Dialog mit den Lieferanten und den Unterauftrags- und Untervertragsnehmer führen;

- dem hierarchischen Vorgesetzten oder der Aufsichtsstelle auf die unter nachfolgendem Punkt 10 angezeigte Art und Weise die Verhaltensweisen der Lieferanten und , Unterauftrags- und Untervertragsnehmer die die Bestimmungen des Kodexes verletzen, zur Kenntnis zu bringen.

5.8 Beziehungen zu den Mitbewerbern

Unionbau betont, dass sie sich in der Abwicklung des Business und ihrer Geschäftsbeziehungen an den Prinzipien der Loyalität, Legalität, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und Marktöffnung orientiert.
Unionbau verfolgt den Unternehmenserfolg auf dem Markt mittels Angebot von innovativen und wettbewerbsfähigen Produkten und Dienstleistungen, unter Beachtung sämtlicher nationaler und internationaler Bestimmungen zum Schutz des lauteren Wettbewerbs.
Insbesondere müssen im Bereich der geltenden nationalen und internationalen Bestimmungen hinsichtlich Wettbewerb, die Tätigkeit von Unionbau und das Verhalten der Adressaten, deren Handlungen auf die Gesellschaft zurückgeführt werden können, von vollständiger Autonomie und Unabhängigkeit vom Verhalten der Mitbewerber auf dem heimischen und dem ausländischen Markt geprägt sein.
Unionbau ist Mitglied in zahlreichen nationalen und internationalen Fachverbänden, deren Meetings eine Gelegenheit zur Begegnung mit den Mitbewerbern des Sektors bieten. Diese Situationen könnten zu Diskussionsthemen führen, die mit den nationalen und internationalen Wettbewerbsbestimmungen in Widerspruch stehen. In diesem Fall wird der Vertreter von Unionbau im Verband ersucht, die Besprechung zu beenden, und abhängig von der jeweiligen Situation, die Versammlung zu verlassen, wobei er den Umstand seinem hierarchischen Vorgesetzten oder der Aufsichtsstelle auf die unter Punkt 10 angezeigte Art und Weise unverzüglich mitzuteilen hat.

5.9 Beziehungen zu den Massenmedien, Forschungsinstituten, Fachverbänden und ähnlichen Körperschaften

Die nach außen getragenen Informationen, die sich direkt oder indirekt auf Unionbau beziehen, müssen vollständig, wahrheitsgetreu und transparent sein.

Die Beziehungen zu den Massenmedien, den Forschungsinstituten, den Fachverbänden und den anderen vergleichbaren Körperschaften sind ausschließlich den damit beauftragten gesellschaftlichen Stellen und Verantwortlichen und innerhalb ihrer spezifischen Ermächtigung vorbehalten.
Die anderen Arbeitnehmer, ausgenommen die spezifisch hierzu Beauftragten, sind nicht ermächtigt, Informationen an Vertreter der Massenmedien, Forschungsinstitute, Fachverbände und anderen

vergleichbaren Körperschaften weiterzugeben oder sich dazu zu verpflichten, ohne eine vorherige Bewilligung durch die, ausschließlich hierfür beauftragten, Stellen und Verantwortlichen des Unternehmens eingeholt zu haben.

5.10 Beziehungen zu der Gemeinschaft

Unionbau verpflichtet sich auch auf der Ebene der lokalen Gemeinschaft, in der sie tätig ist, eine korrekte Beziehung zu den lokalen Körperschaften zu unterhalten und neue Arbeitsmöglichkeiten für die lokale Gemeinschaft zu schaffen und zu begünstigen.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich Unionbau folgende Pflichten und ethischen Prinzipien zu beachten:

- Projekte und Tätigkeiten der lokalen Gemeinschaft zu unterstützen und die eigenen Arbeitnehmern auffordern gleichermaßen zu tun;
- die Auswirkungen auf Umwelt, Landschaft und Energieverbrauch der eigenen Tätigkeit einzuschränken;
- mit den lokalen Körperschaften, Handels- und Industrieverbänden, akademischen und Berufsorganisationen, sowie mit der Gemeinschaft einen Dialog einzuleiten, um die Gesundheits- und Sicherheitskultur am Arbeitsplatz zu fördern und um die Gemeinschaft in Bezug auf die Themen Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallvorsorge und Umweltschutz zu sensibilisieren und das Verantwortungsbewusstsein zu stärken.

6. VERANTWORTUNG IN DER GESELLSCHAFTSFÜHRUNG

6.1 Beziehungen zu den Gesellschaftern

Die Verwalter müssen die Gesellschaft nach den Prinzipien der Redlichkeit, Transparenz und Legalität verwalten und das Interesse sowie das Wohl der Gesellschaft verfolgen. Die Verwalter sehen von jeglichem Verhalten, das Stimmrecht der Gesellschafter unrechtmäßig zu beeinflussen, ab.

6.2 Beziehungen zum Aufsichtsrat

Die Verwalter müssen, auf Antrag und in uneingeschränkter Zusammenarbeit, den Mitgliedern des Aufsichtsrates korrekte, transparente, präzise und wahrheitsgetreue Informationen übermitteln, um die Rechnungsprüfungs- und Kontrolltätigkeit des Organs zu erleichtern.

6.3 Kapital- und Beteiligungsgeschäfte

Die Verwalter, die Aufsichtsräte und die Arbeitnehmer, sofern sie in die Abwicklung der folgenden Geschäfte mit einbezogen sind:

- Gewinn- und Rücklagenausschüttungen;
- Kapitalgeschäfte (Kapitalerhöhung und -herabsetzung), sowie mit diesen Geschäften verbundene Erfüllungen, wie Sacheinlagen und Bewertung derselben;
- Fusionen, Spaltungen und Umwandlungen;

sind verpflichtet, korrekt, ehrlich, transparent und in Übereinstimmung mit den zivilrechtlichen Gesetzesbestimmungen zum Schutz der Interessen der Gläubiger der Gesellschaft, bezogen auf die Beibehaltung der Vermögensgarantien, zu handeln.
Bei Vorbereitung der Unterlagen und/oder der Berichte im Zusammenhang mit den vorgenannten Geschäften sind die Verwalter, die Aufsichtsräte und die Arbeitnehmer verpflichtet, die Vollständigkeit, Klarheit und Wahrheit der Informationen sowie die höchste Sorgfalt bei Ausarbeitung der Informationen und der Daten zu gewährleisten.

6.4 Transparenz der Buchhaltung

Das Transparenzprinzip bei den buchhalterischen Eintragungen betrifft nicht nur die Tätigkeit des Managements und der Arbeitnehmer in den Verwaltungsbüros, sondern auch die Tätigkeit eines jeden Mitglieds des Managements und eines jeden Arbeitnehmers in jedem Betriebsbereich.
Die Buchhaltungstransparenz stützt sich auf Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit der Grundinformationen für die entsprechenden buchhalterischen Eintragungen.
Das Management und die Arbeitnehmer sind verpflichtet zusammenzuarbeiten, damit die Vorgänge korrekt und unverzüglich in der Buchhaltung widergegeben werden können.
Für jedes Geschäft werden in den Akten die entsprechenden Unterlagen zum Nachweis der erbrachten Tätigkeit aufbewahrt, um folgendes zu gewährleisten:

- die problemlose buchhalterische Eintragung;
- die Identifikation der verschiedenen Haftungsniveaus;
- die genaue Rekonstruktion des Geschäfts, auch um mögliche Fehlinterpretationen zu vermeiden.

Eine jede Eintragung muss genau das widergeben, was aus den zu Grunde liegenden Unterlagen hervorgeht.
Jedes Mitglied des Managements und jeder Arbeitnehmer hat die Aufgabe sicherzustellen, dass die Unterlagen leicht auffindbar sind und nach logischen Kriterien, gemäß den von der Gesellschaft festgelegten Verfahren, abgelegt sind.
Sollten Verwalter, Mitglieder des Management und Arbeitnehmer Kenntnis von Unterlassungen, Fälschungen oder Nachlässigkeiten in der Buchhaltung oder bei den Unterlagen haben, auf welche sich die buchhalterischen Eintragungen stützen, sind sie verpflichtet, dies ihrem hierarchischen Vorgesetzten oder der Aufsichtsstelle auf die unter Punkt 10 angezeigte Art und Weise mitzuteilen.

7. SCHUTZ UND NUTZUNG DER BETRIEBSGÜTER

Das Betriebsvermögen von Unionbau besteht aus den materiellen physischen Gütern, wie z.B. Immobilien und Einrichtungen, Anlagen, Werkzeugen, Kraftfahrzeugen, Maschinen, Computern, und aus immateriellen Gütern wie z.B. vertrauliche Informationen, Know-how, technische Kenntnisse, die von den Mitgliedern des Managements und Arbeitnehmern entwickelt und an diese verbreitet werden, sowie Lizenzen.
Die Sicherheit bzw. der Schutz und die Erhaltung dieser Güter bilden einen grundlegenden Wert für die Wahrung der Gesellschaftsinteressen.
Jedes Mitglied des Managements und jeder Arbeitnehmer ist durch die Beachtung und Verbreitung der spezifischen Betriebsrichtlinien und durch die Verhinderung der betrügerischen oder missbräuchlichen Nutzung des Betriebsvermögens persönlich für die Aufrechterhaltung der Sicherheit der Betriebsgüter verantwortlich.
Die Nutzung des Betriebsvermögens seitens des Managements und der Arbeitnehmer muss stets zweckorientiert sein und darf ausschließlich Betriebstätigkeiten betreffen bzw. muss von dem der betroffenen betrieblichen Funktionsträger bewilligt sein.

7.1 Informationssysteme, Internet und Elektronische Post, Fix- und Mobiltelefone.

Die Bewahrung eines guten elektronischen Sicherheitsniveaus ist zum Schutz der Informationen, die Unionbau täglich benutzt grundlegend.
Vorausgesetzt, dass sich die Nutzung der elektronischen und telematischen Betriebsressourcen stets nach den Sorgfalts- und Korrektheitsprinzipien richten muss, sind die Adressaten, die die betrieblichen Informationssysteme benutzen, verpflichtet die zusätzlichen internen Regeln, in Beachtung der von der zuständigen Betriebsstelle erlassenen Anweisungen, zu beachten, um unbewusste und/oder unkorrekte

Verhalten, die der Gesellschaft, anderen Adressaten oder Geschäftspartnern Schäden zufügen könnten zu vermeiden.
Unionbau wendet sowohl das Sicherheitsdokument (DPS – „Documento Programmatico di Sicurezza“) gemäß ges.ver. Dekret Nr. 196 vom 30.06.2003, als auch interne Betriebsregeln an, um die gesetzmäßige und den ethischen Prinzipien entsprechende Nutzung der Informationssysteme, der fixen und mobilen Kommunikationssysteme, zu gewährleisten.

Im Fall von vertraglichen und gesetzlichen Verletzungen sind sowohl Unionbau als auch der einzelne Adressat, der die Informationssysteme der Gesellschaft benutzt, potentiell rechtlich, insbesondere auch strafrechtlich, verfolgbar. Aus diesem Grund wird Unionbau die Befolgung der, in den zuvor genannten Dokumenten, festgelegten Regeln sowie die Integrität des Informationssystems, im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Zulässigkeit, überprüfen.

7.2 Gewerbliches Eigentum

Know-how, technische Kenntnisse, die von den Mitgliedern des Managements und den Arbeitnehmern entwickelt und an diese verbreitet wurden, sowie Lizenzen bilden zentrales und unabdingbares Betriebsvermögen.
Die Sicherheit bzw. der Schutz und die Erhaltung dieser Güter bilden einen grundlegenden Wert zur Wahrung der Gesellschaftsinteressen und muss geschützt werden.

8. SCHUTZ DER VERSCHWIEGENHEIT UND DATENSCHUTZ

Bei der Abwicklung ihrer Tätigkeit erwirbt, bewahrt, behandelt, überträgt und verbreitet Unionbau Dokumente und andere Daten, die persönliche Informationen über Arbeitnehmer, Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Mitarbeiter und Geschäftskontakte enthalten.
Gleichzeitig bewahrt Unionbau bei sich vertrauliche Unterlagen und Informationen über Verhandlungen oder Geschäfte, Projekte und Verfahren auf, die zum Erkenntnisvermögen der Gesellschaft, welches das Know How bildet, zählen (Verträge, Dokumente, Berichte, Notizen, Studien, Zeichnungen, Fotografien, Software).
Das Vertrauen der Personen, die ihre Daten Unionbau anvertrauen, sowie der Schutz der Verschwiegenheit über sie und über die anvertrauten Daten sind ein grundlegender Wert für Unionbau.
Unionbau verpflichtet sich zur korrekten Behandlung sämtlicher in der Abwicklung ihrer Unternehmertätigkeit benutzten Informationen.

8.1 Behandlung von vertraulichen Informationen

Sämtliche Nachrichten, Informationen und sonstiges Material über die Unternehmensorganisation, die Verhandlungen, die Finanz- und Handelsgeschäfte, das Know How (Verträge, Dokumente, Berichte, Notizen, Studien, Zeichnungen, Fotografien, Software), die ein Adressat im Zusammenhang mit seiner Arbeitstätigkeit für Unionbau erhält, bleiben ausschließliches Eigentum von Unionbau.
Diese Nachrichten betreffen derzeitige und zukünftige Tätigkeiten, einschließlich noch nicht verbreiteter Mitteilungen, Informationen und Ankündigungen, auch wenn deren baldige Veröffentlichung vorgesehen ist.
Es ist den Adressaten untersagt, diese Nachrichten zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu benutzen und sie an Dritte zu verbreiten oder davon derart Gebrauch zu machen, dass Unionbau Schaden davontragen könnte.

8.2 Datenbanken und Privacy

Unionbau verpflichtet sich, die Informationen über die Adressaten, Lieferanten, Handelspartner und Dritte, die intern oder im Rahmen der Geschäftsbeziehungen entstehen oder eingeholt werden, zu schützen und jeglichen Missbrauch dieser Informationen zu vermeiden.
Zu diesem Zweck wendet Unionbau ein geeignetes Sicherheitsdokument (DPS) gemäß ges.ver. Dekret Nr. 196 vom 30.06.2003 an, an das sich alle Adressaten des vorliegenden Organisationsmodell halten müssen.
Um eine korrekte Implementierung der Unternehmensstrategie zu gewährleisten, sind alle Mitglieder des Managements bzw. alle Arbeitnehmer ersucht, an jeder Stelle von jeglichem Kommentar zu den von Unionbau unternommenen Tätigkeiten, den von ihr erreichten Ergebnissen oder festgesetzten Zielen abzusehen.

9. DISZIPLINARVERFAHREN- UND STRAFEN

Die Verletzung der Bestimmungen/Vorschriften dieses Kodexes oder die Unterlassung der im Kodex vorgeschriebenen Handlungsweisen oder Verhalten, kann einer Nichterfüllung der Pflichten des Arbeitsverhältnisses gleichkommen, mit allen von den geltenden Gesetzesbestimmungen und von den eventuell bestehenden Kollektivverträgen vorgesehenen Folgen, auch hinsichtlich der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses und kann ebenfalls eine Schadensersatzforderung zur Folge haben.
Die Straftypologien sind von den Gesetzesbestimmungen oder von den geltenden Kollektivverträgen vorgesehen. Sie entsprechen in ihrem Umfang des Schweregrades der Verletzung und dürfen niemals die Würde der Person verletzen.
Die Strafe wird von der zuständigen Betriebsstelle verhängt.

In Bezug auf die Nichtbeachtung der Bestimmungen des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes seitens Berater, Auftragnehmer, allen Mitarbeitern, Lieferanten von Gütern oder Dienstleistungen sind die entsprechenden Strafbestimmungen in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen enthalten, welche die Bedingungen des Rechtsverhältnisses regeln.

10. MELDUNG VON VERLETZUNGEN ODER ANFRAGE NACH INFORMATIONEN

Im Zusammenhang mit den Prinzipien Redlichkeit, Transparenz, Integrität und Ehrlichkeit, die die Tätigkeit von Unionbau anregen, verlangt die Gesellschaft die Befolgung der grundlegenden Werte, des Organisationsmodells und der grundlegenden sowie programmatischen Regeln des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes seitens der einzelnen Arbeitnehmer und allgemein jeder Person, die für die Unionbau wirkt.
Unter diesem Gesichtspunkt hat die Gesellschaft ein allgemeines Kontrollsystem über die Befolgung der gemeinsamen Regeln eingeführt.
Der allgemeinen Kontrolle über die Tätigkeit der Arbeitnehmer und über die Befolgung der Verhaltensregeln und Verfahren von Unionbau entspricht die Befugnis bzw. Pflicht eines jeden Arbeitnehmers eventuelle Übertretungen seitens anderer Arbeitnehmer zu melden.

Das Meldeverfahren der Arbeitnehmer wird von folgenden Prinzipien angeregt:

- die Arbeitnehmer müssen die Meldungen im guten Glauben tätigen, mit dem alleinigen Ziel der Gesellschaft die Kontrollmöglichkeit über die verletzten Verfahren und die Anwendung der geeigneten Maßnahmen zur Wiederherstellung des Verfahrens zum Schutz und zur Sicherheit der grundlegenden Werte von Unionbau, die verletzt wurden, zu gewährleisten;
- die Arbeitnehmer müssen sowohl schädigende, als auch gefährliche Verhaltensweisen für den Schutz der Werte und der grundlegenden Prinzipien von Unionbau, melden;
- dem meldungserstattenden Arbeitnehmer wird die Anonymität gewährt, außer im Fall einer Meldung, die im schlechten Glauben oder mit Vorsatz getätigt wurde um die Rechte der Gesellschaft oder des Betroffenen zu schützen;

- die Aufsichtsstelle wird jede Meldung bewerten und interne Ermittlungen zur Überprüfung und Kontrolle der Übertretung einleiten;
- im Falle einer Disziplinarhandlung gegen den angezeigten Arbeitnehmer hat dieser auf jeden Fall das Recht auf Verteidigung innerhalb einer angemessenen Frist sowie das Recht auf Anhörung vor dem Disziplinarorgan.

Die Meldung betrifft jede Handlung oder Unterlassung seitens der Arbeitnehmer, die z.B. folgendes zum Gegenstand haben könnte:

- Straftat;
- Nichtbefolgung von gesetzlichen Pflichten;
- Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der anderen Personen;
- Umweltschäden;
- Ungenaue Rechnungslegung oder Verletzung der Verfahren zur Finanzkontrolle;
- Jegliche Verletzung der vom vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex vorgesehenen Regeln insbesondere auch Anzeichen und Bedenken in Bezug auf Korruption und Bestechung;
- Jegliche Verletzung oder vermutete Verletzung des Organisationsmodells;
- Verschleierung oder Beseitigung von Informationen bezüglich Meldungen.

Die Meldungen seitens der Arbeitnehmer haben keine disziplinar-, zivil- oder strafrechtliche Haftung zur Folge, außer in den Fällen, in denen sich die Meldungen nach Abschluss der Untersuchungen von der Aufsichtsstelle, als unbegründet herausgestellt haben und mit Vorsatz und im schlechten Glauben gegen andere Arbeitnehmer getätigt wurden.
Die Arbeitnehmer, die die Meldung im guten Glauben tätigen, werden gegen jeglichen Vergeltungsakt, jegliche Diskriminierung oder Bestrafung abgesichert.
Mit Ausnahme der gesetzlichen Pflichten und des Schutzes der Interessen der Gesellschaft und der Personen, die fälschlicherweise und/oder im schlechten Glauben beschuldigt wurden, wird dem Anzeigenden im guten Glauben die Vertraulichkeit gewährleistet.

Mögliche Fälle von Vergeltung oder Nötigung oder Diskriminierung gegen einen Arbeitnehmer von Seiten eines anderen Arbeitnehmers, dem eine Disziplinarmaße aufgrund einer Meldung an die Vorgesetzten oder direkt an die Aufsichtsstelle auferlegt wurde, hat die Anwendung einer Disziplinarhandlung gegen den Urheber der Vergeltung oder Nötigung oder Diskriminierung zur Folge und kann mit Kündigung bestraft werden.

Jeder Adressat ist aufgefordert weitere Informationen oder Klärungen bezüglich der Prinzipien des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes direkt bei der Aufsichtsstelle einzuholen.

Jeder Adressat ist verpflichtet eventuelle Übertretungen des Organisationsmodells und des Ethik- und Verhaltenskodexes schriftlich oder mündlich zu melden:

- ⇨ der Aufsichtsstelle bei der Gesellschaft, auch mittels elektronischer Post an die eigens dafür eingerichtete E-mail-Adresse: **asodv@unionbau.it**
- ⇨ oder an die Adresse … Whistleblowing
- ⇨ oder schriftlich an: **Unionbau AG**
  Gewerbegebiet Mühlen 11
  z.H. Aufsichtsstelle
  39032 Sand in Taufers
- ⇨ den **Vorgesetzten und den internen Bezugspersonen** von Unionbau AG.

11. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Unionbau AG toleriert keine Verstöße gegen diese Richtlinie. Jeder Verdachtsfall eines Verstoßes wird untersucht und im Bedarfsfall werden Maßnahmen ergriffen.

Dieser Ethik-Kodex wurde ursprünglich vom Verwaltungsrat der Unionbau AG am 29/04/2011 genehmigt. Jede Änderung und / oder Integration dieses Ethik-Kodexes wird vom Verwaltungsrat mit vorheriger Anhörung der Aufsichtsstelle, genehmigt und für die Adressaten auf der Homepage der Unionbau veröffentlicht.

12. REVISIONSHISTORIE

Rev.	Datum	Begründung
00	29.04.2011	Genehmigung durch den Verwaltungsrat der Unionbau AG
01	03.03.2016	Verpflichtung zur Einhaltung der „Linee Guida Confindustria“ Verschärfung des Kapitels „Antikorruption“ und Einfügen eines eigenen Kapitels Prämisse – Adresse aktualisiert
02	09.07.2019	Änderung Gesellschaftsform von „Unionbau GmbH“ in „Unionbau AG“
03	30.06.2026	Aktualisierung NORM ISO 45001