



# ETHIKKODEX und WHISTLEBLOWING

## Index

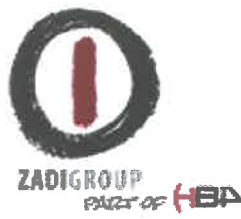
- 0 - Vorwort.
- 1 - Abkürzungen.
- 2 - Allgemeine Grundsätze.
- 3 - Arbeitsschutz.
- 4 - Umweltschutz.
- 5 - Schutz der Privatsphäre.
- 6 - Schutz der Vertraulichkeit.
- 7 - Medienarbeit.
- 8 - Beziehungen zur Gemeinschaft und zum Territorium.
- 9 - Kunden- und Marktbeziehungen
- 10 - Aktivitäten des Unternehmens
- 11 - Beziehungen zu öffentlichen Verwaltungen und privaten Gesprächspartnern.
- 12 - Interessenkonflikt
- 13 - Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Terrorismus und grenzüberschreitender Kriminalität
- 14 - Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Sicherheit und der individuellen und politischen Persönlichkeit des Personals
- 15 - Unternehmenskommunikation und Unternehmensdelikte
- 16 - Einhaltung der Marktmissbrauchsvorschriften
- 17 - Einhaltung der Sicherheitsvorschriften
- 18 - Einhaltung der Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche
- 19 - Verbot der unrechtmäßigen Datenverarbeitung und der Computerkriminalität
- 20 - Kommunikation und Ausbildung
- 21 - Einhaltung des Ehrenkodexes
  
- 22 - Whistleblowing
  - 22a - Zweck und Anwendungsbereich des Verfahrens
  - 22b - Gegenstand des Berichts
  - 22c - Inhalt der Berichte
  - 22d - Meldemodalitäten und -empfänger
  - 22e - Aktivitäten zur Überprüfung der Gültigkeit des Berichts
  - 22f - Formen des Whistleblower-Schutzes
  - 22g - Verantwortlichkeiten von Hinweisgebern
  
- 23 - Verweis auf UNI/PdR 125:2022 - Gleichstellung der Geschlechter
- 24 - Verweis auf IEC EN ISO/IEC 17025:2018

Rev.	Ausgabe	Beschreibung	Bearbeitet	Geprüft	Genehmigt
0	14/11/2017	Erste Ausgabe			
1	18/03/2022	Abs. 22 hinzugefügt: Verweise auf CEI EN ISO/IEC 17025:2018			
2	15/05/2023	Aktualisierte Ziffer 21 in Bezug auf die UNI/PdR-Richtlinie 125:2022			
3	22/05/2023	Aufgenommen als HB4 Group-Dokument von den Unternehmen CevLab, Zadi, GKS.	R. Guadagnini	G. Camporesi	P. Negrelli

 1

## 0 - Vorwort.

Dieses Dokument ist eine Referenz für alle Unternehmen CevLab - Zadi - GKS, Teil der HB4-Gruppe sind. Der Schriftzug "Teil von HB4" erscheint im Logo dieser Unternehmen.



Für die Unternehmen der HB4-Gruppe ist Legalität, d.h. die Einhaltung aller geltenden Gesetze, ein unverzichtbares Prinzip.

## 1 - Abkürzungen.

Die folgenden Akronyme werden folgen:

⇒ "HB4" als Hinweis auf ein oder mehrere Unternehmen der HB4-Gruppe, also "Teil von HB4".

## 2 - Allgemeine Grundsätze.

Alle Personen, die eine Beziehung zu HB4 aufbauen, sind verpflichtet, dieses Dokument zu befolgen.

- Interne Mitarbeiter können Verweise auf dieses Dokument in den dokumentierten Informationen des Managementsystems des Unternehmens finden (Handbuch, Verfahren, Dokumentenlisten).
- Vom ersten Kontakt mit HB4 an wird das externe Personal über dieses Dokument informiert und kann es auch auf der Website des Unternehmens einsehen.

Alle Personen, die eine Beziehung zu HB4 aufbauen, sind dazu verpflichtet:

- sich an das Personal des Unternehmens zu wenden, um Informationen über den Ethikkodex und Whistleblowing zu erhalten.
- alle "externen" Betroffenen über die allgemeinen Grundsätze des Ethik-Kodex und des Whistleblowing zu informieren.
- sich eines Verhaltens zu enthalten, das gegen die Bestimmungen des Ethik-Kodexes und des Whistleblowing-Kodexes verstößt.
- alle vermuteten oder festgestellten Verstöße gegen den Ethikkodex und Whistleblowing an die Verantwortlichen von HB4 zu melden.

Der Ethikkodex und das Dokument über die Meldung von Missständen wird von den leitenden Angestellten der einzelnen Unternehmen der HB4-Gruppe genehmigt.

Es gibt keine interne/externe Behörde, die "Ausnahmen", Zugeständnisse, Änderungen oder Einschränkungen des Ethikkodex und des Whistleblowing-Kodex gewähren/zulassen kann.

In diesem Dokument werden die Unternehmenswerte als die Rechte und Pflichten derjenigen bezeichnet, die in irgendeiner Funktion mit HB4 oder in dessen Namen arbeiten.

Alle "Beteiligten" von HB4 sind nicht nur verpflichtet, das Gesetz einzuhalten [soweit es bereits in den geltenden Gesetzen vorgesehen ist], sondern auch die folgenden Grundsätze zu beachten:

- **INTEGRITÄT:** Durchführung und Bewertung von Aktivitäten ohne Vorurteile.
- **UNPARTEILICHKEIT:** Objektivierung der Ergebnisse in einer wahrheitsgemäßen Weise, ohne eine der interessierten Parteien zu "bevorzugen".
- **PROFESSIONALITÄT:** Durchführung von Tätigkeiten und Bewertungen nur auf der Grundlage der erworbenen spezifischen Berufsausbildung.
- **VERTRAULICHKEIT:** keine Weitergabe von Daten/Informationen ohne ausdrückliche Genehmigung der betreffenden Vertragspartei, außer in den gesetzlich (vom Staat) vorgesehenen Fällen.
- **UNABHÄNGIGKEIT:** keine Interessenkonflikte bei der Durchführung einer Tätigkeit oder Bewertung. Sollte dies der Fall sein, melden Sie es unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.
- **BEWEISGESTÜTZTER ANSATZ:** Die Aktivitäten und Bewertungen müssen auf überprüfbaren, objektiven Beweisen und/oder Aussagen kompetenter Beteiligter beruhen.

Die Annahme des Ethikkodexes ist eine zwingende Voraussetzung für jeden, der aktiv und direkt an der Arbeit von CEV LAB S.r.l. beteiligt sein möchte.

In allen Fällen der Nichteinhaltung des Ethikkodex und des Whistleblowing behält sich die Geschäftsleitung von HB4 das Recht vor, die in den geltenden Verträgen und natürlich auch in den geltenden Gesetzen vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen.

### 3 - Arbeitsschutz .

HB4 verpflichtet sich, die Professionalität und Kompetenz aller Mitarbeiter zu gewährleisten, in der Überzeugung, dass sie einen absoluten Wert für das Prestige und die Glaubwürdigkeit des Unternehmens darstellen.

Indem HB4 den primären Wert der Humanressourcen garantiert, erlaubt/toleriert es keine Form der Diskriminierung seiner Mitarbeiter.

Folglich gilt **Nulltoleranz** für Diskriminierung in Bezug auf:

- religiöse Ansichten
- politische Meinungen
- kulturelle Ausdrucksformen
- Stand des persönlichen Wissens
- berufsbegleitende Bekanntschaften
- geografische Herkunft
- sexistische Einstellungen

Daher sind Formen der Erpressung, Einschüchterung, Belästigung oder gar Gewalt jeglicher Art strengstens untersagt.

Wichtig ist, dass auf die Richtlinie UNI/PdR 125:2022 verwiesen wird, die speziell auf mögliche Situationen abzielt, in denen geschlechtsspezifische Unterschiede (und nicht die Gleichstellung der Geschlechter) von Bedeutung sind und Auswirkungen haben.

Die Personen müssen in ihrem Arbeitsumfeld und bei den Aufgaben, für die sie verantwortlich sind, ihr Verhalten auf gegenseitiger Fairness unter größtmöglicher Achtung der vollen persönlichen Würde aufbauen.

Von allen HB4-Mitarbeitern werden Höflichkeit, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein erwartet, sowohl gegenüber internen als auch externen Interessenten.

Durch die aktive Teilnahme am Unternehmensleben in einem Umfeld, in dem jeder berufliche Beitrag nicht bestraft, sondern gefördert wird, können sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen die besten Ergebnisse erzielt werden.

Natürlich wird das, was gegeben wird, auch erwartet", d. h. von HB4-Beschäftigten wird nicht erwartet, dass sie ein anderes Verhalten als das oben genannte ertragen.

### 4 - Umweltschutz.

HB4 führt seine Aktivitäten auf umweltfreundliche Weise in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung durch.

Zu diesem Zweck ist HB4 verpflichtet ...

- ... die Einhaltung von Umweltvorschriften;
- ... das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie man die Nutzung natürlicher Ressourcen "optimieren" (sparen) kann;
- ... um das Bewusstsein für den richtigen Umgang mit "Abfall" zu schärfen;
- ... zur Förderung der Entwicklung und Verbreitung ökoeffizienter Technologien;
- ... um "interessierte Parteien" auf Umweltaspekte und -auswirkungen aufmerksam zu machen.

Wenn ein HB4-Unternehmen Prozesse durchführt, bei denen der Umweltaspekt in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen und/oder die Erzeugung von Abfällen von Bedeutung ist, wird das Management der Teil-3-Zertifizierung gemäß UNI EN ISO 14001:2015 durchgeführt.

### 5 - Schutz der Privatsphäre.

HB4 stellt sicher, dass die Informationen und Daten, die im Rahmen seiner Arbeitstätigkeiten erworben und verwaltet werden, den nationalen Rechtsvorschriften zum Schutz der Privatsphäre entsprechen: GDPR - Verordnung 2016/679 und nachfolgende Aktualisierungen.

HB4 verpflichtet sich, arbeitsbezogene Informationen und Daten zu schützen, indem es jeglichen Missbrauch und unbefugtes Handeln verhindert.

Gemäß dem Grundsatz der Sorgfalt und Fairness bei der Nutzung von IT- und Telematik-Ressourcen ergreift HB4 Maßnahmen, um zu verhindern, dass unbewusstes oder bewusstes Verhalten Probleme oder Sicherheitsbedrohungen bei der Verarbeitung "sensibler Daten" in Bezug auf "interessierte Parteien" auslöst.

In HB4-Unternehmen werden die Grundsätze des TIXAS-Labels eingehalten.

### 6 - Schutz der Vertraulichkeit.

Das Kriterium der Vertraulichkeit gilt für alle interessierten Parteien und in jedem Fall für alle, die eine berufliche Beziehung zu HB4 haben.

Vertraulichkeit bedeutet: Schutz von technischem Know-how, Schutz von wirtschaftlichen und finanziellen Informationen, Schutz von administrativen Aspekten, Schutz von Aspekten der Personalverwaltung, Schutz von Informationen über bestehende Geschäftstätigkeiten und über künftige strategische Entwicklungen.

Die Vertraulichkeit wird im Wesentlichen durch zwei "Systeme" geschützt:

- ⇒ Ausstattung des Computersystems mit benutzerspezifischen Passwörtern und Berechtigungen;
- ⇒ Beschränkung des Zutritts zum Firmengelände, das für Prototypen und Tests verwendet wird.

Dokumentarische Veröffentlichungen sind absolut nicht zulässig, es sei denn, es liegen die folgenden Situationen vor:

- ⇒ es handelt sich um dokumentarische Input-/Output-Informationen zu dem, was von demselben Antragsteller in Auftrag gegeben wurde;
- ⇒ wenn der Antragsteller nicht mit dem Auftraggeber identisch ist, muss er vom Auftraggeber förmlich ermächtigt werden;
- ⇒ Es handelt sich um Unternehmensdokumente, deren Ausgabe im Voraus von der HB4-Unternehmensleitung genehmigt wird.

Die einzige Ausnahme von der absoluten Vertraulichkeit besteht natürlich bei der Feststellung eines Fehlverhaltens; in diesem Fall müssen die Behörden für öffentliche Sicherheit benachrichtigt werden.

## 7 - Medienarbeit.

Im Umgang mit den Medien muss HB4 sicherstellen, dass alle Mitteilungen an die Außenwelt mit den Bestimmungen dieses Dokuments in Einklang stehen.

Die externe Kommunikation wird vorzugsweise an ein auf diese Aufgabe spezialisiertes Unternehmen, CevLab (Marketing und Kommunikation), ausgelagert, um sicherzustellen, dass die gesamte Kommunikation im Einklang mit dem Datenschutz und der Gleichstellung der Geschlechter UNI/PdR 125:2022 erfolgt.

HB4 Group Legal behält sich das Recht vor, zivil- und strafrechtliche Schritte gegen jeden Interessenten einzuleiten, der falsche Mitteilungen verbreitet oder den Grundsatz des Vertraulichkeitsschutzes nicht beachtet.

## 8 - Beziehungen zur Gemeinschaft und zum Territorium.

Der erste Hinweis findet sich in Abschnitt 4 dieses Dokuments.

HB4 ist sich des Einflusses seiner Aktivitäten auf die Bedingungen und das allgemeine Wohlbefinden der Gemeinschaft und des Gebiets bewusst und verhält sich so, dass es keine nachteiligen Situationen der Uneinigkeit oder des Konflikts mit der Gemeinschaft und dem Gebiet schafft, in denen eines oder mehrere seiner Unternehmen ansässig sind.

## 9 - Kunden- und Marktbeziehungen.

HB4 betrachtet den Ruf und das Image des Unternehmens als sehr wichtige Aspekte seines Vermögens, so dass sie als strategische Schlüsselfaktoren für die Erhaltung und Stärkung der Kontinuität des Unternehmens und der Gruppe angesehen werden.

In dem Bewusstsein, dass der Ruf und das Image des Unternehmens, das "von den Märkten" wahrgenommen wird, in der Lage sind, die Loyalität und das Vertrauen aufzubauen, die notwendig sind, um dauerhafte Beziehungen zu schaffen, die zu langfristiger Rentabilität führen, wird der Pflege der Beziehungen zu den Kunden besondere Aufmerksamkeit gewidmet: Alle Aktivitäten müssen unter Einhaltung der geltenden Gesetze, im Rahmen eines fairen Wettbewerbs, mit Ehrlichkeit und Fairness im Hinblick auf die legitimen Interessen aller Beteiligten (Kunden, Mitarbeiter, Gemeinschaft, Territorium, usw.) durchgeführt werden.

HB4 bekräftigt, dass der Glaube, zum Nutzen des Unternehmens selbst zu handeln, in keinem Fall ein Verhalten rechtfertigen kann, das den Bestimmungen dieses Ethikkodexes und des Whistleblowing widerspricht.

Die HB4-Regel besagt, dass im Umgang mit den Kunden Wahrheit, Fairness und Transparenz gewahrt werden müssen. Allen Kunden muss die gleiche Aufmerksamkeit zuteil werden, unabhängig von ihrer Größe, Nationalität und ihrer Neigung, eine "Dienstleistung" oder ein "Produkt" zu kaufen.

Auf dem "Markt" wird das Image des Unternehmens durch die Kompetenz und Korrektheit des eigenen Personals und der eventuell eingesetzten "externen" Mitarbeiter bestimmt.

Zur Einhaltung der geltenden Gesetze und zum Schutz ihres Rufs und ihres Images lehnt HB4 alle Verhaltensweisen ab, die ihr einen Vorteil verschaffen könnten, wie z.B. Fälschungen, unerlaubte Verwendung von Marken, Missbrauch von Patenten, Modellen und Mustern (allgemein: geistiges Eigentum).

HB4 erklärt, dass es absolut nicht die Politik von HB4 ist, Waren herzustellen oder zu vermarkten, die durch Aneignung von Eigentumsrechten hergestellt wurden.

Die aufgeführten Punkte sind auch für die Auswahl der Lieferanten absolut maßgeblich: HB4 wird keine Geschäftsbeziehungen mit natürlichen oder juristischen Personen oder Dritten eingehen oder abbrechen, die nachweislich nicht die gleichen Grundsätze befolgen.

## 10 - Aktivitäten des Unternehmens.

Alle Handlungen und Aktivitäten von HB4 müssen rechtmäßig (nach geltendem Recht zulässig) sein.

Für jeden kritischen Punkt muss eine angemessene Dokumentation vorliegen, die es ermöglicht, jederzeit die Merkmale und Beweggründe der betreffenden Tätigkeit zu überprüfen.

Die Erstellung jeglicher Dokumentation, einschließlich der Buchhaltungsunterlagen, muss klar und transparent erfolgen.

Die relevanten Daten sollten der Geschäftsleitung von HB4 genau, objektiv und wahrheitsgemäß gemeldet werden.

## 11 - Beziehungen zu öffentlichen Verwaltungen und privaten Akteuren.

Es ist HB4-Mitarbeitern/Angestellten oder Dritten, die im Namen von HB4 handeln, nicht gestattet, Personen der öffentlichen Verwaltung Geschenke oder andere Vorteile/Einrichtungen anzubieten.

Bei den Gebühren der öffentlichen Verwaltung handelt es sich nur um solche, die durch spezielle, formalisierte Verträge genehmigt wurden.

Die gleichen Grundsätze gelten für private Gesprächspartner.

Wenn geschäftliche Verhandlungen, Anfragen oder Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung im Gange sind, darf das zuständige Personal nicht versuchen, die Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung unangemessen zu beeinflussen.





# ETHIKKODEX und WHISTLEBLOWING

Gerade bei Ausschreibungen der öffentlichen Verwaltung muss man sich an Recht und Gesetz und an die gute Geschäftspraxis halten.

HB4 darf in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung oder zu einem privaten Gesprächspartner nicht durch einen Berater oder einen Dritten vertreten werden, wenn Interessenkonflikte auftreten können.

Im Rahmen von Geschäftsverhandlungen ist es nicht gestattet, Vorschläge für Beschäftigungsmöglichkeiten oder andere Formen der Zusammenarbeit zu unterbreiten oder zu prüfen, vertrauliche Informationen anzubieten oder zu erhalten sowie jede andere Tätigkeit, die dem Vertreter der öffentlichen Verwaltung oder einem privaten Gesprächspartner persönlich zugute kommen könnte.

Alle diese Verhaltensregeln für den Umgang mit Angehörigen der öffentlichen Verwaltung oder privaten Gesprächspartnern sind auch gegenüber den Mitgliedern der Organe der Europäischen Gemeinschaft und den Beamten der Europäischen Gemeinschaft und ausländischer Staaten zu beachten.

Jeder, der im Namen von/gegen HB4 handelt, darf kein Geld, keine Geschenke oder andere Vorteile von einer Person annehmen, mit der HB4 im Zusammenhang mit Unternehmensgeschäften zu tun hat. Sie dürfen sich bei Entscheidungen, die HB4 betreffen, nicht unangemessen beeinflussen lassen.

Zuschüsse, Subventionen oder Finanzierungen, die vom Staat, anderen öffentlichen Einrichtungen oder der Europäischen Gemeinschaft gewährt werden, dürfen nicht für andere Zwecke als die, für die sie gewährt wurden, verwendet werden.

Es ist auch verboten, falsche Erklärungen oder Dokumente zu verwenden oder vorzulegen oder Dinge zu bescheinigen, die nicht der Wahrheit entsprechen, oder gebührende Informationen wegzulassen und in jedem Fall irgendeine List oder Täuschung durchzuführen, um die oben genannten Auszahlungen oder irgendeinen unlauteren Gewinn zum Nachteil des Staates oder einer anderen öffentlichen Einrichtung zu erhalten.

Die dargestellten Tatsachen und die eingereichten Unterlagen zur Erlangung von Finanzierungen, Beiträgen, Zuschüssen oder Subventionen müssen wahrheitsgemäß, genau und vollständig sein.

Es ist dem/den Angestellten von HB4 untersagt, aus welchem Grund auch immer, direkt oder indirekt auf die Computer- oder Telematiksysteme der öffentlichen Verwaltung oder Dritter zuzugreifen und deren Funktionsweise in irgendeiner Weise zu verändern, indem er/sie unberechtigt und in irgendeiner Weise in Daten, Informationen und Programme eingreift.

Die Auswahl der Lieferanten durch HB4 basiert ebenfalls ausschließlich auf den Parametern Qualität der Ware oder Dienstleistung, Preis, Servicegarantien, Fairness und Gerechtigkeit, wobei jeglicher unangemessener Druck vermieden wird, der Zweifel an der Unparteilichkeit bei der Auswahl der Lieferanten aufkommen lassen könnte.

## 12 - Interessenkonflikte.

Ein Interessenkonflikt ist ein rechtlicher Zustand, der eintritt, wenn eine Person mit einer hohen Entscheidungsverantwortung betraut wird, die persönliche oder berufliche Interessen hat, die im Widerspruch zu der von dieser Verantwortung geforderten Unparteilichkeit stehen, die durch die beteiligten Interessen beeinträchtigt werden kann.

Sie können in verschiedenen Kontexten und Bereichen auftreten: Wirtschaft, Recht, Politik, Arbeit, Gesundheit. Die Rechtssysteme regeln Interessenkonflikte häufig durch Gesetze und Vorschriften. Interessenkonflikte können einzelne Personen oder Ämter betreffen, aber auch Kontrollorgane, Personengruppen und Verwaltungsräte.

Bei allen Aktivitäten von HB4 müssen Situationen vermieden werden, in denen die beteiligten Personen in einen (tatsächlichen oder potenziellen) Interessenkonflikt geraten.

Folglich müssen sich alle HB4-Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit von Aktivitäten fernhalten, bei denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte, d. h. von jeder Situation oder Beziehung, die auch nur potenziell persönliche Interessen oder die Interessen anderer mit ihnen verbundener Personen berührt.

Im alleinigen Interesse von HB4. müssen die Bediensteten für wahrheitsgemäße und unparteiische Entscheidungen sorgen.

HB4-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen müssen alle Interessenkonflikte offenlegen, die von Zeit zu Zeit aufgrund der erhaltenen Aufträge (Aufgaben) entstehen können.

## 13 - Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Terrorismus und grenzüberschreitender Kriminalität.

HB4 erkennt den vorrangigen Wert der Grundsätze der demokratischen Ordnung und der freien politischen Willensbildung an, die vom italienischen Staat und vom deutschen Bundesstaat verfassungsmäßig anerkannt sind.

Daher ist den HB4-Personen jegliches Verhalten untersagt und völlig fremd, das terroristische Aktivitäten oder eine Untergrabung der demokratischen Ordnung des Staates darstellen oder damit in Zusammenhang stehen könnte oder das grenzüberschreitende Straftaten im Zusammenhang mit kriminellen Vereinigungen darstellen oder damit in Zusammenhang stehen könnte, einschließlich mafiöser Handlungen, Geldwäsche, Verwendung von Geld, Waren oder Hilfsmitteln unrechtmäßiger Herkunft, Verleitung zur Aussageverweigerung oder zur Falschaussage gegenüber den Justizbehörden, persönliche Beihilfe sowie Straftaten im Zusammenhang mit einer kriminellen Vereinigung zum Zwecke des Schmuggels von ausländischem verarbeiteten Tabak und des illegalen Handels mit Betäubungsmitteln oder psychotropen Substanzen oder im Zusammenhang mit möglichen Verstößen gegen die Bestimmungen zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung.

Jeder Angestellte oder Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit Kenntnis von Handlungen oder Verhaltensweisen erhält, die terroristische Aktivitäten jeglicher Art darstellen oder mit den oben genannten grenzüberschreitenden Straftaten in Verbindung stehen, die solche Aktivitäten unterstützen oder finanzieren oder in jedem Fall die demokratische Ordnung untergraben, muss unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen unverzüglich die Behörde für öffentliche Sicherheit informieren.

## 14 - Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Sicherheit und der individuellen und politischen Persönlichkeit des Personals.

HB4 hat als übergeordneten Wert den Schutz der persönlichen Sicherheit, der Freiheit und der individuellen Persönlichkeit.

Sie lehnt jede Tätigkeit ab, die zu einer Beeinträchtigung der Sicherheit des Einzelnen führen kann, und jede Form von Verhalten, das solche Praktiken begünstigt oder fördert, sowie jede mögliche Ausbeutung oder Unterwerfung der Person.

HB4 misst auch dem Schutz von Minderjährigen und der Unterdrückung von ausbeuterischem Verhalten jeglicher Art ihnen gegenüber größte Bedeutung bei.

Zu diesem Zweck ist jede missbräuchliche Verwendung von IT-Instrumenten und insbesondere jede Verwendung solcher Instrumente, die darauf abzielt, mögliche Handlungen im Zusammenhang mit dem Straftatbestand der Kinderpornographie, möglicherweise auch mit virtuellen Bildern, zu begehen oder auch nur zu erleichtern, verboten und HB4 völlig fremd.

Um die volle Achtung des Einzelnen zu gewährleisten, verpflichtet sich HB4 außerdem, die geltenden Arbeitsschutzgesetze einzuhalten und dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeiter, Lieferanten, Mitarbeiter/Kollaborateure und Partner diese Gesetze einhalten, mit besonderem Augenmerk auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Kinderarbeit, und zwar durch spezielle Vertragskündigungs Klauseln, die die Einhaltung dieses Dokuments verlangen.

Jeder, der im Rahmen seiner Arbeit Kenntnis von Handlungen oder Verhaltensweisen erhält, die eine Verletzung der persönlichen Sicherheit im oben genannten Sinne begünstigen sowie eine Ausbeutung oder Unterwerfung der Person darstellen können, muss unverzüglich die Behörde für öffentliche Sicherheit informieren.

In Anbetracht der obigen Ausführungen sei darauf hingewiesen, dass HB4 bei der Einstellung von Personal die Regeln der Transparenz einhält und die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet.

## 15 - Unternehmenskommunikation und Unternehmensdelikte.

In voller Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften wird empfohlen, die Grundsätze der Wahrhaftigkeit und Korrektheit in Bezug auf jedes rechtlich relevante Dokument, in dem wirtschaftliche, vermögensbezogene und finanzielle Elemente in Bezug auf HB4 offengelegt werden, in vollem Umfang zu beachten.

Alle Mitarbeiter, die an der Erstellung von Jahresabschlüssen oder ähnlichen Dokumenten beteiligt sind, müssen ein Höchstmaß an Kooperation, Vollständigkeit und Klarheit der bereitgestellten Informationen sowie die Richtigkeit der Daten und der Verarbeitung gewährleisten.

Es ist ausdrücklich verboten, durch irgendein Verhalten die Ausübung von Kontroll- oder Prüfungstätigkeiten zu verhindern oder zu behindern, die rechtlich den Aktionären, anderen Gesellschaftsorganen oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zustehen.

Es ist verboten, die Mehrheitsverhältnisse in einer Aktionärsversammlung durch vorgetäushtes oder betrügerisches Verhalten zu ermitteln, um sich oder anderen einen unlauteren Vorteil zu verschaffen.

Es ist auch verboten, den öffentlichen Aufsichtsbehörden in gesetzlich vorgeschriebenen Mitteilungen unwahre wesentliche Tatsachen über die Wirtschafts-, Vermögens- oder Finanzlage von HB4 mitzuteilen oder durch andere betrügerische Mittel Tatsachen zu verheimlichen, die offengelegt werden sollten, um die Ausübung der Aufsichtsfunktionen zu behindern.

Dieser Grundsatz sollte auch in Bezug auf Informationen über Vermögenswerte beachtet werden, die HB4 im Auftrag Dritter besitzt oder verwaltet.

Es ist untersagt, in irgendeiner Form, auch durch Unterlassung ordnungsgemäßer Mitteilungen an die oben genannten öffentlichen Kontrollstellen, die Tätigkeit dieser Stellen wesentlich zu behindern.

Außer in gesetzlich zulässigen Fällen ist es verboten, Aktien oder Quoten zu erwerben oder zu zeichnen, die die Integrität des Aktienkapitals oder der gesetzlich nicht ausschüttbaren Rücklagen beeinträchtigen.

Es ist auch verboten, unter Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Gläubiger Kapitalherabsetzungen, Fusionen oder Spaltungen vorzunehmen, die den Gläubigern Schaden zufügen.

Abgesehen von den Fällen einer rechtmäßigen Herabsetzung des Gesellschaftskapitals ist es verboten, den Gesellschaftern Einlagen, auch nur zum Schein, zurückzuzahlen oder sie von der Verpflichtung zur Einzahlung zu befreien.

Es ist verboten, Gewinne oder Vorschüsse auf Gewinne auszuschütten, die nicht tatsächlich erwirtschaftet oder gesetzlich den Rücklagen zugewiesen wurden, oder Rücklagen auszuschütten, auch wenn sie nicht mit Gewinnen gebildet wurden, die gesetzlich nicht ausgeschüttet werden dürfen.

Die fiktive Bildung oder Erhöhung des Gesellschaftskapitals durch Zuteilung von Aktien oder Quoten zu einem Betrag, der unter ihrem Nennwert liegt, die gegenseitige Zeichnung von Aktien oder Quoten, die erhebliche Überbewertung von Sacheinlagen oder Forderungen oder von Vermögenswerten der Gesellschaft im Falle einer Umwandlung ist verboten.

## 16 - Einhaltung der Marktmissbrauchsvorschriften.

Es ist jeder Person, die aufgrund ihrer Mitgliedschaft in den Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorganen des Emittenten, ihrer Beteiligung am Kapital des Emittenten oder aufgrund ihrer Beschäftigung, ihres Berufs oder ihrer Funktion, einschließlich eines öffentlichen Amtes, über Insiderinformationen verfügt, untersagt

- a) den direkten oder indirekten Kauf, Verkauf oder die Durchführung anderer Geschäfte mit Finanzinstrumenten für eigene oder fremde Rechnung unter Verwendung solcher Informationen
- b) diese Informationen außerhalb der normalen Ausübung ihrer Beschäftigung, ihres Berufs, ihrer Funktion oder ihres Amtes an andere weiterzugeben
- c) anderen zu empfehlen oder sie auf dieser Grundlage zu veranlassen, eine der unter Buchstabe a) genannten Transaktionen vorzunehmen.

Verboten sind auch die Verbreitung von Falschnachrichten oder die Durchführung von Scheingeschäften oder anderen Vorrichtungen, die konkret geeignet sind, eine erhebliche Veränderung des Preises von Finanzinstrumenten zu bewirken.

## 17 - Einhaltung der Sicherheitsvorschriften.

HB4 hat sich verpflichtet, eine Sicherheitskultur zu verbreiten und zu festigen, indem es das Risikobewusstsein entwickelt und verantwortungsvolles Verhalten aller Angestellten und Mitarbeiter fördert.

HB4 garantiert und schützt die körperliche und moralische Unversehrtheit seiner Mitarbeiter und sorgt für Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen respektieren, sowie für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung.

Insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Ereignissen, die zu einer Beeinträchtigung des Arbeitnehmers führen könnten:

- schwere Verletzungen

- sehr schwere Verletzungen
- den Verlust von Leben

das Unternehmen:

- führt in regelmäßigen Abständen eine sorgfältige Analyse der Tätigkeiten des Unternehmens durch, um diejenigen zu ermitteln, die zu einem der drei vorgenannten Verstöße führen könnten,
- geeignete Präventionsmaßnahmen (organisatorisch, strukturell, technisch) einrichtet,
- Ausarbeitung von Plänen zur laufenden Information/Schulung zu diesen Themen mit Überprüfung.

HB4 setzt sich dafür ein, vor allem durch Präventivmaßnahmen und die Bereitstellung geeigneter Informationsmittel die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu erhalten, auch wenn es sich um geringere Schäden als die oben genannten handelt, da dieser kulturelle und verhaltensbezogene Ansatz Teil der vom Unternehmen getroffenen Entscheidung für soziale Verantwortung ist.

Aufgrund der Merkmale seiner Aktivitäten zur Straßenverkehrssicherheit fördert HB4 eine Kultur der Legalität und des Bewusstseins für soziale Werte, um gefährliches Fahrverhalten und Mobilitätsstile zu ändern.

HB4 sieht ein absolutes Verbot des Konsums von alkoholischen und alkoholfreien Getränken während der Arbeit und der Mittagspause vor und bekräftigt, dass aufgrund der Resorptionszeiten und der verzögerten Wirkungen von Alkohol der Konsum solcher Getränke zumindest in der Stunde vor Beginn der Arbeitsschicht unterlassen werden muss. Dieses Verbot wird auf Betäubungsmittel und psychotrope Substanzen ausgedehnt.

#### 18 - Einhaltung der Anti-Geldwäsche-Vorschriften.

Allen Mitarbeitern ist es untersagt, Geld, Waren oder Vorteile unrechtmäßigen Ursprungs anzunehmen, zu waschen oder zu verwenden.

#### 19 - Verbot der unrechtmäßigen Datenverarbeitung und Computerkriminalität.

Allen Mitarbeitern ist es untersagt, Daten unrechtmäßig zu verarbeiten und Computerkriminalität zu begehen.

#### 20 - Kommunikation und Ausbildung.

Der Ethikkodex und Whistleblowing wird allen interessierten Parteien durch geeignete Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen zur Kenntnis gebracht.

Diese Beteiligten sind verpflichtet, die in diesem Dokument enthaltenen Grundsätze zu befolgen.

Das HB4 Top Management delegiert die Befugnis zur Durchführung von Schulungen im Zusammenhang mit diesem Dokument an die Führungskräfte des Unternehmens.

#### 21 - Einhaltung des Ethik-Kodexes.

Die Einhaltung des Ethikkodex und die Meldung von Missständen ist für jeden HB4-Mitarbeiter eine Pflicht.

Verstöße gegen den Ethik-Kodex und Whistleblowing gefährden das Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten.

Verstöße werden daher zivil-, straf- und vertragsrechtlich verfolgt.

#### 22 - Whistleblowing.

Der Begriff "Whistleblower" bezieht sich auf einen Mitarbeiter einer Organisation, der Verstöße oder Unregelmäßigkeiten, die ihm gegenüber begangen wurden, an die zum Einschreiten befugten Stellen meldet.

Die Meldung (Whistleblowing) ist in dieser Perspektive ein Akt der Manifestation des Bürgersinns, durch den der Hinweisgeber zur Entstehung und Verhinderung von Risiken und Situationen beiträgt, die für die Organisation, der er angehört, und damit für das gemeinsame Interesse der betroffenen Parteien schädlich sind.

#### 22a - Zweck und Anwendungsbereich des Verfahrens.

Whistleblowing ist ein Verfahren, das darauf abzielt, Whistleblowing zu fördern und den Hinweisgeber ("Whistleblower") gerade wegen seiner sozialen Funktion zu schützen.

Ziel des Verfahrens ist es, Faktoren zu beseitigen, die die Inanspruchnahme der Einrichtung behindern oder entmutigen könnten, wie Zweifel und Unsicherheiten hinsichtlich des einzuhaltenden Verfahrens und die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung.

Ziel dieses Verfahrens ist es daher, dem Hinweisgeber klare operationelle Hinweise auf den Gegenstand, den Inhalt, die Empfänger und die Art der Übermittlung von Meldungen sowie auf die Formen des Schutzes zu geben, die ihm im Rahmen des Referenzsystems geboten werden.

#### 22b - Gegenstand des Berichts.

Es gibt keine erschöpfende Liste von Straftaten oder Unregelmäßigkeiten, die Gegenstand von Whistleblowing sein können. Meldungen, die sich auf begangene oder versuchte Verhaltensweisen, Risiken, Straftaten oder Unregelmäßigkeiten beziehen, die dem gemeinsamen Interesse schaden, werden als relevant angesehen.

Die Meldung kann insbesondere Handlungen oder Unterlassungen betreffen, die begangen oder versucht wurden:

- strafrechtlich relevant;
- die unter Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder andere Unternehmensvorschriften durchgeführt werden;
- die geeignet sind, dem Unternehmen, dem sie gehören, oder einem anderen Unternehmen einen Vermögensschaden zuzufügen;
- dem Image der Organisation schaden können;
- die die Gesundheit oder Sicherheit von Mitarbeitern oder Kunden gefährden oder die Umwelt schädigen können;
- Schaden für Kunden, Mitarbeiter oder andere Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen.

Whistleblowing betrifft keine persönlichen Beschwerden des Informanten oder Ansprüche/Beschwerden, die unter die Disziplin des Arbeitsverhältnisses oder die Beziehungen zum Dienstvorgesetzten oder zu den Kollegen fallen, für die auf die Disziplin und die Verfahren verwiesen werden sollte, die in die Zuständigkeit der Personalabteilung/des Managers fallen.



## 22c - Inhalt der Berichte.

Der Hinweisgeber muss alle Angaben machen, die für den zuständigen Manager von Nutzen sein können, damit er die erforderlichen und angemessenen Kontrollen und Überprüfungen durchführen kann, um festzustellen, ob die gemeldeten Fakten begründet sind.

Der Bericht sollte vorzugsweise die folgenden Elemente enthalten:

- Identität der meldenden Person, außer im Falle einer anonymen Meldung, mit Angabe der Position oder Funktion, die sie innehat;
- eine klare und vollständige Beschreibung des Sachverhalts, über den berichtet wird;
- falls bekannt, die zeitlichen und örtlichen Umstände, unter denen sie begangen wurden;
- falls bekannt, die Angaben oder andere Elemente (wie die Berufsbezeichnung und die Abteilung, in der die Tätigkeit ausgeübt wird), die es ermöglichen, die Person(en) zu identifizieren, die den gemeldeten Sachverhalt ausgeführt hat/haben;
- einen Hinweis auf andere Personen, die über den gemeldeten Sachverhalt berichten können;
- die Angabe von Dokumenten, die diese Tatsachen bestätigen können;
- alle sonstigen Informationen, die nützliche Rückschlüsse auf das Vorliegen der gemeldeten Tatsachen zulassen.

## 22d - Modalitäten und Adressaten der Berichterstattung.

NONKONFORMITÄT - Abweichungen vom Ethik- und Whistleblowing-Kodex sowie von der Gleichstellung der Geschlechter - kann in folgenden Formen zum Ausdruck gebracht werden:

- ⇒ Dokumentierter Bericht, wie z. B. Protokolle des **Lenkungsausschusses**, interne Prüfberichte oder Berichte Dritter, formalisierter Bericht einer Person außerhalb des Unternehmens, durch einen begründeten und unterzeichneten schriftlichen Bericht eines Mitarbeiters/Angestellten des Unternehmens.
- ⇒ Anonyme Meldung: im Falle einer begründeten, aber nicht unterzeichneten schriftlichen Meldung durch einen Angestellten/Beschäftigten des Unternehmens.
- ⇒ Mündliche Aussage: nicht dokumentiert, sondern auf die mündliche Meldung von NICHT-CONFORMITÄT beschränkt.

Die Verpflichtung, den Wahrheitsgehalt der Meldungen zu überprüfen, bleibt bestehen, natürlich zum Schutz des Beschwerdeführers.

[Eine Person kann nicht als "schuldig" angesehen werden, nur weil sie gemeldet wurde, sondern es müssen zum Schutz aller Beteiligten die notwendigen Untersuchungen durchgeführt werden].

Der Bericht/die Zeugenaussage kann angesprochen/weitergeleitet werden:

- an den **Lenkungsausschuss** gemäß UNI/PdR 125:2022 (für HB4-Unternehmen, die ihn eingerichtet haben).
- an den Exekutivrat.

Der Bericht/Zeugenbericht kann auf folgende Weise eingereicht werden:

- durch die staatliche Post per Brief ohne Absender (unter Wahrung der Anonymität).
- in den Briefkasten außerhalb des Firmengeländes geworfen (unter Wahrung der Anonymität).
- in eine speziell vorbereitete geschlossene Box in einem Bereich, der nicht betreten werden darf (Wahrung der Anonymität).
- in einem versiegelten Umschlag mit dem Vermerk "vertraulich" direkt an "a" oder "b" zuzustellen.
- über die normale Unternehmens-E-Mail.
- durch ein direktes Gespräch mit 'a' oder 'b'.

## 22e - Aktivitäten zur Überprüfung der Gültigkeit des Berichts.

Die Verwaltung und Überprüfung der Rechtfertigung der in der Meldung dargestellten Sachverhalte wird dem **Lenkungsausschuss** oder dem Generaldirektor übertragen, der dabei die Grundsätze der Unparteilichkeit und Vertraulichkeit beachtet und alle für angemessen erachteten Maßnahmen ergreift, einschließlich der persönlichen Anhörung des Meldenden und aller anderen Personen, die über die gemeldeten Sachverhalte berichten könnten.

Zu diesem Zweck kann der **Lenkungsausschuss** oder der Generaldirektor die Unterstützung und Zusammenarbeit der zuständigen Unternehmensstrukturen in Anspruch nehmen.

Erweist sich die Meldung nach der Überprüfung als begründet, wird der **Lenkungsausschuss** oder der Generaldirektor je nach Art des Verstoßes

- eine Beschwerde bei der Behörde für öffentliche Sicherheit einreichen;
- das Ergebnis der Untersuchung den Verantwortlichen des Unternehmens (insbesondere dem Verantwortlichen, dem der Urheber des festgestellten Verstoßes angehört) mitzuteilen, damit die vertraglich vorgesehenen und anwendbaren Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden können.
- den interessierten Parteien, die an dem festgestellten Sachverhalt beteiligt sind, die als Folge der Buchstaben a und b getroffenen Entscheidungen mitteilen.

## 22f - Formen des Schutzes von Hinweisgebern.

A) Verpflichtung zur Geheimhaltung der Identität des Hinweisgebers und Aufhebung des Rechts des Hinweisgebers auf Auskunft.

Mit Ausnahme der Fälle, in denen eine Haftung für Verleumdung und üble Nachrede festgestellt werden kann, und der Fälle, in denen die Anonymität gesetzlich nicht durchgesetzt werden kann (z.B.: strafrechtliche, steuerliche oder administrative Ermittlungen, Eingreifen der Behörden für öffentliche Sicherheit), ist die Identität des Hinweisgebers in jedem Kontext nach der Meldung geschützt.

Daher darf die Identität des Hinweisgebers - vorbehaltlich der oben genannten Ausnahmen - nicht ohne seine ausdrückliche Zustimmung offengelegt werden, und alle Personen, die Meldungen entgegennehmen oder an deren Bearbeitung beteiligt sind, sind verpflichtet, die Vertraulichkeit dieser Informationen zu wahren.



Die Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtung stellt selbst eine disziplinarrechtliche Verantwortlichkeit dar, unbeschadet anderer Formen der Verantwortlichkeit, die vorgesehen werden können.

Was insbesondere den Umfang des Disziplinarverfahrens betrifft, so darf die Identität des Hinweisgebers der Disziplinarbehörde und dem Beschuldigten nur in folgenden Fällen mitgeteilt werden

die ausdrückliche Zustimmung des Berichterstatters vorliegt;

der Vorwurf der Disziplinaranzeige ganz oder teilweise auf der Meldung beruht und die Kenntnis der Identität des Hinweisgebers für die Verteidigung des Beschuldigten unbedingt erforderlich ist, sofern dieser diesen Umstand in der Verhandlung oder durch Vorlage eines Verteidigungsschriftsatzes geltend macht und nachweist.

## B) Verbot der Diskriminierung von Whistleblowern

Keine Form von Vergeltungsmaßnahmen oder diskriminierenden Maßnahmen, ob direkt oder indirekt, die die Arbeitsbedingungen aus Gründen beeinträchtigen, die direkt oder indirekt mit der Meldung von Missständen zusammenhängen, dürfen gegenüber einem Mitarbeiter, der im Rahmen dieses Verfahrens eine Meldung macht, zugelassen oder toleriert werden.

Zu den diskriminierenden Maßnahmen gehören ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen, Belästigungen am Arbeitsplatz und jede andere Form von Vergeltungsmaßnahmen, die zu untragbaren Arbeitsbedingungen führen.

Der Schutz ist auf Fälle beschränkt, in denen sowohl der Hinweisgeber als auch der Hinweisempfänger bei derselben Organisation beschäftigt sind. Ein Angestellter, der glaubt, diskriminiert worden zu sein, weil er ein Fehlverhalten gemeldet hat, muss die aufgetretene Diskriminierung detailliert dem Leiter a) melden, der nach Prüfung des Vorliegens der Elemente die Hypothese der Diskriminierung dem Leiter des Amtes/der Abteilung meldet, dem/der der Angestellte, der/die angeblich diskriminiert wurde, angehört. Dieser Amts-/Abteilungsleiter prüft unverzüglich die Möglichkeit/Notwendigkeit, Handlungen oder Maßnahmen zur Wiederherstellung der Situation und/oder zur Beseitigung der negativen Auswirkungen der Diskriminierung auf administrativem Wege zu ergreifen, sowie das Vorliegen von Gründen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Angestellten, der die Diskriminierung verursacht hat.

## 22g - Verantwortlichkeiten von Hinweisgebern.

Dieses Verfahren berührt nicht die strafrechtliche und disziplinarische Verantwortung des Hinweisgebers im Falle einer verleumderischen oder diffamierenden Meldung.

Jede Form des Missbrauchs dieses Verfahrens, wie z.B. Meldungen, die offenkundig opportunistisch sind und/oder mit dem alleinigen Ziel erfolgen, dem Informanten oder anderen Personen zu schaden, sowie jede andere Vermutung einer missbräuchlichen Verwendung oder vorsätzlichen Ausnutzung des Organs, das Gegenstand dieses Verfahrens ist, zieht ebenfalls eine disziplinarrechtliche - zivilrechtliche - strafrechtliche Haftung nach sich.

## 23 - Verweis auf UNI/PdR 125:2022 - Gleichstellung der Geschlechter.

Die Referenz ist der "Leitfaden zum Managementsystem für die Gleichstellung von Frauen und Männern".

Das Unternehmen CevLab Srl wurde im Mai 2023 nach UNI/PdR 125:2022 zertifiziert.

Die Unternehmen der HB4-Gruppe stützen sich auf das Dokument "Gender Equality Manual", in dem die Kriterien beschrieben werden, auf denen die "Gleichstellung der Geschlechter" basiert, und das, wenn es von der Unternehmensleitung geplant ist, das Verfahren für die Zertifizierung nach Teil 3 aktiviert.

## 24 - Verweis auf CEI UNI EN ISO/IEC 17025:2018.

Danach werden die Verweise mit der gleichen Nummerierung auf die zitierte Norm übernommen.

## 4 - ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN

### 4.1 - UNPARTEILICHKEIT

#### 4.1.1

Die Labortätigkeiten werden auf unparteiische Weise durchgeführt:

➤ Es gibt keine Interessenkonflikte; falls es welche gibt, müssen sie im Voraus geklärt werden, um die auszuführenden Tätigkeiten nicht zu beeinflussen (zu konditionieren).

➤ Das Konzept der Unparteilichkeit umfasst:

- Fehlen von Vorurteilen (persönliche Meinungen, die nicht auf genauen, überprüften Beweisen beruhen),
- Unvoreingenommenheit (übernommene Meinungen "aus Quellen", ohne Ausarbeitung und Überprüfung),
- Neutralität (eine Haltung, die eine interessierte Partei nicht in voreingenommener Weise begünstigt),
- Ehrlichkeit (keine Änderung von Meinungen oder Fakten, um eine interessierte Partei zu begünstigen),
- Aufgeschlossenheit (Offenheit für neue Ideen, Entwicklungsmodelle und Erfahrungen),
- Fairness (gleiche Berücksichtigung der betroffenen Parteien),
- Losgelöstheit (Überlegungen, die nicht durch menschliche Emotionalität bedingt sind),
- Ausgewogenheit (Gefühl für das Maß, Fähigkeit zur objektiven Bewertung).

Es ist die Aufgabe der obersten Führungsebene und aller Mitarbeiter, die Kenntnis, Akzeptanz und tatsächliche Umsetzung der oben genannten Konzepte zu überprüfen.

Jede festgestellte Abweichung muss Gegenstand angemessener (vertraglicher und disziplinarischer) Maßnahmen sein, die im Rahmen des Management Review mitgeteilt werden.

#### 4.1.2

Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung und die Befugnis, die Unparteilichkeit des gesamten Personals, das mit der Führung der Geschäfte des Unternehmens betraut ist, zu gewährleisten und zu erhalten.

Diese Verpflichtung wird von der obersten Leitung ausgeübt, indem sie Positionen im Unternehmen nur an Personen vergibt, die aufgrund ihrer Erfahrung, durch direkte Kenntnisse oder indirekte (erworbene) Informationen bewiesen haben, dass sie das Kriterium der Unparteilichkeit kennen, teilen und umsetzen.

Die in allen Punkten des Absatzes 4.1 als ausreichend anerkannten Personen sind im Organigramm des Unternehmens aufgeführt, dessen Erstellung und Genehmigung ausschließlich der obersten Leitung vorbehalten ist.

#### 4.1.3

Die Unparteilichkeit des Labors soll verhindern, dass kommerzieller, finanzieller oder sonstiger Druck seine Tätigkeit beeinflusst.

#### 4.1.4

Siehe Abschnitt 4 des Unternehmenshandbuchs.

#### 4.1.5

Siehe Abschnitt 4 des Unternehmenshandbuchs.

### 4.2 - VERTRAULICHKEIT

Die Vertraulichkeit wird durch die Anwendung verschiedener Methoden gewährleistet:

a - Der Zugang zu Büros und Labors ist nur nach ausdrücklicher Genehmigung durch den (Büro- oder Labor-)Leiter gestattet. Dies gilt auch für die Einsichtnahme in fremde (fremde) Gegenstände, Muster, Zeichnungen und Unterlagen.

b - Zusätzlich zur Zugangsbeschränkung ist der Zugang zum Computersystem (Datenarchiv, Dokumente, auch sensible Unterlagen) intern durch Passwörter und extern durch eine doppelte Firewall geschützt.

c - Die Vertraulichkeit wird auch durch die Ausarbeitung spezieller Verträge und entsprechender Erklärungen gewährleistet.

#### 4.2.1

Mit Ausnahme von ...

- ... der Informationen, die der Kunde selbst öffentlich zugänglich macht;
- ... was vertraglich zwischen dem Labor und dem Kunden vereinbart wurde (z.B. Reklamationen);

... ALLE anderen Informationen werden als VERTRAULICH betrachtet.

Mit rechtsverbindlichen Verpflichtungen ist das Laboratorium für die Verwaltung aller Informationen verantwortlich, die es vor den Aktivitäten, während der Aktivitäten und als Ergebnis der für den Kunden durchgeführten Aktivitäten (Ergebnisse) erhält.

In jedem Fall muss das Labor den Kunden im Voraus über die Informationen informieren, die es zu veröffentlichen beabsichtigt.

#### 4.2.2

Wenn das Labor gesetzlich verpflichtet ist oder wenn das Labor vertraglich befugt ist, vertrauliche Informationen weiterzugeben, muss der Kunde (und/oder die betroffene(n) Person(en)) in jedem Fall über die Informationen informiert werden, die das Labor an die interessierten Parteien zu richten beabsichtigt.

Dieser Zwang entfällt nur, wenn es sich um gesetzlich verbotene Fälle/Umstände/Situationen handelt.

#### 4.2.3

Informationen über den Kunden, die aus anderen Quellen als dem Kunden stammen (z.B. Behörden aus dem Bereich der Gesetzgebung), müssen zwischen dem Labor und dem Kunden vertraulich behandelt werden.

In solchen Fällen muss das Labor die Identität der Quelle vertraulich behandeln und darf sie dem Kunden nicht mitteilen, es sei denn, es wurde mit der Quelle vereinbart.

#### 4.2.4

Alle Mitarbeiter des Labors und alle interessierten Parteien (einschließlich Einzelpersonen), die im Namen des Labors handeln, müssen Informationen, die durch die Aktivitäten des Labors erhalten oder erzeugt wurden, vertraulich behandeln.

Sofern nicht anders gesetzlich vorgeschrieben (siehe 4.2.2).

Allgemeiner Hinweis: Die Punkte in den Abschnitten 4.1 und 4.2 werden auch mit speziellen Erklärungen behandelt, die von der obersten Leitung des Unternehmens und dem Personal mit unternehmensinternen Aufgaben (Labor) zur Annahme gegengezeichnet werden.

Redaktionelle Mitarbeiter	QSM - Cev Lab Srl	Guadagnini Renato	
Überprüfung und Zulassung	CEO - Cev Lab Srl	Gianluca Camporesi	
Überprüfung und Zulassung	General Manager - GKS GmbH	Paolo Negrelli	

GKS Schließsysteme GmbH  
 Neimann Motorrad-Schloßtechnik  
 Eifelstraße 8  
 42781 Haan  
 Tel. +49 2129 9430-0