

Industrial Project doo
Dragonja 115
52212 FAZANA- POLA

Verhaltenskodex

Art. 6., Rechtsverordnung Nr. 231/2001

Name	Verhaltenskodex		
Bezeichnung	MOD/05		
Erstellt von			
Genehmigt von	Alleiniger Geschäftsführer		
Revision	0	Revisionsdatum	29.11.2021

INHALT

ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	3
1 ZIELE	4
2 FÜR WEN GILT DER VERHALTENSKODEX UND ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	4
3 VERHALTENSGRUNDSÄTZE.....	4
3.1 Rechtmäßigkeit, Korrektheit, Ehrlichkeit und Integrität.....	5
3.2 Loyalität und guter Glaube	6
3.3 Interessenkonflikt und Unparteilichkeit	6
3.4 Freier Wettbewerb	6
3.5 Gerechtigkeit und Gleichheit	7
3.6 Professionalität und Aufwertung der Ressourcen	7
3.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit der Angestellten	7
3.8 Umweltschutz	7
3.9 Imageschutz des Unternehmens	8
3.10 Nutzung des geistigen Eigentums und des materiellen Vermögens des Unternehmens.....	8
4 RICHTLINIEN FÜR DEN UMGANG MIT DEN INTERESSIERTEN PARTEIEN	8
4.1 Umgang mit den Kunden	8
4.2 Beziehungen zu den Partnern und Lieferanten	9
4.3 Umgang mit den Mitarbeitenden	9
4.4 Beziehungen zu den öffentlichen Behörden und zu anderen externen Unternehmen	10
4.5 Umgang mit Medien	10
5 SCHUTZ VON GEISTIGEM EIGENTUM UND UNTERNEHMENS DATEN.....	11
5.1 Vertrauliche Informationen	11
5.2 Nutzung der vertraulichen Daten	12
5.3 Umgang mit den Informationen, die von den Dritten erworben sind	12
6 KOORPORATIVE KOMMUNIKATIONEN UND SCHUTZ VOM UNTERNEHMENSVERMÖGEN	13
7 STEUERN	13
8 DURCHFÜHRUNG	13
9 SANKTIONIERUNG.....	14

ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Ponzano Veneto, den 29.11.2021

An alle Mitarbeiter des Unternehmens I.P. doo

Neulich wurde das Verhaltenskodex unseres Unternehmens genehmigt.

Mit diesem Dokument beabsichtigen wir, eine Reihe interner und externer Grundsätze und Regeln zu verbreiten, die das Leben und die ordnungsgemäße Funktionsweise unseres Unternehmens regeln.

Die Kenntnis der Inhalte des Kodex, und vor allem die Annahme und Einhaltung seiner Richtlinien sind entscheidende Faktoren für die ordnungsgemäße Tätigkeit und den Erfolg unseres Unternehmens.

Wir sind uns sicher, dass jeder von uns im Rahmen seines eigenen Handelns die vom Kodex gesetzten Richtlinien verantwortungsvoll einhält und damit zur Steigerung und Entwicklung des Wertes und der Zuverlässigkeit unserer Dienstleistungen beiträgt, sowie zum Ansehen, für den unser Unternehmen seit jeher bekannt ist.

[Alleiniger Geschäftsführer]



1 ZIELE

Mit diesem Verhaltenskodex beabsichtigt I.P. doo, die Werte und Verhaltensgrundsätze zu definieren und zu erläutern, die seine Tätigkeit und seine Verhältnisse zu allen Unternehmen prägen, um den Zweck des Unternehmens zu erreichen, mit dem Ziel, unverantwortliches oder illegales Verhalten aller Personen zu vermeiden, die im Auftrag und im Namen des Unternehmens arbeiten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen mit ihm verbundenen Personen die mit ihr im Verbindung stehen, seien es Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten oder interessierte Parteien im Allgemeinen, zu garantieren, dass die Geschäfte des Unternehmens in voller Übereinstimmung mit dem Gesetz im Rahmen eines fairen Marktwettbewerbs mit Ehrlichkeit, Integrität, Korrektheit und im guten Glauben durchgeführt werden, wobei die berechtigten Interessen der Angestellten, Partner, Kunden und Geschäfts- und Finanzpartnern respektiert werden.

2 FÜR WEN GILT DER VERHALTENSKODEX UND ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Die Geschäftsleiter, die Angestellten und die Mitarbeitenden von I.P. doo sind verpflichtet, diesen Kodex zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts einzuhalten und nach den Grundsätzen der Loyalität, Unparteilichkeit, Integrität und Ehrlichkeit zu handeln.

Außer den im vorstehenden Absatz genannten Personen sind alle Subjekte (natürliche oder juristische Personen, öffentliche Behörden usw.) in Arbeits- und Geschäftsverhältnissen, die allgemein mit dem Unternehmen aufgenommen werden, ebenfalls verpflichtet, die im Kodex enthaltenen Grundsätze einzuhalten.

Die Personen, für die dieser Kodex bestimmt ist, müssen alle Handlungen oder Verhaltensweisen vermeiden, die gegen die gesetzlichen Bestimmungen und diesen Kodex verstoßen oder vermuten lassen, dass sie verletzt wurden. Die Angestellten und die Mitarbeitenden bemühen sich um ein harmonisches Verhältnis zu den Kollegen und vermeiden die Handlungen oder Verhaltensweisen, die den Grundsatz des gegenseitigen Respekts verletzen. Die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden richten ihre Arbeit und den Umgang mit dem Unternehmensvermögen an den Kriterien der Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Effizienz und Wirksamkeit aus.

In den Außenbeziehungen verhalten sich die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeiter so, dass sie ein Vertrauens- und Kooperationsverhältnis zu den mit I.P. doo in Kontakt kommenden Unternehmen; sie zeigen Freundlichkeit und Verfügbarkeit in der Kommunikation und lösen die Probleme effizient und schnell.

3 VERHALTENSGRUNDSÄTZE

3.1 Rechtmäßigkeit, Korrektheit, Ehrlichkeit und Integrität

I.P. doo arbeitet im Einklang mit den geltenden Gesetzen und der Berufsethik.

Die Interessen des Unternehmens können niemals Verhaltensweisen rechtfertigen, die gegen die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Korrektheit, Ehrlichkeit und Professionalität verstößt.

Daher wird jede Form von Bevorzugung, ob gefordert oder angeboten, die als Instrument zur Beeinflussung der Unabhängigkeit der Entscheidung und des Verhaltens der Beteiligten verstanden werden könnte, abgelehnt.

Die Korruptionspraktiken, illegitime Dienstleistungen, geheime Absprachen, Anwerbung, direkt und/oder durch Dritte, persönliche Vorteile für sich selbst oder andere sind verboten.

Die Handlungen der geschäftlichen Höflichkeit wie Geschenke oder die Formen der Bewirtung sind zulässig, wenn sie von geringem Wert sind und auf keinen Fall die Integrität oder den Ruf einer der Parteien gefährden und von einem unparteiischen Beobachter als Handlung mit dem Ziel der Verschaffung des unrechtmäßigen Vorteils interpretiert werden können.

Die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden nutzen das Büro oder irgendwelche Räumlichkeiten des Unternehmens nicht, um private und persönliche Ziele oder Vorteile zu erreichen.

Die Führungskräfte, die Angestellten und Mitarbeiter nutzen ihre Position, um Nutzen oder Vorteile im Innen- und Außenverhältnis, auch privater Natur, zu erlangen.

Die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden verwenden keine Daten, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind oder die nicht öffentlich bekannt gegeben wurden, auch nicht solche, die sie vertraulich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zum Erwerb von Gewinnen oder privaten Interessen erhalten haben.

Die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden vermeiden es, Vorteile jeglicher Art zu erhalten, die ihre Unabhängigkeit des Urteilsvermögens und ihre Unparteilichkeit beeinträchtigen könnten oder zu beeinträchtigen scheinen; gleichzeitig nehmen sie für sich oder andere keine Geschenke oder andere Vorteile von externen Unternehmen, die beabsichtigen, mit dem Unternehmen ins Verhältnis zu treten, mit Ausnahme von Geschenken von geringem Wert.

Die Führungskräfte, die Angestellten und Mitarbeiter handeln unparteilich und vermeiden eine bevorzugte oder ungleiche Behandlung, sie verzichten auf Anwendung von ungerechtem Zwang und lehnen ihn ab, nehmen die Initiativen und Entscheidungen mit größtmöglicher Transparenz an und vermeiden privilegierte Situationen zu Schaffen oder auszunutzen.

Die Führungskräfte, die Angestellten und Mitarbeiter gehen keine Verpflichtungen ein oder machen persönliche Zusagen, die die Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten

beeinträchtigen könnten.

3.2 Loyalität und guter Glaube

Die Verhältnisse zu den Dritten müssen im Allgemeinen auf gutem Glauben und Ehrlichkeit beruhen und mit zuverlässigem Verhalten in Bezug auf die Tragfähigkeit von Verträgen, die Erfüllung von Vereinbarungen, die Zusagen, die Aufwertung der Vermögenswerte des Unternehmens und die Umsetzung aller Entscheidungen im guten Glauben geführt werden.

3.3 Interessenkonflikt und Unparteilichkeit

Bei der Durchführung aller Tätigkeiten handeln die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden von I.P. doo, indem sie die Situationen von realen oder auch nur potenziellen Interessenkonflikten vermeiden, die die Fähigkeit beeinträchtigen könnten, unparteiische Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und unter vollständiger Einhaltung der Bestimmungen des Kodex zu treffen.

Zum Beispiel, die folgenden Situationen können zum Interessenkonflikt führen:

- Wirtschaftliche und finanzielle Interessen des Geschäftsführers, der Angestellten und/oder ihrer Familien in der Rolle von Lieferanten, Käufern und Anbietern;
- Nutzung der Position im Unternehmen oder Nutzung der bei der Arbeit erworbenen Informationen auf die Art und Weise, die den Konflikt zwischen den persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens hervorrufen könnten;
- Durchführung von Geschäften jeglicher Art bei Kunden, Lieferanten, Anbietern;
- Annahme von Geld, Dienstleistungen oder Vorteilen von Personen oder Unternehmen, die in Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen stehen oder dies beabsichtigen;
- Durchführung von Tätigkeiten der zuständigen Personen, die die Entscheidungen im Unternehmen treffen sowie in den gemeinnützigen Organisationen, die Zuwendungen erhalten oder vom Unternehmen selbst finanziert werden;

Die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden informieren das Unternehmen unverzüglich über alle etwaigen Interessen, einschließlich Interessen wirtschaftlicher Art, die sie, ihre Ehepartner, ihre Verwandten ersten Grades oder ihre Lebenspartner, in Angelegenheiten oder Entscheidungen unter ihrer Zuständigkeit haben. Auf jeden Fall verzichten die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden auf die Beteiligung an den Geschäften oder Entscheidungen, die zu einem solchen Konflikt führen und stellen dem Unternehmen alle weiteren angeforderten Informationen zur Verfügung.

3.4 Freier Wettbewerb

I.P. doo akzeptiert den freien Wettbewerb, sofern er fair ist, als entscheidenden Faktor für das Wachstum und die ständige Verbesserung des Unternehmens. Das Unternehmen verzichtet auf Verhaltensweisen, die diesem Grundsatz zuwiderlaufen oder auf geheime Absprachen, Habgier und/oder Missbrauch der beherrschenden Stellung.

3.5 Gerechtigkeit und Gleichheit

In seinen Verhältnissen zu allen Vertragsparteien vermeidet I.P. doo jegliche Diskriminierung aufgrund des Alters, der rassischen und ethnischen Herkunft, der Nationalität, der politischen und religiösen Überzeugungen, des Geschlechts, der Sexualität oder des Gesundheitszustandes seiner Gesprächspartner.

3.6 Professionalität und Aufwertung der Ressourcen

I.P. doo garantiert ein hohes Maß an Professionalität bei der Erledigung seiner Aufgaben, die seinen Angestellten und Mitarbeitenden anvertraut wurden.

Die Förderung des menschlichen Potenzials, der Respekt vor ihrer Autonomie und die Förderung aufgrund ihrer Beteiligung an den Geschäftsentscheidungen sind Grundprinzipien für das Unternehmen, das geeignete Instrumente und Programme für die Fortbildung, Entwicklung und Ausbildung bereitstellen wird, mit dem Ziel, die spezifische Professionalität zu verbessern und die während der Zusammenarbeit erworbenen Fähigkeiten aufrechtzuerhalten und zu verbessern.

3.7 Gesundheitsschutz und Sicherheit der Angestellten

Unabhängig von der Art des Vertragsverhältnisses werden den Angestellten und Mitarbeitenden von I.P. doo die menschenwürdigen Arbeitsbedingungen in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld garantiert.

Das Unternehmen findet über alles als Priorität:

- Berücksichtigung der Sicherheit und der Gesundheit der Angestellten;
- Management für Gesundheit und Sicherheit ist ein Bestandteil der gesamten Organisationsverwaltung;
- Förderung der Einbeziehung, Teilnahme und Zusammenarbeit aller Unternehmensressourcen in Bezug auf Aspekte der Gesundheit und Sicherheit der Angestellten
- Gewährleistung der notwendigen Ressourcen für das ordnungsgemäße Management in Bezug auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

3.8 Umweltschutz

I.P. doo engagiert sich für den Umweltschutz. Sie richtet ihre Entscheidungen so aus,

dass die Übereinstimmung ihrer wirtschaftlichen Initiative und ihrer Umwelterfordernisse im Einklang mit den geltenden Gesetzen gewährleistet ist.

Die Energieeinsparziele werden gefolgt, die Energieverschwendung und die Verschwendung der natürlichen Ressourcen werden vermieden.

3.9 Imageschutz des Unternehmens

Der Schutz des Unternehmensimages und die Achtung der erkennbaren Elemente sind wichtige Aspekte im Wettbewerbsumfeld, in dem I.P. doo tätig ist. Die Führungskräfte, die Angestellten und die Mitarbeitenden verpflichten sich, das Image des Unternehmens zu schützen, indem sie die Regeln einhalten, die die höchstmögliche Achtung der Person und der Umgebung, in der sie arbeiten und leben, gewährleisten. Die Grundsätze der Ordnung und Sauberkeit werden umgesetzt und müssen eingehalten werden. Das Verhalten am Arbeitsplatz muss diesen Grundsätzen entsprechen. Die Verhaltensweisen, die die Angestellten in den Büroräumen des Unternehmens direkt oder indirekt stören könnten, müssen vermieden werden, besonders in Anwesenheit der Gäste. Unter Berücksichtigung der öffentlichen Bereiche ist es verboten, Plakate oder Unterlagen zu hängen, die sich nicht auf die Arbeit beziehen und die die Empfindlichkeit anderer verletzen könnten. Die ausdrückliche Pflicht der Führungskräfte, der Angestellten und der Mitarbeitenden ist, Lärm und laute Töne zu vermeiden und angemessene Kleidung zu tragen.

3.10 Nutzung des geistigen Eigentums und des materiellen Vermögens des Unternehmens

Die Nutzung des geistigen Eigentums und des materiellen Vermögens des Unternehmens, einschließlich der IT-Tools, muss im Einklang mit den allgemeinen Regeln und ihrem Verwendungszweck erfolgen, und in einer Weise, die ihre Erhaltung und Funktionalität schützt und deren Nutzung nicht im Widerspruch zu gesetzlichen und internen Richtlinien steht.

4 RICHTLINIEN FÜR DEN UMGANG MIT DEN INTERESSIERTEN PARTEIEN

4.1 Umgang mit den Kunden

I.P. doo glaubt an freien und fairen Wettbewerb und gründet seine Geschäftstätigkeit darauf, wettbewerbsfähige Ergebnisse zu erzielen, die Fähigkeiten, Erfahrungen und Effizienz belohnen.

Jede Handlung, die darauf abzielt, die Bedingungen des fairen Wettbewerbs zu ändern, widerspricht der Politik von I.P. doo und ist jeder Person untersagt, die in seinem Namen handelt.

I.P. doo richtet seine Tätigkeit auf die Zufriedenheit und den Schutz seiner Kunden aus und achtet auf Anfragen, die die Qualität und Sicherheit der von ihm angebotenen Produkte und Dienstleistungen verbessern können.

Die Informationen und Unterlagen, die es seinen erworbenen oder potenziellen Kunden im Zusammenhang mit den angebotenen Produkten und Dienstleistungen oder mit den Erfahrungen und Referenzen von I.P. doo zur Verfügung stellt, sind echt, genau und vollständig, damit die Kunden fundierte Entscheidungen treffen können.

Die Vereinbarungen, die von den Angestellten von I.P. doo geführt werden, die Vertragsverhältnisse und die Kommunikation des Unternehmens basieren auf den Grundsätzen der Ethik, Ehrlichkeit, Professionalität, Transparenz und beruhen in jedem Fall auf maximaler Zusammenarbeit.

I.P. doo verpflichtet sich, das Recht seiner Kunden zu respektieren, keine Dienstleistungen und Produkte zu verwenden, die ihre Gesundheit und körperliche Unversehrtheit schaden und ihnen die vollständigen Informationen über die angebotenen Dienstleistungen zur Verfügung stellen.

Die Einhaltung dieser Grundsätze ist von allen verlangt, die Waren und/oder Dienstleistungen im Namen von I.P. doo liefern und/oder dafür werben und/oder verkaufen, und im Allgemeinen von allen, die I.P. doo vertreten.

Die Verfolgung der Interessen des Unternehmens kann unter keinen Umständen das Verhalten seines Vorgesetzten oder Mitarbeiter rechtfertigen, wenn es nicht im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Regeln dieses Verhaltenskodex steht.

4.2 Beziehungen zu den Partnern und Lieferanten

Die Partner und Lieferanten von I.P. doo ermöglichen durch ihre Zusammenarbeit eine richtige Verwirklichung der Geschäfte des Unternehmens.

Das Unternehmen verpflichtet sich:

- faire und kooperative Beziehungen zu Partnern und Lieferanten aufgrund einer Kommunikation zu entwickeln, die den gegenseitigen Austausch von Fähigkeiten und Informationen ermöglicht und die Schaffung gemeinsamer Werte begünstigt;
- Jedem Unternehmen, das über die geforderten Voraussetzungen verfügt, die Möglichkeit zu garantieren, sich um den Erhalt des Auftrags zur Beschaffung zu bewerben, wobei bei der Auswahl die objektiven Bewertungskriterien mit deklarierten und transparenten Methoden angewendet werden;
- Die im Vertrag vereinbarten Bedingungen einzuhalten.

4.3 Umgang mit den Mitarbeitenden

I.P. doo erkennt die Bedeutung seiner Angestellten und Mitarbeitenden als einen der grundlegenden Faktoren für das Erreichen der Unternehmensziele und wendet die

Verfahren und Methoden der Auswahl, Entwicklung, Auswertung und Ausbildung an, die darauf abzielen, maximale Fairness und Chancengleichheit ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Rasse und des Alters, der sexuellen Orientierung, religiöser Überzeugung und anderer Faktoren zu sichern. Die Mitarbeitenden werden aufgrund ihrer Erfahrung, Fähigkeiten und ihres Fachwissens eingestellt. Die Rekrutierung basiert ausschließlich auf der Übereinstimmung von erwarteten und angeforderten Profilen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen zu bieten und dafür zu sorgen, dass alle nach streng fachlichen Kriterien bei allen Entscheidungen im Berufsleben ohne Diskriminierung auf die gleiche Weise behandelt werden.

I.P. doo betreibt sein Geschäft im Einklang mit den geltenden Gesetzen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und verpflichtet sich, ein würdevolles und menschenwürdiges Umfeld für alle zu schaffen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Sicherheitskultur zu verbreiten und zu stärken, indem es ein Bewusstsein für Risiken und Kenntnisse entwickelt und die geltenden Gesetze zu Prävention und Schutz einhält und verantwortungsbewusstes Verhalten aller Mitarbeitenden fördert.

I.P. doo erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie bei der Aufrechterhaltung des Unternehmensklimas zusammenarbeiten, das auf der Achtung der individuellen Würde, Ehre und des Ansehens jedes Einzelnen beruht, und das sie intervenieren, um beleidigendes oder verleumderisches zwischenmenschliches Verhalten zu verhindern.

4.4 Beziehungen zu den öffentlichen Behörden und zu anderen externen Unternehmen

Durch seinen Mitarbeitenden und Organisationen arbeitet I.P. doo aktiv und uneingeschränkt mit den Behörden zusammen.

Alle Beziehungen zu den Behörden beruhen auf den Grundsätzen der Fairness, Transparenz, Zusammenarbeit und Nichteinmischung im Einklang mit den gegenseitigen Rollen und Verfahren des Unternehmens.

Es ist verboten, gegenüber den Behörden falsche Angaben zu machen, zu fördern oder zu begünstigen.

I.P. doo unterstützt keine Veranstaltungen oder Initiativen, die ausschließlich oder überwiegend zu den politischen Zwecken dienen und verzichtet auf direkten oder indirekten Druck auf politisch exponierte Person.

4.5 Umgang mit Medien

Die externen Informationen müssen echt und transparent sein.

In der Kommunikation mit den Medien muss I.P. doo detailliert und einheitlich

dargestellt werden. Der Umgang mit den Medien ist ausschließlich der Unternehmensleitung/vorstand vorbehalten.

Die Mitarbeitenden von I.P. doo dürfen Medienvertretern weder Informationen zur Verfügung stellen, noch können sie sich dazu verpflichten, die Informationen ohne die Zustimmung der Unternehmensführung bereitzustellen.

In keiner Weise und in keiner Form dürfen die Führungskräfte und die Mitarbeitenden von I.P. doo Zahlungen, Geschenke oder andere Vorteile anbieten, die darauf abzielen, die professionelle Tätigkeit der Medien zu beeinflussen oder die vernünftigerweise als solche interpretiert werden könnten.

5 SCHUTZ VON GEISTIGEM EIGENTUM UND UNTERNEHMENSDATEN

Alle Informationen, die sich insbesondere, aber nicht nur, auf das im Unternehmen eingesetzte Design und die Dienstleistungssysteme, die eingesetzten Produkte sowie das Wissen und die Erfahrungen des Unternehmens beziehen, stellen ein geschütztes Wirtschaftsgut dar.

I.P. doo beabsichtigt daher, den wirksamen Schutz seines Wissens und seiner Erfahrung fortzusetzen, indem es alle gesetzlich vorgesehenen Schutzinstrumente einsetzt und geeignete Maßnahmen und Verfahren ergreift, die darauf abzielen, die Vertraulichkeit der Daten des Unternehmens zu gewährleisten:

- Beschränkung der Verbreitung von vertraulichen Informationen auf diejenigen, die sie aufgrund ihrer Tätigkeit benötigen;
- Minimierung des Risikos, dass diese Daten falsch verwendet oder ohne besondere Genehmigung außerhalb des Unternehmens offengelegt werden.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Kultur des Daten- und Informationsschutzes zu verbreiten und zu stärken, indem es das Risikobewusstsein, die Vertrautheit und die Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zur Verarbeitung und zum Schutz personenbezogener Daten durch die Förderung des verantwortungsbewussten Verhaltens aller Mitarbeiter entwickelt.

5.1 Vertrauliche Informationen

Eine Reihe technischer und/oder kaufmännischer und/oder finanzieller Informationen, auch wenn sie nicht ausdrücklich mit Worten wie „vertraulich“ oder „geheim“ und ähnlich gekennzeichnet sind, die die Angestellten und Mitarbeiter aufgrund ihrer Funktion und im Einklang mit ihrer Tätigkeit und mit ihrem Arbeitsverhältnis oder ihrer Zusammenarbeit erfahren können, haben eine finanzielle Bedeutung für das Unternehmen.

Der Begriff vertrauliche Informationen bezeichnet alle Informationen, Daten, Ergebnisse, Prozesse, Verfahren und alles andere im Zusammenhang mit den folgenden

Anmerkungen, wobei es zu beachten ist, dass es hier nur um Beispiele geht:

- kommerzielle Informationen und Politiken;
- Verwaltung und wirtschaftlich-finanzieller Geschäftsbetrieb des Unternehmens;
- Beziehungen des Unternehmens zu den Dritten.

Diese Informationen können vom Personal in irgendeiner Form (schriftlich, mündlich, elektronisch, direkt visuell oder in einer anderen verständlichen Form) als Folge und als Ergebnis des Arbeitsverhältnisses oder der Zusammenarbeit erfahren werden.

5.2 Nutzung der vertraulichen Daten

Die Führungskräfte, Angestellten und Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, die Geheimhaltung vertraulicher Daten zu gewährleisten und diese ausschließlich zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu verwenden und dürfen sie in keinem Fall anders verwenden.

Die Angestellten und Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, die oben genannten Daten nicht, auch nicht teilweise, an Dritte (Unternehmen, juristische Personen oder natürliche Personen) weiterzugeben, zu übertragen und/oder mitzuteilen oder Dokumente (einschließlich elektronische Urkunden) zu reproduzieren, zu kopieren und/oder zu vervielfältigen, in irgendeiner Weise, die vertrauliche Daten oder Teile davon enthalten, außer mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der zuständigen Personen.

Ohne vorherige Genehmigung ist es dem Personal nicht gestattet, Dokumente, Projekte, Zeichnungen oder andere Dinge, die vertrauliche Informationen enthalten, außerhalb des Firmenbüros mit sich zu nehmen. Eine Ausnahme von diesem Verbot ist im Falle einer Dienstreise zulässig. Die Mitarbeitenden, die von zu Hause aus arbeiten müssen, können nach vorheriger Zustimmung ihres direkten Vorgesetzten die notwendigen Materialien mitnehmen.

Die Angestellten und Mitarbeiter sind verpflichtet, die tragbare Magnetmedien (Disketten, CDs und DVDs, USB-Medien, externe Speichergeräte usw.), die Informationen enthalten können, die das *Know-how* des Unternehmens darstellen, mit besonderer Sorgfalt zu behandeln, um Diebstahl und/oder Veränderung und/oder Vernichtung oder nach Löschung die Wiederherstellung des Inhalts zu verhindern.

Die oben festgelegte Geheimhaltungspflicht sowie die in den vorstehenden Punkten aufgeführten Verbote verpflichten die Mitarbeiter während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach seiner Beendigung.

5.3 Umgang mit den Informationen, die von den Dritten erworben sind

Alle von Dritten erlangten technischen und/oder kaufmännischen und/oder finanziellen Informationen, die das Unternehmen im Rahmen der begründeten Vertragsbeziehungen verwendet hat, auch wenn sie nicht ausdrücklich mit Worten wie „vertraulich“ oder „geheim“ und ähnlich gekennzeichnet sind, bleiben sie das

ausschließliche Eigentum von den gleichen Dritten. Auch für diese Informationen, die fremdes und gesetzlich geschütztes *Know-how* des Unternehmens darstellen, muss die volle Vertraulichkeit gewährleistet werden. Daher gelten für diese Informationen die gleichen Regeln wie für das *Know-how* des Unternehmens und das Verbot der unbefugten, direkten oder indirekten Verbreitung oder Nutzung.

6 KOORPORATIVE KOMMUNIKATIONEN UND SCHUTZ VOM UNTERNEHMENSVERMÖGEN

I.P. doo gewährleistet die Führung von Buchhaltungsunterlagen, die Gestaltung und Erstellung von Jahresabschlüssen, die Dokumentation, die Unternehmenskommunikation im Allgemeinen und alles andere, was erforderlich ist, im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, internationalen Standards und geltenden technischen Normen.

I.P. doo fördert korrekte und rechtzeitige Informationen an alle interessierten Behörden und Funktionen des Unternehmens in Bezug auf die Erstellung von Jahresabschlüssen, Halbjahresfinanzberichten, Dokumentationen, Unternehmenskommunikation im Allgemeinen und alles andere, was für den reibungslosen Arbeitsablauf erforderlich ist. Es bestimmt auch die korrekte Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden und den Funktionen des Unternehmens und begünstigt Kontrollen durch die zuständigen Behörden.

Jeder ist verpflichtet, die Regeln einzuhalten, die darauf abzielen, die Integrität und Effizienz des Stammkapitals zu schützen, um die Garantien von Gläubigern und Dritten im Allgemeinen nicht zu gefährden.

7 STEUERN

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle steuerlichen Pflichten gemäß den geltenden Gesetzen vollständig und transparent zu erfüllen und gegebenenfalls mit dem Steueramt zusammenzuarbeiten. Die Steuererklärungen und Steuerzahlungen stellen einen Vorgang dar, der nicht nur aus rechtlicher Sicht zwingend, sondern auch im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens unvermeidlich ist.

8 DURCHFÜHRUNG

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Kodex ist als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten aller Personen anzusehen, für die er bestimmt ist.

Im Einklang mit den geltenden Gesetzen, und mit dem Ziel, die auf Effizienz, Korrektheit, Transparenz und Qualität ausgerichteten Operationen des Unternehmens zu planen und durchzuführen, ergreift I.P. doo organisatorische und Verwaltungsmaßnahmen, die geeignet sind, illegales Verhalten oder irgendein Verhalten gegen die Regeln dieses

Verhaltenskodex durch jede Person zu verhindern, die für das Unternehmen handelt.

Die Verfahren zur Meldung und Überprüfung von Verstößen basieren auf Kriterien der Diskretion und des Schutzes der Vertraulichkeit, um Repressalien jeglicher Art gegen den Verfasser der Meldung zu verhindern, aber auch um die Überprüfung der Wahrheit der Tatsachen zu gewährleisten.

9 SANKTIONIERUNG

Um die korrekte und wirksame Umsetzung dieses Verhaltenskodex sicherzustellen, ist die Mitarbeit aller interessierten Personen erforderlich.

Ein Verstoß gegen seine Bestimmungen stellt ein Disziplinarvergehen und eine Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten von Angestellten oder professionellen Mitarbeitern mit allen daraus resultierenden rechtlichen und vertraglichen Folgen dar.