

Marx GmbH

Organisations-, Management- und Kontrollmodell
gemäß dem gesetzesvertretendem Dekret Nr.
231/01

Teil VI - Sanktionssystem

[Version Nr. 2, genehmigt durch den Verwaltungsrat von [14.12.2023]

1. Die Funktion und die Grundsätze des Sanktionssystems

Im Hinblick auf die Wirksamkeit des Modells und in Übereinstimmung mit dem rechtlichen Rahmen hat das Sanktionssystem die Aufgabe, die Einhaltung des Modells, der Verfahren und der Verhaltensgrundsätze zu überwachen.

Mit anderen Worten: Die Bereitstellung eines angemessenen Systems zur Ahndung von Verstößen gegen die in dem Modell genannten Bestimmungen und organisatorischen Verfahren ist ein qualifizierendes Element des Modells und eine wesentliche Voraussetzung für dessen konkrete Funktionsweise, Anwendung und Einhaltung durch alle Adressaten.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die Anwendung der vorgesehenen Sanktionen unabhängig von der konkreten Begehung einer Straftat und der eventuellen Einleitung eines Strafverfahrens ist: Der Zweck der hier vorgesehenen Sanktionen besteht in der Tat darin, jeden Verstoß gegen die Bestimmungen des Modells und seiner Elemente, die zur Verhinderung von Straftaten vorgeschrieben sind, zu unterdrücken, indem beim Personal des Unternehmens und bei allen, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, das Bewusstsein für den festen Willen des Unternehmens gefördert wird, jeden Verstoß gegen die Regeln für die ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgaben und/oder Pflichten zu verfolgen.

Die Verletzung der in diesem Modell enthaltenen Verpflichtungen, auch wenn sie auf die Verfolgung eines angeblichen Unternehmensinteresses abzielt, stellt einen Vertragsbruch und ein Disziplinarvergehen dar. Das Unternehmen hat nicht die Absicht, einen Vorteil aus einer rechtswidrigen Handlung zu erlangen, und erklärt sich daher bereits jetzt bereit, im Falle eines Verstoßes diesen Vorteil zurückzugeben.

Ein grundlegendes Erfordernis für Sanktionen ist ihre Verhältnismäßigkeit in Bezug auf den festgestellten Verstoß, die anhand der folgenden Kriterien zu bewerten ist:

- Schwere des Verstoßes;
- Art des mit dem Arbeitnehmer bestehenden Arbeitsverhältnisses (Untergebener, Untergebener, leitender Angestellter usw.), unter Berücksichtigung der spezifischen und besonderen gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen;
- mögliche Rückfälligkeit.

Sollte sich herausstellen, dass einer der Adressaten des Modells eine Straftat begangen hat, behält sich das Unternehmen bereits jetzt das Recht vor, Ersatz für den dem Unternehmen dadurch entstandenen Schaden zu verlangen.

2. Verstöße

Das Sanktionssystem wird bei den folgenden Verstößen angewandt:

- Nichteinhaltung der Bestimmungen des Modells, des Verhaltenskodexes und der im Modell genannten Unternehmensverfahren;
- die Nichteinhaltung und/oder Verletzung der Bestimmungen über die Unterschriftsbefugnisse und allgemein des Systems der übertragenen Befugnisse, wie es im Dokument zur *Corporate Governance* beschrieben ist, außer in Fällen von Notwendigkeit und Dringlichkeit, die unverzüglich in der dort beschriebenen Weise gemeldet werden müssen;
- fehlende oder unwahre Nachweise über die durchgeführten Tätigkeiten in Bezug auf die Methoden der Dokumentation, Lagerung und Kontrolle der sensiblen Bereiche und Tätigkeiten (wie im Besonderen Teil des Modells angegeben);
- Verletzung und/oder Umgehung des eingerichteten Kontrollsystems durch Entfernung, Vernichtung oder Änderung der nach den geltenden Verfahren erforderlichen Unterlagen oder durch Verhinderung der Kontrolle und/oder des Zugriffs auf die erforderlichen Informationen und Unterlagen durch die zuständigen Personen und den Aufsichtsrat;
- Versäumnis der Vorgesetzten, ihre Untergebenen im Hinblick auf die korrekte und wirksame Anwendung der Bestimmungen des Modells, des Kodexes und der betrieblichen Bezugsverfahren in den sensiblen Bereichen und Tätigkeiten zu beaufsichtigen;
- Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht in Bezug auf die Identität der Verfasser der Berichte an den Aufsichtsrat;
- Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierungen gegenüber den Verfassern von Berichten an den Aufsichtsrat vorzunehmen;
- böswillige oder grob fahrlässige Erstattung unbegründeter Berichte an den Aufsichtsrat;

- Nichteinhaltung der Verpflichtung, den Aufsichtsrat und/oder den direkten Vorgesetzten über Verstöße gegen das Modell zu informieren, die von anderen Mitarbeitern oder Empfängern des Modells begangen wurden und für die es direkte und sichere Beweise gibt;
- mangelnde Kommunikation, Schulung und Aktualisierung des internen und externen Personals, das in sensiblen Bereichen und Tätigkeiten tätig ist.

3. Sanktionen

3.1 Sanktionen gegen Geschäftsführer/Direktoren

Das Unternehmen bewertet Verstöße gegen dieses Modell, die von Personen begangen werden, die die oberste Führungsebene des Unternehmens repräsentieren, streng. Die Herausbildung und Festigung einer Unternehmensethik, die sich an den Werten der Fairness und Transparenz orientiert, setzt zunächst voraus, dass diese Werte von denjenigen, die die Unternehmensentscheidungen leiten, erworben und respektiert werden, um ein Beispiel zu geben und alle, die auf irgendeiner Ebene für das Unternehmen arbeiten, zu motivieren.

Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 2392 ff. des italienischen Zivilgesetzbuches (ZGB) können je nach Schwere des Verstoßes und auf Beschluss des Verwaltungsrats (mit gelegentlicher Enthaltung der betroffenen Person) Schutzmaßnahmen im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften ergriffen werden, einschließlich des Widerrufs der Vollmacht und/oder des der Person übertragenen Amtes. In schwerwiegenden Fällen kann der Verwaltungsrat der Hauptversammlung auch den Entzug des Amtes vorschlagen.

Unabhängig von der Anwendung der Sanktion bleibt das Recht des Unternehmens, Haftungs- und/oder Schadensersatzklagen zu erheben, davon unberührt.

Bei Verstößen, die von einer in diesem Absatz genannten Person begangen werden, die gleichzeitig Angestellter der Gesellschaft ist, werden die vom Verwaltungsrat festgelegten Sanktionen angewandt, unbeschadet der Anwendbarkeit der verschiedenen Disziplinarmaßnahmen, die auf der Grundlage des mit der Gesellschaft bestehenden Arbeitsverhältnisses und unter Einhaltung der gesetzlichen und/oder vertraglichen Verfahren, soweit anwendbar, ergriffen werden können.

3.3 Sanktionen gegen Arbeitnehmer

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen des Modells und der darin beschriebenen Verfahren sowie Verstöße gegen die im Ethikkodex festgelegten Bestimmungen und Grundsätze haben die Anwendung der festgelegten Disziplinarstrafen gegen die Angestellten des Unternehmens zur Folge, die gemäß den in Artikel 7 des Gesetzes 300/1970 festgelegten Verfahren, dem im Unternehmen angewandten nationalen Tarifvertrag und den gegebenenfalls geltenden Sondervorschriften verhängt werden.

Das Unternehmen informiert das gesamte Personal in angemessener Weise - zusätzlich zu der traditionellen Bekanntmachung am schwarzen Brett des Unternehmens gemäß Artikel 7 des Gesetzes 300/70 - über die Einführung des in diesem Modell beschriebenen Sanktionssystems.

Art und Umfang der Sanktionen bei Verstößen gegen das Modell und den Ethikkodex, der integraler Bestandteil des Modells ist, werden nach den Grundsätzen der Progression und der Verhältnismäßigkeit und unter Berücksichtigung der folgenden allgemeinen Kriterien festgelegt:

- Vorsatz des Verhaltens, Grad der Fahrlässigkeit, Leichtfertigkeit oder Unerfahrenheit, auch unter Berücksichtigung der Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
- die Relevanz der verletzten Pflichten;
- Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Position, die der Arbeitnehmer innehat;
- Bedeutung des Schadens oder des Grades der Gefährdung des Unternehmens, der Kunden oder Dritter sowie der verursachten Unwirtschaftlichkeit;

- Vorliegen erschwerender oder mildernder Umstände, insbesondere im Hinblick auf das Verhalten des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen, anderen Mitarbeitern und Kunden, sowie disziplinarische Präzedenzfälle innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Zweijahresfrist;
- Beteiligung mehrerer Arbeitnehmer an der Zuwiderhandlung in gegenseitiger Absprache.

Die folgenden Verhaltensweisen werden in jedem Fall als besonders schwerwiegend angesehen

- Verhalten, das mit den Grundsätzen der Fairness gegenüber anderen Mitarbeitern, Kunden oder Dritten unvereinbar ist;
- die Nichteinhaltung der Verpflichtungen zur Verhütung von Unfällen und zur Sicherheit am Arbeitsplatz, wenn sie nicht
- Beeinträchtigung des Dienstes oder der Interessen des Unternehmens oder Dritter;
- Verweigerung von persönlichen Besuchen, die zum Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens angeordnet wurden, innerhalb der in Artikel 6 des Gesetzes Nr. 300/70 vorgesehenen Grenzen;
- sonstige, in den vorangegangenen Punkten nicht ausdrücklich erwähnte Verstöße gegen Verhaltenspflichten, aus denen sich der Schaden ergeben hat;
- Schaden oder Gefahr für das Unternehmen, seine Kunden oder Dritte zu verursachen;
- Verschweigen von Tatsachen und Umständen durch die für das Sorgerecht, die Kontrolle oder die Aufsicht verantwortliche Person in Bezug auf
- Missbrauch, Manipulation, Veruntreuung oder Unterschlagung von Beträgen oder Vermögenswerten, die dem Unternehmen gehören oder ihm anvertraut wurden.

In Bezug auf die anwendbaren Sanktionen wird präzisiert, dass diese in voller Übereinstimmung mit den Verfahren angenommen und angewendet werden, die in den für das Arbeitsverhältnis geltenden nationalen und betrieblichen Tarifbestimmungen vorgesehen sind. Insbesondere für nicht leitende Angestellte werden die im nationalen Tarifvertrag vorgesehenen Sanktionen (mündliche Verwarnung, schriftliche Verwarnung, Geldbuße, Suspendierung und Entlassung aus wichtigem Grund) wie folgt angewendet

A. Mündliche Ermahnung

- Geringfügige Nichteinhaltung der Verhaltensregeln des Ethik-Kodex des Unternehmens und der im Modell festgelegten Protokolle;
- Geringfügige Nichteinhaltung von Unternehmensverfahren und/oder des internen Kontrollsystems;
- Toleranz bei geringfügigen Verstößen oder Unregelmäßigkeiten, die von Untergebenen oder anderen Mitarbeitern im Rahmen des Modells, der Protokolle, des internen Kontrollsystems und der Unternehmensverfahren begangen werden.
- Leicht fahrlässige Nichtbefolgung von Aufforderungen der Kontrollstelle zur Erteilung von Auskünften oder zur Vorlage von Unterlagen, sofern dies nicht gerechtfertigt ist.

Ein "**geringfügiger Verstoß**" liegt vor, wenn das Verhalten nicht durch vorsätzliches Fehlverhalten oder grobe Fahrlässigkeit gekennzeichnet ist und keine Gefahr von Sanktionen oder Schäden für das Unternehmen verursacht hat.

B. Schriftliche Verwarnung

- Schuldhaftes Nichteinhaltung der Verhaltensregeln des Ethik-Kodex des Unternehmens und der im Modell festgelegten Protokolle;
- Schuldhaftes Nichteinhaltung von Unternehmensverfahren und/oder des internen Kontrollsystems;
- Toleranz gegenüber schuldhafte Verstößen von Untergebenen oder anderen Mitarbeitern gegen das Leitbild, die Protokolle, das interne Kontrollsystem und die Unternehmensverfahren.
- Nichtbefolgung von Auskunftersuchen oder Vorlage von Unterlagen durch den Aufsichtsrat, es sei denn, dies ist gerechtfertigt.

Eine "**fahrlässige Nichteinhaltung**" liegt vor, wenn das Verhalten nicht durch vorsätzliches Fehlverhalten gekennzeichnet ist oder dem Unternehmen potenzielle Risiken von Sanktionen oder Schäden verursacht hat.

C. Geldstrafe in Höhe von höchstens 3 Stundenlöhnen, die sich bei Angestellten aus den in Art. 44 Punkte 1) und 8) genannten Elementen und bei Arbeitern aus den in Art. 24 Punkt 3) genannten Elementen zusammensetzt / Arbeits- und Lohnsperre für bis zu 3 Tage

- Verstöße, die mit den vorgenannten Sanktionen geahndet werden, wenn sie aufgrund objektiver Umstände, besonderer Folgen oder Rückfälligkeit von größerer Bedeutung sind;
- Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen die Verhaltensregeln des Ethik-Kodex des Unternehmens und die im Modell vorgesehenen Protokolle;
- Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen die Unternehmensverfahren und/oder das interne Kontrollsystem;
- Nichtmeldung oder Duldung schwerwiegender Verstöße von Untergebenen oder anderen Mitarbeitern gegen das Modell, die Protokolle, das Interne Kontrollsystem und die Unternehmensverfahren;
- Wiederholte Nichtbefolgung von Auskunftersuchen oder Aufforderungen zur Vorlage von Unterlagen durch den Aufsichtsrat, sofern dies nicht gerechtfertigt ist.

D. Nichtdisziplinäre vorsorgliche Aussetzung mit sofortiger Wirkung für einen Zeitraum von höchstens 10 Tagen

Bei Arbeitnehmern, gegen die ein Ermittlungsverfahren läuft oder die wegen einer Straftat strafrechtlich verfolgt werden, kann das Unternehmen in jedem Stadium des laufenden Strafverfahrens anordnen, dass die betreffende Person vorsorglich aus dem Dienst entfernt wird.

Die Entfernung aus dem Dienst ist dem betroffenen Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen und kann vom Unternehmen so lange aufrechterhalten werden, wie es dies für erforderlich hält, jedoch nicht über den Zeitpunkt hinaus, zu dem die Entscheidung des Strafgerichts unwiderruflich geworden ist.

Ein aus dem Dienst ausgeschiedener Arbeitnehmer behält den Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt für den betreffenden Zeitraum, und der betreffende Zeitraum gilt für alle anderen in der ZKRL vorgesehenen Zwecke als aktiver Dienst.

E. Entlassung aus wichtigem Grund

Erheblicher Verstoß (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit) gegen die im Modell, im Ethikkodex, in den einschlägigen 231 Protokollen und in den Verfahren des Unternehmens festgelegten Verhaltensregeln, der dem Unternehmen schweren moralischen oder materiellen Schaden zufügt und die Fortsetzung der Beziehung, auch vorübergehend, nicht zulässt, wie z. B. die Annahme von Verhaltensweisen, die eine oder mehrere Straftaten darstellen, oder von rechtswidrigen Handlungen, die Voraussetzungen für Straftaten sind

- a. vorsätzlicher Verstoß gegen die gemäß der Gesetzesverordnung Nr. 231/2001 erlassene Betriebsordnung, der entweder wegen der Vorsätzlichkeit der Handlung oder wegen ihrer strafrechtlichen oder finanziellen Folgen oder ihrer Rückfälligkeit oder ihrer besonderen Art so schwerwiegend ist, dass er das Vertrauen, auf dem das Arbeitsverhältnis beruht, untergräbt und die Fortsetzung des Verhältnisses selbst, auch wenn es nur vorübergehend ist, nicht erlaubt;
- b. die vorsätzliche Begehung von Handlungen, die nach dem Modell oder den einschlägigen Präventionsprotokollen nicht geschuldet sind, oder die Unterlassung von Handlungen, die nach dem Modell oder den einschlägigen Präventionsprotokollen geschuldet sind, was am Ende eines Gerichtsverfahrens dazu geführt hat, dass die Gesellschaft wegen der Begehung der im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231/2001 vorgesehenen Straftaten zu Geldstrafen und/oder zur Disqualifizierung verurteilt worden ist;
- c. ein vorsätzlicher Verstoß gegen betriebliche Abläufe, der entweder wegen der Vorsätzlichkeit der Handlung oder wegen ihrer technischen, organisatorischen, rechtlichen, wirtschaftlichen oder rufschädigenden Auswirkungen oder wegen ihrer Rückfälligkeit oder ihrer besonderen Art so schwerwiegend ist, dass er das Vertrauen, auf dem das Arbeitsverhältnis beruht, untergräbt, so schwerwiegend ist, dass er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, auch vorläufig, nicht zulässt;

3.4 Lieferanten und Geschäftspartner

Eine notwendige Bedingung für den wirksamen Abschluss von Verträgen jeglicher Art mit dem Unternehmen, insbesondere von Liefer- und Beratungsverträgen, ist nach Möglichkeit die Übernahme einer Verpflichtung des dritten Auftragnehmers zur Einhaltung des Ethik- Kodex und/oder der geltenden Protokolle in Bezug auf die vom Vertrag erfassten Dienstleistungen.

Diese Verträge sehen, soweit möglich, Kündigungsklauseln oder Rücktrittsrechte zugunsten der Gesellschaft vor, ohne dass letztere eine Strafe zahlen muss, wenn Verstöße oder Verhaltensweisen, auf die sich die Verstöße beziehen, begangen werden, oder wenn gegen die Regeln des Ethik-Kodex, des Modells und/oder der einschlägigen Protokolle verstoßen wird.

In jedem Fall gilt die Begehung rechtswidriger Handlungen oder ein Verhalten, das gegen den Ethikkodex oder die Protokolle des Unternehmens verstößt, als gerechter Grund für die Kündigung des Vertrags gemäß Artikel 1453 ff. ZGB.

In jedem Fall behält sich das Unternehmen das Recht vor, strafrechtliche Schritte einzuleiten und Schadensersatz zu fordern, wenn dem Unternehmen durch ein solches Verhalten ein Schaden entsteht, z. B. wenn die im Dekret vorgesehenen Maßnahmen vom Richter gegen das Unternehmen verhängt werden.

3.5 Mitarbeiter, Berater, Selbstständige

Bei Selbstständigen und Mitarbeitern des Unternehmens stellen Verstöße oder Umgehungen des Modells, des Ethikkodexes und/oder der Protokolle eine schwere Vertragsverletzung dar. Es wird daher auf die Bestimmungen der Artikel 1453 ff. ZGB in Bezug auf die Kündigung von Verträgen wegen Vertragsverletzung verwiesen.

Daher müssen in allen Geschäften mit diesen Parteien besondere Kündigungsklauseln in Liefer- und Kooperationsverträgen und/oder Klauseln zur sofortigen Beendigung des Vertragsverhältnisses sowie Schadenersatz- und Entschädigungsklauseln aufgenommen werden, soweit dies möglich ist.

3.6 Aufsichtsorgan

Bei Verstößen gegen dieses Organisationsmodell durch ein oder mehrere Mitglieder des Aufsichtsrats informieren die anderen Mitglieder (im Falle einer kollegialen Zusammensetzung) oder eines der Verwaltungsratsmitglieder unverzüglich den Verwaltungsrat der Gesellschaft: Diese Organe ordnen gemäß den Bestimmungen von Teil V des Modells die Abberufung des Aufsichtsrats oder des oder der für den Verstoß verantwortlichen Mitglieder an, nachdem sie den Verstoß bestritten und die angemessenen Mittel zur Verteidigung gewährt haben.

Im Falle von Verstößen, die von einer in diesem Absatz genannten Person begangen werden, die gleichzeitig Angestellter der Gesellschaft ist, werden die oben genannten Sanktionen angewandt, unbeschadet der Anwendbarkeit der verschiedenen Disziplinarmaßnahmen, die auf der Grundlage des mit der Gesellschaft bestehenden Arbeitsverhältnisses und unter Einhaltung der gesetzlichen und/oder vertraglichen Verfahren, soweit anwendbar, ergriffen werden können.

4 Entschädigung für Schäden

Das Unternehmen weist an dieser Stelle erneut darauf hin, dass die Verletzung der in diesem Modell enthaltenen Verpflichtungen, auch wenn sie auf die Verfolgung eines angeblichen Unternehmensinteresses abzielt, einen Vertragsbruch und ein Disziplinarvergehen darstellt. Das Unternehmen hat nicht die Absicht, einen Vorteil aus einer rechtswidrigen Handlung zu erlangen, und erklärt sich daher bereits jetzt bereit, im Falle eines Verstoßes diesen Vorteil zurückzugeben.

Sollte sich herausstellen, dass einer der Empfänger des Modells, sei es ein Angestellter des Unternehmens, ein Direktor, ein Wirtschaftsprüfer, ein Berater oder ein Partner, eine Straftat begangen

hat, behält sich das Unternehmen zusätzlich zu den im Modell aufgeführten Sanktionen bereits jetzt das Recht auf Ersatz des dem Unternehmen dadurch entstandenen Schadens vor.