



CASALGRANDE
PADANA
Pave your way

Ethikkodex

Dieses Dokument ist Bestandteil des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells.

Diese Version wurde vom Aufsichtsrat am 20.11.2014 genehmigt.

Nachfolgende Revisionen, auch infolge von Vorschlägen und/oder Hinweisen des Aufsichtsorgans und/oder im Rahmen der Änderungen und Ergänzungen aufgrund von internen und externen Veränderungen des Unternehmens sowie aufgrund der von der Organisation gemachten Erfahrungen, sind nicht ausgeschlossen.

Diese Revisionen müssen gleichermaßen mithilfe des oben genannten Verfahrens angenommen werden.

ETHIKKODEX

Vorwort

Das Folgende Dokument dient dazu, Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten zu definieren, an die sich alle Personen (Angestellte, Lieferanten, Mitarbeiter, Institutionen, Kunden) halten müssen, die direkt oder indirekt Beziehungen mit Casalgrande Padana unterhalten und legt die Verhaltensmaßregeln auf Grundlage der Werte fest, die seit jeher die DNA des Unternehmens darstellen.

Im Einklang mit oben Genanntem hat das Spitzenmanagement entschieden, diesen Ethikkodex, der den Anforderungen aus dem GvD 231/2001 („Administrative Verantwortlichkeit juristischer Personen, Unternehmen und Vereinigungen ohne Rechtspersönlichkeit“) entspricht, anzunehmen, um ein transparentes und auf die Einhaltung ethischer Standards und Verhaltensweisen gerichtetes Umfeld zu schaffen, das einem reifen zivilen Umgang entspricht.

Dieser Ethikkodex soll insbesondere dazu beitragen, die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspolitik am Arbeitsplatz umzusetzen, indem negative äußere Einflüsse minimiert und gleichzeitig bereits bestehende Verfahren als Standards gestärkt werden.

Adressaten

Die Adressaten des Ethikkodex sind die leitenden Angestellten, die Angestellten (jeder Ebene und Grad) und die externen Mitarbeiter, das heißt all jene, die im Namen oder für und im Interesse oder zum Vorteil von Casalgrande Padana agieren, unabhängig der Rechtsform der Beziehung. Alle Adressaten sind verpflichtet, die in diesem Kodex enthaltenen Bestimmungen zu beachten und ihre Beachtung durchzusetzen.

Unter keinen Umständen darf der Vorwand, im Interesse des Unternehmens zu agieren, ein Verhalten rechtfertigen, das den Vorgaben aus diesem Dokument widerspricht.

Casalgrande Padana erwartet im Rahmen der Beziehungen zu allen anderen Beteiligten, dass die Gegenparteien auf der Grundlage eines vergleichbaren ethischen Verhaltens agieren, wie es in diesem Kodex zum Ausdruck gebracht wird.

Dieser Kodex gilt außer für Italien auch für alle anderen Länder, in denen Casalgrande Padana Geschäfts- und PR-Beziehungen unterhält, unter Berücksichtigung der kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und normativen Unterschiede.

Profil

Casalgrande Padana wurde 1960 gegründet. Es war das erste Unternehmen in Italien, das sich auf die Herstellung von Feinsteinzeug konzentrierte und erlebte einen außergewöhnlichen Wachstumstrend bis hin zu einer absolut führenden Position auf internationaler Ebene.

Casalgrande Padana hat heute 600 Mitarbeiter und weitere 500 der Tochtergesellschaft Nuova Riwal in sechs hochtechnisierten Anlagen beschäftigt, die sich im Herzen der weltweit wichtigsten Region für die Keramikproduktion auf einer Fläche von fast 700.000 Quadratmetern befinden.

Das Produktions- und Umsatzvolumen wächst seit fünf Jahrzehnten ständig und ist das konkrete Zeugnis der Fähigkeit des Unternehmens, Marktentwicklungen und Trends dank eines außergewöhnlichen Angebots in Bezug auf Innovation und Qualität aufzunehmen: Universalfliesen für Böden und Wandverkleidungen, für stark frequentierte Bereiche, für Wohnräume, für den Dienstleistungssektor und für die Industrie.

Rücksicht auf die natürlichen Ressourcen, den Umweltschutz und die soziale Verantwortung sind grundlegende Eigenschaften, die tief in der DNA des Unternehmens verwurzelt sind, das ständig um das Streben nach Exzellenz bemüht ist, um umfassend auf alle Anforderungen in jeder Art von architektonischer Anwendung reagieren zu können.

Das Angebot qualifiziert sich auch im Dienstleistungsbereich mithilfe der Struktur Padana Engineering – einem auf die Unterstützung jeder Arbeitsphase spezialisierten Beratungsunternehmen, von der Materialauswahl bis zur Projektentwicklung – und dem Creative Center, einem Hochleistungslabor für Branchenfachleute, das in direktem Kontakt mit der Fabrik

steht und so die Interaktion zwischen Innovation und Kreativität in der Architektur, im Design, in der Kunst und in der Produktion fördert.

Die Geschichte von Casalgrande Padana ist auch stark vom Engagement zur Unterstützung wichtiger Initiativen im Bereich der Architekturprojekte geprägt. In Vordergrund steht der internationale Wettbewerb Grand Prix, der 1990 ins Leben gerufen wurde, um die Werke zu prämiieren, die die technischen Eigenschaften und die Ausdrucksmöglichkeiten der vom Unternehmen hergestellten Feinsteinzeugelemente bestmöglich zur Geltung gebracht haben. Heute gilt er als einer der renommiertesten internationalen Veranstaltungen im Bereich der Keramik-Architektur.

Produktionskultur und Designkultur sind die grundlegenden Bezugspunkte, die in diesen fünfzig Jahren die Entwicklungsstrategie von Casalgrande Padana geprägt haben und weiterhin prägen, immer auf der Suche nach dem richtigen Gleichgewicht zwischen Wirtschaftswachstum, technologischem Fortschritt, Umweltschutz und gemeinsamem Wohlbefinden.

Unsere Prinzipien

In den unterschiedlichen Kontexten ein Verhalten höchster Integrität, Ehrlichkeit, Korrektheit, Loyalität, Transparenz, Gerechtigkeit und Objektivität sowie des Respekts gegenüber der Person und der Verantwortung in der sinnvollen Nutzung der Güter und Unternehmens-, Umwelt- und Sozialressource an den Tag zu legen, ist ein Eckpfeiler unserer „Handelns“.

Gerechtigkeit und Unparteilichkeit

Gerecht und unparteiisch mit einem vergleichbaren Verhalten gegenüber allen Parteien, die in Kontakt mit dem Unternehmen treten, handeln. In Form und Inhalt in allen Entscheidungen unparteiisch sein, die objektiv getroffen werden müssen, ohne jemanden in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Nationalität, Gesundheitszustand, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Rasse, Religion oder jegliche andere menschliche Eigenschaft zu diskriminieren.

Schutz der körperlichen Unversehrtheit

Ein Arbeitsumfeld garantieren, dass aus Sicht der persönlichen Gesundheit und Sicherheit angemessen ist, durch die Beachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Schutz- und Vorsorgemaßnahmen und die kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsbedingungen, mit der Entscheidung, sich freiwillig der Zertifizierung nach dem Standard BS OHSAS 18001 zu unterziehen.

Umweltschutz

Förderung des Schutzes der Umwelt als gemeinsame zu bewahrende Ressource, zum Wohl der Gemeinschaft und der zukünftigen Generationen, in Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung durch die Einhaltung der rechtlich zulässigen Grenzwerte und die ständige Verbesserung der Umweltbedingungen mit der Entscheidung, sich freiwillig der EMAS-Registrierung zu unterziehen.

Transparenz und Klarheit

Mit den unterschiedlichen Interessengruppen über die Verwendung einer einfachen und leicht verständlichen Sprache klar und transparent kommunizieren. Vor allem ist das Unternehmen darum bemüht, den Verbraucher auch über eine kommerzielle Kommunikation mit dem Ziel, das Urteil des Verbrauchers nicht zu beeinflussen, korrekt zu informieren und Lieferanten klar und kohärent über die eigenen Ziele aufzuklären, um eine effektive Planung und Ressourcenoptimierung zu gewährleisten.

Effektivität und Effizienz

Kontinuierliche Verbesserung der Effektivität und Effizienz der eigenen Leistungen durch Pläne zur Verbesserung der Servicequalität mit technischen und organisatorischen Lösungen, die die Zufriedenstellung der Bedürfnisse des Kunden mit Effizienz und Wirtschaftlichkeit verbinden sollen.

Vertraulichkeit

Die strategische Bedeutung von Informationen erkennen und die notwendige Vertraulichkeit gewährleisten, um eine unzulässige Verbreitung zu vermeiden. Insbesondere wird eine besondere Sorgfalt bei der Verarbeitung von Informationen über Geschäftstätigkeiten und Daten von Mitarbeitern und Dritten im Einklang mit den Grundsätzen des Schutzes der Privatsphäre, der Persönlichkeit und der Interessen des Unternehmens gefordert. Alle Mitarbeiter sind daher

angehalten, besonders darauf zu achten, keine vertraulichen Geschäftsinformationen mit welchem Mittel auch immer innerhalb des Unternehmens weiterzugeben.

Fairer Wettbewerb

Anerkennung der entscheidenden Bedeutung eines wettbewerbsorientierten Marktes und Wahrung der Rechtsstaatlichkeit. Das Unternehmen vermeidet Praktiken, die einer Verletzung der Wettbewerbsregeln darstellen. Im Rahmen des fairen Wettbewerbs verletzt Casalgrande Padana wissentlich keine geistigen Eigentumsrechte Dritter.

Verhaltensregeln

Um das Verständnis von Seiten der Adressaten in den Bereichen „handeln“ und „nicht handeln“ zu erleichtern, werden im Folgenden zur Prävention von Straftaten ex GvD 231/2001 die relevanten Verhaltensregeln wiedergegeben.

1. Normen und Verhaltensregeln für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Casalgrande Padana verpflichtet sich, eine Kultur der Sicherheit zu verbreiten und zu konsolidieren, indem sie das Risikobewusstsein und die Kenntnis und Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften in Bezug auf die Vorsorge und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entwickelt und verantwortliches Verhalten von allen seinen Angestellten und externen Mitarbeitern – sowie seitens der Auftragnehmer und der beteiligten Partner in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen – fördert und fordert und vor allem mit Vorsorgemaßnahmen darauf hinarbeitet, die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern.

Die Tätigkeiten des Unternehmens müssen voll umfänglich mit den geltenden Vorschriften in Bezug auf Vorsorge und Schutz in Einklang stehen, insbesondere in Bezug auf die Bestimmung aus

dem GvD Nr. 81/2008 in der aktuellen Fassung und den spezifischen anwendbaren Unfallverhütungsvorschriften; die Betriebsführung muss sich auf fortschrittliche Kriterien des Umweltschutzes und der Energieeffizienz berufen und die Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz zum Ziel haben, auch – aber nicht nur – mit dem Ziel einer angemessenen Prävention von Straftaten im Sinne von Totschlag, fahrlässiger schwerer und schwerster Körperverletzung, die durch die Verletzung der Normen für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen werden.

Die wichtigsten Grundlagen und Kriterien, die die Entscheidungen des Unternehmens in Bezug auf den Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz leiten, sind folgende:

- Vermeidung von Risiken;
- Bewertung von Risiken, die nicht vermieden werden können;
- Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
- Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und die Wahl der Arbeitsmittel und Arbeits- und Produktionsmethoden, vor allem um eine monotone und repetitive Arbeit zu erleichtern und so gesundheitsschädliche Auswirkungen zu verringern;
- Berücksichtigung der technischen Weiterentwicklung und Bemühung um eine ständige Aktualisierung; Austausch von gefährlichen Arbeitsmitteln gegen ungefährliche oder weniger gefährliche Arbeitsmittel;

- Planung der Prävention mit dem Ziel eines kohärenten Gesamtkonzepts, das Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und den Einfluss sozialer Faktoren am Arbeitsplatz vereint.
- kollektiven Schutzmaßnahmen gegenüber persönlichen Schutzmaßnahmen Vorrang geben.
- die Mitarbeiter angemessen instruieren, unter anderem durch spezifische Schulungskurse.

Casalgrande Padana verpflichtet sich zudem, den Schutz der Arbeitsbedingungen in Bezug auf den Schutz der geistigen und körperlichen Unversehrtheit der Mitarbeiter und die Wahrung ihrer moralischen Persönlichkeit zu garantieren, indem vermieden wird, dass diese unlauteren Einflüssen oder unzulässigen Behinderungen ausgesetzt werden.

2. Normen und Verhaltensregeln in Bezug auf den Umweltschutz

Casalgrande Padana ist sich der direkten und indirekten Auswirkungen der eigenen Tätigkeit auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und das allgemeine Wohl der Gesellschaft, sowie der Bedeutung der sozialen Akzeptanz durch die Gesellschaft, in der sie tätig ist, bewusst.

Daher plant Casalgrande Padana die eigenen Tätigkeiten mithilfe der Suche nach einem Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichen Initiativen und Umweltschutzanforderungen nicht nur im Rahmen der geltenden Normen, sondern auch unter Berücksichtigung der Rechte zukünftiger Generationen.

Casalgrande Padana bemüht sich darum, dass die Projekte, Prozesse, Methoden und Materialien der Entwicklung der wissenschaftlichen Forschung und der besten Erfahrungen in Umwelt, Schutz

des regionalen Gleichgewichts, Verschmutzungsverhütung und Umwelt- und Landschaftsschutz Rechnung tragen.

Das Unternehmen hat ein wirksames System von Geschäftsregeln aufgestellt, dass alle relevanten nationalen und internationalen Normen berücksichtigt. Dabei inspiriert es sich an folgenden Grundprinzipien:

- jede Form von Umweltverschmutzung so weit wie möglich vermeiden oder reduzieren;
- die Verwendung jeglicher Ressourcen ständig optimieren;
- dazu beitragen, alle Beteiligten zu einem umweltfreundlichen Verhalten zu erziehen;
- alle notwendigen Kontrollen zur Vermeidung von Umweltschäden durchführen;
- Minimierung der Abfälle aus dem Unternehmensbetrieb und Organisation ihrer Entsorgung, gegebenenfalls durch spezialisierte und qualifizierte Unternehmen.

Casalgrande Padana möchte das Vertrauen der Öffentlichkeit in Bezug auf die Integrität seiner Tätigkeit durch offene Berichterstattung und Konfrontation mit anderen zur Verbesserung der Kenntnis der mit seinen Tätigkeiten zusammenhängenden Umweltthemen erhalten.

Umsetzung, Überwachung und Aktualisierung

Alle Befugnisse in Bezug auf die Verbreitung und Umsetzung dieses Kodex unterliegen dem Verwaltungsrat.

Aufgaben des Aufsichtsorgans

Die Kontrolle und Einhaltung dieses Kodex wird an das gemäß den Artikeln 6 und 7 des ex GvD 231/01 nominierte Aufsichtsorgan delegiert, insbesondere:

- Förderung von Aktivitäten zur Kommunikation und Verbreitung des Ethikkodex innerhalb des Unternehmens an alle Personen, die zur Einhaltung der entsprechenden Vorschriften und Grundsätze verpflichtet sind;

- Beantwortung aller Bitten um Klarstellung von jeder Partei innerhalb und außerhalb des Unternehmens;
- Überprüfung der Umsetzung und Einhaltung des Ethikkodex durch Mystery-Audit mit dem Ziel, den Grad der Umsetzung zu ermitteln und bei auftretenden kritischen Fragen Vorschläge zur Anpassung und/oder Überarbeitung sowie zur Verbesserung zu machen.
- Berichte über Verstöße gegen den Ethikkodex entgegenzunehmen und zu analysieren und eine entsprechende Untersuchung zu führen;
- Entscheidungen in Bezug auf Verstöße gegen den Ethikkodex zu treffen, anwendbare Sanktionen festzulegen und dem Verwaltungsrat mitzuteilen, der für ihre Umsetzung verantwortlich ist;
- Informationen über die Absicht des Unternehmens zur Einführung von Aktualisierungen/Veränderungen/Ergänzungen der Richtlinien und/oder Verfahren aufzunehmen, um die fortgesetzte Einhaltung des Ethikkodex sicherzustellen;
- Überprüfung der Angemessenheit des Ethikkodex in Bezug auf das System als Ganzes mindestens einmal pro Jahr;
- Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit der Pläne zur Kommunikation und Schulung hinsichtlich der vom Verwaltungsrat festgelegten Ziele.

Alle oben genannten Maßnahmen werden im Rahmen der betreffenden Unternehmensfunktionen mit freiem Zugang zu allen als nützlich erachteten Unterlagen durchgeführt.

Kommunikation und Schulung

Der Ethikkodex wird allen Beteiligten über Systeme bekannt gemacht, die die Bildung eines ständig wachsenden Bewusstseins im Zusammenhang mit Themen über Werte und ethische Prinzipien

unterstützen. Zu diesem Zweck und insbesondere zur Förderung der vollen Akzeptanz des Kodex auch seitens der Lieferanten wird dieser auch auf der Webseite von Casalgrande Padana veröffentlicht.

An das Aufsichtsorgan weitergeleitete Hinweise

Das Aufsichtsorgan versetzt jeden, der das möchte, in die Lage, schriftlich und auch in anonymer Form jeglichen Verstoß oder den Verdacht auf einen Verstoß gegen den Ethikkodex zu melden. Es ist die Aufgabe des Aufsichtsorgans, dafür zu sorgen, dass dem Hinweis nachgegangen wird und über die Eröffnung eines Überprüfungsverfahrens zu entscheiden. Die Entscheidung, möglicherweise ein Überprüfungsverfahren einzuleiten, muss begründet und dem Verwaltungsrat mitgeteilt werden. Bei einem Überprüfungsverfahren führt das Aufsichtsorgan die Ermittlungen, vernimmt die Zeugen und den Verdächtigen und sammelt alle nützlichen Beweise.

Verstöße und Sanktionen

Das Aufsichtsorgan beurteilt nach einer angemessenen Überprüfung der mutmaßlichen Verstöße gegen den Ethikkodex – die sich aus den Hinweisen der Beteiligten und den möglichen Überprüfungsverfahren ergeben –, ob das mitgeteilte Verhalten einen Verstoß gegen den Ethikkodex darstellt oder nicht.

Wenn ein Verstoß vorliegt, informiert das Aufsichtsorgan den Verwaltungsrat über diesen Verstoß und die nach den geltenden Vorschriften und dem von der Gesellschaft angenommenen Disziplinarsystem erforderlichen Maßnahmen.

Die Verantwortlichen des Unternehmens aus dem Verwaltungsrat wenden die Maßnahmen an, sorgen für ihre Umsetzung und berichten dem Aufsichtsorgan über deren Ausführung.