

EINLEITUNG

Seit jeher haben sich die Unternehmen des Lavazza-Konzerns (im Anschluss bezeichnet als „Lavazza-Konzern“) dafür eingesetzt, alle auf die verschiedenen Geschäftsbereiche anwendbaren Vorschriften einzuhalten, in der Überzeugung, die Methode zur Abwicklung der Geschäfte sei ebenso wichtig wie die erzielten Ergebnisse und niemand solle unter der falschen Annahme arbeiten, die Geschäftsziele seien wichtiger als die rechtlichen und ethischen Standards.

Auf der Grundlage dieser Prinzipien engagiert sich der Lavazza-Konzern für ein korrektes und unparteiisches Verhalten. Alle Geschäftsverhältnisse und Geschäftsbeziehungen sind nach den Grundsätzen der Integrität und Loyalität auf der Grundlage gerechter und transparenter Verhandlungen und ohne Konflikte zwischen betrieblichen und persönlichen Interessen mit dem gebührenden Respekt der fundamentalen Werte des Konzerns zu unterhalten.

Zum Erreichen dieser Zielsetzung verlangt der Lavazza-Konzern von seinen MitarbeiterInnen den höchsten Verhaltensstandard bei Geschäften und allgemeiner bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit.

Der Lavazza-Konzern hat sich daher für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex (im Anschluss bezeichnet als „Kodex“) seitens aller Konzerngesellschaften eingesetzt. Dieser „Wertekodex“ des Unternehmens enthält die wichtigsten einschlägigen betrieblichen Anweisungen mit einer kurzen Zusammenfassung der Verhaltensregeln zu deren Umsetzung.

Der Kodex ist eine Anleitung und ein Hilfsmittel für alle MitarbeiterInnen sowie alle anderen betroffenen Personen, um diese in die Lage zu versetzen, den Tätigkeiten des Konzerns so wirksam wie möglich nachzugehen. Er bildet außerdem eine Ergänzung des innerbetrieblichen Kontrollsystems, für dessen ständige und wirksame Anwendung der Lavazza-Konzern sich einsetzt.

In Anbetracht dessen verpflichtet sich der Lavazza-Konzern:

- die rechtzeitige Verteilung des Kodex innerhalb des gesamten Konzerns und an alle Empfänger zu gewährleisten;
- zu gewährleisten, dass alle Aktualisierungen und Änderungen des Kodex allen Empfängern unverzüglich mitgeteilt werden;
- bei Zweifeln hinsichtlich der Auslegung des Kodex angemessene Informationen zu liefern und geeignete Unterstützung zur Verfügung zu stellen;
- dafür zu sorgen, dass die Grundsätze des Kodex von Beratern, Agenten, Vermittlern, Vertretern, institutionellen Vertragspartnern und allen anderen Personen, die stabile und strukturierte Geschäftsbeziehungen zum Konzern unterhalten, eingehalten werden;
- regelmäßige Prüfungen vorzunehmen, um die Einhaltung der Vorschriften des Kodex sicherzustellen.

ANWEISUNGEN ZUR VERWENDUNG DES VERHALTENSKODEX

Was ist der Kodex?

Der Kodex ist ein von den Verwaltungsräten der Muttergesellschaft Luigi Lavazza S.p.A. und ihren Konzerngesellschaften genehmigtes Dokument, in dem die Verhaltensgrundsätze für die Geschäfte des Lavazza-Konzerns sowie die Verpflichtungen und Verantwortungen der MitarbeiterInnen und der anderen Empfänger des Kodex festgelegt sind.

Der Kodex bildet das Programm des Konzerns, um die wirksame Verhütung und Feststellung von Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften und Unternehmensverfahren zu gewährleisten.

Wer sind die Empfänger des Kodex?

Der Kodex gilt für die Verwaltungsratsmitglieder von Luigi Lavazza S.p.A., die Verwaltungsratsmitglieder der Lavazza-Konzerngesellschaften und für alle MitarbeiterInnen von Konzernunternehmen.

Der Lavazza-Konzern setzt sich außerdem dafür ein, dafür zu sorgen, dass der Kodex als *Best Practice* für das Verhalten bei Geschäftsbeziehungen seitens der Personen berücksichtigt wird, mit denen die Konzerngesellschaften stabile und strukturierte Geschäftsverhältnisse unterhalten (wie Berater, Agenten, Vermittler/Vertreter und andere institutionelle Vertragspartner).

Wo kommt der Kodex zur Anwendung?

Der Kodex wird in Italien und in allen anderen Ländern, in denen der Konzern tätig ist, unter Beachtung der dort geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften angewandt.

Wo kann der Kodex eingesehen werden?

Der Kodex wird allen MitarbeiterInnen mit den am besten geeigneten Methoden an einem zugänglichen Ort (Schwarzes Brett) bekannt gegeben und steht außerdem im Intranet des Unternehmens zur Konsultation und zum Download zur Verfügung.

Er kann außerdem direkt bei der Direktion Organisation und Personal des Konzerns angefordert werden.

Wie kann der Kodex geändert werden?

Der Kodex wird anlässlich der Verwaltungsratssitzungen der Muttergesellschaft Luigi Lavazza S.p.A. und der Konzerngesellschaften überarbeitet.

Bei der Überarbeitung werden von MitarbeiterInnen und von Dritten gelieferte Beiträge sowie Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen, der Praktiken und durch die Anwendung des Kodex gesammelte Erfahrungen berücksichtigt.

Eventuelle Änderungen und/oder Ergänzungen des Kodex infolge solcher Überarbeitungen werden entsprechend den oben genannten Methoden veröffentlicht und bekannt gegeben.

ANWENDUNGSBEREICH

Der Kodex bezieht sich auf verschiedene Verhaltensweisen sowohl bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit („**Verantwortung am Arbeitsplatz**“), als auch bei der Abwicklung von Geschäften („**Verantwortung auf dem Markt**“).

Die berufliche Leistung beinhaltet das Erzielen von Resultaten durch ein Verhalten, das im Hinblick auf alle im Rahmen der Tätigkeit ergriffenen Initiativen den Grundsätzen der Ethik und Verantwortung zu entsprechen hat, sowohl gegenüber den KollegInnen, als auch gegenüber von Personen außerhalb des Konzerns (Berater, Agenten, Vermittler/Vertreter und institutionelle Vertragspartner) und im Rahmen der auf dem Markt ausgeführten Tätigkeiten.

VERANTWORTUNG AM ARBEITSPLATZ

Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags aller Beschäftigten des Konzerns.

Demzufolge verlangt der Lavazza-Konzern von allen MitarbeiterInnen die strikte Einhaltung der im Kodex enthaltenen Vorschriften. Jeder Verstoß gegen die im Kodex enthaltenen Vorschriften wird daher strengstens geahndet und hat entsprechende Strafmaßnahmen zur Folge.

Die MitarbeiterInnen sind demnach verpflichtet:

- die Vorschriften und Politiken des Verhaltenskodex in Bezug auf ihren spezifischen Aufgabenbereich vollständig einzuhalten;
- mit dem Verhaltenskodex übereinstimmende Maßnahmen zu treffen, sich dementsprechend zu verhalten und sich aller Verhaltensweisen zu enthalten, die den Konzern schädigen oder die Integrität, die Unparteilichkeit oder das Image beeinträchtigen können;
- eventuelle Verstöße (oder mutmaßliche Verstöße) gegen den Verhaltenskodex sofort dem eigenen Vorgesetzten oder der Direktion Organisation und Personal des Konzerns unverzüglich zu melden;
- sich allen innerbetrieblichen Vorschriften, Politiken und Anweisungen, die vom Lavazza-Konzern eingeführt wurden, um den Verhaltenskodex einzuhalten oder eventuelle Verstöße dagegen festzustellen, anzupassen;
- die Direktion Organisation und Personal des Konzerns für Erklärungen zur Auslegung des Verhaltenskodex zu Rate zu ziehen;
- bei eventuellen Untersuchungen, die im Zusammenhang mit Verstößen gegen den Kodex durchgeführt werden, vollste Kooperation zu gewährleisten, strengste Geheimhaltung in Bezug auf das Bestehen solcher Untersuchungen zu wahren und aktiv, wenn aufgefordert, am Auditing zur Umsetzung des Kodex teilzunehmen.

Insbesondere müssen alle MitarbeiterInnen in Verantwortungspositionen der Direktion Organisation und Personal des Konzerns unverzüglich alle Missachtungen des Verhaltenskodex melden und sind für den Schutz derjenigen, die in gutem Glauben Verstöße gegen den Kodex angezeigt haben, verantwortlich.

Die Direktion Organisation und Personal des Konzerns benachrichtigt die Überwachungsstelle Lavazza S.p.A. oder andere Stellen der Konzerngesellschaften unverzüglich über Verstöße gegen den Verhaltenskodex, die ihr vollständig bekannt sind oder die durch einen glaubwürdigen Beweis belegt sind.

Die MitarbeiterInnen des Lavazza-Konzerns dürfen keine Versprechungen oder Zahlungen von Geldbeträgen oder von Gütern oder Vorteilen, Druckmitteln oder irgendwelchen Leistungen annehmen oder verlangen, die den Zweck haben können, die Einstellung von ArbeitnehmerInnen als Mitarbeiter oder deren Versetzungen oder Beförderungen zu fördern.

Eine sichere Arbeitsumgebung gewährleisten

Der Lavazza-Konzern beabsichtigt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der weder Sicherheit noch Gesundheit gefährdet sind. Alle MitarbeiterInnen und alle anderen Empfänger müssen aktiv mitarbeiten, um dieses Ziel zu erreichen und dabei auf ihre eigene Sicherheit und Gesundheit achten sowie auf die anderer, am Arbeitsplatz anwesender Personen, die von den Auswirkungen der eigenen Handlungen oder Unterlassungen betroffen sein könnten, und hierzu die Maschinen, Geräte, Transportmittel und im Allgemeinen die Arbeitsmittel sowie die Sicherheitseinrichtungen und Sicherheitsausrüstungen sachgemäß anwenden.

Damit ein sicherer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, organisiert der Konzern Treffen und Veranstaltungen zum Thema Sicherheit, Unfallverhütung und Gesundheit am Arbeitsplatz.

VERHALTENSKODEX

Der Lavazza-Konzern zeichnet sich als „*No smoking company*“ aus, in der Überzeugung, das Rauchverbot biete allen MitarbeiterInnen die Gelegenheit zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität für einen menschengerechten Arbeitsplatz und die Verminderung der Risikofaktoren.

Daher sind alle MitarbeiterInnen aufgefordert, das an allen Arbeitsstätten herrschende Rauchverbot einzuhalten und auch von externen Besuchern einhalten zu lassen und hierfür mit dem Unternehmen und dem Überwachungspersonal zusammenzuarbeiten, um die Einhaltung des Verbots zu gewährleisten.

Eine positive Arbeitsumgebung gewährleisten

Der Lavazza-Konzern will eine menschenwürdige an den Grundsätzen der Freiheit, Würde und Unantastbarkeit der Person sowie an den Prinzipien der korrekten zwischenmenschlichen Beziehungen orientierte Arbeitsumgebung schaffen, damit alle MitarbeiterInnen ihre Tätigkeit optimal ausführen können.

In Anbetracht dessen gelten folgende Verbote:

- Besitz oder Genuss von alkoholischen Getränken oder Betäubungsmitteln am Arbeitsplatz, da diese das gute Ergebnis der beruflichen Leistung beeinträchtigen und das Umfeld stören können;
- Verhaltensweisen, die KollegInnen oder MitarbeiterInnen einschüchtern oder beleidigen können, um diese auszugrenzen oder abzuwerten;
- alle Arten von Belästigungen von KollegInnen, das heißt alle Verhalten, die die Freiheit und Würde einer Person beleidigen oder Beschämungen oder Einschüchterungen gegenüber irgendwelchen MitarbeiterInnen aufgrund ihrer Rasse, Religion, Nationalität, ihres Alters, Geschlechts, ihrer sexuellen Neigungen oder ihrer körperlichen oder geistigen Einschränkungen hervorrufen; sexuelle Angebote oder unerwünschte Körperkontakte, Gesten und Aussagen mit sexuellem Hintergrund sowie Zurschaustellung oder Verbreitung von sexuellen Bildern oder obszönen Reden;
- Vergeltungsmaßnahmen gegen irgendwelche MitarbeiterInnen, die sich in gutem Glauben Diskriminierungen oder Belästigungen oder Beleidigungen widersetzen, dagegen protestieren oder diese melden.

In Bezug auf die oben genannten Aspekte gilt in einigen Lavazza-Konzerngesellschaften bereits der „*Verhaltenskodex zur Wahrung der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz*“, auf den an dieser Stelle vollständig verwiesen und dessen Anwendung auf die Gesellschaften, in denen er noch nicht gültig ist, erweitert wird.

Die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten wahren

Im Rahmen seiner Unternehmenstätigkeit erhebt der Lavazza-Konzern eine erhebliche Menge an personenbezogenen Daten und vertraulichen Informationen und verpflichtet sich, diese gemäß allen einschlägigen in den jeweiligen Hoheitsgebieten geltenden Datenschutzgesetzen zu verarbeiten.

Insbesondere verpflichtet sich der Konzern, höchste Sorgfalt bei der Erhebung der personenbezogenen Daten und ihrer Aufbewahrung anzuwenden, bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in technischer Hinsicht geeignete Instrumente zu verwenden sowie alle notwendigen und zweckmäßigen Vorsichtsmaßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der genannten Daten zu gewährleisten und die personenbezogenen Daten, in deren Besitz der Konzern bei der Ausübung seiner Tätigkeit gelangt, nicht an unbefugte Dritte weiterzugeben oder auf irgendeine Art und Weise zu verbreiten.

Dieselbe Geheimhaltungsverpflichtung bei der Verwendung, Verarbeitung und Aufbewahrung der Daten muss vom gesamten beschäftigten Personal und von den anderen Empfängern

übernommen und gewährleistet werden, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit personenbezogene Daten für den Arbeitgeber oder Auftraggeber verarbeiten.

Das Eigentum des Unternehmens schützen

Die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns sowie die Fähigkeit, Kunden zu bedienen erfordern die wirksame und angemessene Nutzung des für das Geschäft aufgewendeten Vermögens und der entsprechenden eingesetzten Ressourcen.

MitarbeiterInnen sind verpflichtet, mit Gütern des Unternehmens, zu denen sie Zugang haben oder die ihnen zur Verfügung stehen, wie folgt umzugehen:

- mit Methoden zur angemessenen Erhaltung des Werts;
- entsprechend den Politiken und Verfahren des Unternehmens unter Einhaltung der in puncto Sicherheit geltenden Programme, um Diebstähle zu verhüten und unbefugte oder gefährliche Verwendungen zu vermeiden;
- sie ausschließlich für rechtmäßige berufliche und arbeitsbezogene Zwecke zu verwenden und nicht für den persönlichen Gebrauch oder entgegen den Interessen des Konzerns oder aus beruflichen Gründen, die nicht mit dem Arbeitsverhältnis mit dem Konzern zusammenhängen; verboten ist zum Beispiel der Einsatz von Arbeitskräften oder von Material des Unternehmens, um Gegenstände für den persönlichen Gebrauch herzustellen oder anzufertigen; verboten ist außerdem die Verwendung von Telefonen, Faxgeräten oder Computern für Tätigkeiten, die nicht in engem Zusammenhang mit den Geschäften des Lavazza-Konzerns stehen. Insbesondere in Bezug auf die Verwendung von zugewiesenen Mobiltelefonen wird auf die Vorschriften im „Zuweisungsverfahren für Mobiltelefone“ verwiesen. Jeder haftet für die ihm zugewiesenen Güter, die sorgfältig aufzubewahren und auf ausdrückliche Anfrage der Gesellschaft unverzüglich zurückzugeben sind.

Alle MitarbeiterInnen sind verantwortlich für den Schutz der ihnen zur Ausübung ihrer Tätigkeit zugewiesenen Güter der Gesellschaft: Verlangt werden kann die Kostenerstattung von verloren gegangenen und/oder zerstörten Gütern, sofern der Verlust auf Nachlässigkeit seitens des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin zurückzuführen ist.

Alle Vorkommnisse dieser Art müssen dem jeweiligen Vorgesetzten oder der Direktion Organisation und Personal des Konzerns unverzüglich gemeldet werden.

Sachgemäße Anwendung von EDV-Systemen und Internet

Die Systeme, mit denen E-Mails abgerufen werden und die den Zugang zum Internet oder zum Intranet des Unternehmens ermöglichen, sind Eigentum der Gesellschaft. Zweck dieser Systeme ist die Verbesserung der Arbeitsleistung.

Zu beachten ist daher Folgendes:

- Alle in das EDV-System eingegebenen Informationen sind Eigentum der Gesellschaft;
- die Verwendung von E-Mail und Internet beim Unternehmen ist nicht privater Natur und hat ausschließlich für gerechtfertigte berufliche Zwecke zu erfolgen;
- alle Passwörter und Benutzercodes sind zu schützen, um den unbefugten Zugriff auf Daten und Informationen der Gesellschaft zu vermeiden;
- für die Computer des Unternehmens werden nur die Softwareprogramme verwendet, die von der Gesellschaft zur Ausübung ihrer Tätigkeit erworben wurden;
- absolut verboten sind die Vervielfältigung oder das Kopieren von durch Urheberrecht geschützten Softwareprogrammen: Alle MitarbeiterInnen, die – bewusst oder unbewusst – Softwarematerial kopieren, bringen die Gesellschaft und sich selbst in die Gefahr, mit schweren gerichtlichen Strafen rechnen zu müssen.

Als unsachgemäße oder nicht korrekte Anwendung der EDV-Systeme gelten:

- Weiterleitung oder Veröffentlichung von Nachrichten mit verletzendem, beleidigendem, verleumderischem oder kränkendem, schikanösem, vulgärem, obszönem oder drohendem Inhalt;
- Zugang, Erstellung, Veröffentlichung, Ansicht, Übermittlung oder alle anderen Verwendungen von pornografischem Material oder von Material mit offensichtlichem sexuellem Inhalt;
- Weiterleitung von vertraulichen Unternehmensinformationen ohne entsprechende Genehmigung;
- alle anderen Handlungen, die den Unternehmenspolitiken nicht entsprechen.

Die Vertraulichkeit der Unternehmensinformationen wahren und die Geheimhaltungsverpflichtung einhalten

Je nach der jeweiligen Stellung im Lavazza-Konzern oder durch ein bestehendes Geschäftsverhältnis zur Gruppe kann jeder – direkt oder indirekt – in den Besitz von die Gesellschaft, ihr Know-how, ihre Tätigkeiten, ihre Produkte betreffenden vertraulichen Informationen gelangen, wie zum Beispiel: Strategien, Tätigkeiten im Bereich Forschung und Entwicklung, industrielle Prozesse und Daten, technische Daten, Produktionsdaten, Geschäfts- und Marketingdaten, Promotionsarbeit, Verkaufstätigkeiten oder Werbekampagnen, Finanz- oder Betriebsergebnisse, Informationen über Löhne/Gehälter und Personal.

Die vom Lavazza-Konzern gesammelten Kenntnisse bilden eine fundamentale Ressource, die jeder Mitarbeiter und Empfänger zu schützen hat. Bei unbefugter Verbreitung dieser Kenntnisse könnte der Konzern nämlich sowohl im Hinblick auf sein Vermögen als auch sein Image geschädigt werden.

Die MitarbeiterInnen und die anderen Empfänger sind daher verpflichtet, technische, geschäftliche und organisatorische Aspekte, die streng vertrauliche und geheime Informationen betreffen, nicht an Dritte weiterzugeben. Eine Ausnahme gilt hierbei für Daten und/oder Notizen, die allgemein als gemeinfrei gelten.

Ausgeschlossen sind natürlich die Fälle, in denen die Weitergabe gesetzlich vorgeschrieben oder ausdrücklich von spezifischen vertraglichen Vereinbarungen vorgesehen ist, mit denen sich die Vertragsparteien verpflichten, diese ausschließlich zu den Zwecken zu verwenden, für die die Informationen weitergeleitet wurden, und deren Vertraulichkeit zu wahren.

Absolut notwendig ist die Geheimhaltung vertraulicher Argumente und zu vermeiden ist die Weiterleitung von irgendwelchen Informationen ohne die erforderliche Genehmigung, wobei vertrauliche Unterlagen mit maximaler Diskretion und Sorgfalt aufzubewahren sind.

Zu beachten ist daher Folgendes:

- Verboten ist ausdrücklich die Verbreitung von irgendwelchen die Gesellschaft betreffenden Informationen, die nicht als gemeinfrei gelten, ohne vorherige Genehmigung seitens des Vorgesetzten. Dies gilt jederzeit – sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Zu treffen sind somit stets alle erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen, um die Verbreitung von vertraulichen Informationen zu verhindern: Dies bedeutet auch, sich zu vergewissern, dass diese Informationen nicht offen sichtbar auf dem eigenen Schreibtisch oder im eigenen Arbeitsbereich liegen bleiben, wo jeder Zugang haben könnte. Die vertraulichen Informationen müssen in mit Schlüsseln abgeschlossenen Archiven in entsprechenden Bereichen gemäß den Angaben in der Unternehmenspolitik zum Handling der Archive aufbewahrt werden. Vertrauliche Argumente sind außerdem mit höchster Diskretion zu behandeln, insbesondere in der Öffentlichkeit oder auch am Arbeitsplatz im Beisein von Personen, die nicht für den Zugriff auf solche Informationen befugt sind.
- Von externen Empfängern vertraulicher Unternehmensinformationen ist die Geheimhaltung zu verlangen;

- zu wahren ist die Geheimhaltung von privaten Informationen bezüglich unserer MitarbeiterInnen.

Die Verbreitung von vertraulichen Informationen außerhalb der Gesellschaft, vor allem an die Konkurrenz, sowie deren Verwendung zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter bildet ein Disziplinarvergehen sowie ein strafbares Verhalten, auch wenn dies erfolgen sollte, nachdem das Arbeitsverhältnis aus irgendwelchen Gründen beendet wurde.

Zweifel in Bezug auf die Behandlung vertraulicher oder potentiell vertraulicher Informationen sind unverzüglich entweder dem Vorgesetzten zu melden, der die Direktion Organisation und Personal des Konzerns benachrichtigt, oder direkt dieser Stelle.

Die Inhalte von externen Mitteilungen sorgfältig abfassen

Der Lavazza-Konzern bestätigt die wichtige Rolle einer deutlichen und wirksamen Kommunikation bei den inner- und außerbetrieblichen Beziehungen als Element, das die Entwicklung des Unternehmens direkt oder indirekt beeinflusst.

Die mit der Verbreitung von Informationen über Gesellschaften des Lavazza-Konzerns oder über spezifische Sektoren oder Geschäftsbereiche in Form von Ansprachen, Teilnahmen an Tagungen, Veröffentlichungen oder irgendwelchen anderen Formen der Präsentation beauftragten MitarbeiterInnen müssen eine vorherige Genehmigung vom Geschäftsführer oder vom Leiter der Abteilung Corporate Communication der Muttergesellschaft Lavazza S.p.A. einholen.

Insbesondere spielt die Kommunikation an die Medien eine bedeutende Rolle bei der Schaffung des Images des Lavazza-Konzerns. Alle den Konzern betreffenden Informationen müssen daher wahrheitsgemäß und einheitlich und nur von MitarbeiterInnen, die für die Kommunikation an die Medien verantwortlich sind, geliefert werden.

Alle anderen MitarbeiterInnen dürfen keine nicht öffentlichen Informationen über den Konzern an Vertreter der Medien liefern und mit diesen keinerlei Kontakte zur Verbreitung von vertraulichen Unternehmensinformationen unterhalten und müssen hingegen dem Leiter der Abteilung Corporate Communication der Muttergesellschaft Lavazza S.p.A. alle von den Medien gestellten Fragen weiterleiten.

VERANTWORTUNGEN AUF DEM MARKT

Nach dem Grundsatz der Integrität handeln

Der Lavazza-Konzern, seine MitarbeiterInnen und die anderen Empfänger des Kodex verpflichten sich zur Einhaltung der höchsten Standards in puncto Integrität, Ehrlichkeit und korrektem Verhalten bei allen inner- und außerbetrieblichen Beziehungen des Konzerns.

Die Beziehungen und die finanziellen Daten (Rechnungsdaten und andere) müssen sorgfältig und vollständig alle Geschäfte und die Rechnungs-/Finanzlage der Gesellschaft widerspiegeln.

Nicht korrekt geführte Rechnungsunterlagen sind illegal und bilden einen Verstoß gegen den Kodex. Allen MitarbeiterInnen ist es daher untersagt, Verhaltensweisen anzuwenden oder Unterlassungen zu bewirken, die zu Folgendem führen können:

- Buchung von Scheingeschäften;
- irreführende oder nicht ausreichend belegte Buchung von Geschäften;
- nicht erfolgte Buchung von Geschäften zur Verwendung von Geldern oder für das Management von Gütern oder die Führung von Konten des Unternehmens;
- nicht erfolgte Buchung von Verpflichtungen, auch nur Garantien, aus denen sich Haftungen oder Verpflichtungen für den Konzern ergeben können.

Zu beachten ist daher Folgendes:

- in gutem Glauben, verantwortungsvoll mit der gebührenden Aufmerksamkeit, Sorgfalt und Kompetenz handeln, ohne irgendwelche objektiven Daten zu verfälschen und dabei gewährleisten, dass alle durchgeführten Handlungen entsprechend genehmigt sind, geprüft werden können, rechtmäßig und folgerichtig sind;
- gewährleisten, dass alle Geschäfte angemessen eingetragen, verbucht und entsprechend belegt sind;
- keine falschen oder aus irgendwelchen Gründen irreführenden Daten in die Rechnungsunterlagen und die Archive des Unternehmens aufnehmen;
- sofort alle Fehler und Berichtigungen der Rechnungsunterlagen korrigieren bzw. eintragen; regelmäßige, komplette, genaue, zuverlässige, deutliche und verständliche Finanzberichte abfassen;
- die geltenden Verwaltungs- und Rechnungsprüfungen einhalten, um zu gewährleisten, dass die Beziehungen finanzieller Natur und anderer Art entsprechend und sorgfältig gemäß den Unternehmensverfahren abgefasst sind und dass sie relevante und korrekte Informationen enthalten;
- strenge Geschäftsverfahren umsetzen, die Managemententscheidungen auf der Grundlage von soliden wirtschaftlichen Studien gewährleisten, eine umsichtige Bewertung der Risiken enthalten und die Garantie liefern, dass die Unternehmensgüter optimal eingesetzt werden.

Die Beziehungen zu Vertragspartnern und MitarbeiterInnen beruhen auf Transparenz und der Möglichkeit für gemeinsamen Profit sowie dauerhafte Verhältnisse.

Die Beziehungen zu öffentlichen Einrichtungen dürfen nur von den jeweils beauftragten Abteilungen und den entsprechenden MitarbeiterInnen unterhalten werden. Diese Beziehungen müssen transparent sein und sich an den grundlegenden Werten des Konzerns orientieren.

Wenn eine öffentliche Einrichtung entweder als Kunde oder als Lieferant einer Konzerngesellschaft auftritt, muss die Konzerngesellschaft ihre Handlungen unter strengster Einhaltung der Gesetze und Vorschriften über den Kauf oder Verkauf von Gütern und/oder Dienstleistungen an die/von dieser besonderen Einrichtung vornehmen.

Alle Beziehungen des Konzerns zu Gewerkschaftsorganisationen, politischen Parteien und ihren Vertretern oder Kandidaten müssen sich nach den höchsten Grundsätzen der Transparenz und Fairness richten. Finanzielle Beiträge des Konzerns sind nur zulässig, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben oder ausdrücklich gesetzlich erlaubt sind und in diesem Fall von den zuständigen Gesellschaftsorganen jeder Konzerngesellschaft genehmigt wurden.

Eventuelle Beiträge von MitarbeiterInnen des Konzerns sowie die von diesen geleisteten Tätigkeiten gelten ausschließlich als persönlich und freiwillig geleistet.

Die Konkurrenz respektieren

Der Lavazza-Konzern bestätigt die grundlegende Bedeutung eines wettbewerbsfähigen Marktes und verpflichtet sich, die gesetzlichen Bestimmungen über den Wettbewerb in den jeweiligen Bereichen/Ländern, in denen diese anwendbar sind, einzuhalten.

Der Konzern, seine MitarbeiterInnen und die anderen Empfänger vermeiden Praktiken (Einschränkungen der Produktion oder des Verkaufs, bedingte Vereinbarungen usw.), die gegen die Gesetze über den Wettbewerb verstoßen.

Bei der ordentlichen Handhabung der Geschäfte werden in der Regel Informationen über andere Gesellschaften, einschließlich Kunden, Lieferanten und Konkurrenten, erhoben. Die Einholung dieser Art von Informationen ist normal, soweit sie den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend erfolgt.

Der Konzern verpflichtet sich, keine unangemessenen Mittel einzusetzen, wie Industriespionage, die Einstellung von Personal der Konkurrenz, um an vertrauliche Informationen zu kommen, oder

das Personal der Konkurrenz zu ermutigen, vertrauliche Informationen über ihr Unternehmen weiterzugeben.

Interessenskonflikte vermeiden

Zu unternehmen ist alles Mögliche, um die eigene Beteiligung oder die Beteiligung der eigenen Familienangehörigen an Situationen zu vermeiden, die zu Konflikten zwischen den persönlichen oder familiären Interessen des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin und den Interessen des Unternehmens führen können. Zu vermeiden sind somit alle Situationen, die die objektive und wirksame Abwicklung der beruflichen Tätigkeit beeinträchtigen könnten.

Unbeschadet im Allgemeinen der Einhaltung der Treuepflicht laut Art. 2105 *Codice Civile* (ital. Bürgerliches Gesetzbuch) ist es allen MitarbeiterInnen verboten:

- im Zusammenhang mit Geschäften des Unternehmens Geldsummen oder Güter von Dritten anzunehmen;
- einen Eigentumsanteil (zum Beispiel finanzielle oder geschäftliche Beteiligungen an Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten) oder andere wesentliche Interessen an von Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten betriebenen Tätigkeiten zu haben. Unter „wesentlichem Interesse“ ist ein persönliches oder familiäres finanzielles Interesse zu verstehen, das das unabhängige Entscheidungs- und Urteilsvermögen in Bezug auf Art und Durchführung von Handlungen zum Besten des Konzerns beeinträchtigen könnte. Ein Interessenskonflikt kann in dieser Hinsicht auch durch eine von der Gesellschaft mit einem Unternehmen bestehende Geschäftsbeziehung bestehen, an der der/die Mitarbeiter/in ein erhebliches persönliches oder familiäres Interesse im Hinblick auf Kapitalinvestitionen hat, die direkt oder durch einen Vermittler getätigt wurden, da diese Voraussetzung die normale Abwicklung der Geschäftsbeziehungen erheblich beeinflussen kann;
- Aufnahme von beruflichen Tätigkeiten für andere Unternehmen, auch wenn sie nicht in direkter Konkurrenz zu den Tätigkeiten der Gesellschaft stehen, und insbesondere für Kunden und Lieferanten des Lavazza-Konzerns, sofern diese Tätigkeiten – aufgrund ihrer Natur und aufgrund der eventuellen Folgen – Konfliktsituationen bezüglich der Zwecke und Interessen der Gesellschaft hervorrufen können sowie die Möglichkeit beeinträchtigen, der eigenen Arbeit die erforderliche Zeit und Aufmerksamkeit zu widmen. Insbesondere betrifft die genannte Eingrenzung folgende Tätigkeiten:
 - direkt oder durch Vermittler (natürliche oder juristische Personen) geleistete Tätigkeiten;
 - selbstständige Tätigkeiten oder Tätigkeiten für Dritte;
 - Tätigkeiten in jeglicher Hinsicht (abhängige Arbeit, selbstständige Arbeit, als Gesellschafter oder Geschäftsführer, durch Beteiligung, als Vermittler, Vertreter, Agent, Berater).

Potentiell geeignet zur Schaffung von Konfliktsituationen ist auch die Nutzung der im Unternehmen erworbenen technischen und geschäftlichen Kenntnisse sowie der Beziehungen zu Kunden und Lieferanten zur Aufnahme und/oder Abwicklung – entsprechend den oben genannten Modalitäten – von Tätigkeiten, die dazu geeignet sind, sich selbst oder Dritten einen Profit zu verschaffen, unabhängig vom effektiven dem Unternehmen verschafften Nachteil;

- Annahme von Bargeld, übermäßiger Freundlichkeit oder irgendwelchen anderen Begünstigungen von erheblichem Wert seitens Individuen, mit denen die Gesellschaft Geschäftsbeziehungen unterhält;
- persönlichen Vorteil aus einer Geschäftsgelegenheit ziehen, die die Gesellschaft interessieren könnte.

Das Bestehen einer stabilen beruflichen Tätigkeit mit einer nicht dem Konzern angehörenden Gesellschaft oder jegliche finanziellen, geschäftlichen, beruflichen, familiären oder freundschaftlichen Beziehungen, die unparteiisches Verhalten beeinflussen könnten; alle effektiven oder potentiellen Interessenskonflikte sind unverzüglich entweder dem direkten

Vorgesetzten zu melden, der die Direktion Organisation und Personal benachrichtigt, oder dieser direkt.

Vorsichtig bei der Annahme von Geschenken vorgehen

Geschenke in einem Wert, der den vernünftigen Rahmen überschreitet, oder die nicht mit den normalen beruflichen Beziehungen zu vereinbaren sind, könnten zu Beeinflussungen und somit Beeinträchtigungen bei der unparteiischen und unverbindlichen Abwicklung von Geschäftsbeziehungen führen.

Die Gesellschaft legt daher einige Einschränkungen in Bezug auf die Annahme von Geschenken oder anderen von Personen, mit denen sie Geschäftsbeziehungen unterhält, angebotenen Vorteilen seitens der MitarbeiterInnen oder der anderen Empfänger (ebenso wie von deren Familienangehörigen) fest, die das unabhängige Urteilsvermögen beeinflussen könnten.

Innerhalb der oben genannten Grenzen gelten als „Geschenke“ Geld und berührbare Güter, Dienstleistungen und Ermäßigungen beim Einkauf von Waren oder Dienstleistungen.

Die auf Geschäftsreisen von Fluggesellschaften (Aktion „Mille Miglia Alitalia“ o. ä.) oder bei Reiseagenturen gesammelten Punkte dürfen auch zu persönlichen Zwecken verwendet werden.

Fluggesellschaften, Flüge oder andere Arten von Buchungen dürfen aber nicht geändert werden, nur um Punkte oder Kilometer zu sammeln, wenn dies zusätzliche Kosten für das Unternehmen verursacht.

Unerlaubte Zahlungen und rechtswidrige Zahlungsformen vermeiden

Geldsummen oder andere Vergütungen oder Entgelte dürfen Personen, zu denen Geschäftsbeziehungen bestehen, auch infolge von rechtswidrigem Druck weder direkt noch indirekt angeboten werden; niemand ist befugt, Geschenke, die einen vernünftigen Rahmen überschreiten oder den normalen Geschäftsbeziehungen nicht entsprechen, an diese Personen zu verteilen.

Der Konzern toleriert keinerlei Korruption von Beamten oder einer anderen mit Beamten zusammenhängenden oder verbundenen Partei, in keiner Form und auf keine Art und Weise, in jeglichem betreffenden Hoheitsgebiet, auch nicht in denen, in denen diese Tätigkeiten in der Praxis zulässig sind oder nicht gerichtlich verfolgt werden.

Aus diesen Gründen ist es den MitarbeiterInnen und den anderen Empfängern untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzubieten, die gegen Gesetze oder Vorschriften verstoßen können oder die im Gegensatz zum Kodex stehen oder die – bei Veröffentlichung – einen Nachteil, auch nur im Hinblick auf das Image, für den Konzern darstellen können.

Geldwäsche verhüten

Der Lavazza-Konzern und seine MitarbeiterInnen müssen stets darauf achten, dass die Gesetze gegen Geldwäsche in allen betreffenden Hoheitsgebieten eingehalten werden, wobei niemals Tätigkeiten durchgeführt werden dürfen und keine Beteiligung an Tätigkeiten erlaubt ist, die die Geldwäsche (das heißt die Annahme oder die Weiterleitung) von Einnahmen aus kriminellen Handlungen jeglicher Form und jeder Art und Weise beinhalten.

Der Konzern und seine MitarbeiterInnen müssen im Voraus alle über Geschäftspartner und Lieferanten verfügbaren Informationen, einschließlich der finanziellen Informationen, überprüfen, um deren Ehrbarkeit und die Rechtmäßigkeit ihrer Tätigkeiten sicherzustellen, bevor Geschäftsbeziehungen eingegangen werden.

UMSETZUNGEN UND GARANTIEN

Der Lavazza-Konzern engagiert sich, höchste Standards beim Verhalten und der *Best Practice* im Hinblick auf seine moralischen, sozialen und geschäftlichen Verantwortungen gegenüber den betreffenden Personen oder Dritten zu erzielen.

Der Verhaltenskodex legt die Erwartungen des Konzerns gegenüber den Personen fest, die zu ihm gehören und die Verantwortungen, die diese Personen im Rahmen eines kohärenten Verhaltens übernehmen müssen.

Das Management des Konzerns ist verantwortlich dafür, dass diese Erwartungen verstanden werden und dass die im Kodex ausgeführten Verpflichtungen von den MitarbeiterInnen und den entsprechenden Empfängern umgesetzt werden.

Der Konzern ermutigt die MitarbeiterInnen, sich bei jeglichen Zweifeln im Zusammenhang mit dem Kodex hinsichtlich des am besten geeigneten Verhaltens an die Direktion Organisation und Personal des Konzerns zu wenden. Alle Anforderungen von Erklärungen werden unverzüglich beantwortet, ohne dass der/die Mitarbeiter/in dabei Gefahr läuft, Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form – auch indirekt – ausgesetzt zu werden.

Die MitarbeiterInnen oder die anderen Empfänger, die Kenntnis über eventuelle Handlungen oder Vorgänge erlangen, die die Grundsätze dieses Kodex sowie Politiken und Unternehmensverfahren verletzen können, müssen dies sofort ihrem Vorgesetzten oder der Direktion Organisation und Personal des Konzerns melden.

Der Lavazza-Konzern verbietet strengstens alle Formen von Vergeltungen oder Androhungen von Vergeltungsmaßnahmen gegen alle, die in gutem Glauben einen vermutlichen oder tatsächlichen Verstoß melden.

Der Verhaltenskodex ist die Umsetzung des Rechts des Arbeitgebers, Anordnungen zur Ausführung und zur Regelung der Arbeit zu erteilen (Art. 2104 *Codice Civile*) und dementsprechend bilden seine Missachtung und/oder der Verstoß gegen ihn seitens der MitarbeiterInnen der Gesellschaft eine Nichterfüllung der Verpflichtungen durch das Arbeitsverhältnis und ein Disziplinarvergehen (Art. 2106 *Codice Civile*).

Jeder Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann somit zu einer Disziplinarmaßnahme führen, einschließlich – in den schwersten Fällen – zur Entlassung. Verstöße gegen den Kodex können nämlich das bestehende Vertrauensverhältnis zwischen Konzern und MitarbeiterInnen beeinträchtigen, mit den entsprechenden von den geltenden Gesetzen vorgesehenen vertraglichen und rechtlichen Folgen für das Arbeitsverhältnis.

Eventuelle Strafen für Verstöße gegen den Kodex werden von der Direktion Organisation und Person des Konzerns gemäß den geltenden Gesetzen und den entsprechenden nationalen Tarifverträgen verhängt, sind am jeweiligen besonderen Verstoß gegen den Kodex bemessen und richten sich nach der Schwere der Nichterfüllung und können betreffen: mündliche oder schriftliche Verwarnung; Bußgeld; Suspendierung von der Arbeit oder Unterbrechung der Lohn-/Gehaltszahlung; Entlassung als Disziplinarmaßnahme.

Die Anwendung der Disziplinarstrafen hängt nicht von der Einleitung oder dem Ergebnis eines eventuellen Strafverfahrens ab, da die Grundsätze des Kodex verbindliche Regeln für die MitarbeiterInnen und die entsprechenden Empfänger darstellen und der Verstoß gegen diese Regeln unabhängig davon, ob eine strafbare Handlung begangen wurde, durch Disziplinarstrafen geahndet wird.

Da es sich bei den Empfängern des Verhaltenskodex auch um Personen handelt, mit denen die Konzerngesellschaften stabile und strukturierte Geschäftsbeziehungen unterhalten (wie Berater, Agenten, Vermittler/Vertreter und institutionelle Vertragspartner), gilt der Verhaltenskodex als wesentlicher Bestandteil des mit diesen MitarbeiterInnen und Vertragspartnern abgeschlossenen Vertrags, wobei der Vertrag somit aufgehoben wird, wenn der Lavazza-Konzern – innerhalb eines

VERHALTENSKODEX

Rahmens entsprechend der Natur und der Regelung jedes Verhältnisses – von Verhaltensweisen Kenntnis erlangt, die von den entsprechenden Grundsätzen und Verhaltensregeln abweichen. In dieser Hinsicht können entsprechende ausdrückliche Aufhebungsklauseln in Anspruch genommen werden – siehe Art. 1456 *Codice Civile*, die sich eigens auf die Einhaltung der Grundsätze und Verhaltensregeln des Verhaltenskodex beziehen.

Als Verstoß gegen den Kodex gilt jegliche Form der Vergeltung gegenüber denjenigen, die in gutem Glauben eventuelle Verstöße gegen den Kodex gemeldet oder Erklärungen zu den Anwendungsmodalitäten angefordert haben. Ebenso gilt als Verstoß gegen den Kodex das Verhalten derjenigen, die andere MitarbeiterInnen des Verstoßes gegen den Kodex bezichtigen sollten und sich bewusst sind, dass ein solcher Verstoß nicht besteht.

Eventuelle Abweichungen – auch nur teilweise und zeitlich oder inhaltlich begrenzt – von den Vorschriften laut Kodex können ausschließlich aus schwerwiegenden und berechtigten Gründen und nur vom Verwaltungsrat der Konzerngesellschaft, in der der/die betreffende Mitarbeiter/in arbeitet, nach Anhörung der Überwachungsstelle genehmigt werden. Die Überwachungsstelle der Muttergesellschaft Lavazza S.p.A. nimmt regelmäßige Überprüfungen zur Einhaltung des Kodex vor, deren Resultate – auch um Änderungen oder Ergänzungen am Kodex zu empfehlen, dem Verwaltungsrat von Lavazza S.p.A. vorgelegt werden.

Turin, Juli 2006