

Verhaltenskodex

Im Sinne der italienischen Rechtsverordnung Nr.
231/2001

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Unsere Geschichte	4
3	Unsere Philosophie	4
4	Adressaten	5
5	Pflichten der Angestellten und freien Mitarbeiter	6
6	Allgemeine Regelungen	7
6.1	Ethische Grundsätze	7
6.1.1	Beachtung anwendbarer Gesetze und Verhaltensregeln	7
6.1.2	Fairness	7
6.1.3	Transparenz und Vertrauenswürdigkeit	7
6.1.4	Ehrlichkeit, Fairness und Treu und Glauben	8
6.1.5	Vertraulichkeit	8
6.1.6	Wertschätzung der Personen und menschlichen Ressourcen.....	9
6.1.7	Schutz und Verantwortung gegenüber der Umwelt	9
6.2	Fairness und Transparenz der Unternehmensinformation.....	10
6.3	Geldwäschebekämpfung	11
6.4	Schutz des gewerblichen und geistigen Eigentums.....	12
6.5	Vorbeugung von Interessenkonflikten.....	12
6.6	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	12
7	Interne Beziehungen	14
8	Beziehungen zu Drittparteien.....	15
8.1	Geschäftsbeziehungen mit Kunden	16
8.2	Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten.....	16
8.3	Beziehungen mit öffentlichen Einrichtungen	17
8.4	Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung	17
8.5	Beziehungen mit unabhängigen Verwaltungsbehörden	18
8.6	Beziehungen mit anderen Parteien	18

8.7	Beziehungen mit politischen und sozialen Organisationen sowie Gewerkschaften.....	18
8.8	Externe Kommunikation.....	19
9	Abschlussbestimmungen	20
9.1	Sanktionen bei Verletzungen und Verstößen	20
9.2	Anwendung des Verhaltenskodexes und Aktualisierungen	20

1 Vorwort

Dieser Verhaltenskodex legt die Werte, Verhaltensregeln und Grundsätze zur Unternehmensführung von Sportswear Company Group fest, auf denen alle Entscheidungsprozesse des Unternehmens beruhen.

Die hier festgelegten Verhaltensregeln müssen von allen Unternehmen der Gruppe gebührend beachtet werden und tragen dazu bei, die Richtlinie für soziale Verantwortung von Sportswear Company - die im Einklang mit den grundlegenden Menschenrechten und der Menschenwürde steht - zu implementieren und die Umweltressourcen und -güter zu schützen.

2 Unsere Geschichte

Stone Island wurde 1982 dank einem Zufall gegründet, wie wir gerne erzählen ...

„Eines Tages traf ein besonderes Material bei uns ein, eine dicke LKW-Plane, deren herausragendes Merkmal die Farbe war: Eine Seite war rot eingefärbt, die andere Seite blau. Was sollte ich damit tun? Um es in ein Kleidungsstück zu verwandeln, steckte ich es stundenlang in eine Waschmaschine mit Wasser und Bimssteinen, damit es weich werden und eine andere Struktur annehmen konnte.“

Seinerzeit nannte sich das Unternehmen, übereinstimmend mit seiner Produktion, C.P. Company. Dank der Kreativität seines Erfinders wurde durch die obige Episode der Vater aller Casual-Fashionbrands geboren.

Das erste Muster hatte ein überraschendes Ergebnis, passte aber nicht zu der Welt von C.P. Company. Die Firma beschloss deshalb, sieben Jacken aus diesem einzigartigen Sternstoff (*Tela Stella*) zu kreieren und der Kollektion einen anderen Namen zu geben: **Stone Island**.

Stone Island hat einen starken Bezug zum Meer und beschwört den Spirit von Öljacken, die Wind und Wetter standhalten, herauf; auch der Military-Einfluss ist offensichtlich und stellt das Ergebnis der bis dahin abgeschlossenen Forschungen dar. Der Name steht für die Liebe zum Meer und erinnert an die erste Behandlung zur „Bearbeitung“ der Stoffe. Das Badge in Form eines bestickten Stoffstreifens, durch den sich die Stone Island-Kleidung ab der ersten Kollektion unterscheidet, zeigt eine Kompassrose und ist wie ein Militär-Badge angebracht.

3 Unsere Philosophie

Eine Kultur der Forschung, Experimentierfreude und Funktionalität stellt die Matrix dar, die Stone Island seit jeher kennzeichnet: Das Sportswear-Brand ist zu einem Symbol eingehender Studien zu Fasern und Textilien, verbunden mit einem innovativen Design, geworden. Saison für Saison hat Stone Island durch die Erforschung der Form und „Manipulationen“ des Ausgangsmaterials seine eigene Sprache gefunden und neue Grenzen in der Welt der Bekleidungsherstellung gesetzt.

Untersuchungen zu Uniformen und Arbeitskleidung und deren Weiterentwicklung gemäß neuer Gebrauchserfordernisse werden zum Fokus von Stone Island und schaffen ein Projekt, bei dem Kleidung nie allein eine ästhetische Funktion ausübt.

Stone Islands Stärke basiert auch auf der einzigartigen Fähigkeit, das fertige Sportswear-Produkt durch kontinuierliche Färbungs- und Behandlungstests zu prüfen, die im firmeneigenen Farblabor durchgeführt werden.

Der unveräußerliche Schatz an Wissen und Erfahrung, auf dem der Großteil von Stone Islands Know-How basiert, wird in den historischen Archiven aufbewahrt: Sie enthalten die Ergebnisse der Versuchstests und die Rezepturen zum Färben und zur Bearbeitung der Textilien, die von all den Menschen, die dieses Projekt leidenschaftlich vorwärts gebracht haben, entwickelt wurden.

Tag für Tag konnte so ein gesundes Unternehmen entstehen, dank einer sozialen und ethischen Basis, die alle seine Entwicklungen durchdringt; eine flexible Organisation in kontinuierlichem Wachstum und stetiger Veränderung, wie das Rohmaterial, das geformt und umgewandelt wird, ohne seine innewohnende Identität zu verlieren: **Ein Unternehmen mit einem ethischen Herzen.**

4 Adressaten

Sämtliche Handlungen, Tätigkeiten, Beziehungen und Transaktionen, die von der Sportswear Company Group (nachfolgend "Unternehmen", "Sportswear" und "Gruppe") bei der Führung der verschiedenen Unternehmensaktivitäten ausgeübt werden, basieren auf den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes, wie nachstehend detailliert beschrieben.

Der Verhaltenskodex enthält die Leitlinien der Gruppe, die für alle Personen, die Vertretungs-, Management- und Führungsfunktionen innehaben, wie auch für alle, die *de facto* die Unternehmen der Gruppe verwalten und kontrollieren oder mit ihnen zur Erlangung der Geschäftsziele kooperieren, bindend sind. Ohne jede Ausnahme gilt dies auch für die Beschäftigten und Partner (einschließlich, aber nicht darauf beschränkt, Berater, Vertreter, Repräsentanten, Zwischenhändler usw.) und jede andere Person, die Geschäftsbeziehungen mit der Gruppe unterhält (nachfolgend „Adressaten“).

Die Adressaten müssen die Regeln dieses Verhaltenskodex zur Kenntnis nehmen; die Beschäftigten des Unternehmens sind darüber hinaus dazu aufgefordert, aktiv zu seiner strikten Beachtung beizutragen.

Insbesondere werden die Direktoren der Unternehmen, die zur Gruppe gehören, dazu aufgefordert, im Einklang mit den Grundsätzen des Verhaltenskodexes Unternehmensziele zu setzen, Investitionen vorzuschlagen und Projekte umzusetzen sowie jede diesbezügliche Entscheidung oder Tätigkeit zu deren Verwaltung zu treffen. Dementsprechend müssen die Manager und Chefs der Unternehmensfunktionen bei der Umsetzung der leitenden Tätigkeiten in den Unternehmen der Gruppe die zuvor erwähnten Grundsätze einhalten und dabei den Zusammenhalt und den Geist der gegenseitigen Zusammenarbeit stärken, auch gegenüber Drittparteien, die aus jedem Grund mit der Gruppe Geschäftsbeziehungen aufnehmen.

Aus diesem Grund muss der Verhaltenskodex auch allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern zur Kenntnis gebracht werden, wie auch jeder anderen Person, die Geschäftsbeziehungen mit den Unternehmen der Gruppe unterhält.

Sportswear verpflichtet sich deshalb zur größtmöglichen Verbreitung dieses Verhaltenskodexes unter Einsatz angemessener Instrumente, die zur Kenntnis sowie zur Schulung und Sensibilisierung seiner Inhalte beitragen.

Dieser Verhaltenskodex und jede Aktualisierung, die zu seiner praktischen Wirksamkeit oder aufgrund neuer Geschäftserfordernisse oder Gesetze notwendig ist, wird den Adressaten in Papierform, per E-Mail oder Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens zur Kenntnis gebracht.

5 Pflichten der Angestellten und freien Mitarbeiter

Die Angestellten der Gruppe üben ihre Funktionen unter eigener Verantwortung gemäß der Grundsätze der Ehrlichkeit, Integrität, Verpflichtung und professioneller Strenge aus und erledigen die ihnen anvertrauten Aufgaben übereinstimmend mit allen bestehenden Regeln und Vorschriften.

Jede Handlung, Transaktion, Verhandlung und allgemein jede Tätigkeit, die von den Angestellten der Sportswear ausgeübt wird, muss den Regeln der fairen und korrekten Verwaltung, der Transparenz, der vollständigen und wahrheitsgemäßen Information und den Regeln der Unternehmensverfahren entsprechen.

Beziehungen zwischen den Angestellten auf allen Ebenen und zwischen ihnen und Drittparteien, mit denen sie geschäftlich Beziehungen knüpfen, müssen auf den Kriterien der Kooperation, Loyalität und des gegenseitigen Respektes basieren.

Insbesondere sind Angestellte dazu aufgefordert:

- ordnungsgemäß die Vorschriften dieses Verhaltenskodexes zu beachten und jedes widersprüchliche Verhalten zu unterlassen;
- dem Aufsichtsrat jede Information in Bezug auf vermeintliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex, die im Unternehmen begangen wurden, mitzuteilen;
- volle Kooperation bei der Ermittlung möglicher oder vermeintlicher Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu zeigen;
- die Anforderungen dieses Verhaltenskodexes Drittparteien mitzuteilen, die mit dem Unternehmen Beziehungen aufnehmen und ihre Beachtung des Verhaltenskodexes zu verlangen.

Ebenso sind die freien Mitarbeiter von Sportswear (wie beispielsweise Berater, Vertreter, Repräsentanten, Zwischenhändler usw.) und jede andere Person, die Geschäftsbeziehungen mit der Gruppe unterhält, aufgefordert, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex zu beachten.

Die Gruppe verpflichtet sich, zur größtmöglichen Verbreitung dieses Verhaltenskodexes beizutragen, auch mithilfe von Anschlagbrettern, die dem ganzen Personal zugänglich sind sowie Veröffentlichung auf der Webseite, und geeignete Sanktionen für jede etwaige

Verletzung einzuführen, die mit Beständigkeit, Fairness, und Gleichheit - in jedem Fall übereinstimmend mit jeder anwendbaren Bestimmung von Arbeitsverträgen - anzuwenden sind.

6 Allgemeine Regelungen

6.1 Ethische Grundsätze

Zur Erreichung dieser Ziele muss sich das Unternehmen nach folgenden Grundsätzen (nachfolgend „Grundsätze“) richten:

- Beachtung sämtlicher anwendbarer Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen Sportswear tätig ist;
- Fairness bei der Behandlung von Angestellten, freien Mitarbeitern und Kunden;
- Transparenz und Vertrauenswürdigkeit;
- Ehrlichkeit, Fairness und Treu und Glauben;
- Vertraulichkeit;
- Wertschätzung der Personen und menschlichen Ressourcen;
- Schutz und Verantwortung gegenüber der Umwelt.

Diejenigen Grundsätze, die die Tätigkeiten des Unternehmens leiten und das Verhalten der Adressaten unterstützen sollen, werden nachstehend eingehender erklärt.

6.1.1 Beachtung anwendbarer Gesetze und Verhaltensregeln

Bei der Ausübung von Tätigkeiten im Interesses des Unternehmens sollen die Adressaten sich nach den Grundsätzen der Fairness und Rechtmäßigkeit verhalten, entsprechend der bestehenden Rollen und übereinstimmend mit strengsten Verhaltensregeln, insbesondere bei Beziehungen mit der Öffentlichen Verwaltung.

6.1.2 Fairness

Bei der Leitung verschiedener Unternehmenstätigkeiten und aller diesbezüglichen Entscheidungen (einschließlich, lediglich als Beispiel, der Auswahl der Kunden/Geschäftspartner, Teamleitung und Arbeitsorganisation, Auswahl und Führung der Lieferanten, Beziehungen mit der Gemeinschaft und den sie vertretenden Institutionen usw.) müssen die Adressaten unparteiisch im besten Interesse des Unternehmens handeln und Entscheidungen mit professioneller Strenge nach objektiven, neutralen Bewertungskriterien treffen.

6.1.3 Transparenz und Vertrauenswürdigkeit

Die Adressaten müssen maximale Transparenz und Vertrauenswürdigkeit bei der Ausübung ihrer Arbeiten oder professionellen Aktivitäten, Transaktionen und Verhandlungen und allgemein in ihrem Verhalten gewährleisten.

Bei der Leitung unternehmerischer Aktivitäten sind die Adressaten aufgefordert, eine transparente, vertrauenswürdige, vollständige und präzise Information zu liefern und jede Verpflichtung der Vertraulichkeit zu erfüllen.

Die Gruppe fördert und verbreitet die Kultur der Kontrolle auf jeder Unternehmensebene, durch Sensibilisierung der Mitarbeiter gegenüber der Wichtigkeit interner Kontrollsysteme und der Befolgung anwendbarer Vorschriften und Unternehmensverfahren bei der Ausübung der täglichen Arbeit.

Das Unternehmen arbeitet, wie es das Gesetz für die ausgeübten Tätigkeiten verlangt, mit internen und externen Kontrollorganen durch eigens für diesen Zweck bestellte Vertreter zusammen.

6.1.4 Ehrlichkeit, Fairness und Treu und Glauben

Im Rahmen der verschiedenen Beziehungen mit dem Unternehmen sollen die Adressaten keine den Interessen des Verhaltenskodexes widersprechenden Tätigkeiten ausüben und sich bewusst sein, dass die Verfolgung des Gesamtinteresses der Gruppe in keiner Weise ein Verhalten rechtfertigt, das gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstößt.

Das Unternehmen beachtet im Wissen, dass ein gesunder und fairer Wettbewerb zu einer besseren Entwicklung der Mission des Unternehmens beiträgt, strikt jede anwendbare Wettbewerbsregel und sieht von einer Förderung und/oder Unterstützung von Verhaltensweisen ab, die einen unlauteren Wettbewerb darstellen können.

Jede Tätigkeit muss mit höchster Pflege, Sorgfalt und Professionalität im Bewusstsein gegenseitiger Achtung und Zusammenarbeit ausgeübt werden.

Die Adressaten sind aufgefordert, ihre Aufgaben mit angemessenem Einsatz je nach der ihnen anvertrauten Verantwortung nachzugehen, und sowohl das Image als auch das Ansehen des Unternehmens zu schützen.

6.1.5 Vertraulichkeit

Das Unternehmen erkennt Vertraulichkeit als einen wesentlichen und erforderlichen Teil jeder Geschäftsführung an. Folglich gewährleistet Sportswear Company S.p.A. Vertraulichkeit gegenüber jeder in ihrem Besitz befindlichen Information und wird nicht von vertraulichen Daten Gebrauch machen, sofern sie nicht die ausdrückliche, informierte Zustimmung erhalten hat und auf jeden Fall nur unter strenger Befolgung sämtlicher anwendbarer Datenschutzbestimmungen.

Im Rahmen der verschiedenen Beziehungen mit dem Unternehmen müssen die Adressaten davon absehen, Informationen, die vertraulich oder nicht öffentlich bekannt sind und von denen sie aufgrund ihrer Pflichten oder Arbeit Kenntnis erlangt haben, für persönliche Zwecke oder allgemein für andere Zwecke als jene zu benutzen, die mit der anvertrauten Arbeit oder der im Interesse des Unternehmens erbrachten Tätigkeit verbunden sind.

Kein Angestellter oder freier Mitarbeiter darf Vorteile jeglicher Art, weder direkt noch indirekt, persönlicher oder finanzieller Art, durch den Gebrauch vertraulicher Informationen erlangen,

noch diese Informationen anderen Personen offenbaren oder diese zu einer Nutzung ermutigen.

Jede Mitteilung an Drittparteien ist ausschließlich autorisierten Personen gestattet und darf nur im Einklang mit den Unternehmensregelungen und Vorschriften erfolgen.

Sportswear Company S.p.a. wendet Richtlinien und Verfahren zum Schutz der Informationen an und aktualisiert sie bei Bedarf.

6.1.6 Wertschätzung der Personen und menschlichen Ressourcen

Die Gruppe erkennt die Wichtigkeit menschlicher Ressourcen an, die der Schlüssel für den Erfolg eines jeden Unternehmens sind. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die Gruppe zur Förderung einer Arbeitsumgebung und eines Verhaltens auf folgender Basis:

- Achtung für die Würde und Persönlichkeit des Einzelnen. Diesbezüglich ist keine Form der ordnungswidrigen Arbeit gestattet.
- Vorbeugung von Diskriminierungen und Missbräuchen, um allen gleiche Möglichkeiten und eine faire, auf Verdiensten basierende Behandlung zu gewährleisten.
- Festlegung von Rollen, Verantwortlichkeiten, Befugnissen und der Verfügbarkeit von Informationen, um sicherzustellen, dass jedes Mitglied Entscheidungen unter eigener Verantwortung zum Vorteil der Gruppe treffen kann.
- Professionelles Wachstum der menschlichen Ressourcen, sowohl durch institutionelle Schulung, die zu gewissen Zeiten den Angestellten des Unternehmens angeboten wird, als auch durch fortlaufende Schulung des Betriebspersonals, die periodisch vorgesehen ist.

Jeder Angestellte und jedes Unternehmensmitglied ist aufgefordert:

- sich an ihren Vorgesetzten oder an den Aufsichtsrat wenden, falls sie Klärungen bei der Deutung und Umsetzung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Regeln benötigen;
- Situationen und Entscheidungen vermeiden, die zu echten oder scheinbaren Interessenkonflikten mit der Gruppe führen könnten;
- dem Vorgesetzten jede Situation mitteilen, die eine Verletzung dieses Verhaltenskodex darstellt oder dazu führen könnte.

Die Regeln des Verhaltenskodexes sind ein wesentlicher Teil der vertraglichen Verpflichtungen des Personals im Sinne von Art. 2104 des italienischen Zivilgesetzbuches. Jede Nichteinhaltung der Bestimmungen des Verhaltenskodexes sollte von der Gruppe disziplinarrechtlich bewertet werden, und zwar nach jeder anwendbaren Regel und unter Anwendung geeigneter Sanktionen je nach Schwere der eingetretenen Umstände.

6.1.7 Schutz und Verantwortung gegenüber der Umwelt

Die Gruppe geht ihren mit der Produktion, Verwaltung und Geschäftsunterstützung verbundenen Aktivitäten unter Beachtung der Notwendigkeit des Umweltschutzes und einer nachhaltigen Nutzung natürlicher Ressourcen, übereinstimmend mit der geltenden

Gesetzgebung zu Umweltbelangen, nach. Insbesondere soll die Gruppe für den Schutz und die Verantwortung gegenüber der Umwelt:

- Tätigkeiten und Verfahren fördern, die weitmöglichst umweltverträglich sind, durch den Einsatz von Kriterien und Hightech-Lösungen zum Umweltschutz, Energieeffizienz und nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen;
- von ihren Lieferanten die Beachtung des Tierschutzes und die Annahme gesunder und humaner Praktiken gegenüber Tieren auf der Basis der besten verfügbaren Technologien und Standards verlangen;
- die Umweltauswirkung aller ihrer Aktivitäten und Verfahren abwägen;
- mit allen *Stakeholders* - sowohl intern (z. B. Angestellte) oder extern (z. B. Institutionen) - zusammenarbeiten, um das Management von Umweltbelangen zu verbessern;
- alle Abfälle, die intern oder durch Drittparteien erzeugt werden, gemäß den geltenden Vorschriften entsorgen, einschließlich aller Genehmigungen, Anmeldungen oder Benachrichtigungen, die von der öffentlichen Verwaltung verlangt werden, und an der Rückverfolgbarkeit der Prozesse und Kontrolle der gesamten Logistikkette arbeiten;
- alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die menschliche Gesundheit und die Umwelt stärker vor den schädlichen Auswirkungen von Chemikalien zu schützen, die unter Umständen das Grundwasser und die Umwelt verschmutzen können;
- ordnungsgemäßer Umgang mit ozonabbauenden Stoffen durch Unterstützung des Umweltschutzes gemäß den aktuellen Vorschriften;
- ihre Entscheidungen zu Entwicklung und Investition unter Berücksichtigung und Reduzierung jeder möglichen Auswirkung auf das Gebiet und die Umwelt treffen.

Die Gruppe verurteilt jede Tätigkeit oder jedes Verhalten, die/das eine schädigende Wirkung auf die Umwelt und das Gebiet ausüben kann.

6.2 Fairness und Transparenz der Unternehmensinformation

Sportswear fördert und verbreitet die Kultur der Kontrolle auf jeder Unternehmensebene, durch Sensibilisierung der Mitarbeiter gegenüber der Wichtigkeit interner Kontrollsysteme und durch Einhaltung anwendbarer Vorschriften und Unternehmensverfahren bei der Ausübung der täglichen Arbeit, um:

- die Angemessenheit der verschiedenen Geschäftsprozesse in Bezug auf Effizienz, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit zu prüfen;
- die Verlässlichkeit und Genauigkeit von Buchungsunterlagen und die Sicherung des Firmenvermögens zu gewährleisten;
- die Erfüllung jeder buchhalterischen und steuerlichen Erfüllung gemäß anwendbarer Gesetze zu gewährleisten.

Jede Handlung, Operation oder Transaktion muss vom Buchhaltungssystem des Unternehmens korrekt nach den gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien und jedem anwendbaren

Buchhaltungsgrundsatz verzeichnet werden und ordnungsgemäß bevollmächtigt, nachprüfbar, legitim, vereinbar und angemessen sein.

Um zu gewährleisten, dass alle Buchungsdaten den Anforderungen der Wahrheit, Vollständigkeit und Transparenz gerecht werden, müssen die Aufzeichnungen von jeder Transaktion der Gruppenunternehmen mit angemessenen, vollständigen Begleitunterlagen über jede ausgeübte Tätigkeit versehen sein. Dies erlaubt:

- präzise Rechnungsunterlagen;
- sofortige Erkennbarkeit der Merkmale und Gründe, die jeder Transaktion zugrunde liegen;
- eine einfachere und chronologische Rekonstruktion jeder Transaktion;
- die Prüfung von Entscheidungen, Genehmigungen und der Implementierung von Prozessen sowie das Erkennen der verschiedenen Verantwortungsebenen.

Jeder Angestellte und freier Mitarbeiter sollte nach bestem Wissen und Gewissen handeln, um sicherzustellen, dass jede Gegebenheit im Zusammenhang mit der Verwaltung des Unternehmens genau und zeitgemäß in der Buchhaltung des jeweiligen Unternehmens der Gruppe dokumentiert wird.

Sämtliche Rechnungsunterlagen müssen präzise auf die entsprechenden Begleitunterlagen verweisen. Deshalb muss jeder zu diesem Zweck berufene Angestellte und freier Mitarbeiter sicherstellen, dass alle Begleitunterlagen leicht verfügbar und nach logischen Kriterien geordnet sind.

Die internen Kontrollsysteme umfassen alle Kontrollaktivitäten, die jede Geschäftsfunktion bei ihren Prozessen zum Schutz des Unternehmensvermögens ausübt, und leiten effektiv die unternehmerischen Aktivitäten; sie liefern verständliche Informationen zur finanziellen und wirtschaftlichen Lage der Gruppe wie auch zu jenen Aktivitäten, die auf die Identifikation und Verringerung von Geschäftsrisiken abzielen.

Weiterhin sind Angestellte und freie Mitarbeiter innerhalb der ihnen zugewiesenen Verantwortlichkeiten zu einem verantwortlichen und sorgsamem Umgang mit den Unternehmensvermögen für operative Zwecke, ob materiell oder immateriell, aufgefordert und dazu, diese nicht unsachgemäß zu benutzen.

6.3 Geldwäschebekämpfung

Die Adressaten in ihren verschiedenen Beziehungen mit der Gruppe dürfen auf keinen Fall und unter keinen Umständen in Ereignisse verwickelt sein, die im Zusammenhang mit Geldwäsche und Geldern aus illegalen oder kriminellen Tätigkeiten stehen.

Bevor jede dauerhafte Beziehung mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern aufgebaut wird und diesbezügliche Verträge abgeschlossen werden, müssen die Unternehmen der Gruppe und ihre Angestellten oder freien Mitarbeiter die moralische Integrität, das Ansehen und den guten Ruf der jeweiligen Gegenpartei sicherstellen.

Die Gruppe muss alle Regeln und Vorschriften zur Geldwäschebekämpfung auf nationaler und internationaler Ebene erfüllen.

6.4 Schutz des gewerblichen und geistigen Eigentums

Unter Anwendung gesetzlicher Compliance-Vorgaben muss die Gruppe sämtliche interne, internationale und EU-Vorschriften zum Schutz der Rechte des gewerblichen und geistigen Eigentums einhalten.

Die Adressaten sollen die ordnungsgemäße Verwendung, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, von Marken, kreativen Originalwerken oder solche mit unterscheidenden Merkmalen, einschließlich Computerprogramme und Datenbanken, zum Schutz des Urheberrechts des Verfassers und der moralischen Rechte fördern.

Deshalb ist jedes Verhalten, das allgemein auf die Fälschung, Veränderung, Vervielfältigung, Wiedergabe oder Verbreitung der Werke von Drittparteien in jeder Form und ohne diesbezügliche Berechtigung abzielt, verboten.

6.5 Vorbeugung von Interessenkonflikten

Bei der Ausübung ihrer Aktivitäten müssen die Adressaten Situationen vermeiden, wo die an Transaktionen beteiligten Parteien sich effektiv oder vielleicht nur dem Anschein nach in einem Interessenkonflikt befinden.

Ein Interessenkonflikt für eine durch diesen Verhaltenskodex gebundene Partei tritt dann ein, wenn er/sie andere Interessen als die der Gruppe verfolgt oder Tätigkeiten nachgeht, die mit ihrer/seiner Fähigkeit, Entscheidungen im alleinigen Interesse der Gruppe zu treffen, interferieren könnten. Dies ist auch der Fall, wenn er oder sie persönlichen Vorteil aus den Geschäftsmöglichkeiten der Gruppe zieht.

Die Adressaten sollten von Tätigkeiten absehen, die dem Interesse der Gruppe entgegenstehen und sich bewusst sein, dass die Verfolgung dieser Interessen nicht ein Verhalten rechtfertigt, das gegen die Grundsätze der Gruppe verstößt.

Bei jeder Art von Interessenkonflikt muss die durch diesen Verhaltenskodex gebundene Partei das zuständige Unternehmensorgan umgehend informieren und sich strikt an jede diesbezügliche Entscheidung halten.

6.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unter Berücksichtigung des jeweiligen Kerngeschäfts setzen sich die Unternehmen der Gruppe für Arbeitsbedingungen ein, die die Würde des Menschen respektieren und einen sicheren, gesunden Arbeitsplatz übereinstimmend mit den anwendbaren Arbeitsschutzbestimmungen gewährleisten.

Sie fördern stark eine Kultur der Sicherheit und des Bewusstseins aller mit der Arbeit verbundenen Gefahren und fordern jede Person, auf jeder Geschäftsebene, zu einem verantwortlichen Verhalten gemäß den angewandten Sicherheitssystemen und allen Unternehmensprozessen als deren fester Bestandteil auf.

Die Sportswear Group soll:

- Tätigkeiten zum Schutz der Gesundheit der Angestellten der Gruppenunternehmen und der sie umgebenden Gemeinschaften ausüben, unter Angleichung der operativen Strategien mit den Unternehmensrichtlinien bzgl. Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz;
- allen Personen, die ihrer Arbeit in Büros und Werken der Gruppenunternehmen nachgehen, Schulungen und Informationen zu den Sicherheitsrisiken anbieten, denen diese von Zeit zu Zeit ausgesetzt sind, und ihnen die Mittel und die persönlichen Schutzausrüstungen, die je nach ausgeübter Arbeit ggf. gesetzlich verlangt werden, bereitstellen;
- in regelmäßigen Abständen die Leistung und Effizienz des eigenen Systems zur Arbeitssicherheit prüfen und überwachen, um die Sicherheit der Arbeitsplätze aufrechtzuerhalten, die Unversehrtheit des Personals zu schützen und eine stetige Verbesserung aller Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzbelange zu erzielen.

Jeder Angestellte, freier Mitarbeiter und jede andere Person, die Aktivitäten in Büros, Produktionswerken und Geschäften der Gruppenunternehmen ausübt, ist dazu aufgefordert, persönlich zur Sicherheit und Qualität der Arbeitsumgebung, in der sie/er tätig ist, beizutragen, und strikt die angewandten Sicherheitssysteme und alle diesbezüglichen Unternehmensverfahren zu beachten.

Deshalb müssen alle Angestellten und freien Mitarbeiter je nach den ihnen zugewiesenen Rollen und Verantwortlichkeiten:

- aktiv am Prozess der Ermittlung aller damit verbundener Gefahren und Risiken teilnehmen, wie auch an der Auswahl und Anwendung von Kontrollmaßnahmen;
- sich der momentanen und potenziellen Folgen bewusst sein, die ihre Aktivitäten und ihr Verhalten am Arbeitsplatz sowohl auf die eigene Gesundheit und Sicherheit als auch auf diejenige anderer Arbeiter und allgemein auf den Umweltschutz haben kann;
- alle Arbeitsschutzbestimmungen der Sportswear Company auf der Arbeit anwenden;
- alle anwendbaren Regeln und Vorschriften erfüllen.

Nach Ansicht des Unternehmens besteht die erste anwendbare Kontrollmaßnahme in der Entfernung der Gefahren oder deren Ersatz durch geringere Risiken; falls diese Priorität nicht anwendbar ist, müssen Maßnahmen in Bezug auf Technologien, Verfahren und Persönliche Schutzausrüstungen ergriffen werden.

7 Interne Beziehungen

Die Gruppe schützt die Würde des Menschen als höchstes Gut, die keinen Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Rasse, Sprache, Nationalität, politischen oder gewerkschaftlichen Meinungen oder religiösen Überzeugungen ausgesetzt sein sollte.

Sportswear erkennt auch die zentrale Rolle der menschlichen Ressourcen an und glaubt, dass der wichtigste Erfolgsfaktor eines jeden Geschäfts durch den professionellen Beitrag seiner Mitarbeiter in einem Klima von Fairness und gegenseitigem Vertrauen gewährleistet wird. Die menschlichen Ressourcen sind unverzichtbar und ein kostbarer Wert für das Bestehen des Unternehmens und seine zukünftige Entwicklung.

Das Unternehmen erkennt die Achtung der Arbeit, des professionellen Beitrags und des Engagements eines jeden einzelnen, die Achtung verschiedener Meinungen, unabhängig vom Dienstalter und von der Erfahrung, und die Macht von Ideen als fundamentale Grundsätze ihrer Unternehmensphilosophie an, übereinstimmend mit den internationalen Organisationen, zu denen es gehört.

In dieser Hinsicht sichert das Unternehmen gleiche Möglichkeiten nach dem Prinzip der Leistung und ohne jede Diskriminierung auf allen Unternehmensebenen zu.

Im Gegenzug werden die Angestellten und freien Mitarbeiter zur Verpflichtung und loyalen Handlung aufgefordert und sollen professionelle Dienstleistungen und die mit dem Unternehmen übernommenen Verpflichtungen gewährleisten.

Das Unternehmen soll ebenso sicherstellen, dass Autorität mit Fairness und Integrität ausgeübt und jeder Missbrauch vermieden wird. Insbesondere soll Autorität nie in die Ausübung von Macht übergehen, die der Würde und Autonomie der Angestellten und freien Mitarbeiter im weiteren Sinne abträglich ist. Die Wahl der Arbeitsorganisation soll den Wert der Angestellten und freien Mitarbeiter schützen.

Das Unternehmen soll die physische und moralische Integrität seiner Angestellten und Assistenten sowie Arbeitsbedingungen gewährleisten, die die Würde des Einzelnen und die Gesundheit und Sicherheit des Arbeitsplatzes respektieren. In keinem Fall wird das Unternehmen Aufforderungen oder Drohungen tolerieren, die Menschen zu Handlungen verleiten sollen, die gegen das Gesetz und diesen Verhaltenskodex verstoßen oder aber zu Verhaltensweisen, die den Überzeugungen, der Moral und den persönlichen Vorlieben einer Person abträglich sind.

Weiterhin erkennt die Gruppe, im Bewusstsein, dass Professionalität ein Wert ist, der durch Praxis, Erfahrung und besondere Schulung erworben wird, den beachtlichen Beitrag berufserfahrener Fachkräfte an und fördert die Übermittlung von Wissen und einer professionellen Haltung an jüngere Teammitglieder.

Sportswear setzt sich für professionelle Weiterentwicklung ein und fördert die Bestrebungen des Einzelnen, die Lernerwartungen sowie das professionelle und persönliche Wachstum einer jeden Person.

8 Beziehungen zu Drittparteien

Sportswear setzt sich für den Aufbau eines vertrauensvollen Verhältnisses zu anderen Parteien wie einzelnen Menschen, Gruppen oder Institutionen ein, deren Beitrag zur Verfolgung der Unternehmensmission erforderlich ist, wie auch zu freien Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, öffentlichen Institutionen, Märkten, politischen und sozialen Organisationen sowie Gewerkschaften, deren Interesse direkt oder indirekt durch die Aktivitäten der Gruppe beeinflusst wird.

Bei der Ausübung seiner Geschäftsaktivitäten handelt Sportswear nach den Grundsätzen der Ehrlichkeit und Fairness und verlangt von allen für Sportswear tätigen Personen ein ehrliches, transparentes und regelkonformes Verhalten, das keine Korruption, geheime Absprachen oder unzulässige Begünstigungen toleriert.

Sportswear Group ist sich der Wichtigkeit der bereitgestellten Dienstleistungen bewusst und gewährleistet transparente Handlungen und Verhaltensweisen.

Insbesondere sieht die Gruppe von jedem illegalen und unsachgemäßen Verhalten (einschließlich Korruption in jedweder Form) zur Erreichung ihrer Geschäftsziele ab. Deshalb ist es untersagt, Vergütungen jeder Art, Geschenke, wirtschaftliche oder andere Vergünstigungen von oder an eine öffentliche oder private Einrichtung bzw. die sie direkt oder indirekt vertretene Einrichtung zu geben/zu versprechen bzw. diese zu empfangen/anzunehmen, wenn diese:

- einen geringen Betrag überschreitet und über die allgemeine Praxis der Höflichkeit hinausgeht,
- auf eine unangemessene Beeinflussung der Beziehung zwischen den Gruppenunternehmen und den obigen Subjekten bzw. den direkt oder indirekt von ihnen vertretenen Einrichtungen abzielen oder derart aufgefasst werden können, ungeachtet des Zwecks, eventuell auch ausschließlich die Interessen des einzelnen Unternehmens oder der Gruppe zu verfolgen.

Kein Verfahren, das als Bestechung angesehen werden kann, darf gerechtfertigt oder toleriert werden, weil es im besonderen Geschäftsumfeld oder bei der ausgeübten Tätigkeit als "handelsüblich" gilt. Es ist nicht gestattet, Tätigkeiten aufzuerlegen oder zu akzeptieren, die nur durch Gefährdung der Werte und Grundsätze dieses Verhaltenskodexes oder einer Verletzung jeder anwendbaren Vorschrift erbracht werden können.

Deshalb wurde eine spezifische Überwachung zum Schutz vor Korruption in den nachstehenden sensiblen Bereichen implementiert:

- Geschenke und Ausgaben für Unterhaltung;

- Sponsoring;
- Spenden/Mitgliedsbeiträge/Non-Profit-Organisationen;
- Beratung und Vermittlungsgebühren;
- Beziehungen mit Geschäftspartnern und Lieferanten.

Die hauptsächlichen Geschäftsbereiche, in denen das Unternehmen in Transaktionen mit Drittparteien tätig ist, sind nachfolgend angeführt.

8.1 Geschäftsbeziehungen mit Kunden

Übereinstimmend mit den grundsätzlichen Werten und im Bewusstsein, dass jeder Kunde verschiedene Bedürfnisse und Erwartungen hat und eine Möglichkeit zum Wachstum darstellt, baut jedes Gruppenunternehmen seine Beziehung zu den Kunden auf der Basis von Integrität, Ehrlichkeit, Fairness, Respekt und gegenseitigem Vertrauen sowie Professionalität, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit auf.

8.2 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten

Ebenso leitet die Gruppe ihre Beziehungen zu Lieferanten mit Fairness, Ehrlichkeit und Professionalität und setzt sich für eine beständige Kooperation und dauerhafte Beziehungen auf der Basis gegenseitigen Vertrauens ein.

Die Auswahl der Lieferanten und die Festlegung der Einkaufsbedingungen von Waren und Dienstleistungen werden gemäß objektiven, unparteiischen Bewertungen getroffen, die auf der Qualität, dem Preis und den bereitgestellten Garantien basieren.

In ihrer Beziehung zu dem Lieferanten halten sich die Unternehmen der Gruppe deshalb an folgende Grundsätze:

- Die Unternehmen praktizieren oder billigen keine Art der "Gegenseitigkeit" mit Lieferanten: Die von den Gruppenunternehmen gesuchten Waren/Dienstleistungen werden ausschließlich auf der Basis ihres Wertes in puncto Preis und Qualität ausgesucht und gekauft;
- jede Verhandlung mit einem gegenwärtigen oder potenziellen Lieferanten darf sich nur auf die verhandelten Waren und Dienstleistungen beziehen;
- das für den Kauf der Waren und Dienstleistungen zuständige Personal darf keiner Art des Drucks seitens der Lieferanten in Bezug auf Sachspenden, Produkte und/oder Geld zugunsten von Wohltätigkeitsvereinen oder Ähnlichem ausgesetzt sein.

Es müssen Vereinbarungen getroffen werden und die Beziehungen mit den gegenwärtigen oder potenziellen Lieferanten müssen übereinstimmend mit den Richtlinien der Gruppe in Bezug auf Interessenkonflikte und Geschäftsmanagement geführt werden.

8.3 Beziehungen mit öffentlichen Einrichtungen

Jede Beziehung mit öffentlichen Einrichtungen, sei es auf nationaler, europäischer und/oder internationaler Ebene, sei es mit öffentlichen Bediensteten oder zur Ausübung öffentlicher Dienstleistungen bestellter Personen sowie juristischen Personen, Repräsentanten, Vertretern, Sprechern, Mitgliedern, Angestellten, Beratern, Beamten, öffentlichen Stellen, Aufsichtsbehörden und/oder unabhängigen Verwaltungsbehörden muss strikt jedes anwendbare Gesetz und jede Vorschrift erfüllen; die zuvor genannten Beziehungen dürfen nur von Personen, die durch gültige Mandate und Vollmachten eigens bevollmächtigt sind, geführt werden, wie es die Verwaltungsorgane der Gruppenunternehmen gewährleisten.

Jede Beziehung der Gruppe mit den Justizbehörden und öffentlichen Behörden im Allgemeinen basiert auf den Grundsätzen der Korrektheit, Vollständigkeit und Wahrheit.

Sportswear zeigt eine Haltung voller Kooperation, Transparenz und Fairness bei der Interaktion mit obigen Rechtssubjekten, aus welchem Grund auch immer.

8.4 Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung

Jede Beziehung mit öffentlichen Bediensteten, die im öffentlichen Dienst oder für öffentliche und/oder private Einrichtungen, die öffentliche Dienstleistungen erbringen, tätig sind (nachfolgend allgemein "öffentliche Verwaltung") und in jedem Fall jede Beziehung öffentlicher Art muss stets durch strikte Befolgung der anwendbaren Gesetzesbestimmungen und den Grundsätzen der Transparenz, Ehrlichkeit und Fairness geprägt sein und darf in keiner Weise die Integrität und den guten Ruf der Gruppe gefährden.

Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung oder auf öffentlicher Ebene werden ausschließlich von den dazu bestellten und bevollmächtigten Personen geführt.

Die Unternehmen der Gruppe dürfen die Entscheidungen einer öffentlichen Verwaltung nicht unzulässig beeinflussen, besonders die Entscheidungen von Bediensteten, die mit ihnen verhandeln oder über sie entscheiden.

Bei Verhandlungen oder einem Geschäftsverhältnis - auch kommerzieller Art - mit der öffentlichen Verwaltung in Italien oder einem anderen Land, müssen die Gruppenunternehmen jedes den obigen Grundsätzen widersprechendes Verhalten unterlassen, wie, lediglich als Beispiel und nicht darauf beschränkt:

- das Anbieten oder die Vergabe von Arbeitsmöglichkeiten und/oder wirtschaftlicher Vorteile gegenüber den Angestellten der öffentlichen Verwaltung, die Verhandlungen oder Beziehungen zu den Gruppenunternehmen unterhalten, oder auch einem ihrer Familienmitglieder;
- das Anbieten oder der Empfang von Geschenken oder anderen Vergünstigungen;
- die Bereitstellung falscher Informationen oder die versäumte Meldung relevanter Tatsachen, wie von der öffentlichen Verwaltung verlangt.

Den Repräsentanten und/oder Angestellten der Sportswear, die mit jeder öffentlichen Verwaltung in Italien und im Ausland Kontakte pflegen, ist es untersagt, direkt oder durch Drittparteien Geldsummen oder andere Vergünstigungen jeder Art an öffentliche Bedienstete, Regierungsvertreter, Beamte oder private Angestellte zu zahlen oder diese anzubieten, weder als Vergütung oder Belohnung für eine Amtshandlung, noch um die Ausübung einer Handlung zu erzielen oder zu verzögern, die gegen die Pflichten des Amtes selbst verstößt.

8.5 Beziehungen mit unabhängigen Verwaltungsbehörden

Die Gruppe muss strikt die Vorschriften jeder öffentlichen Aufsichtsbehörde einhalten, die darauf abzielen, die Compliance mit den für ihren Geschäftsbereich anwendbaren Regeln sicherzustellen.

Die Adressaten müssen die Anforderungen der unabhängigen Aufsichtsbehörde bei der Ausübung ihrer Funktionen erfüllen und volle Kooperation bei den Untersuchungsverfahren zeigen.

Zur Gewährleistung höchster Transparenz darf kein Interessenkonflikt zwischen Sportswear und den Beamten/Angestellten der unabhängigen Aufsichtsbehörde oder deren Familienangehörigen bestehen.

Unter keinen Umständen sind Geschenke jeder Art, mit denen eine bevorzugte Behandlung durch die obigen Behörden erzielt werden soll, bei sämtlichen mit der Gruppe verbundenen Aktivitäten gestattet. Diese Bestimmung bezieht sich auf Geschenke, die versprochen, angeboten oder angenommen werden, wobei mit Geschenk auch jede Art von Vergünstigung gemeint ist.

8.6 Beziehungen mit anderen Parteien

Beziehungen zwischen den Unternehmen der Gruppe und privaten Einrichtungen wie Non-Profit-Organisationen müssen unter strenger Beachtung jeder anwendbaren gesetzlichen Bestimmung geführt werden und dürfen in keiner Weise die Integrität und das Ansehen von Sportswear gefährden.

Es müssen Vereinbarungen getroffen werden und die Beziehungen mit den privaten Einrichtungen jeder Art dürfen ausschließlich von Unternehmensfunktionen und Personal, das zu diesem Zweck durch Mandate und Unternehmensverfahren eigens bevollmächtigt ist, geführt werden.

8.7 Beziehungen mit politischen und sozialen Organisationen sowie Gewerkschaften

Sportswear möchte zum Wohlstand und Wachstum der Gemeinschaften beitragen, in denen die Gruppe tätig ist. Zu diesem Zweck geht es seinen Aktivitäten unter Achtung der lokalen und nationalen Gemeinschaften nach und unterstützt den Dialog mit Gewerkschaften und anderen Vereinigungen.

Beziehungen mit politischen Parteien und deren Repräsentanten oder Kandidaten beruhen deshalb auf strikter Einhaltung aller anwendbaren Vorschriften und Unternehmensrichtlinien.

Das Unternehmen ermutigt und unterstützt soziale, sportliche, humanitäre und kulturelle Initiativen, die durch Beihilfen von Stiftungen, Institutionen, Organisationen oder Einrichtungen ermöglicht werden und sich der Ausübung sozialer und kultureller Aktivitäten sowie allgemein der Verbesserung der Lebensbedingungen und der Verbreitung einer Kultur des Friedens und der Solidarität widmen. Etwaige Beiträge müssen gemäß den geltenden Vorschriften gewährt und genau und angemessen dokumentiert werden.

Sportswear fördert und unterhält keine Beziehung jedweder Art mit Organisationen, Vereinigungen oder Bewegungen, die direkt oder indirekt illegale oder kriminelle Zwecke oder andere gesetzlich verbotene Absichten verfolgen.

Des Weiteren verurteilt die Gruppe jede Form der Teilnahme seitens der Adressaten an Vereinigungen, die gesetzlich verboten sind oder gegen die öffentliche Ordnung verstoßen und lehnt Verhaltensweisen ab, die Aktivitäten oder Programme zur Begehung von Straftaten fördern, auch falls solch ein Verhalten zur Erlangung eines Vorteils erforderlich ist.

8.8 Externe Kommunikation

Jede Offenlegung von Dokumenten und Informationen in Bezug auf die Unternehmen der Gruppe oder andere Einrichtungen, mit denen diese im Verhältnis steht, muss mit den anwendbaren Gesetzen, Vorschriften und den Praktiken professionellen Geschäftsverhaltens vereinbar sind. Auf jeden Fall sind folgende Tätigkeiten untersagt:

- Offenlegung sensibler Preisinformationen, die im Zuge des Geschäftsablaufs erworben wurden;
- Verbreitung falscher oder irreführender Neuigkeiten zu der Gruppe oder anderen Einrichtungen, mit denen die Unternehmen der Gruppe im Zuge des Geschäftsablaufs Kontakte pflegen;
- jede Art von Druck auszuüben, um Begünstigungen von Kommunikations- bzw. öffentlichen Informationseinrichtungen zu erlangen.

Um die Vollständigkeit und Beständigkeit der Information zu gewährleisten, ist das Verhältnis zu den Massenmedien der zur Sportswear Group gehörenden Unternehmen ausschließlich dem Verantwortlichen der Zentralfunktionen des Unternehmens vorbehalten.

Der Inhalt von Produktinformationen sollte stets dokumentiert werden. Überspitzte Behauptungen, allgemeine und übertreibende Erklärungen sowie nicht zu belegende Vergleiche, die einer klaren, objektiven Grundlage entbehren, sind nicht gestattet..

9 Abschlussbestimmungen

9.1 Sanktionen bei Verletzungen und Verstößen

Falls ein Angestellter oder freier Mitarbeiter eine mögliche Verletzung dieses Verhaltenskodexes oder ein Verhalten feststellen sollte, dass den von den Gruppenunternehmen angewandten Verhaltensregeln nicht entspricht, muss er/sie unverzüglich das Unternehmen informieren und die Person und/oder Einrichtung kontaktieren, die gemäß der geltenden Gesetzgebung eigens dafür zuständig ist. Diese Einrichtung wird dann alle vermeintlichen Übertretungen ermitteln, auch unter eventueller Anhörung der berichtenden Person und/oder des vermeintlichen Verursachers.

Die Einhaltung der Regelungen dieses Verhaltenskodexes ist im Sinne und mit Wirkung des anwendbaren Gesetzes ein wesentlicher Teil der vertraglichen Verpflichtungen aller Angestellten der Sportswear Company.

Jede Nichtbeachtung der Regelungen dieses Verhaltenskodexes kann eine Verletzung der Verpflichtungen des Beschäftigungsverhältnisses und/oder ein Dienstvergehen mit allen rechtlichen Folgen darstellen, auch in Hinsicht auf die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses; ebenso könnte eine Nichtbeachtung zu Haftung für daraus resultierende Schäden führen.

Kein Adressat darf in jeder Art diskriminiert oder bestraft werden, weil er sich weigert, an Bestechung oder potentieller Korruption teilzunehmen, auch wenn diese Weigerung zu einem geschäftlichen Verlust oder einer anderen nachteiligen Auswirkung auf das Geschäft führen kann.

9.2 Anwendung des Verhaltenskodexes und Aktualisierungen

Dieser Verhaltenskodex wurde am 28.07.2014 vom Vorstand der Sportswear Company S.p.a. angenommen.

Jede Änderung und/oder Aktualisierung muss vom Vorstand genehmigt werden und wird anschließend umgehend den Adressaten mitgeteilt.

Die zur Gruppe gehörenden Unternehmen müssen diesen Verhaltenskodex annehmen und ihn gegebenenfalls - übereinstimmend mit ihrer Führungsautonomie - den besonderen Merkmalen der eigenen Aktivität anpassen.