



Ethik-Kodex

ERG-Gruppe

We ARE #SDGs
CONTRIBUTORS

ERG
EVOLVING ENERGIES

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
1. ADRESSATEN UND GELTUNGSBEREICH	6
2. UNSERE WERTE	6
3. UNSERE GRUNDSÄTZE	7
4. VERHALTENSREGELN	9
4.1. Unsere Mitarbeiter	9
4.2. Die Lieferanten, die Kunden und die Geschäftspartner	10
4.3. Die Aktionäre und die Finanzgemeinschaft	11
4.4. Die Behörden und die Institutionen	12
4.5. Die Gemeinschaften	13
4.6. Die nächste Generation	14
4.7. Die Medien	15
5. WEITERE VERHALTENSREGELN	17
5.1. Nutzung und Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens	17
5.2. Interessenkonflikte	18
5.3. Umgang mit Geschenken und Zuwendungen	19
5.4. Verwendung und Offenlegung von Informationen	20
5.5. Schutz der Gesundheit und Sicherheit	21
5.6. Schutz der Umwelt und der biologischen Vielfalt	22
5.7. Wettbewerb	23
6. DIE UMSETZUNGSMECHANISMEN	25
7. DISZIPLINARORDNUNG UND VERTRAGLICHE RECHTSBEHELFE	25
8. MELDUNGEN	26

VORWORT

Der Ethikkodex (der „Kodex“) ist seit 2004 die Grundlage unserer Unternehmensführung. Daraus leiten sich alle Regeln der ERG-Gruppe ab, die konkret auf unsere internen oder externen Stakeholder angewandt werden und die unsere Grundsätze und Werte in spezifische Regeln der Praxis umsetzen.

Dieses Dokument hat seit seiner ersten Version die strategische Entwicklung der ERG-Gruppe begleitet und ist entsprechend aktualisiert worden. Im Oktober 2023, mit der Veräußerung des Geschäftsbereichs Heizkraftwerke und dem konsequenten Ausstieg aus den traditionellen Energieformen, schloss die ERG-Gruppe die Umgestaltung ihres Tätigkeitsbereichs ab und wurde zu einem Unternehmen, das sich ausschließlich mit erneuerbarer Energie befasst. All dies wurde möglich, indem wir uns von den Werten und Grundsätzen unseres Ethik-Kodex leiten ließen.

Heute, in einer Zeit großer und schneller Veränderungen, ist es daher notwendig geworden, den Kodex zu aktualisieren, um die Weiterentwicklung der Strategie der Gruppe und den Entwicklungsprozess der von unseren Aktivitäten betroffenen Gebiete und lokalen Gemeinschaften auf immer wirksamere Weise zu unterstützen. Diese neue Version des Ethikkodex spiegelt nicht nur unser Engagement für eine Energiewende wider, die keinen außen vor lässt, sondern bestätigt auch unser nachhaltiges Engagement und stärkt unser Governance-System, das auf die Entwicklung einer integrativen Kultur abzielt, mit dem Ziel, alle Formen von Gewalt und Diskriminierung zu verhindern, aufzudecken und zu bekämpfen und ein positives und faires Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem die Beziehungen zwischen Kollegen von Loyalität, Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sind.

Der neue Ethik-Kodex umfasst auch die wichtigsten Neuerungen, die seit 2018 eingeführt wurden und sich auf die Governance und die strategische Ebene auswirken, darunter: die Einführung einer ESG-Strategie, die eng in den Industrieplan des Konzerns integriert ist und darauf abzielt, Ziele sowohl im Bereich der Dekarbonisierung als auch im sozialen Bereich zu erreichen; die Entwicklung von Regelungen im Bereich Diversity & Inclusion für einen inklusiveren Ansatz, wie insbesondere die D&I-Politik und die anschließende Anti-Harrassment-Politik in Bezug auf Diversity, und nicht zuletzt die Verwaltung eines Meldesystems, das es uns ermöglicht, unser Governance-Modell zu stärken, indem wir es an die wichtigsten internationalen Best Practices anpassen.

UNSERE BOTSCHAFT



Der Ethikkodex, ein grundlegender Pfeiler für die Ausrichtung unserer Tätigkeit, hat seine sechste Auflage erreicht und feiert damit den zwanzigsten Jahrestag seiner ersten Veröffentlichung. Diese Version, die im Vergleich zu früheren Versionen deutlich innovativ ist, spiegelt den entscheidenden Abschluss der Umwandlung des ERG-Geschäftsmodells in einen führenden Akteur im Bereich der erneuerbaren Energien wider. In einem historischen Kontext, in dem die Nachhaltigkeit und insbesondere der Kampf gegen den Klimawandel eine immer zentralere Rolle spielen, entwickelt sich die ERG-Gruppe zu einem Pionier und Vorreiter beim Übergang zu einer nachhaltigen Entwicklung. Dieser Übergang hat Auswirkungen auf sozialer und ökologischer Ebene, wobei das Ziel darin besteht, Werte für alle zu schaffen, ohne jemanden zurückzulassen. Aus diesem Grund hielten wir es für notwendig, den Ethik-Kodex zu überarbeiten, um unser Engagement für einen fairen Übergang zu bekräftigen. Wir stellen Informationen klar, umfassend und transparent dar, führen neue Instrumente wie das Whistleblowing-System ein und richten unsere Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse künftiger Generationen.

Edoardo Garrone
Präsident



Die Aktualisierung des Ethik-Kodex ist das Ergebnis eines tiefgreifenden internen Reflexions- und Dialogprozesses über die Identität unseres Unternehmens, seinen Auftrag und die Grundsätze, die wir mit Nachdruck verfolgen. Zu diesen Grundlagen gehören die Verpflichtung zu ethischer und sozialer Unternehmensverantwortung, Umweltschutz, die Förderung von Gleichheit und Fairness, Ehrlichkeit, Integrität, die Achtung der Menschenrechte und die Förderung der Chancengleichheit in jedem Bereich unserer Tätigkeit. Außerdem bekräftigen wir unsere Entschlossenheit, alle Formen von Diskriminierung und Korruption zu bekämpfen. Diese Verantwortung wird von allen ERG-Mitarbeitern geteilt und jeden Tag in die Praxis umgesetzt. Sie sind Botschafter der Werte der Gruppe, deren Hüter und Garant der Ethik-Kodex ist.

Alessandro Garrone
Exekutiv-Vizepräsident



Die durch den Klimawandel entstandene enorme Herausforderung, die durch die anhaltende Energiekrise und die Kriege noch komplexer geworden ist, stellt uns vor eine entscheidende Aufgabe. Vor diesem Hintergrund bekräftigt die ERG ihr Engagement, im Laufe der Zeit einen nachhaltigen Wert zu schaffen, indem sie sich auf das Wachstum im Bereich der erneuerbaren Energien konzentriert und ein starkes Augenmerk auf soziale Fragen beibehält. Das Unternehmen setzt sich für einen „fairen Wandel“ ein, eine Energiewende, die darauf abzielt, Werte und Vorteile für alle zu schaffen, ohne jemanden zu vernachlässigen. Dieses Engagement hat dazu geführt, dass die ESG-Grundsätze vollständig in den Kern unserer Industriestrategie integriert wurden, was unsere Bereitschaft unterstreicht, die Ziele der UN-Agenda 2030 zu verfolgen. Wir sind davon überzeugt, dass eine saubere Energiegewinnung für alle Beteiligten - Regierungen, Institutionen, lokale Gemeinschaften - einen Mehrwert schaffen und eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltigere Gesellschaft hervorbringen kann.

Paolo Merli
CEO



Nachhaltigkeit ist heute ein unverzichtbares Element der Geschäftstätigkeit. Für uns bei der ERG stellt sie eine konkrete und definierte Verpflichtung dar, die wir in unseren täglichen Aktivitäten messen und umsetzen, indem wir die ESG-Grundsätze in unser Geschäftsmodell integriert haben. Wir sind uns der Rolle bewusst, die Unternehmen beim Aufbau einer Gesellschaft spielen können, die stärker auf die konkrete Verbreitung von Rechten und Chancen achtet. Deshalb engagieren wir uns für unsere Stakeholder und beziehen sie mit ein, um die Einzigartigkeit des Einzelnen und den Wert der Vielfalt sowie die Grundsätze der Gleichheit und Fairness zu fördern, die unserem Handeln und unserer Vorstellung von einem gerechten Übergang zugrunde liegen.

Emanuela Delucchi
Chief ESG, IR & Communication Officer

1. ADRESSATEN UND GELTUNGSBEREICH

2. UNSERE WERTE

3. UNSERE GRUNDSÄTZE

Peace 

ENERG

EVOLVING ENERGIES



RESPECT

1. ADRESSATEN UND GELTUNGSBEREICH

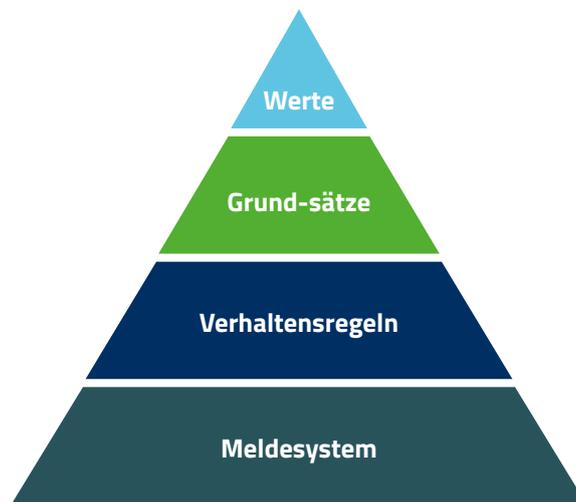
Der Ethik-Kodex (im Folgenden „**Kodex**“), der vom Verwaltungsrat der ERG S.p.A. (im Folgenden „**Gesellschaft**“ oder „**ERG**“) und von den Verwaltungsräten der von ihr kontrollierten Gesellschaften (im Folgenden „**Tochtergesellschaften**“ und zusammen mit der ERG „**Gruppe**“ oder „**ERG-Gruppe**“) genehmigt wurde, stellt eines der wichtigsten Governance-Dokumente der ERG-Gruppe dar und gilt daher für:

ADRESSATEN

die Mitglieder der Vorstände und Rechnungsprüfer von ERG und seinen Tochtergesellschaften, unabhängig von dem Land, in dem sie ihren Sitz haben oder ihre Tätigkeit ausüben;

Angestellte und Mitarbeiter der ERG-Gruppe (im Folgenden auch zusammenfassend „**Personen der Gruppe**“);

jeden Personenkreis, der in irgendeiner Eigenschaft in einem Rechtsverhältnis mit der Gruppe steht (im Folgenden je nach Rechtsverhältnis auch „**Lieferanten**“ genannt – oder Personenkreise, von denen die ERG-Gruppe die Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen, auch fachlicher Art, verlangt, oder die Durchführung von Arbeiten – „**Kunden**“ – d. h. Personenkreise, an die die Gruppe den erzeugten Strom und zugehörige Produkte verkauft – und „**Handelspartner**“ – d. h. Personenkreise, mit denen die Gruppe gemeinsam geschäftliche Aktivitäten durchführt oder ihr Geschäft entwickelt).



2. UNSERE WERTE

Unsere Werte sind die moralischen Grundlagen, die die Entscheidungen und das Verhalten der ERG-Gruppe inspirieren und ihre DNA bilden (im Folgenden „**Werte**“).

Diese Werte werden mit Stolz von Generationen von Personen der Gruppe getragen. Sie sind der Zusammenhalt unserer Gemeinschaft und bestimmen im Laufe der Zeit unsere Art und Weise, Geschäfte zu machen, wobei die Erwartungen unserer Stakeholder berücksichtigt werden.



GESCHICHTE

wir kennen und schätzen unsere Unternehmensgeschichte, um daraus die Zukunft zu gestalten



NACHHALTIGKEIT

wir schaffen durch unser Wachstum eine bessere Welt für alle Stakeholder



LEIDENSCHAFT

wir vermitteln Positivität und Leidenschaft für das, was wir tun



HERAUS-FORDERUNG

wir stellen uns mutig den Herausforderungen eines sich schnell wandelnden Marktes

3. UNSERE GRUNDSÄTZE

Der Ethik-Kodex basiert auf den folgenden Grundsätzen, die sich aus unserer Geschichte ergeben und die repräsentieren, wer wir sind und woran wir glauben (im Folgenden „Grundsätze“).



INTEGRITÄT UND EHRlichkeit

der Wille, die in den Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, die Rechte aller Beteiligten zu respektieren und sich bei allen Aktivitäten stets an das gegebene Wort, die gemachten Versprechungen und die getroffenen Vereinbarungen zu halten, und zwar in gutem Glauben.



EHRlichkeit

die Bereitschaft, nur mit Parteienbeziehungen einzugehen und zu unterhalten, die angemessene Garantien für Integrität und Seriosität bieten, sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene.



RESPEKT UND SCHUTZ

der Wille, die körperliche und moralische Unversehrtheit der Menschen zu gewährleisten, die höchsten nationalen und internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu respektieren und mit Respekt vor ihrer Würde und den Menschenrechten zu handeln.



GLEICHHEIT UND GERECHTIGKEIT

das Bestreben, ein ständiges Gleichgewicht zwischen den besonderen Interessen des Einzelnen und den allgemeinen Interessen der Gruppe aufrechtzuerhalten, indem die Chancengleichheit ohne direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Kultur, Fähigkeiten, Religion und Nationalität, Erfahrung, Denkweise, sexueller Orientierung und Identität, politischer Meinung und anderen subjektiven Merkmalen gewährleistet wird, und indem die uneingeschränkte und freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Teilnahme am Leben und die Erzielung der Ergebnisse der ERG-Gruppe sowie die vollständige persönliche und berufliche Eingliederung gefördert werden.



TRANSPARENZ UND VERTRAULICHKEIT

das Bestreben, vollständige, transparente, verständliche und genaue Informationen zu verbreiten, damit alle Stakeholder fundierte Entscheidungen über ihre Beziehungen zur ERG-Gruppe treffen können, wobei die Offenlegung vertraulicher Informationen außerhalb des Arbeitskontextes zu vermeiden ist.

Mit dem Kodex unterstützt und fördert die ERG-Gruppe die Grundsätze und Ziele, die in den folgenden internationalen Abkommen enthalten sind:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- Globale Ziele der UN-Agenda 2030;
- Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
- Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
- UN-Frauen-Empowerment-Prinzipien;
- UN Global Compact;
- Globaler Pakt der Vereinten Nationen;
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003 (die sogenannte Mérida-Initiative).
- OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr;

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**



4. VERHALTENSREGELN

4.1. Unsere Mitarbeiter

4.2. Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner

4.3. Die Aktionäre und die Finanzgemeinschaft

4.4. Die Behörden und die Institutionen

4.5. Die Gemeinschaften

4.6. Die nächste Generation

4.7. Die Medien



4. VERHALTENSREGELN

Unsere Werte und Grundsätze werden durch einfache Verhaltensregeln, an die sich alle Adressaten halten müssen, in unserer täglichen Arbeit konkretisiert.



4.1. UNSERE MITARBEITER

Die Mitarbeiter der Gruppe sind der Schlüsselfaktor, der für Existenz, Entwicklung und Erfolg unverzichtbar ist.

Wir legen besonderes Augenmerk auf den Schutz der Rechte und die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen aller unserer Angestellten und Mitarbeiter, damit sie ihr Potenzial und ihre Professionalität auf höchstem Niveau zum Ausdruck bringen und somit zur Erreichung der Ziele der Gruppe in Übereinstimmung mit unseren Verpflichtungen im Bereich der sozialen und ökologischen Verantwortung beitragen können.

Wir verpflichten uns daher zu:

- Förderung der Vielfalt und der Chancengleichheit bei der Arbeit; Bewertung der Mitarbeiter nach den Kriterien Verdienst, Kompetenz und Professionalität; Unterstützung eines Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung in dem Bewusstsein, dass die Fähigkeiten und ihre Weiterentwicklung ein wesentliches Kapital der ERG-Gruppe darstellen;
- einem fairen, nicht diskriminierenden und integrativen Arbeitsumfeld, in dem die Beziehungen zwischen den Kollegen von Loyalität, Fairness, Zusammenarbeit, gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sind;
- Gewährleistung eines sicheren Arbeitsplatzes, der den höchsten nationalen und internationalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards entspricht, indem eine Kultur der Unfallverhütung, des Gesundheitsschutzes und des Risikobewusstseins am Arbeitsplatz gefördert und unterstützt wird;
- allen Formen von Einschüchterung, Feindseligkeit, Mobbing, Isolation, unangemessener Einmischung, Konditionierung oder Belästigung entgegenzuwirken;
- im Falle der Nichteinhaltung der oben genannten Grundsätze Maßnahmen zu ergreifen.

ENTSPRECHEND:

- respektieren wir die vier *wichtigsten* Arbeitsnormen, wie sie in der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit definiert sind:
 - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen;
 - Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
 - Abschaffung der Kinderarbeit;
 - Ablehnung aller Formen von Diskriminierung;
- wir sorgen für die Ausbildung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter;
- wir veranstalten interne Informationsveranstaltungen wie Fragestunden und Gruppentreffen;
- wir führen soziale Projekte im Unternehmen durch.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Menschenrechtsleitlinien;
 - Leitlinien zur Vielfalt und Inklusion;
 - Leitlinien zur Bekämpfung von Vorfällen der Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz;
 - ESG-Plan;
 - Nachhaltigkeitspolitik;
 - Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01.





4.2. LIEFERANTEN, KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER

Wir betrachten Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner als eine Hauptquelle für den Wettbewerbserfolg der Gruppe. Daher stützen wir unsere Beziehungen zu ihnen auf unsere Werte und Grundsätze, insbesondere auf die der Integrität, des Respekts, des Vertrauens und der Ehre, und wir verlangen von ihnen, dass sie diese auch in ihren Rechtsbeziehungen zur Gruppe respektieren.

Wir bitten daher unsere Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner, Folgendes zu beachten:

- unternehmerische Aktivitäten auf korrekte und ethische Weise zu führen;
- alle jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, insbesondere in Bezug auf den Schutz von Gesundheit und Sicherheit, der Umwelt und der Arbeitnehmerrechte;
- keine willkürliche Diskriminierung zu betreiben oder zu versuchen, Machtpositionen auszunutzen;
- die eingegangenen Verpflichtungen zur Entwicklung und Aufrechterhaltung günstiger und dauerhafter Beziehungen stets einzuhalten.

ENTSPRECHEND:

- führen wir gründliche Qualifizierungs-, Auswahl- und Überwachungsprozesse für Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner durch, die auf den Grundsätzen der Integrität, des Respekts, des Vertrauens und der Ehre beruhen und rechtliche, technisch-organisatorische, wirtschaftlich-finanzielle und ESG-Aspekte bewerten;
- wenden wir im Rahmen der Ausschreibungsverfahren eine Reihe von Belohnungsfaktoren an, die 'Ks der Nachhaltigkeit', die mit der ESG-Leistung der Lieferanten verbunden sind.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Verhaltenskodex der ERG-Gruppe für Lieferanten;
 - Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01 [für die entsprechenden italienischen Konzerngesellschaften, die es übernommen haben];
 - Nachhaltigkeitspolitik;
 - ESG-Plan;
 - Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;
- **interne Dokumente:**
 - Verfahren zur Verwaltung qualifizierter Lieferantenlisten;
 - Verfahren für das HSE-Management des Auftragnehmers;
 - Beschaffungsverfahren für Waren und Dienstleistungen;
 - Leitfaden für den Einkauf und die Verwaltung von Beratungsleistungen.





4.3. DIE AKTIONÄRE UND DIE FINANZWELT

Wir erzielen unseren nachhaltigen Erfolg durch die mittel- bis langfristige Schaffung von Shareholder Value unter Berücksichtigung der Erwartungen anderer Stakeholder und leisten einen positiven Beitrag zur sozioökonomischen Entwicklung der Regionen und der damit verbundenen lokalen Gemeinschaften, die von den Produktionsanlagen und Geschäftsentwicklungsprojekten der ERG-Gruppe betroffen sind, um die Möglichkeiten künftiger Generationen zu erhalten, ihre Bedürfnisse zu sichern.

Wir verpflichten uns daher:

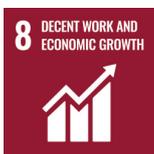
- kontinuierlich Verhaltensregeln in das Unternehmenssystem einzuführen, die mit den fortschrittlichsten anerkannten Grundsätzen der Unternehmensführung übereinstimmen;
- einen ständigen Dialog mit dem Markt zu führen, unter Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen über die Verbreitung vorgeschriebener Informationen, unter besonderer Berücksichtigung wesentlicher und vertraulicher Informationen;
- dafür zu sorgen, dass die Unternehmensmitteilungen und -unterlagen im Allgemeinen (finanzielle und andere) sich durch Verständlichkeit, Vollständigkeit und Aktualität auszeichnen, um so mögliche Informationsasymmetrien zu vermeiden und sicherzustellen, dass jeder Aktionär oder potenzielle Anleger die gleichen Informationen zum gleichen Zeitpunkt erhält, um wohlüberlegte Anlageentscheidungen treffen zu können.

ENTSPRECHEND:

- veranstalten wir regelmäßig Roadshows und vierteljährlich Webcasts, um Analysten und Investoren die Finanzergebnisse und strategischen Entwicklungen der Gruppe zu präsentieren;
- informieren wir Aktionäre, potenzielle Aktionäre und die Finanzgemeinschaft unverzüglich über jede Maßnahme oder Entscheidung, die sich wesentlich auf ihre Investition auswirken könnte;
- stellen wir sicher, dass alle vorgeschriebenen Informationen über die Gruppe über die ERG-Website vollständig zugänglich sind;
- nehmen wir aktiv an Branchentreffen oder anderen Veranstaltungen teil, um Aktionäre und Investoren zu informieren.

Mit dem Kodex unterstützt und fördert die ERG-Gruppe die Grundsätze und Ziele, die in den folgenden internationalen Rechtsvorschriften enthalten sind:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;
 - Verfahren für die Verwaltung und den Umgang mit wesentlichen und vertraulichen Informationen und für die Offenlegung von Erklärungen und Informationen gegenüber der Öffentlichkeit;
 - Verhaltenskodex für interne Geschäfte;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01 [für die entsprechenden italienischen Konzerngesellschaften, die es übernommen haben];
- **interne Dokumente:**
 - Leitfaden Externe Kommunikation und CSR-Initiativen;
 - Leitfaden für das Management von Krisenkommunikation.





4.4. BEHÖRDEN UND INSTITUTIONEN

Wir bauen Beziehungen zu Behörden und Institutionen auf, die auf den Grundsätzen der Fairness und Transparenz basieren und den Dialog und die gegenseitige Zusammenarbeit fördern. Wir verpflichten uns daher:

- Beziehungen zu Behörden und Institutionen ausschließlich über die dafür zuständigen oder delegierten betrieblichen Organisationseinheiten aufzubauen;
- uns auf die Integrität, Vollständigkeit, Klarheit und Genauigkeit der ausgetauschten Informationen zu stützen, sodass sie nicht zu voreingenommenen, falschen oder irreführenden Interpretationen führen können;
- keine vertraulichen Informationen zu erfragen oder zu erhalten, die die Integrität oder den Ruf von Behörden oder Institutionen gefährden könnten;
- sich nicht so verhalten, dass das ihr unabhängiges Urteilsvermögen beeinflusst oder sie dazu verleitet werden, sich oder anderen einen Vorteil zu verschaffen.

ENTSPRECHEND:

- leisten wir keine direkten oder indirekten Beiträge in irgendeiner Form an politische oder gewerkschaftliche Parteien, Bewegungen, Ausschüsse oder Organisationen oder an deren Vertreter oder Kandidaten;
- bieten wir Amtsträgern weder direkt noch indirekt Geld, Geschenke oder Vorteile jeglicher Art an, um ihre Unabhängigkeit im Urteil zu beeinflussen oder sie zu einem Vorteil zu bewegen.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01.
 - Delegationen und Vollmachten;
 - Nachhaltigkeitspolitik;
 - DNF;
 - Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;
- **interne Dokumente:**
 - Handbuch zur Organisation;
 - Verfahren zur Verwaltung von Inspektionsbesuchen;
 - Due-Diligence-Verfahren für wichtige Dritte.

16 PEACE, JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS



17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS





4.5. DIE GEMEINSCHAFTEN

Die Beziehungen zu den lokalen Gemeinschaften sind von besonderer Bedeutung, da sie darauf abzielen, die soziale Verantwortung der Unternehmen und die Schaffung gemeinsamer Werte zu fördern, die in unseren Werten und Grundsätzen verwurzelt sind.

Wir verpflichten uns daher:

- einen ständigen Dialog mit den lokalen Gemeinschaften, in denen die Gruppe tätig ist, zu führen, um ein gemeinsames Wachstum zu gewährleisten, ihre Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse zu hören und öffentliche und private Gesprächspartner zu finden;
- Ressourcen in die Aufwertung und soziale Entwicklung des Gebiets zu investieren;
- die lokalen Gemeinschaften zu sensibilisieren durch Schulungen und Wissensaustausch zu Fragen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit, der Bekämpfung des Klimawandels, der Achtung der Umwelt und der biologischen Vielfalt sowie der Integration;
- zur Sensibilisierung für den Transformationspfad der ERG-Gruppe als Beispiel für eine Entwicklung hin zu einer Welt, in der ökologische und soziale Nachhaltigkeit zur Geschäftsgrundlage wird;

ENTSPRECHEND:

- unterstützen wir die soziokulturellen Aktivitäten in den Zielregionen auf wirtschaftlich-organisatorischer Ebene;
- spenden wir einen Teil unserer Einnahmen zur Unterstützung der Regionen, in denen wir tätig sind;
- veranstalten wir Treffen, um den aktiven Dialog mit den lokalen Gemeinschaften zu fördern;
- arbeiten wir mit unseren Geschäftspartnern mit dem Ziel zusammen, im Bereich der sozialen Projekte einen Mehrwert für die Gemeinschaften zu schaffen.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - ESG-Plan;
 - Nachhaltigkeitspolitik;
 - Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;
 - Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01.
- **interne Dokumente:**
 - Leitfaden "Ausgaben für soziale Zwecke, Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit".



4.6. DIE NÄCHSTE GENERATION

Wir sind uns der Rolle bewusst, die Unternehmen bei der kulturellen Entwicklung und der Annahme von tugendhaftem Verhalten spielen können. Wir glauben an eine Energiewende, die fair und integrativ ist, jeden Einzelnen wertschätzt und zum Aufbau einer Gesellschaft beiträgt, die die Einzigartigkeit jedes Menschen berücksichtigt und respektiert.

Wir verpflichten uns daher:

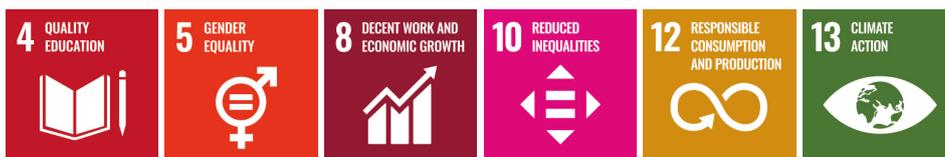
- Schulungskurse, Erfahrungen und Informationsmaterial zu den Themen erneuerbare Energien, Klimawandel, gerechter Übergang, Nachhaltigkeit und insbesondere die UN-Agenda 2030 anzubieten;
- die nachfolgenden Generationen und diejenigen, die Einfluss auf ihr Wachstum und ihre Entwicklung haben, wie z. B. Fachleute und Bürger, dabei zu unterstützen, ein ökologisch und sozial nachhaltiges Verhalten anzunehmen;
- die Berufsbilder innerhalb der ERG-Gruppe zu entdecken und dabei die Notwendigkeit zu betonen, weiter an der Entwicklung der Kompetenzen zu arbeiten und die Möglichkeit zu nutzen, das persönliche Ziel mit dem Ziel des Unternehmens, für das man arbeitet, zu verbinden;
- die eignen Talente und Leidenschaften zu entdecken, um individuelle und kollektive Vorurteile und Stereotypen zu überwinden, die eine den subjektiven Eigenschaften entsprechende Berufswahl verhindern;
- die an der Jugendentwicklung beteiligten Akteure bei der Verbreitung eines Konzepts für die berufliche Laufbahn zu unterstützen, das die uneingeschränkte und freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Überwindung von Vorurteilen und Stereotypen und die Förderung der vollständigen sozialen Eingliederung ermöglicht.

ENTSPRECHEND:

- bieten wir über die ERG-Akademie-Plattform Schulungen, Erfahrungen und Werkzeuge für einen einfachen Einstieg an;
- wenden wir uns insbesondere an junge Menschen und diejenigen, die an ihrer Entwicklung beteiligt sind, und fördern Allianzen zwischen den Generationen, um die Herausforderungen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit zu meistern.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Leitlinien zur Vielfalt und Inklusion;
 - Leitlinien zur Bekämpfung von Vorfällen der Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz;
 - ESG-Plan;
 - Institutionelle Website;
 - Schulungsplattform der ERG Academy.





4.7. DIE MEDIEN

Um eine korrekte und einheitliche Darstellung der ERG-Gruppe sowie eine rechtzeitige Kommunikation unserer Aktivitäten und Initiativen, auch im sozialen und ökologischen Bereich, nach aussen zu gewährleisten, werden die Beziehungen zu den Medien, auch um eine einheitliche Kommunikation zu garantieren, ausschliesslich von der dazu beauftragten Abteilung mit der Unterstützung der jeweils betroffenen organisatorischen Abteilung gepflegt. Diese Koordinierung und der Informationsaustausch sind für die Gruppe von grundlegender Bedeutung, um die Strategien und Aktivitäten der ERG korrekt zu vermitteln und ihr Reputationskapital zu schützen und auszubauen.

Unsere wichtigsten Kommunikationsmittel und -kanäle sind:

- institutionelle Website;
- soziale Medien;
- Pressemeldungen;
- Präsentationen und Teilnahme an Veranstaltungen/Konferenzen.

Wir verpflichten uns daher:

- die Beziehungen zu den Medien so zu gestalten, dass wahrheitsgemässe, rechtzeitige, genaue und transparente Informationen an die Außenwelt weitergegeben werden können;
- sicherzustellen, dass die Unternehmenskommunikation und die Dokumentation im Allgemeinen (finanziell und anderweitig) sich durch Verständlichkeit, Vollständigkeit und Aktualität auszeichnen und charakterisieren;
- kein Verhalten an den Tag zu legen, das darauf abzielt, die Unabhängigkeit des Urteils der Medien zu beeinflussen.

ENTSPRECHEND:

- nutzen wir die sozialen Medien mit Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein, da wir wissen, dass eine unkorrekte und unkoordinierte Weitergabe von Informationen und Inhalten, die die ERG-Gruppe betreffen, unserem Ansehen und unseren Stakeholdern schaden kann;
- wenden wir uns ausschliesslich über die organisatorischen Abteilungen an die Medien, die für die Repräsentation der ERG-Gruppe zuständig sind oder an diese delegiert wurden.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - *Verfahren für die Verwaltung und den Umgang mit wesentlichen und vertraulichen Informationen und für die Offenlegung von Erklärungen und Informationen gegenüber der Öffentlichkeit;*
 - *Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;*
 - *Nachhaltigkeitspolitik;*
 - *Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01.*
 - *Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;*
- **interne Dokumente:**
 - *Verfahren zur Verwaltung von sozialen Medien und digitalen Kommunikationskanälen;*
 - *Leitfaden Externe Kommunikation und CSR-Initiativen;*



5. WEITERE VERHALTENSREGELN

5.1. Nutzung und Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens

5.2. Interessenkonflikte

5.3. Umgang mit Geschenken und Zuwendungen

5.4. Verwendung und Offenlegung von Informationen

5.5. Schutz der Gesundheit und Sicherheit

5.6. Schutz der Umwelt und der Artenvielfalt

5.7. Wettbewerb



5. WEITERE VERHALTENSREGELN



5.1. NUTZUNG UND SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS

Die Mitarbeiter der Gruppe sind für die Nutzung und Verwahrung der materiellen Vermögenswerte, einschließlich der IT-Ausrüstung, und der immateriellen Vermögenswerte verantwortlich, die von der ERG-Gruppe für die Ausübung ihrer Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden, und sind verpflichtet, diese mit Sorgfalt zu schützen, indem sie sich verantwortungsbewusst und im Einklang mit den geltenden Verfahren verhalten.

Insbesondere sind die verpflichtet:

- Unternehmensressourcen, unabhängig davon, ob es sich um IT handelt oder nicht, ausschließlich für Zwecke zu nutzen, die mit der Ausübung der Arbeit verbunden und für diese von Nutzen sind (vorbehaltlich einer Genehmigung für eine gemischte Nutzung);
- mit größtmöglicher Sorgfalt und in angemessener Weise zu arbeiten, auch um Schäden an Personen oder Sachen zu vermeiden und das Risiko von Diebstahl, Beschädigung oder anderen externen Bedrohungen der zugewiesenen oder in der ERG-Gruppe vorhandenen Ressourcen zu verringern;
- so weit wie möglich Verschwendung, Manipulation oder Verwendung von Unternehmensressourcen zu vermeiden, die deren Effizienz beeinträchtigen oder ihren normalen Verfall beschleunigen könnten;
- vertrauliche Informationen, die im Rahmen der Arbeit erworben wurden, und die dazugehörige Dokumentation zu schützen;
- die Nutzung von Unternehmensvermögen durch Dritte oder deren Übertragung zu vermeiden, es sei denn, dies ist ausdrücklich erlaubt.

Der Ruf der ERG-Gruppe ist einer der wertvollsten Vermögenswerte des Unternehmens. Er setzt sich aus den Eindrücken zusammen, die Stakeholder von unserer Geschichte, unseren Werten, unserem Verhalten und unseren Ergebnissen haben.

Wir verpflichten uns daher, dieses wertvolle Gut gemeinsam zu schützen und dabei stets im Einklang mit unseren Grundsätzen und Werten zu handeln.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01 [für die entsprechenden italienischen Konzerngesellschaften, die es übernommen haben];
- **interne Dokumente:**
 - Verfahren zur Verwaltung von IT-Tools;
 - Verfahren zur "Zuteilung und Verwaltung von Firmenwagen".





5.2. INTERESSENKONFLIKTE

Jeder von uns ist aufgerufen, seine Tätigkeit gleichberechtigt und zum Wohle der ERG Gruppe auszuüben.

Hierzu insbesondere:

- dürfen wir uns nicht an Verhaltensweisen und Aktivitäten beteiligen, die in einem Interessenkonflikt mit denender Gruppe stehen könnten, auch nicht außerhalb der für die ERG ausgeübten Tätigkeit;
- sind wir verpflichtet, es zu unterlassen, entweder direkt oder über Familienmitglieder oder Dritte persönliche Vorteile aus Geschäftsmöglichkeiten zu ziehen, von denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Kenntnis erhalten.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**

- Verfahren für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen;
- Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;
- Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01 [für die entsprechenden italienischen Konzerngesellschaften, die es übernommen haben];
- Nachhaltigkeitspolitik;
- Verhaltenskodex der ERG-Gruppe für Lieferanten;

- **interne Dokumente:**

- Due-Diligence-Verfahren für wichtige Dritte.
- Leitfaden für den Einkauf und die Verwaltung von Beratungsleistungen.
- Leitfaden "Trennung der Aufgaben".





5.3. UMGANG MIT GESCHENKEN UND ZUWENDUNGEN

Da wir unser Verhalten von der kompromisslosen Verteidigung des Grundsatzes der Integrität leiten lassen, haben wir strenge Kriterien und festgelegte Verfahren für die Gewährung und Annahme von Geschenken und Zuwendungen aufgestellt und uns verpflichtet, mit äußerster Strenge gegen jedes korrumpierende Verhalten vorzugehen, das ein Adressat gegenüber Privatpersonen oder Personen mit öffentlichen Funktionen an den Tag legen könnte.

Hierzu insbesondere:

- ist es verboten, öffentlichen oder privaten Personen Geld, Güter oder andere Vorteile zu geben oder zu versprechen, auch wenn dies über Vermittler geschieht, um ihre Unabhängigkeit im Urteil zu beeinflussen oder sie zu veranlassen, sich selbst, anderen oder Tochtergesellschaften einen Vorteil zu verschaffen;
- ist es verboten, Geld oder andere unzulässige Vorteile zu fordern und/oder anzunehmen oder sich versprechen zu lassen, auch über einen Mittelsmann, um eine Handlung vorzunehmen oder zu unterlassen, die gegen die Pflichten verstößt, die mit der Funktion im Unternehmen oder den damit verbundenen Treuepflichten verbunden sind;
- So genannte „Beschleunigungszahlungen“, d. h. Zahlungen von geringem, inoffiziellen Wert, die zur Beschleunigung, Begünstigung oder Sicherstellung der Ausführung einer Routinetätigkeit geleistet werden oder in jedem Fall im Rahmen der Aufgaben der öffentlichen oder privaten Personen, zu denen das Unternehmen Beziehungen unterhält, vorgesehen sind, sind nicht zulässig;
- Erlaubte Geschenke und/oder Spenden zeichnen sich stets durch ihren geringen Wert oder dadurch aus, dass sie der Förderung karitativer oder kultureller Initiativen oder des Images der Unternehmen dienen;

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung;
 - Organisations- und Managementmodell gemäß Gesetzesverordnung 231/01.
 - Nachhaltigkeitspolitik.
- **interne Dokumente:**
 - Leitfaden „Ausgaben für soziale Zwecke, Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit“.





5.4. NUTZUNG UND VERBREITUNG VON INFORMATIONEN

Wir halten es für grundlegend wichtig, eine Beziehung der Transparenz und des Vertrauens mit unseren Stakeholdern zu schaffen und zu erhalten:

- den Schutz der Vertraulichkeit der Informationen und personenbezogenen Daten aller Beteiligten, mit denen die ERG-Gruppe im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit in Kontakt kommt;
- die Verbreitung korrekter, vollständiger und wahrheitsgemäßer Informationen über alle Fakten des Unternehmens und die Wahrung der gebotenen Vertraulichkeit, wenn dies erforderlich ist.

Insbesondere beim Umgang mit Informationen müssen wir:

- alle Informationen, die wir bei der Ausübung unserer Tätigkeit erhalten, gewissenhaft und vertraulich behandeln und das von der ERG-Gruppe erworbene Know-how schützen;
- personenbezogene Daten ausschließlich für die vorgesehenen Zwecke und unter Einhaltung der von der ERG-Gruppe getroffenen Sicherheitsmaßnahmen verarbeiten;
- die missbräuchliche oder instrumentelle Verwendung vertraulicher, relevanter und privilegierter Informationen und deren Verwendung zum eigenen Vorteil und/oder zum Vorteil von Familienmitgliedern, Bekannten und Dritten im Allgemeinen vermeiden;
- die Informationen klassifizieren und so organisieren, dass sie für die Berechtigten leicht zugänglich sind und ein vollständiges Bild ergeben.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**

- *Verfahren für die Verwaltung und den Umgang mit wesentlichen und vertraulichen Informationen und für die Offenlegung von Erklärungen und Informationen gegenüber der Öffentlichkeit;*
- *Richtlinie zur Verwaltung des Dialogs mit Aktionären und Investoren im Allgemeinen;*

- **interne Dokumente:**

- *Verfahren zur Klassifizierung von Informationen;*
- *Verordnung über die Sicherheit von Unternehmensinformationen;*
- *Richtlinie zur Informationssicherheit.*





5.5. SCHUTZ DER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir setzen uns ständig dafür ein, dass die Geschäftstätigkeit aller Unternehmen der ERG-Gruppe mit vollem Respekt für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter der Gruppe und Dritter durchgeführt wird.

Wir verpflichten uns daher, gemeinsam mit unseren Lieferanten, Kunden und Handelspartnern:

- unsere Prioritäten auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter zu richten;
- eine Sicherheitskultur durch Schulung, Information, Dialog und ein verantwortungsvolles und kontinuierliches Engagement zu entwickeln;
- Initiativen zu fördern und umzusetzen, die darauf abzielen, die Risiken zu minimieren und die Ursachen zu beseitigen, die die Sicherheit und Gesundheit aller Menschen in der Region, in der sich unsere Betriebe befinden, gefährden können;
- immer darauf zu achten, potenzielle Risiken zu erkennen und sie umgehend zu beseitigen.

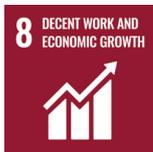
Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**

- ISO 9001, 45001-Zertifizierung;
- HSE-Richtlinie;
- Nachhaltigkeitspolitik;
- HSE-Spezifikationen;
- DUVRI.

- **interne Dokumente:**

- Handbuch zum Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Verfahren für das HSE-Management des Auftragnehmers;
- Leitfaden für HSEQ-Verhaltensregeln;
- HSEQ-Risikomanagement-Leitfaden;
- HSEQ-Leitfaden für Arbeitsgenehmigungen;
- HSEQ-Notfall-Leitfaden;
- HSE-Verfahren zum Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen.





5.6. SCHUTZ DER UMWELT UND DER ARTENVIELFALT

Auf der Grundlage unserer Werte sind wir davon überzeugt, dass die vollständige Kompatibilität unserer Aktivitäten mit dem Land, den natürlichen Ressourcen und der umgebenden Umwelt eine Grundvoraussetzung sowohl für die Akzeptanz unserer Einrichtungen als auch für das Erreichen unserer Entwicklungsziele ist.

Wir berücksichtigen diese Faktoren sorgfältig bei der Erstellung jährlicher und mehrjähriger Betriebs- und Investitionsbudgets und fördern die Einführung umweltfreundlicher und energieeffizienter Technologien.

Da wir auch auf den aktiven Beitrag aller Adressaten zählen, verpflichten wir uns als sozial verantwortliches Unternehmen zu folgenden Maßnahmen:

- kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung durch Überwachung und Reduzierung unseres Energieverbrauchs, Minimierung der Abfallproduktion, verantwortungsvolle und bewusste Nutzung natürlicher Ressourcen und Schutz lokaler Ökosysteme und der Artenvielfalt;
- Bewertung der Umweltauswirkungen vor der Aufnahme neuer Tätigkeiten oder der Einführung von Änderungen und Innovationen bei Prozessen und Produkten; Aufbau von Geschäftstätigkeiten im Hinblick auf die Erhaltung und den Schutz der biologischen Artenvielfalt unter Beachtung des Grundsatzes der "Abmilderungshierarchie", die darauf abzielt, negative Auswirkungen zu vermeiden oder, falls erforderlich, zu minimieren oder auszugleichen;
- Aufrechterhaltung eines hohen Umweltschutzniveaus durch die Einführung von Umweltmanagementsystemen, die nach international anerkannten Normen zertifiziert sind, und Achtung der biologischen Artenvielfalt, wodurch ein Beitrag zur Erreichung der im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die biologische Artenvielfalt festgelegten Ziele geleistet wird;
- Umsetzung innovativer Lösungen zur Minimierung der Umweltauswirkungen und zur Verbesserung der Effizienz von Anlagen und Verfahren, auch im Hinblick auf die Risikominderung;
- Entwicklung einer kontinuierlichen Information, Sensibilisierung und Schulung, damit die Grundsätze des Umweltschutzes auf allen Unternehmensebenen als gemeinsames Anliegen verankert werden;
- Integration von ESG- und kontinuierlichen Verbesserungszielen in strategische und betriebliche Geschäftsprozesse, um eine sozial gerechte, nachhaltige Energiewende mit einem Netto-Null-Ziel bis 2040 zu erreichen.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - ISO 14001-Zertifizierung;
 - HSE-Richtlinie;
 - Nachhaltigkeitspolitik;
 - ESG-Plan;
- **interne Dokumente:**
 - Verfahren zur Abfallbewirtschaftung;
 - HSEQ-Notfall-Leitfaden;
 - HSE-Verfahren zum Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen.





5.7. WETTBEWERB

Wir sind uns bewusst, dass ein fairer und gleicher Wettbewerb eine Grundvoraussetzung für die Entwicklung der Wirtschaft ist. Wir verpflichten uns daher:

- die kartellrechtlichen Vorschriften und die Vorschriften der Marktaufsichtsbehörden gewissenhaft einzuhalten, keine von den Durchsetzungsstellen angeforderten Informationen zu verweigern, zu verheimlichen oder zu verzögern und bei den Ermittlungen aktiv mitzuarbeiten;
- uns nicht an Praktiken zu beteiligen (Bildung von Kartellen, Vereinbarungen zur Aufteilung von Marktgebieten, Vereinbarungen zur Begrenzung der Produktion oder des Absatzes, bedingte Vereinbarungen), die den Wettbewerb einschränken oder den Markt in unzulässiger Weise stören können, auch wenn eine Praxis nicht in der Absicht besteht, eine solche zu sein, aber von einem unparteiischen Dritten als solche beurteilt werden kann;
- Kontakte mit konkurrierenden Betreibern über wirtschaftlich sensible Informationen wie Preise und Mengen zu vermeiden.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- **öffentliche Dokumente:**
 - *Verhaltenskodex der ERG-Gruppe für Lieferanten;*



6. DIE UMSETZUNGSMECHANISMEN

7. DISZIPLINARORDNUNG UND VERTRAGLICHE RECHTSBEHELFE

8. MELDUNGEN



6. DIE UMSETZUNGSMECHANISMEN

Wir alle haben das Recht und die Pflicht, mit dem Ethik-Kodex vertraut zu sein, aktiv zu seiner Umsetzung beizutragen (auch indem wir mögliche Verstöße melden) und bei Zweifeln an seiner Anwendung um Erklärungen zu bitten.

Der Ethik-Kodex kann auf den Websites und im Intranet der ERG eingesehen werden. Darüber hinaus wird er folgenden Personen zur Verfügung gestellt:

- allen Mitarbeitern der ERG-Gruppe;
- Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Parteien, mit denen die ERG-Gruppe beabsichtigt, eine Rechtsbeziehung einzugehen.

Außerdem wird die Vertrautheit mit den Grundsätzen des Ethik-Kodex durch Kommunikations- und spezifische Schulungsprogramme gefördert, um sicherzustellen, dass jeder der Adressaten korrekt über den Inhalt des Ethik-Kodex informiert ist und dass dieser Inhalt mit der Entwicklung der Rechtsvorschriften und den Entscheidungen des Unternehmens übereinstimmt.

7. DISZIPLINARORDNUNG UND VERTRAGLICHE RECHTSBEHELFE

Die Einhaltung des Ethik-Kodex muss als wesentlicher Bestandteil der Verpflichtungen angesehen werden, die die Adressaten in jeglicher Funktion gegenüber der ERG-Gruppe eingehen.

Verstöße gegen den Ethik-Kodex führen dazu, dass gegen die Adressaten die von der ERG-Gruppe im Rahmen bestehender Vereinbarungen vorgesehenen Sanktionsverfahren angewandt werden, einschließlich der Beendigung des bestehenden Arbeits- oder Vertragsverhältnisses in besonders schwerwiegenden Fällen des Verstoßes.

Die ERG-Gruppe hat das Recht und die Pflicht, die Einhaltung des Ethik-Kodexes zu überwachen und alle Präventions- und Kontrollmaßnahmen zu ergreifen, die zu diesem Zweck für notwendig oder angemessen erachtet werden.

Die Kontrolle über die Anwendung des Ethik-Kodexes wird übertragen an:

- **für die italienischen Tochtergesellschaften** (i) an den Aufsichtsrat jeder Gesellschaft, falls vorhanden, beschränkt auf die relevanten Fälle gemäß dem entsprechenden Organisations- und Managementmodell nach der Gesetzesverordnung 231/01 und (ii) an den Verwaltungsrat jeder Tochtergesellschaft für alle anderen Fälle, mit Unterstützung der einzelnen organisatorischen Abteilungen der Gruppe mit Zuständigkeit auf zweiter Ebene;
- **bei ausländischen Tochtergesellschaften** an das jeweilige Leitungsorgan der Tochtergesellschaft mit Unterstützung der einzelnen organisatorischen Abteilungen **der für den Sachverhalt zuständigen zweiten Ebene des Konzerns**;
- die organisatorische Abteilung Internal Audit, die die Ergebnisse der durchgeführten Prüfungen an die zuständige Organisation innerhalb des kontrollierten Unternehmens zur Verhängung von Sanktionen gegen diejenigen, die gegen die Regeln verstoßen haben, weiterleitet.

8. MELDUNGEN

Wir glauben fest an die Bedeutung einer offenen, von Fairness, Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität geprägten Unternehmenskultur. Deshalb betrachten wir die Meldung von Verstößen gegen den Ethik-Kodex nicht nur als Geste der Loyalität gegenüber der ERG-Gruppe, sondern auch als gebührenden Akt als Zeichen des Respekts für das tägliche Engagement aller Adressaten bei der Anwendung der Werte und Grundsätze.

Die Meldung kann nach Wahl des Hinweisgebers entweder in namentlicher Form oder anonym über die folgenden Kanäle erfolgen:

- Web-Plattform: <https://erg.integrityline.com/frontpage>;
- Voicemail: +39 01118570015 – Firmencode-Nr. 75689.

Generell:

- können Gegenstand einer Meldung Ereignisse sein, von denen der Hinweisgeber direkte, persönlich erworbene Kenntnis hat;
- können reine 'Gerüchte' oder 'Hörensagen' oder Verdächtigungen, Beschwerden und persönliche Forderungen nicht Gegenstand einer Meldung sein.

Die ERG-Gruppe ist fest von der Bedeutung des Whistleblowing-Systems bei der Bekämpfung von Straftaten, rechtswidrigen Handlungen oder Unregelmäßigkeiten überzeugt, die eine betroffene Person im Rahmen einer vertraglichen (oder vorvertraglichen) Beziehung mit der ERG-Gruppe begehen könnte, und schützt daher die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und des Inhalts der Meldung sowie den Hinweisgeber selbst vor jeder Form von Vergeltung oder Diskriminierung, direkt oder indirekt, aus Gründen, die direkt oder indirekt mit einer Meldung zusammenhängen.

Die wichtigsten Referenzdokumente:

- *Leitfaden Whistleblowing*

Die vorliegende Fassung des Ethik-Kodex wird durch Beschluss des ERG-Verwaltungsrats am selben Tag angenommen 15. Dezember 2023 und tritt sofort in Kraft.

Genua, 15. Dezember 2023

www.erg.eu

