

EHRENKODEX AROL SPA

Im Sinne der italienischen Gesetzesverordnung Nr. 231 vom 8. Juni 2001 und nachfolgender Änderungen und Ergänzungen

INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNG	3
ADRESSATEN, ANWENDUNGSBEREICH UND AKTUALISIERUNG	4
ACHTUNG UND FÖRDERUNG DER HUMANRESSOURCEN	6
GESCHÄFTSMANAGEMENT	7
2 VERHALTEN DER ANGESTELLTEN	7
BEZIEHUNGEN ZU DEN KUNDEN	10
BEZIEHUNGEN ZU DEN ZULIEFERERN	11
GEBRAUCH UND SCHUTZ DER UNTERNEHMENSGÜTER	12
GEBRAUCH UND VERBREITUNG DER INFORMATIONEN	13
TRANSPARENZ IN DER BUCHFÜHRUNG	14
SCHUTZ DER GESUNDHEIT, DER SICHERHEIT UND DER UMWELT	15
BEZIEHUNGEN NACH AUSSEN	17
SANKTIONSSYSTEM	18

VORBEMERKUNG

AROL S.p.A. richtet sich im Rahmen der eigenen Unternehmenstätigkeit nach ethischen Prinzipien auf der Grundlage eines im Lauf der Jahre konsolidierten Bestands an individuellen und unternehmerischen Werten. Diese Werte, die das Verhalten all derjenigen bestimmen sollen, die auf den verschiedenen Ebenen der Verantwortung im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur Ausführung der gesamten Tätigkeit von AROL S.p.A. beitragen, einschließlich Berater und sonstige externe, wie auch immer lautende Mitarbeiter, sind in erster Linie:

- Moralische Integrität, individuelle Ehrenhaftigkeit und Korrektheit in den Beziehungen nach innen und außen.
- Transparenz gegenüber den Aktionären, den korrelativen Interessenträgern und dem Markt.
- Respekt gegenüber den Angestellten und Engagement zur Förderung ihrer beruflichen Fähigkeiten.
- Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und der Umwelt.
- Soziales Engagement.

Generell lehnt AROL S.p.A. jedes Verhalten ab, das trotz des Ziels, ein mit den Interessen der Unternehmens kohärentes Ergebnis zu erreichen, Aspekte aufweist, die mit einem Organisations- und Managementmodell, in dem die uneingeschränkte Beachtung der gesetzlichen Normen und der Verhaltens- sowie Verfahrensregeln an erster Stelle stehen, wie dies innerhalb von AROL S.p.A. der Fall ist, nicht kompatibel sind.

3

Der vorliegende Ehrenkodex ergänzt und vervollständigt die Verhaltensnormen, die für bestimmte Aktivitäten oder Subjektkategorien bereits definiert oder zur Zeit von AROL S.p.A. definiert werden, u.a.:

- das Organisations- und Managementmodell.
- die Vorgaben zur Verarbeitung sensibler und reservierter Informationen.
- die Vorgaben zur Vermeidung oder maximal möglichen Reduzierung der Arbeitsunfallrisiken, über welche die Angestellten umfassend informiert wurden und auf welche Bezug genommen wird, um die jeweiligen Materien eingehend zu behandeln.
- die Vorgaben für den Umweltschutz.

ADRESSATEN, ANWENDUNGSBEREICH UND AKTUALISIERUNG

Der Ehrenkodex gilt sowohl für die Angestellten als auch, hinsichtlich der kompatiblen Aspekte, für all jene, die, auf welcher Rechtsgrundlage auch immer, einen eigenen Beitrag im Rahmen der Unternehmenstätigkeit AROL S.p.A. leisten. Alle Angestellten haben das Recht/die Pflicht, ihn zu kennen, ihn anzuwenden, bei Zweifeln Erläuterungen zu erhalten, eventuelle angetroffene Lücken zu melden oder auf die Notwendigkeit einer Aktualisierung oder Anpassung desselben hinzuweisen.

In erster Linie ist es das Management von AROL S.p.A., welches den Ehrenkodex in allen vorgesehenen Aktivitäten, Projekten und Investitionen, die vorgeschlagen und realisiert werden, anwenden muss; dies gilt auch für die Festlegung der Unternehmensziele und schließt zudem die angemessene Information der eigenen Mitarbeiter ein. Der Ehrenkodex wird ebenfalls Dritten vermittelt, mit denen AROL S.p.A. Beziehungen im Rahmen der eigenen Unternehmensaktivitäten unterhält, auch durch die entsprechende Veröffentlichung auf der eigenen Website www.AROL.it sowie über jedes weitere Kommunikationsmittel, das sich für diesen Zweck als erforderlich erweist.

Die Angestellten sind in Bezug auf Ihre jeweiligen Kompetenzen gehalten:

- Dritte betreffs der Inhalte des Ehrenkodex und vor allen Dingen der daraus erwachsenden Pflichten für die Angestellten von AROL S.p.A. zu informieren;
- Entsprechend zu verfahren, sodass Dritte die Vorschriften des Ehrenkodex in Bezug auf ihr Verhältnis zu AROL S.p.A. beachten.
- Den eigenen Vorgesetzten und/oder der Aufsichtsstelle (231AROL@gmail.com) die Verletzung der Pflicht, wie oben ausgeführt, vonseiten Dritter, die auf diese bezogenen Vorschriften des Ehrenkodex zu beachten, zu melden. Es ist das Recht / die Pflicht jedes Einzelnen, sich an die eigenen Vorgesetzten oder an die Aufsichtsstelle zu wenden, sollte Klärungsbedarf hinsichtlich der Anwendung der Normen des Ehrenkodex vorliegen, sowie diesen rechtzeitig jeden Hinweis auf mögliche Verletzungen desselben zu melden und hierbei mit den entsprechenden Prüfstellen zusammenzuarbeiten.
- Eventuelle Verletzungen, denen sich ein eigener Vorgesetzter schuldig gemacht hat, sind schriftlich der Aufsichtsstelle oder einem Verantwortlichen der eigenen Organisationsstruktur der Funktionszuweisungen zu melden; derartige Meldungen werden mit der absoluten Vertraulichkeit behandelt. Die Kontrolle bezüglich der Anwendung des Ehrenkodex ist der Aufsichtsstelle übertragen, die dem Aufsichtsrat von AROL S.p.A. die Ergebnisse der ausgeführten Kontrollen meldet, sollten diese für die Ergreifung eventueller Sanktionsmaßnahmen gegenüber dem Personal, das die Vorschriften des Ehrenkodex verletzt hat, relevant sein. Die Aufsichtsstelle sorgt innerhalb von AROL S.p.A. für die erforderlichen Maßnahmen zur Verbreitung, Weiterbildung, Sensibilisierung und Aktualisierung, was die Vorschriften des Ehrenkodex betrifft.

AROL S.p.A. verpflichtet sich:

- den Ehrenkodex möglichst jedem zur Verfügung zu stellen und dessen Inhalt zu erörtern und zu aktualisieren, wobei jedem Angestellten auch die für jeden Tätigkeitsbereich definierten Politiken und Gestaltungsleitlinien vermittelt werden sollen.
- Ein Programm mit dem Ziel der differenzierten Weiterbildung und kontinuierlichen Sensibilisierung hinsichtlich der Problematiken im Rahmen des Ehrenkodex aufzustellen.
- alle erforderlichen Kontrollen in Bezug auf jede Meldung zu möglichen Verletzungen auszuführen und angemessene Sanktionsmaßnahmen bei erfolgtem Nachweis derselben zu ergreifen.
- Sicherzustellen, dass niemand das Opfer von Vergeltungsmaßnahmen, welcher Art auch immer, wird, nachdem er/sie, in gutem Glauben, Hinweise zu möglichen Verletzungen des Ehrenkodex geliefert hat, und zu garantieren, dass auf jeden Fall das Recht auf vertrauliche Behandlung der Identität der meldenden Person gewahrt wird.

ACHTUNG UND FÖRDERUNG DER HUMANRESSOURCEN

Die Humanressourcen sind unverzichtbar für die Existenz, die Entwicklung und den Erfolg jedes Unternehmens. AROL S.p.A. legt deshalb besonderen Wert auf die Förderung, den Schutz und die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen aller ihrer Angestellten, sodass diese ihr Potenzial und die eigene berufliche Qualifikation voll entfalten können.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich AROL S.p.A. unter Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regelungen und Politiken des Unternehmens und mit Einbeziehung aller zuständigen Stellen zur:

- Auswahl, Einstellung, Vergütung, Ausbildung und Förderung der Angestellten nach Kriterien des Verdienstes, der Kompetenz und der beruflichen Qualifikation, und zwar ohne jede politisch, gewerkschaftlich, religiös, rassistisch, sprachlich oder geschlechtlich motivierte Benachteiligung.
- Gewährleistung eines Arbeitsambiente, in dem die Beziehungen zwischen den Kollegen durch Fairness, Korrektheit, Zusammenarbeit, gegenseitige Achtung und Vertrauen geprägt sind.
- Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Hygiene sowie Sicherstellung der moralischen Integrität aller Beteiligten zur Förderung vorurteilsfreier zwischenmenschlicher Beziehungen im Unternehmen.
- Ergreifung entsprechender Maßnahmen, sollten Verhalten im Widerspruch zu den oben ausgeführten Prinzipien zu verzeichnen sein.
- Bekämpfung jeder Art sexueller Belästigung, Einschüchterung, Feindseligkeit, Isolierung, unbefugter Beeinflussung oder Nötigung.

6

Zur Umsetzung der oben ausgeführten Ziele setzt sich AROL S.p.A. dafür ein, die Politiken und Leitlinien für den Umgang mit den Humanressourcen über die vorgesehenen internen Kommunikationskanäle zur Verfügung zu stellen.

Jeder Verantwortliche einer Funktion ist gehalten, die eigenen Mitarbeiter in die Ausführung der Arbeit einzubeziehen und zum Erreichen der gesetzten Ziele entsprechend zu motivieren. Die Mitarbeiter sind ihrerseits gehalten, mit Hingabe, Präzision und professionellem Einsatz ihren Beitrag zu leisten und sich bei der Umsetzung der festgelegten Tätigkeiten effizient und wirksam einzubringen.

Die innerbetriebliche Weiterbildung ist für AROL S.p.A. seit jeher ein zentraler Aspekt zur Förderung der beruflichen Qualifikation der Angestellten und Mitarbeiter im Rahmen entsprechender Wachstums- und Entwicklungsprogramme.

GESCHÄFTSMANAGEMENT

VERHALTEN DER ANGESTELLTEN

Das Verhalten der Angestellten zur Verfolgung der Ziele und zur Erledigung jeder Tätigkeit muss nach den Prinzipien der Ehrenhaftigkeit, Transparenz, Fairness, Rechtschaffenheit, Korrektheit und beruflichen Qualifikation unter Berücksichtigung der unternehmerischen Politiken und Ziele sowie der geltenden Gesetze und Regelungen in allen Ländern, in denen AROL S.p.A. tätig ist, erfolgen.

Die Überzeugung, zum Vorteil von AROL S.p.A. zu agieren, darf in keinem Fall Verhalten rechtfertigen, die im Widerspruch zu den Prinzipien des vorliegenden Ehrenkodex stehen, dessen Beachtung von allen Seiten von wesentlicher Bedeutung für den einwandfreien Unternehmensbetrieb und das Prestige von AROL S.p.A. ist. Diese Verpflichtung muss auch für die Berater, die Betreiber, eventuelle Sonderbevollmächtigte und jede weitere Person gelten, die im Namen und auf Rechnung von AROL S.p.A. tätig ist.

Jede Form der Geschenkannahme bzw. -vergabe, die über den normalen Praktiken im Rahmen von Geschäftstätigkeiten oder der Höflichkeit liegt bzw. Vorzugsbehandlungen zum Ziel hat, ist verboten.

Verboten sind ferner sämtliche Zuwendungen, Geschenke oder Vorzugsbehandlungen gegenüber italienischen oder ausländischen öffentlichen Bediensteten und ihren Familienangehörigen, welche ihr unabhängiges Urteilsvermögen beeinflussen oder auf Vorteile, welcher Art auch immer, abzielen könnten.

Geschenke und Höflichkeits-/Gastfreundschaftsbekundungen gegenüber Regierungsvertretern, Beamten und Beauftragten im öffentlichen Dienst sind nur in bescheidenem Maß zugelassen und so zu halten, dass:

- Die Rechtschaffenheit oder der Ruf einer der beiden Seiten nicht beschädigt wird.
- Sie in den Augen eines unparteiischen Beobachters nicht als Versuche einer ungerechtfertigten Vorteilsbeschaffung erscheinen können.
- Sie die Entscheidungsfreiheit, das unabhängige Urteilsvermögen und die Unparteilichkeit der Gegenpartei nicht beeinflussen. Auch in Ländern, in denen es Brauch ist, Kunden Geschenke oder sonstige Zuwendungen als Höflichkeitsgeste zukommen zu lassen, müssen diese den Umständen angemessen sein und dürfen nicht gegen die Gesetzesvorgaben verstoßen. Auf jeden Fall müssen sie sich in einem Rahmen bewegen, der eine Interpretation als Begünstigung und Gegenleistung ausschließt. Personen, die Geschenke, Zuwendungen oder Vorteile außerhalb des zugelassenen Rahmens erhalten, müssen dies der Aufsichtsstelle mitteilen, die deren Angemessenheit nach den festgelegten Verfahren bewertet und dafür sorgt, dass der/die betreffende Dritte über die Orientierung von AROL S.p.A. in diesem Sinn informiert wird. Die Normen des Ehrenkodex in Bezug auf Geschenke, Zuwendungen und Vorteile gelten ohne jede Ausnahme nicht nur für die Verwalter, Geschäftsleiter und Angestellten, sondern auch für all jene, die als Mitarbeiter ihren Beitrag zum Erreichen der Ziele von AROL S.p.A. leisten.

Aktionäre, Geschäftspartner, Kunden, Zulieferer und alle, die, auf welcher Rechtsgrundlage auch immer, mit AROL S.p.A. in Kontakt treten, sollen zur Konsolidierung eines Firmenimages beitragen, das sich durch Werte wie Transparenz, Korrektheit und Fairness auszeichnet.

Den Angestellten ist es untersagt, Beziehungen mit Subjekten aufzunehmen oder fortzusetzen, welche nicht die Absicht haben, sich diesen Prinzipien unterzuordnen. Gleichermäßen dürfen von ihnen keine Verhalten an den Tag gelegt oder Vorgänge ausgeführt werden, auch nicht außerhalb der unternehmerischen Tätigkeit, welche einen Interessenkonflikt darstellen und/oder in Konkurrenz zu denen von AROL S.p.A. stehen, oder welche das eigene Vermögen, Entscheidungen bei der Ausführung der eigenen Aufgaben unparteiisch zu treffen, beeinträchtigen. Schließlich sind sie gehalten, Situationen zu vermeiden, in denen Interessenkonflikte auftreten können, und keine persönlichen Vorteile, weder direkt noch über Dritte, aus Geschäftsgelegenheiten zu schlagen, von denen sie im Verlauf der Ausführung der eigenen Aufgaben erfahren.

Beispielsweise ist Folgendes nicht zugelassen:

- Der Erwerb finanzieller Beteiligungen (direkt oder indirekt) oder sonstige wirtschaftliche Interessen in Unternehmen von Kunden, Zulieferern oder Konkurrenten von AROL S.p.A., mit Ausnahme von Aktien und Finanzinstrumenten, die auf den reglementierten Märkten quotiert sind.
- Die Ausführung von Arbeitstätigkeiten oder wie auch immer vergüteten Aktivitäten in Unternehmen von Kunden, Zulieferern oder Konkurrenten von AROL S.p.A.
- Allerdings erfordert die eventuelle Übernahme von Aufgaben und/oder Verantwortungen durch Angestellte von AROL S.p.A. in Firmen, die nicht Teil von AROL S.p.A. sind, notwendigerweise die vorherige Zustimmung von AROL S.p.A. selbst.
- Der widerrechtliche Gebrauch reservierter, im Rahmen der eigenen Funktion zugänglicher Informationen, um sich einen ökonomischen Vorteil für sich selbst oder eigene Familienangehörige zu verschaffen.
- Die Annahme für sich und für eigene Familienangehörige von Zuwendungen in Form von Geld oder Naturalien oder sonstiger Begünstigungen vonseiten Subjekten, die Geschäftsbeziehungen mit AROL S.p.A. pflegen oder mit dieser aufnehmen möchten, es sei denn, dass sich derartige Zuwendungen oder Geschenke in einem bescheidenen Rahmen bewegen und nicht über normale und korrekte Höflichkeitsbekundungen hinausgehen. Außerhalb des als zugelassen betrachteten Rahmens müssen die eigenen Vorgesetzten informiert und die Angebote, Zuwendungen und möglichen Geschenke abgelehnt werden.

BEZIEHUNGEN ZU DEN KUNDEN

In den Beziehungen zu den Kunden müssen die Angestellten:

- Die vorgesehenen firmeninternen Verfahren gewissenhaft befolgen.
- Höflich und effizient sein, nach den Vorgaben in den Verträgen verfahren und ausschließlich Produkte oder Dienstleistungen anbieten, die die besten, von AROL S.p.A. vorgesehenen Qualitätsstandard wiedergeben.
- Den Kunden präzise, vollständige, klar verständliche und zuverlässige Informationen zu den angebotenen Produkten oder Dienstleistungen bereitstellen, sodass die Gegenpartei in der Lage ist, eine bewusste Entscheidung zu treffen.
- Von Mitteilungen absehen, die in irgend einer Weise irreführend sein können.

Das Verhalten von AROL S.p.A. gegenüber der Kundschaft ist durch die Prinzipien der Disponibilität, der Professionalität und der Höflichkeit geprägt. Ziel von AROL S.p.A. ist die vollständige Zufriedenheit der Kunden, vor allen Dingen in Bezug auf Empfehlungen und Reklamationen, denen besondere Beachtung geschenkt wird.

BEZIEHUNGEN ZU DEN ZULIEFERERN

In den Beziehungen zu den Zulieferern müssen/dürfen die Angestellten:

- die vorgesehenen firmeninternen Verfahren für die Auswahl, die Qualifikation und den Zuschlag für Lieferungen sowie für die Annahme von Produkten oder Leistungen gewissenhaft befolgen, wobei die Bewertungskriterien eindeutig und transparent zu dokumentieren sind, um den besten Wettbewerbsvorteil für AROL S.p.A. zu sichern und das höchste Qualitätsniveau für die von AROL S.p.A. angebotenen Produkte zu gewährleisten.
- Nicht willkürlich potenzielle Zulieferer von Ausschreibungen oder allgemein von Lieferanfragen ausschließen, für die sie die Anforderungen aus Ausschreibungen oder anderen Lieferungen erfüllen können.
- Die Einhaltung der vertraglich vorgesehenen Bedingungen einfordern und diese selbst einhalten.
- Den Rückgriff auf Zulieferer vermeiden, mit denen ein verwandtschaftliches Verhältnis besteht.
- Alle möglichen Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um den Rückgriff auf Zulieferer zu vermeiden, die nicht gewillt sind, nach den ethischen Prinzipien von AROL S.p.A. zu handeln.

11

Zur Erfüllung der oben genannten Vorgaben prüft AROL S.p.A. periodisch die eigene Liste der Zulieferer, u.a. mit der Absicht, sie rationeller zu gestalten und die ökonomischen Vorteile sowie die Effizienz zu verbessern.

Zur Gewährleistung maximaler Transparenz ergreift AROL S.p.A. entsprechende Maßnahmen, um Folgendes sicherzustellen:

- die Trennung der Rollen zwischen den Funktionen, die Lieferungen beantragen, und denen, die Verträge abschließen; davon unberührt bleiben die Ausnahmen, die bereits von den unternehmerischen Verfahren vorgesehen sind.
- Eine angemessene Nach- und Rückverfolgbarkeit der gefällten Entscheidungen.
- Die Aufbewahrung der Unterlagen gemäß den geltenden Normen und firmeninternen Verfahren

GEBRAUCH UND SCHUTZ DER UNTERNEHMENSGÜTER

Alle Angestellten und Mitarbeiter müssen stets berücksichtigen, dass die ihnen von AROL S.p.A. zur Verfügung gestellten materiellen und immateriellen Unternehmensgüter folgendermaßen zu verwenden sind:

- Mit maximaler Sorgfalt und stets angemessen, auch um Schäden an Personen und Gegenständen zu vermeiden.
- Sofern möglich, ohne Verschwendung, unsachgemäße Eingriffe oder Verwendungen, die den einwandfrei wirksamen Zustand beeinträchtigen oder den normalen Verschleiß beschleunigen könnten.
- Ausschließlich für Zwecke in Verbindung mit und zum Nutzen der Arbeitstätigkeit.
- Absolut ohne Nutzung der Güter von Dritten bzw. ohne deren Vergabe an Dritte, auch nicht vorübergehend, es sei denn, dass spezifische Normen dies u. U. erlauben.

Alle Angestellten und Mitarbeiter sind verantwortlich für einen sorgsamen Gebrauch und den Schutz der Güter, die Ihnen von AROL S.p.A. zur Verfügung gestellt werden.

GEBRAUCH UND VERBREITUNG DER INFORMATIONEN

AROL S.p.A. betrachtet die Verbreitung von korrekten, vollständigen und zuverlässigen Informationen zu allen unternehmerischen Angelegenheiten und die Wahrung einer entsprechenden vertraulichen Behandlung derselben als Voraussetzungen für die Herstellung und Aufrechterhaltung von Beziehungen, die von Transparenz und Vertrauen gegenüber den korrelativen Interessenträgern und dem Markt geprägt sind.

Folglich sind die Angestellten beim Umgang mit den Informationen gehalten, Folgendes zu beachten:

- gewissenhafte und mit strengster Zurückhaltung ausgeführte Handhabung aller unternehmerischen Informationen jeder Art, mit denen man im Verlauf der Ausführung der eigenen Funktionen in Kontakt kommen kann (personenbezogene Daten der Angestellten, Daten organisatorischer Natur, Daten in Bezug auf Verhandlungen, finanzielle Operationen, Know-how, Patente, chemische Formeln, Pläne, Strategien und Marktanalysen.
- Anforderung der Zustimmung zur Verarbeitung personenbezogener Daten für die mitgeteilten Zwecke.

Allgemein in Bezug auf die Informationen sind die Angestellten gehalten:

13

- Die im eigenen Besitz befindlichen reservierten Informationen nicht unsachgemäß oder zweckentfremdet bzw. zum eigenen und/oder zum Vorteil von Familienangehörigen, Bekannten und generell Dritten zu verwenden.
- Sie gegen den Zugriff vonseiten unberechtigter Dritte zu schützen und deren Verbreitung zu verhindern.
- Nicht nach Informationen zu suchen oder zu versuchen, sie von anderen zu erhalten, welche nichts mit dem eigenen Kompetenz- oder Aufgabenbereich zu tun haben.
- Sie so zu klassifizieren und zu organisieren, dass es für berechnigte Subjekte möglich ist, bequem darauf zuzugreifen und sich ein komplettes Bild davon machen zu können.

Nicht ausdrücklich berechtigten Angestellten ist es verboten, personenbezogene Daten von anderen Angestellten oder von Dritten zu erfahren, zu registrieren, zu verarbeiten und zu verbreiten.

TRANSPARENZ IN DER BUCHFÜHRUNG

In der Buchhaltung und -führung ist es absolut vorrangig, die Prinzipien der Wahrhaftigkeit, der Korrektheit, der Eindeutigkeit und der Vollständigkeit der Informationen zu wahren.

Folglich sind die Angestellten gehalten:

- Die verwaltungstechnischen Informationen vollständig, transparent, wahrheitsgemäß, sorgfältig und rechtzeitig aufzuzeichnen, auch um den Prozess der Buchführung in seiner Gesamtheit und unter Einhaltung der vorgesehenen Verfahren zu erleichtern.
- jeden ökonomisch relevanten Vorgang und jede finanzielle Transaktion korrekt und ohne jede Auslassung zu registrieren.
- Die Unterlagen jeder Operation und Transaktion aufzubewahren, sodass eine Kontrolle/Rekonstruktion des Entscheidungs- und Genehmigungsprozesses problemlos auf allen adäquaten Verantwortungsebenen ausgeführt werden kann.
- Die betreffenden Unterlagen nach einer organisierten Logik zu archivieren, sodass sie leicht wiederauffindbar sind.
- Die Ausführung von Kontrollen zu ermöglichen, mit denen die Eigenschaften und Gründe der Operation bestätigt werden können.
- den Rechnungsprüfern und sonstigen, auch internen Kontrollorganen die erforderlichen Informationen wahrheitsgemäß und vollständig bereitzustellen.

Sollten Angestellte von AROL S.p.A. in direkter Form Kenntnis von Auslassungen, Verfälschungen oder Nachlässigkeiten bezüglich der Buchführung oder der Unterlagen, auf die sich die Buchführung stützt, erhalten, sind sie gehalten, die entsprechenden Fakten der Aufsichtsstelle zu melden. Die Mitteilungen dürfen kein Grund sein, Sanktionen, welcher Art auch immer, gegen den Angestellten zu verhängen.

SCHUTZ DER GESUNDHEIT, DER SICHERHEIT UND DER UMWELT

AROL S.p.A. ist davon überzeugt, dass die volle Vereinbarkeit der eigenen Aktivitäten mit dem Territorium und der unmittelbaren Umwelt eine der wichtigsten Bedingungen sowohl für die Akzeptanz der eigenen Anlagen und der eigenen Tätigkeit als auch für das Erreichen der eigenen Entwicklungsziele ist. AROL S.p.A. setzt sich demnach konstant dafür ein, dass die Tätigkeiten der verschiedenen Unternehmensbereiche unter vollständiger Berücksichtigung der Gesundheit, der Sicherheit der Angestellten und Dritter sowie des Umweltschutzes im weitesten Sinn des Wortes erfolgen.

Auch dank des aktiven Beitrags der Angestellten bedeutet dies im Einzelnen, dass AROL S.p.A.:

- jede vernünftige Initiative fördert und umsetzt, die dazu dient, die Risiken zu minimieren und die Ursachen zu beseitigen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Angestellten sowie derjenigen, die im Territorium leben, in dem die verschiedenen Unternehmensbereiche tätig sind, beeinträchtigen können.
- sich konstant dafür einsetzt, die eigenen Performances in Sachen Umweltschutz durch Reduzierung der Emissionen in die Luft, in die Gewässer und in den Boden zu verbessern und einen verantwortlichen und bewussten Gebrauch der natürlichen Ressourcen zu gewährleisten.
- die Auswirkungen auf die Umwelt aller neuen Aktivitäten, Prozesse und Produkte im Voraus einschätzt und bewertet.
- ein Verhältnis konstruktiver Zusammenarbeit entwickelt, das von maximaler Transparenz und Vertrauen geprägt wird, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber der Kollektivität außerhalb und den Institutionen, bezüglich der Handhabung der Problematiken in puncto Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.
- die Vorgaben für die Sicherheit und den Umweltschutz über die Einrichtung effizienter Verwaltungssysteme auf einem hohen Niveau hält.
- kontinuierlich informiert, sensibilisiert und gezielt ausbildet, und zwar im Bewusstsein, dass für das Erreichen der oben aufgeführten Ziele der aktive Beitrag aller Angestellten entscheidend ist.

Ebenfalls in Übereinstimmung mit den oben genannten Prinzipien hat AROL S.p.A. ein Rauchverbot an allen Arbeitsplätzen verfügt und für die Raucher entsprechende belüftete Kabinen eingerichtet.

Als Bestätigung des großen Stellenwerts, den AROL S.p.A. den Werten des Schutzes der Gesundheit, der Sicherheit und der Umwelt beimisst, wird bei der Bewertung der individuellen Leistungen der Angestellten die Tatsache berücksichtigt, dass die Verhalten derselben den politischen Leitlinien des Unternehmens und vor allen Dingen den oben ausgeführten Vorgaben folgen oder diesen widersprechen.

AROL S.p.A. sorgt ihrerseits für die Umsetzung eines Organisations- und Managementmodells, das ein entsprechendes Unternehmenssystem zur Erfüllung aller Rechtsverpflichtungen sicherstellt, und zwar in Bezug auf:

- die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen technisch-strukturellen Standards für Ausrüstungen, Anlagen, Arbeitsstätten, chemische, physikalische und biologische Wirkstoffe.
- die Aktivitäten zur Risikobewertung und zur Ergreifung der daraus folgenden Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen.
- die Aktivitäten organisatorischer Natur, z.B. Notfälle, Erste Hilfe, Verwaltung der Ausschreibungen, periodische Sitzungen zur Sicherheit, Beratungen mit den Vertretern der Arbeiterschaft für die Arbeitssicherheit.
- die Aktivitäten zur Gesundheitskontrolle.
- die Aktivitäten zur Information und Weiterbildung der Arbeiter und Angestellten.
- die Aufsichtsaktivitäten betreffs Einhaltung der Arbeitsprozeduren und -anweisungen für die Sicherheit vonseiten der Arbeiter und Angestellten.
- den Erhalt und die Erstellung von gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen und Zertifizierungen.
- die periodischen Kontrollen hinsichtlich Anwendung und Effizienz der umgesetzten Verfahren.

BEZIEHUNGEN NACH AUßEN

Auch in den Beziehungen mit Subjekten, mit denen keine Vertragsverhältnisse, welcher Art auch immer, bestehen, ist AROL S.p.A. der Meinung, dass die wichtigste Grundlage die Einhaltung aller im Ehrenkodex enthaltenen Prinzipien und Werte ist.

Vor allen Dingen die Beziehungen zu den öffentlichen Einrichtungen für den Schutz der Interessen von AROL S.p.A. bei diesen müssen von den Unternehmensstellen unterhalten werden, die diesbezüglich die Verantwortung tragen oder dazu bestimmt wurden.

AROL S.p.A. hält sich in jeder Hinsicht und präzise an die Antitrust-Regeln und an die Vorgaben der Behörden, die für die Regelung des Markts zuständig sind.

Darüber hinaus werden von AROL S.p.A. die von diesen Stellen angeforderten Informationen weder verweigert oder verheimlicht noch verzögert herausgegeben; das Unternehmen bietet seine aktive Zusammenarbeit im Verlauf jeder Ermittlungstätigkeit an.

Sollte AROL S.p.A. in den Beziehungen zu den öffentlichen Einrichtungen auf Berater oder dritte Vertreter zurückgreifen, müssen Letztere ihr eigenes Verhalten nach den Vorgaben des Ehrenkodex ausrichten.

AROL S.p.A. unterstützt durch direkte bzw. indirekte Beiträge und Zuschüsse, in welcher Form auch immer, Parteien, Bewegungen, politische oder gewerkschaftliche Komitees bzw. Organisationen sowie deren Vertreter oder Kandidaten ausschließlich im Rahmen der Vorgaben der geltenden einschlägigen Normen.

17

Die Angestellten dürfen keine Spenden oder Zuwendungen zu Lasten oder im Interesse von AROL S.p.A. vergeben oder versprechen.

Die Beziehungen zu den Massenmedien werden ausschließlich von den dazu zuständigen Unternehmensstellen unterhalten, auch um eine einheitliche Kommunikation zu garantieren.

Diese Stellen haben die Aufgabe, eine Dienstleistung bereitzustellen, welche sie auf Grundlage der Vorgaben der Unternehmensführung ausfüllen, nicht nur was die Aktivitäten in puncto allgemeine Politik und Image von AROL S.p.A. betrifft, sondern auch die zuständigen operativen Funktionen für spezifische Themen umfasst.

Die Angestellten leisten die erforderliche Mitarbeit zur Unterstützung der für die Beziehungen zu den Massenmedien zuständigen Unternehmensstellen, damit diese wahrheitsgemäße, präzise und transparente Informationen nach außen weitergeben können.

Die Angestellten, deren Aufgabe darin besteht, Nachrichten zu Zielen, Aktivitäten, Ergebnissen und Standpunkten von AROL S.p.A. nach außen weiterzugeben oder zu erläutern, müssen zuvor eine entsprechende Genehmigung von der Leitung der Kommunikationsabteilung für die auszugebenden Inhalte/Meinungen erhalten und diese mit der für die Beziehungen zu den Massenmedien zuständigen Unternehmensstelle absprechen.

SANKTIONSSYSTEM

Von allen Angestellten wird verlangt, dass sich diese bei der Ausführung der eigenen Arbeitstätigkeit strikt und präzise an alle gesetzliche Normen und Vorgaben halten.

Bei Nichtbefolgung derselben greifen gegenüber dem betreffenden Angestellten die vom Gesetz vorgesehenen Sanktionsmaßnahmen.

Die Verletzung der Normen des Ehrenkodex entspricht ferner einer Nichterfüllung der primären Pflichten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses oder einem disziplinarischen Verstoß, was entsprechende, vom Gesetz vorgesehene Folgen nach sich zieht, auch in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Arbeits- oder Mitarbeiterverhältnisses.

18 Im Fall nachgewiesener Verletzungen ergreift AROL S.p.A. demnach die vom Sanktionssystem vorgesehenen Maßnahmen, die im von AROL S.p.A. angewandten Organisations-, Management- und Kontrollmodell enthalten sind.

Diese Maßnahmen richten sich in ihrem Umfang proportional nach der Schwere der Verletzungen und werden unter Beachtung des hierzu vorgesehenen Verfahrens angewandt, es sei denn, dass die betreffenden Verletzungen nicht nur gegen die Normen des Ehrenkodex, sondern auch gegen die vertraglich und gesetzlich festgelegten Normen verstoßen, da in solchen Fällen die von der jeweiligen Bezugsnorm vorgesehenen Sanktionen greifen.

Vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 29.09.2011 genehmigt und angenommen.