



VERHALTENSKODEX

CODICE DI COMPORAMENTO

INHALT

1. EINLEITUNG	4
2. LEITBILD DER BBT SE	4
3. VORSTELLUNG DES VERHALTENSKODEX (ODER ETHIKKODEX)	5
3.1. GEGENSTAND UND WESEN DES VERHALTENSKODEX	5
3.2. ZIELSETZUNG DES VERHALTENSKODEX	6
4. ANWENDUNGSBEREICH DES VERHALTENSKODEX	7
5. ETHISCHE STANDARDS	9
5.1. GESETZESGEMÄSSES VERHALTEN	9
5.2. UNPARTEILICHKEIT	10
5.3. PROFESSIONALITÄT UND AUFWERTUNG DES PERSONALS	10
5.4. VERTRAULICHKEIT	10
5.5. KORREKTHEIT BEI INTERESSENKONFLIKTEN	10
5.6. GERECHTIGKEIT	11
5.7. SORGFÄLTIGE UND EXAKTE AUSFÜHRUNG DER AUFGABEN UND VERTRÄGE	11
5.8. TRANSPARENTE UND VOLLSTÄNDIGE INFORMATIONEN	11
5.9. SCHUTZ DER GESUNDHEIT UND UNVERSEHRTHEIT	12
5.10. UMWELTSCHUTZ	12
6. BEZIEHUNGEN ZU STAKEHOLDERN	12
6.1. AUFTRAGNEHMER UND LIEFERANTEN	12
6.2. ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	14

INDICE

1. PREMessa	4
2. LA MISSION DI BBT SE	4
3. PRESENTAZIONE DEL CODICE DI COMPORAMENTO (O CODICE ETICO)	5
3.1. CHE COS'È IL CODICE DI COMPORAMENTO	5
3.2. OBIETTIVI DEL CODICE DI COMPORAMENTO	6
4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORAMENTO	7
5. STANDARD ETICI DI RIFERIMENTO	9
5.1. CONFORMITÀ ALLE LEGGI	9
5.2. IMPARZIALITÀ	10
5.3. PROFESSIONALITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	10
5.4. RISERVATEZZA	10
5.5. CORRETTEZZA IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSE	10
5.6. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ	11
5.7. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI	11
5.8. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE	11
5.9. PROTEZIONE DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ DELLA PERSONA	12
5.10. TUTELA AMBIENTALE	12
6. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS	12
6.1. AFFIDATARI E FORNITORI	12
6.2. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	14

6.3. GEMEINSCHAFT	15	6.3. COLLETTIVITÀ	15
6.4. MITARBEITER	15	6.4. COLLABORATORI	15
6.5. MARKT	16	6.5. MERCATO	16
6.6. MEDIEN UND EXTERNE KOMMUNIKATION	16	6.6. MASS MEDIA E COMUNICAZIONI ESTERNE	16
7. GRUNDSÄTZE UND VERHALTENSVORSCHRIFTEN	17	7. PRINCIPI GENERALI E NORME COMPORAMENTALI	17
7.1. INTERESSENKONFLIKTE	17	7.1. CONFLITTO DI INTERESSI	17
7.2. GESCHENKE, ZUWENDUNGEN UND VERGÜNSTIGUNGEN	19	7.2. REGALI, OMAGGI E BENEFICI	19
7.3. WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHTLICHE VORSCHRIFTEN, REGULIERUNGSBEHÖRDEN UND GEWERBEFREIHEIT	20	7.3. NORMATIVA ANTITRUST E ORGANI REGOLATORI, CONCORRENZA E LIBERTÀ DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO	20
7.4. DATENSCHUTZ	21	7.4. TUTELA DELLA PRIVACY	21
7.5. TRANSPARENTE BUCHFÜHRUNG, DOKUMENTATION UND RECHNUNGSLEGUNG	21	7.5. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ, DOCUMENTAZIONE E RENDICONTAZIONE	21
8. PERSONALWESEN	23	8. AREA RISORSE UMANE	23
8.1. PERSONALAUSSWAHL	24	8.1. SELEZIONE DEL PERSONALE	24
8.2. BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	24	8.2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
8.3. PERSONALVERWALTUNG	25	8.3. GESTIONE DEL PERSONALE	25
8.4. GERECHTIGKEIT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	25	8.4. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ	25
8.5. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	26	8.5. SICUREZZA E SALUTE	26
8.6. PRIVATSPHÄRE DER MITARBEITER	26	8.6. LA PRIVACY DEL COLLABORATORE	26
8.7. SCHUTZ DER INTEGRITÄT DES EINZELNEN	27	8.7. TUTELA DELL'INTEGRITÀ DELLA PERSONA	27
8.8. SCHUTZ VON FIRMENEIGENTUM	27	8.8. TUTELA DEI BENI AZIENDALI	27
9. BEZIEHUNGEN ZU AUFTRAGNEHMERN UND LIEFERANTEN	29	9. AREA RELAZIONI CON AFFIDATARI E FORNITORI	29
9.1. AUSWAHL VON AUFTRAGNEHMERN ODER LIEFERANTEN	29	9.1. SCELTA DELL'AFFIDATARIO O DEL FORNITORE	29
9.2. SCHUTZ ETHISCHER ASPEKTE BEI LIEFERUNGEN	30	9.2. TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE	30
10. BEZIEHUNGEN ZUR GEMEINSCHAFT	31	10. AREA RELAZIONI CON LA COMUNITÀ	31
10.1. UMWELTPOLITIK	31	10.1. POLITICA AMBIENTALE	31
10.2. UMWELTPOLITISCHE STRATEGIEN UND INSTRUMENTE	32	10.2. STRATEGIE E STRUMENTI DELLA POLITICA AMBIENTALE	32
10.3. WIRTSCHAFTLICHE BEZIEHUNGEN ZU PARTEIEN, GEWERKSCHAFTSORGANISATIONE N UND VERBÄNDEN	32	10.3. RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI	32
10.4. BEITRÄGE UND SPONSORING	33	10.4. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	33
10.5. BEZIEHUNGEN ZU INSTITUTIONEN	34	10.5. RAPPORTI ISTITUZIONALI	34
11. KOMMUNIKATION UND GESELLSCHAFTSINFORMATIONEN		11. AREA COMUNICAZIONI E	

	35		35
11.1. DATENVERARBEITUNG	35	11.1. TRATTAMENTO DELLE	35
11.2. KOMMUNIKATION NACH AUSSEN	35	INFORMAZIONI	35
		11.2. COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO	35
12. EINHALTUNG DER GESETZE UND		12. CONFORMITÀ ALLE LEGGI E	
PFLICHTEN DER ABTEILUNGEN	36	OBBLIGHI DELLE FUNZIONI	36
12.1. PFLICHTEN DER		12.1. OBBLIGHI DEI RESPONSABILI DI	
FÜHRUNGSKRÄFTE	36	FUNZIONE	36
12.2. PFLICHTEN DER MITARBEITER, DIE		12.2. OBBLIGHI DEI SOGGETTI	
UNTER DER AUFSICHT DER		SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE E	
FÜHRUNGSKRÄFTE STEHEN	37	VIGILANZA DEI RESPONSABILI DI	
		FUNZIONE	37
13. VERSTÖSSE GEGEN DEN		13. VIOLAZIONI DEL CODICE DI	
VERHALTENSKODEX UND STRAFEN...		COMPORAMENTO E SANZIONI	38
13.1. VERHALTENSKODEX UND		13.1. CODICE DI COMPORAMENTO E	
KONTROLLSYSTEM	38	SISTEMA DEI CONTROLLI	38
13.2. BEACHTUNG DES		13.2. OSSERVANZA DEL CODICE DI	
VERHALTENSKODEX	39	COMPORAMENTO	39
13.3. MELDUNG VON VERSTÖSSEN AN		13.3. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI	
DAS AUFSICHTS- UND		ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E	
KONTROLLORGAN	40	CONTROLLO	40
14. DAS STRAFSYSTEM	40	14. IL SISTEMA SANZIONATORIO	40
14.1. BESTRAFUNG VON MANAGERN	42	14.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI	
14.2. BESTRAFUNG VON		AMMINISTRATORI	42
BESCHÄFTIGTEN	42	14.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI	
14.3. BESTRAFUNG VON MITARBEITERN,		DIPENDENTI	42
BERATERN UND		14.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI	
VERTRAGSPARTNERN	42	COLLABORATORI, CONSULENTI E	
		CONTROPARTI CONTRATTUALI	42
15. UMSETZUNG, VERABSCHIEDUNG		15. ATTUAZIONE, ADOZIONE E	
UND VERTEILUNG DES		DIFFUSIONE DEL CODICE DI	
VERHALTENSKODEX	43	COMPORAMENTO	43

1. EINLEITUNG

Die zahlreichen Stakeholder, sowohl interne (Aktionäre, Management, Beschäftigte) als auch externe (Kunden, derzeitige und zukünftige Lieferanten, Finanzmittelgeber, Gläubiger, öffentliche Institutionen und die Gemeinschaft), die ein Interesse an der Realisierung des Brenner Basistunnels haben, messen nicht nur dem wirtschaftlichen Ergebnis, sondern auch der Qualität, dem Image, der Zuverlässigkeit und - ganz allgemein - der Reputation der Gesellschaft im Hinblick auf ihre ethische, soziale und ökologische Verantwortung zunehmend mehr Bedeutung bei. Der Aufbau und die Aufrechterhaltung eines vertrauensvollen Verhältnisses zwischen der BBT SE und ihren Stakeholdern erfordern in erster Linie die ständige Einhaltung der Gesetze, allerdings in dem Bewusstsein, dass Rechtsvorschriften allein nicht immer ausreichen und mit einer Reihe allgemeiner und besonderer ethischer Grundsätze einhergehen müssen, an denen sich das Verhalten und die Entscheidungen Einzelner und von Gruppen orientieren können, um allen Interessen optimal gerecht zu werden. Neben den Rechtsvorschriften und den unternehmensinternen

Verfahrensanweisungen kommt daher auch der Ethik als Orientierungspunkt für das Verhalten der Gesellschaftsgremien, des Managements, der Beschäftigten und der externen Mitarbeiter große Bedeutung zu.

2. LEITBILD DER BBT SE

Die Gesellschaft Galleria di Base del Brennero - Brenner Basistunnel (nachstehend „BBT SE“ genannt) ist der Projektträger für die Planung und Ausführung des Brenner Basistunnels als Kernstück des Abschnitts München-Verona, der wiederum Teil der europäischen Eisenbahnachse "TEN 1 Berlin-Palermo" ist.

1. PREMESSA

La pluralità di stakeholder, sia interni (azionisti, management, personale dipendente) che esterni (clienti e fornitori attuali e potenziali, finanziatori, creditori, istituzioni pubbliche e collettività), interessati alla realizzazione della Galleria di Base del Brennero, attribuisce sempre più valore, oltre che al risultato economico, ad aspetti come la qualità, l'immagine, l'affidabilità e, più in generale, la reputazione dell'impresa in termini di responsabilità etica, sociale e ambientale. Per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia tra BBT SE e i suoi stakeholder s'impone, innanzitutto, il costante rispetto delle leggi, nella consapevolezza che le regole giuridiche possono, comunque, non essere sufficienti e che devono essere affiancate da un complesso di principi etici generali e specifici idonei ad orientare i comportamenti e le scelte individuali e collettive per il miglior perseguimento degli interessi coinvolti. Assume quindi assoluto rilievo l'etica come mezzo per orientare i comportamenti degli Organi sociali, del management, del personale dipendente e dei collaboratori esterni oltre e al di là della norma e delle procedure aziendali.

2. LA MISSION DI BBT SE

La Società Galleria di Base del Brennero Brenner Basis Tunnel – BBT S.E. (in seguito denominata BBT SE) è la promotrice della progettazione e realizzazione della Galleria di Base del Brennero, opera centrale della tratta Monaco – Verona a sua volta inserita nella direttrice ferroviaria europea denominata "TEN 1 Berlino – Palermo".

Die Gesellschaft ist überzeugt davon, dass eine ethisch verantwortliche Geschäftsführung dem Erfolg einer unternehmerischen Tätigkeit förderlich ist und damit zu einem positiven und Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Korrektheit und Transparenz ausstrahlenden Image beiträgt.

3. VORSTELLUNG DES VERHALTENSKODEX (oder ETHIKKODEX)

3.1. GEGENSTAND UND WESEN DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex wurde vom Vorstand der BBT SE verabschiedet. Grundsätzlich stellt er ein *Governance-Instrument* dar, mit dem das Management der Gesellschaft die Werte, Verhaltensgrundsätze und Verpflichtungen sowie die Verantwortung, die sie nach innen wie nach außen übernimmt, zum Ausdruck bringt. Als solches ist er Bestandteil des internen Kontrollsystems der Gesellschaft und eine feste Bezugsgröße.

Der Ethikkodex ist als „Charta der Grundrechte und grundlegenden Pflichten“ zu verstehen, mit der das Verhalten der Gesellschaft geregelt wird, indem ihre ethischen und gesellschaftlichen Verpflichtungen gegenüber internen und externen Stakeholdern unter Berücksichtigung der geltenden Rechtsvorschriften festgeschrieben werden.

Der Kodex zeigt im Besonderen alle Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten derjenigen auf, die in irgendeiner Hinsicht Beziehungen zur Gesellschaft pflegen, gleich ob sie Auftraggeber, Beschäftigte, Berater, Auftragnehmer, Geschäftspartner oder Personen sind, mit denen ein Kooperationsvertrag geschlossen wurde.

Grundvoraussetzung für ein langfristig nachhaltiges Wachstum eines Unternehmens ist, dass die Grundsätze der wirtschaftlichen Unternehmensführung mit

E' convincimento della Società che l'etica nella conduzione degli affari favorisca il successo di una attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere una immagine positiva di affidabilità, fiducia, correttezza e trasparenza.

3. PRESENTAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO (o CODICE ETICO)

3.1. CHE COS'È IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di Comportamento è un documento approvato dal Consiglio di Gestione di BBT SE. Sotto il profilo generale rappresenta uno *strumento di governance* con il quale i vertici della Società esplicitano i valori, i principi di comportamento, gli impegni, nonché le responsabilità che essa assume verso l'interno e verso l'esterno; in quanto tale, è parte integrante del Sistema di Controllo Interno della Società e norma base di riferimento.

Il Codice Etico deve essere interpretato come una “carta dei diritti e dei doveri fondamentali” attraverso la quale si disciplinano i comportamenti della Società definendo i propri impegni etico/sociali verso i vari stakeholder interni ed esterni, anche alla luce di quanto previsto dalla normativa vigente.

In particolare, evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in relazione con la Società, siano essi committenti, dipendenti, consulenti, appaltatori, partner commerciali o comunque soggetti legati da un rapporto di collaborazione.

Lo spirito del Codice di Comportamento è di combinare i principi della gestione economica con l'etica, quale condizione indispensabile per la crescita sostenibile

ethischen Prinzipien verknüpft werden, und genau dies spiegelt sich im Geist des Verhaltenskodex wider. Die Gesellschaft setzt alles daran, im Hinblick auf ihre moralische, gesellschaftliche und geschäftliche Verantwortung gegenüber allen Beteiligten höchste Standards der *Best Practice* zu erreichen.

Die Gesellschaft vertritt die Auffassung, dass die Einhaltung hoher ethischer Standards ihrer Reputation förderlich ist und dass die Aufrechterhaltung dieser Reputation für ihre Ziele von maßgeblicher Bedeutung ist, denn sie ist ein kostbarer immaterieller Unternehmenswert, der die Attraktivität der Gesellschaft für hochqualifizierte Mitarbeiter, die Sorglosigkeit der Lieferanten und die Zuverlässigkeit gegenüber Gläubigern und Auftragnehmern fördert.

Die Gesellschaft hat daher Regeln ausgearbeitet, die nach außen wie nach innen verbindlich zu befolgen sind, damit eine korrekte und transparente Unternehmenstätigkeit gewährleistet ist. Diese Regeln tragen dazu bei, dass Entscheidungen reibungslos getroffen und umgesetzt werden und die Arbeit ohne überflüssige bürokratische Kontrollen oder übermäßige Ausübung der hierarchiebedingten Macht organisiert werden kann.

3.2. ZIELSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

Das Hauptziel des Verhaltenskodex besteht darin, Leitlinien und Verhaltensregeln gegenüber allen Stakeholdern aufzustellen, an die sich die Mitarbeiter der Gesellschaft halten müssen, um der Gefahr eines unethischen oder - schlimmer noch - rechtswidrigen Verhaltens vorzubeugen.

Ihnen liegt insbesondere Folgendes zugrunde:

- ethisch korrektes und gesetzeskonformes Verhalten;
- Loyalität gegenüber der Gesellschaft;
- Korrektheit, Höflichkeit und Respekt

dell'impresa nel lungo periodo. La Società, infatti, è impegnata al raggiungimento dei più elevati standard di *best practice* relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e di *business* nei confronti di tutti i soggetti interessati.

La Società ritiene, infatti, che il rispetto di elevati standard etici favorisca la sua reputazione, e considera il mantenimento di tale reputazione fondamentale per i suoi obiettivi, in quanto essa costituisce una risorsa immateriale essenziale che favorisce l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori e gli appaltatori.

La Società ha, infatti, ritenuto di adottare una serie di regole da assumere come impegno, sia verso l'esterno sia verso l'interno, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nelle attività aziendali, che contribuiscono ad assumere e ad attuare decisioni senza frizioni e ad organizzare il lavoro senza superflui controlli burocratici o esercizi eccessivi dell'autorità derivante dalla necessaria organizzazione gerarchica.

3.2. OBIETTIVI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Principale obiettivo del Codice di Comportamento è definire le linee guida e le norme comportamentali verso ciascuno stakeholder, alle quali i collaboratori della Società devono attenersi al fine di prevenire il rischio di comportamenti non etici o, peggio, illegittimi.

In particolare, esse sono fondate su:

- comportamento eticamente corretto e conforme alle leggi;
- lealtà nei confronti della Società;
- correttezza, cortesia e rispetto nei

gegenüber Kollegen;

- Achtung der Interessen aller Gesprächspartner (Kunden, Geschäftspartner, Regierungsbehörden und die öffentliche Gemeinschaft);
- Umwelt- und Landschaftsschutz;
- Einhaltung der Wettbewerbsvorschriften;
- Professionalität und berufliche Sorgfalt.

Darüber hinaus zielt der Verhaltenskodex darauf ab, die allgemeinen ethischen Prinzipien herauszuarbeiten, die die grundsätzlichen Werte für die Tätigkeit unserer Gesellschaft darstellen, und das System zur Überwachung der Beachtung des Kodex und zu seiner ständigen Verbesserung festzulegen.

Alle, die in beliebiger Funktion Beziehungen zur Gesellschaft unterhalten, haben die Pflicht, die speziellen deontologischen und/oder aufgabenspezifischen Pflichten zu erfüllen, dafür Sorge zu tragen, dass sie von ihren Mitarbeitern und Ansprechpartnern erfüllt werden, und darüber hinaus absolut ehrlich, loyal, redlich, gerecht, korrekt, sorgfältig, kooperativ und transparent zu handeln.

Die Überzeugung, im Interesse oder zum Vorteil der Gesellschaft zu handeln, kann in keinem Fall zur Rechtfertigung von Verhaltensweisen herangezogen werden, mit denen gegen die Grundsätze dieses Kodex verstoßen wird.

4. ANWENDUNGSBEREICH DES VERHALTENSKODEX

Die Vorschriften des Verhaltenskodex gelten ohne Ausnahme für:

- Beschäftigte und Mitarbeiter;
- Abschlussprüfer;
- Personen, die Vertretungs-, Verwaltungs- und Führungsaufgaben innehaben;
- Personen, die Beziehungen irgendeiner Art von beliebiger Dauer zur

rapporti tra colleghi;

- rispetto degli interessi di ogni altro interlocutore (clienti, partner commerciali, autorità governative e comunità pubblica)
- rispetto dell'ambiente e del territorio;
- rispetto delle regole della concorrenza;
- professionalità e diligenza professionale.

Il Codice di Comportamento, inoltre, mira ad enucleare i principi etici generali costituenti i valori di riferimento nelle attività della Società, nonché a definire il sistema di monitoraggio dell'effettiva osservanza del Codice e del suo costante miglioramento.

Tutti i soggetti che interagiscono a qualsiasi titolo con la Società hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed interlocutori, oltre agli specifici obblighi derivanti dalla deontologia e/o dal proprio ruolo, un comportamento di assoluta onestà, lealtà, buona fede, equilibrio, correttezza, diligenza, collaborazione e trasparenza.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Le norme del Codice di Comportamento si applicano senza eccezioni a:

- dipendenti e collaboratori;
- revisori;
- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione;
- tutti i soggetti che intrattengano rapporti di qualsiasi natura e durata con la

Gesellschaft unterhalten;

- alle, die am Erreichen des Gesellschaftszwecks mitwirken.

Ganz besonderes gelten sie für:

- Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder beim Vorschlagen von Investitionen und bei der Verwirklichung der Projekte, beim Entscheidungsprozess und bei allen Managementhandlungen;
- Führungskräfte bei der konkreten Umsetzung der vom Vorstand vorgegebenen Linien;
- Beschäftigte und selbständige Mitarbeiter beim Leisten ihres jeweiligen Beitrags.

Angesichts dessen, dass der Verhaltenskodex die Grundlage aller gegenwärtigen und zukünftigen, verabschiedeten und angewandten Leitlinien und Verfahren ist, gewährleisten die Gesellschaftsgremien einerseits und der Aufsichtsrat der Gesellschaft andererseits in enger Zusammenarbeit und jeweils für den in ihre Zuständigkeit fallenden Bereich Folgendes:

- eine möglichst weit gehende Verbreitung des Kodex auf allen Organisationsebenen mit Hilfe eines geeigneten Informations- und Sensibilisierungsprogramms;
- eine rechtzeitige Aktualisierung des Kodex im Hinblick auf dessen immer effizientere Anwendung sowie die Aktualisierung infolge geänderter betrieblicher Erfordernisse und/oder geltenden Rechtsvorschriften;
- Ansprechpartner für die Vorlage geeigneter Instrumente zur Bekanntmachung, Klärung und Auslegung der Vorschriften des Kodex zu sein;
- einen ordnungsgemäßen und rechtzeitigen wechselseitig gerichteten Informationsfluss;

Società;

- a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

In particolare a:

- componenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nel processo decisionale ed in ogni azione gestionale;
- funzioni apicali, nel dare concreta attuazione alle linee poste dal Consiglio di Gestione;
- dipendenti, ed ai collaboratori non subordinati, nel dare il proprio apporto.

Gli organi della Società da un lato e l'Organismo di Vigilanza della Società dall'altro, in rapporto di reciproca stretta collaborazione e ciascuno per la parte di competenza, alla luce del fatto che il Codice di Comportamento è alla base di tutte le linee guida e le procedure, presenti e future, adottate e applicate:

- garantiscono la massima diffusione del Codice a tutti i livelli dell'organizzazione, mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione;
- garantiscono il tempestivo aggiornamento del Codice per una sua sempre maggior efficacia applicativa, nonché in seguito al mutamento delle esigenze aziendali e/o della normativa vigente;
- costituiscono punto di riferimento per la produzione di idonei strumenti conoscitivi ed interpretativi delle norme contenute nel Codice;
- assicurano un corretto e tempestivo flusso reciproco di informazioni;
- garantiscono chiunque da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili

- den Schutz derjenigen, die etwaige Verstöße gegen den Kodex melden, vor Vergeltungsmaßnahmen irgendeiner Art.

Die *Policies*, Leitlinien und Verfahren sind stets im Geiste des Verhaltenskodex auszulegen. Darüber hinaus verdeutlicht der Kodex die Haltung der Gesellschaft zu einigen grundlegend wichtigen Fragen.

Der Verhaltenskodex findet in Italien und in allen anderen Ländern, in denen die Gesellschaft tätig ist, Anwendung.

Der Verhaltenskodex betrifft auch einige grundlegende Bereiche der persönlichen Verantwortung bei der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses. Dazu gehören:

- die Verwendung und der Schutz von Unternehmensinformationen;
- Interessenkonflikte;
- Aufzeichnungen und Buchführungsunterlagen;
- Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung und zu politischen/gewerkschaftlichen Organisationen;
- Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz.

5. ETHISCHE STANDARDS

Die Gesellschaft duldet kein Verhalten, mit dem von den folgenden Standards abgewichen wird:

5.1. GESETZESGEMÄSSES VERHALTEN

Die Gesellschaft hält bei ihrer Tätigkeit die geltenden Gesetze, die Berufsethik, die internen und externen Regelungen und die Verbandsvorschriften ein. Das Verfolgen eigener Interessen darf in keinem Fall zur Rechtfertigung eines Verhaltens herangezogen werden, mit dem gegen die Grundsätze der Ehrlichkeit, Korrektheit, Rechtmäßigkeit und Transparenz verstoßen

violazioni del Codice.

L'interpretazione delle *policies*, linee guida e procedure deve essere costantemente guidata dallo spirito del Codice di Comportamento. Il Codice, inoltre, chiarisce la posizione della Società in alcuni ambiti di fondamentale importanza.

Il Codice di Comportamento trova applicazione in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali la Società opera.

Il Codice di Comportamento considera anche alcune aree fondamentali della responsabilità individuale relative allo svolgimento del rapporto di lavoro. Esse sono:

- uso e tutela delle informazioni aziendali;
- conflitto d'interessi;
- registrazioni e scritture contabili;
- rapporti con la P.A., organizzazioni politiche e sindacali;
- salute, sicurezza e ambiente.

5. STANDARD ETICI DI RIFERIMENTO

La Società rifiuta i comportamenti che si discostano dai seguenti standard:

5.1. CONFORMITÀ ALLE LEGGI

La Società opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale, dei regolamenti interni ed esterni e di quelli associativi. Il perseguimento del proprio interesse non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di onestà, correttezza, legittimità, trasparenza; vanno evitate tutte le situazioni che hanno il fine esclusivo di influire sulla indipendenza di

wird. Situationen, die ausschließlich darauf ausgerichtet sind, das unabhängige Urteil und das Verhalten der beteiligten Parteien zu beeinflussen, sind zu vermeiden.

5.2. UNPARTEILICHKEIT

Die Gesellschaft unterlässt in Beziehungen zu ihren Stakeholdern (Beziehungen zu Gesellschaftern, Personalverwaltung, Arbeitsorganisation, Auswahl und Verwaltung von Lieferanten und Auftragnehmern, Beziehungen zu Institutionen) jegliche Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft und der Hautfarbe, der Nationalität, der politischen Einstellung, der Religion, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder des Gesundheitszustands ihrer Gesprächspartner.

5.3. PROFESSIONALITÄT UND AUFWERTUNG DES PERSONALS

Die Gesellschaft trägt dazu bei, dass bei der Erledigung der ihren Mitarbeitern zugewiesenen Aufgaben ein angemessener Grad an Professionalität aufrechterhalten wird. Die Gesellschaft verpflichtet sich daher, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter wertzuschätzen und zu steigern, indem sie ihnen geeignete Instrumente zur Aus-, Fort- und Weiterbildung bereitstellt.

5.4. VERTRAULICHKEIT

Die Gesellschaft gewährleistet gemäß den gesetzlichen Bestimmungen die vertrauliche Behandlung der ihr übermittelten Informationen. Es ist den Mitarbeitern untersagt, vertrauliche Informationen für andere Zwecke als zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zu verwenden und die durch die geltenden Rechtsvorschriften und internen Regelungen abgesteckten Grenzen zu überschreiten.

5.5. KORREKTHEIT BEI INTERESSENKONFLIKTEN

Die Gesellschaft bemüht sich, tatsächliche oder auch nur potentielle Interessenkonflikte bei der Ausübung aller Tätigkeiten von vornherein zu vermeiden. Neben den

giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

5.2. IMPARZIALITÀ

Nelle relazioni con tutti i propri stakeholders, (i rapporti con i soci, la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la selezione e gestione dei fornitori e appaltatori, i rapporti con le istituzioni) la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

5.3. PROFESSIONALITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La Società contribuisce al mantenimento di un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri collaboratori. A tal fine, la Società è impegnata a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

5.4. RISERVATEZZA

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai collaboratori della Società è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale e comunque nei limiti previsti dalla normativa vigente e dai regolamenti interni.

5.5. CORRETTEZZA IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSE

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di

gesetzlich festgelegten Fällen zählt zu möglichen „Interessenkonflikten“ auch der Fall, dass ein Mitarbeiter/Manager überwiegend im eigenen Interesse handelt, um daraus einen Vorteil zu ziehen.

5.6. GERECHTIGKEIT

Die Gesellschaft verpflichtet sich, beim Eingehen und Abwickeln von Vertragsverhältnissen, die den Aufbau von hierarchischen Beziehungen oder Beziehungen zu selbständigen und nichtselbständigen Mitarbeitern beinhalten, dafür zu sorgen, dass Autorität gerecht ausgeübt und Missbrauch jeglicher Art verhindert wird. Sie gewährleistet insbesondere, dass Autorität nicht in eine entwürdigende und bevormundende Machtausübung gegenüber Beschäftigten und Mitarbeitern umschlägt und dass bei arbeitsorganisatorischen Entscheidungen den Werten der Mitarbeiter Rechnung getragen wird.

5.7. SORGFÄLTIGE UND EXAKTE AUSFÜHRUNG DER AUFGABEN UND VERTRÄGE

Verträge und Aufträge sind nach den von den Parteien bewusst vereinbarten Bedingungen auszuführen. Die Gesellschaft verpflichtet sich, Unwissenheit und Unvermögen der Gegenpartei nicht auszunutzen. Bei bestehenden Vertragsverhältnissen dürfen diejenigen, die im Namen und im Auftrag der Gesellschaft handeln, Vertragslücken oder unvorhergesehene Ereignisse nicht dazu nutzen, neu über den Vertrag zu verhandeln, um die Abhängigkeit oder schwache Position, in die der Vertragspartner geraten ist, auszunutzen.

5.8. TRANSPARENTE UND VOLLSTÄNDIGE INFORMATIONEN

Die von der Gesellschaft ausgegebenen Informationen sind vollständig, transparent, verständlich und exakt, so dass die Empfänger anhand dieser Informationen bewusste Entscheidungen über die zur Gesellschaft zu unterhaltenden

interesse“, oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un collaboratore/amministratore operi per il soddisfacimento prevalente di un interesse personale per trarne un vantaggio.

5.6. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi sia di relazioni gerarchiche sia di rapporti con i collaboratori, dipendenti e non, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità venga esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. In particolare garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia dei dipendenti e degli altri collaboratori e che le scelte di organizzazione del lavoro siano rispettose dei valori dei collaboratori.

5.7. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. La Società si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Società non deve approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

5.8. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

Le informazioni che vengono diffuse dalla Società sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con essa.

Beziehungen treffen können.

Die Gesellschaft unterlässt es in jedem Fall, unwahre oder gar tendenziöse Informationen zu übermitteln.

5.9. SCHUTZ DER GESUNDHEIT UND UNVERSEHRTHEIT

Die körperliche und geistige Unversehrtheit der Mitarbeiter ist für die Gesellschaft oberstes Gebot; sie gewährleistet daher menschenwürdige Arbeitsbedingungen an sicheren und zuträglichen Arbeitsplätzen, die zumindest die einschlägigen Rechtsvorschriften erfüllen.

5.10. UMWELTSCHUTZ

Nach Auffassung der Gesellschaft ist die Umwelt ein wertvolles Gut, das es zu schützen gilt. Ihr ganzes Handeln ist daher vom Streben nach Ausgewogenheit zwischen unabdingbaren Umweltaforderungen und wirtschaftsrelevanten Aspekten geprägt.

6. BEZIEHUNGEN ZU STAKEHOLDERN

Aufgrund der Präsenz und der Tätigkeit der Gesellschaft in verschiedenen rechtlichen, institutionellen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Systemen sowie aufgrund der Vielzahl der Partner kommt den Beziehungen zu den Stakeholdern höchste Bedeutung zu; dazu gehören öffentliche oder private, italienische und ausländische Personen - Einzelpersonen, Gruppen, Unternehmen, Einrichtungen - die in beliebiger Funktion mit der Gesellschaft in Kontakt stehen und/oder ein Interesse an der Tätigkeit der Gesellschaft sowie rechtmäßige Ansprüche aufgrund dieser Tätigkeiten haben.

6.1. AUFTRAGNEHMER UND LIEFERANTEN

Bei Auftragsvergaben, Beschaffungen und der Lieferung von Waren bzw. der Erbringung von Dienstleistungen ganz allgemein wertschätzt die Gesellschaft den Beitrag seiner Lieferanten, deren Mitarbeit

La Società si astiene dal fornire in qualsiasi caso informazioni non solo false, ma neppure tendenziose.

5.9. PROTEZIONE DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ DELLA PERSONA

Ai collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario della Società, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri e quantomeno conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

5.10. TUTELA AMBIENTALE

La Società ritiene che l'ambiente sia un bene primario da salvaguardare, per cui tutta la sua attività è improntata alla ricerca di un giusto equilibrio tra le imprescindibili esigenze ambientali e la valenza economica.

6. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

La presenza della Società, la sua operatività in diversi contesti giuridici, istituzionali, economici, politici e sociali e la molteplicità dei suoi interlocutori rendono di primaria importanza la gestione dei rapporti con gli stakeholders, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che l'azienda pone in essere nonché legittime aspettative derivanti da tali attività.

6.1. AFFIDATARI E FORNITORI

Nei rapporti di appalto, approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, la Società valorizza l'importante contributo dei propri fornitori, la collaborazione dei quali rende possibile la concreta

die konkrete tägliche Ausführung des Bauwerks ermöglicht.

Alle Einkaufs- und Vergabeverfahren der Gesellschaft müssen darauf ausgerichtet sein, das Streben nach größtmöglichem Wettbewerbsvorteil und die Chancengleichheit für alle Lieferanten unter wechselseitig lauterem, eindeutigen, korrekten und unparteiischen Bedingungen miteinander in Einklang zu bringen.

Das Verhalten der Gesellschaft bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen und dem Streben nach einem optimalen Preis/Leistungs-Verhältnis ist von möglichst objektiven Kriterien geprägt; allen Lieferanten werden dabei gleiche Chancen, Lauterkeit und ein unparteiisches Urteil zugesichert.

Bei der Auswahl der Lieferanten und Beschaffung von Waren und Dienstleistungen werden objektive Kriterien im Hinblick auf Wettbewerbsfähigkeit, Qualität, Preis, Integrität und Zuverlässigkeit unter Einhaltung der geltenden Vorschriften zugrunde gelegt. Im Besonderen berücksichtigt BBT SE bei der Auswahl ihrer Lieferanten und Auftragnehmer die technische/wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ihrer Vertragspartner, indem sie die Erfüllung der jeweiligen Anforderungen in Bezug auf die jeweils zu erbringenden Leistungen insgesamt bewertet.

Um die Korrektheit der Ausschreibungsverfahren zu gewährleisten, verpflichtet BBT SE die Mitarbeiter der AVA-Abteilung zu Folgendem:

- Gewährleistung höchstmöglicher Transparenz der Vorgänge;
- Gewährleistung der Unparteilichkeit in jeder Phase des Verfahrens;
- vertrauliche Behandlung von Informationen, die nicht weitergegeben werden dürfen;
- rechtzeitiges Melden jedes etwaigen oder potentiellen Interessenkonflikts.

realizzazione quotidiana dell'opera.

Tutti i processi di acquisto e di affidamento intrapresi dalla Società devono mirare a conciliare, ad un tempo, la ricerca del massimo vantaggio competitivo della stessa e la concessione delle medesime opportunità a ciascun fornitore, in un contesto di reciproca lealtà, chiarezza, correttezza e imparzialità.

La Società impronta la propria condotta nella fase di acquisizione di beni e servizi alla ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo con criteri il più possibile oggettivi, salvaguardando e garantendo nel contempo la concessione di pari opportunità per ogni fornitore, lealtà ed imparzialità di giudizio.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, prezzo, integrità ed affidabilità e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, nella scelta dei fornitori affidatari, BBT SE tiene conto della capacità tecnico/economica dei propri contraenti, valutandone globalmente il possesso dei requisiti richiesti, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Al fine di assicurare la correttezza delle procedure di gara BBT SE impegna i componenti degli organismi di aggiudicazione a:

- assicurare la massima trasparenza delle operazioni effettuate;
- garantire l'imparzialità in ogni fase del procedimento;
- mantenere la riservatezza delle informazioni non suscettibili di divulgazione;
- denunciare tempestivamente ogni eventuale o potenziale conflitto di interesse.

Die Beziehungen zu Auftragnehmern und Lieferanten werden (innerhalb der in Unternehmensverfahren festgelegten Betragsgrenzen) mit spezifischen Verträgen geregelt, die das Vertragsverhältnis so klar wie möglich definieren.

6.2. ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Die Gesellschaft unterhält Beziehungen zu staatlichen Behörden, öffentlichen Einrichtungen, Gebietskörperschaften, örtlichen Verwaltungen, öffentlich-rechtlichen Organisationen und privaten Subjekten, für die die öffentlich-rechtlichen Rechtsvorschriften gelten, unter uneingeschränkter Beachtung der jeweiligen Aufgaben und Funktionen.

Die Gesellschaft setzt sich dafür ein, dass die Beziehungen zu Behörden angesichts ihrer besonderen Bedeutung für die Tätigkeit der Gesellschaft und die Regelungen der Länder, in denen sie tätig ist, von Transparenz, Professionalität und enger Zusammenarbeit geprägt sind.

Kontakte zu öffentlichen Einrichtungen, die auf die Wahrung der Interessen der Gesellschaft im Zusammenhang mit der Durchführung ihrer Programme ausgerichtet sind und Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber diesen Einrichtungen beinhalten, sind den damit beauftragten Abteilungen vorbehalten.

Die Gesellschaft duldet keinerlei Bestechung seitens ihrer Mitarbeiter oder über Dritte gegenüber Beamten und/oder öffentlich Bediensteten sowie gegenüber Personen, die mit Beamten und/oder öffentlich Bediensteten in Verbindung stehen, gleich in welcher Form und in welcher Gerichtsbarkeit, und keine Bestechlichkeit.

Die Einhaltung des unverzichtbaren Grundsatzes der Integrität beruht unmittelbar auf der Einhaltung der Rechtsvorschriften und auf der moralischen Integrität der internen und externen Subjekte der Gesellschaft, die keinerlei

Le relazioni con gli affidatari e con i fornitori (nei limiti d'importo stabiliti dalle procedure aziendali) sono regolate sempre da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

6.2. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli e funzioni, la Società intrattiene relazioni con amministrazioni dello Stato, enti pubblici, enti territoriali e amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico e soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

La Società si adopera affinché i rapporti con le autorità pubbliche, data la specifica rilevanza delle stesse per la sua attività sociale e per la disciplina dei paesi in cui essa opera, siano improntati a criteri di trasparenza, professionalità e massima collaborazione.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, volti al presidio degli interessi della Società collegati all'attuazione dei suoi programmi, che comportino impegni della Società nei confronti delle stesse, sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò delegate.

La Società non tollera alcun tipo di comportamento corruttivo compiuto da parte di propri collaboratori o attraverso terzi nei confronti dei pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, di qualsivoglia soggetto connesso o collegato con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, né alcun comportamento concussivo.

Il rispetto dell'imprescindibile principio dell'integrità deriva direttamente dal rispetto delle norme legislative e dall'integrità morale dei soggetti interni ed esterni alla Società, che non tollera alcuna forma di violazione di tale principio.

Verletzung dieses Grundsatzes duldet.

Die Gesellschaft fördert die aufsichtliche Tätigkeit der Behörden und der Justiz und erwartet, dass ihre Mitarbeiter auf das Engste mit ihnen zusammenarbeiten.

6.3. GEMEINSCHAFT

Die Gesellschaft möchte zum wirtschaftlich Wohlergehen und zum Wachstum der Gemeinschaften, in denen sie tätig ist, beitragen. Im Einklang mit diesen Zielsetzungen und mit ihrer Verantwortung gegenüber den Stakeholdern sieht die Gesellschaft in der Forschung und Innovation eine wesentliche Voraussetzung für Wachstum und Erfolg.

Die Gesellschaft trägt bei seinen Entscheidungen Umweltfragen Rechnung und setzt sich zum Ziel - auch über die einschlägigen Rechtsvorschriften hinaus, soweit betriebstechnisch und wirtschaftlich vertretbar -, umweltschonende Technologien und Arbeits- und Planungsverfahren einzusetzen, um die Umweltauswirkungen ihrer Erkundungs- und Bautätigkeiten zu begrenzen.

6.4. MITARBEITER

Das Unternehmen anerkennt die zentrale Bedeutung des Personals und ist der festen Überzeugung, dass der professionelle Beitrag der in einem Unternehmen tätigen Personen in einem von Loyalität und gegenseitigem Vertrauen geprägten Umfeld den wichtigsten Erfolgsfaktor eines jeden Unternehmens darstellt.

Die Gesellschaft sorgt für Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Arbeitsplätzen und hält die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte bei der wirtschaftlichen Tätigkeit für grundlegend wichtig. Die Abwicklung der Arbeitsverhältnisse ist darauf ausgerichtet, Chancengleichheit zu gewährleisten und das berufliche Fortkommen jedes Einzelnen zu fördern.

La Società favorisce l'attività di vigilanza sia delle Autorità pubbliche sia della Magistratura, e richiede che i propri collaboratori forniscano ad esse il massimo della collaborazione.

6.3. COLLETTIVITÀ

La Società intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali si trova ad operare. In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i diversi stakeholders, la Società individua nella ricerca e nell'innovazione una condizione prioritaria di crescita e di successo.

La Società tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte, proponendosi di adottare - anche al di là di quanto previsto dalla specifica normativa applicabile, sempre che risulti operativamente ed economicamente sostenibile - tecnologie e metodi di lavorazione e progettazione eco-compatibili, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività esplorative e realizzative.

6.4. COLLABORATORI

La Società riconosce la centralità delle risorse umane, nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La Società tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, e ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

6.5. MARKT

Die Gesellschaft ist sich der Bedeutung korrekter Informationen über ihre Tätigkeit für den Markt, die Investoren und die Öffentlichkeit ganz allgemein bewusst.

Unbeschadet der Vertraulichkeitsanforderungen, die ihre Tätigkeit mit sich bringt, setzt sich die Gesellschaft daher transparente Beziehungen zu allen Stakeholdern zum Ziel. Dabei kommuniziert die Gesellschaft mit Aktionären und Dritten korrekt, eindeutig und unter Einräumung gleicher Zugangsbedingungen zu Informationen.

6.6. MEDIEN UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Die Gesellschaft anerkennt die grundlegende informative Funktion der Medien für die Öffentlichkeit und die Aktionäre.

Mitteilungen an die Medien sind ein wichtiges Mittel zur Aufwertung des Images der Gesellschaft; alle Informationen über die Gesellschaft müssen genau, wahrheitsgemäß, homogen und transparent sein.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich BBT SE, mit allen Informationsorganen diskriminierungsfrei und unter Achtung der jeweiligen Funktionen und der Vertraulichkeitsanforderungen zusammenzuarbeiten, um deren Informationsbedarf rechtzeitig, vollständig und transparent zu decken.

Alle Beziehungen zu den Institutionen (nationale, internationale, gemeinschaftliche) und Medien sind ausschließlich auf Kommunikationsformen zurückzuführen, die darauf ausgerichtet sind, besonderen Verpflichtungen nachzukommen, die Tätigkeit der Gesellschaft zu vertreten, Fragen zu beantworten und den Standpunkt der Gesellschaft zu den für sie relevanten Themen bekanntzugeben.

Die Gesellschaft verpflichtet sich dabei, ihre Interessen und Standpunkte transparent,

6.5. MERCATO

La Società è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità in genere.

Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione delle proprie attività, la Società assume pertanto la trasparenza come obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholders. In particolare, la Società comunica con gli azionisti e con i terzi nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

6.6. MASS MEDIA E COMUNICAZIONI ESTERNE

La Società riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai c.d. *mass media* verso l'opinione pubblica e gli azionisti.

La comunicazione resa ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine della Società: tutte le informazioni riguardanti la stessa devono essere puntuali, veritiere, omogenee e trasparenti.

A tale scopo, BBT SE si impegna a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli e delle esigenze di riservatezza, al fine di rispondere con tempestività, completezza e trasparenza alle loro esigenze informative.

Ogni rapporto con le Istituzioni (comunitarie, nazionali o internazionali) e i mass media è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte ad adempiere specifici obblighi, a rappresentare le attività della Società, a rispondere a richieste e a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società si impegna a rappresentare i propri interessi e le proprie

konsequent und kohärent zu vertreten und geheime Absprachen zu vermeiden.

Nur eigens befähigte Personen dürfen Informationen irgendeiner Art an Medienvertreter weitergeben und Kontakte irgendeiner Art im Hinblick auf die Weitergabe von Unternehmensnachrichten zu diesen unterhalten.

Die an den einzelnen Infopoints vorgesehenen Tätigkeiten zur Information über den Projektfortschritt stellen die Hauptquelle der institutionellen Werbung der Gesellschaft dar und dienen dazu, die Bevölkerung, die Bürger und die Reisenden über eines der wichtigsten Infrastrukturvorhaben Europas zu informieren.

BBT achtet die ethischen Grundwerte der Zivilgesellschaft, in der diese Informationen verbreitet werden, fordert von allen Beteiligten wahrheitsgemäße und vollständige Informationen und lehnt die Verbreitung von verfälschten oder nicht erschöpfenden Meldungen ab.

7. GRUNDSÄTZE UND VERHALTENSVORSCHRIFTEN

7.1. INTERESSENKONFLIKTE

Die Gesellschaft bemüht sich, tatsächliche oder auch nur potentielle Interessenkonflikte bei der Ausübung aller Tätigkeiten von vornherein zu vermeiden.

Alle Beschlüsse und geschäftlichen Entscheidungen im Namen von BBT SE müssen in ihrem besten Interesse und unter Einhaltung der geltenden Vorschriften getroffen werden und auf das Erreichen der Zielsetzungen ausgerichtet sein. Jeder Mitarbeiter ist daher gehalten, mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden; diese gilt insbesondere für persönliche oder familiäre Interessen, die das unabhängige Urteil des Mitarbeiters beeinflussen und im Widerspruch zu seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft stehen könnten.

posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Nessun soggetto non specificamente autorizzato può fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti degli organi di informazione, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali.

Le attività previste presso i diversi info-point relative all'informazione circa le attività di avanzamento del progetto, rappresentano la principale fonte di promozione istituzionale della Società e fungono da centro informativo per la popolazione, i cittadini e i viaggiatori su uno dei maggiori progetti infrastrutturali d'Europa.

BBT rispetta i valori etici fondamentali della società civile in cui vengono diffuse tali informazioni, richiede a tutti i soggetti interessati di garantire veridicità e completezza e ripudia la diffusione di messaggi distorti o non esaurienti.

7. PRINCIPI GENERALI E NORME COMPORTAMENTALI

7.1. CONFLITTO DI INTERESSI

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Tutte le decisioni prese e le scelte imprenditoriali effettuate per conto di BBT SE devono corrispondere al suo migliore interesse, nel rispetto della disciplina vigente e nel raggiungimento degli obiettivi fissati. Pertanto, ciascun collaboratore è tenuto ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio del collaboratore ed entrare in contrasto con le sue responsabilità nei confronti della Società.

BBT SE duldet kein rechtswidriges Verhalten, auch nicht, wenn es in der Überzeugung an den Tag gelegt wird, zu ihren Vorteil oder in ihrem Interesse zu handeln.

Einige typische Beispiele für Interessenkonflikte werden im Folgenden genannt, wobei die Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

- Situationen, in denen ein anderes Interesse als das Leitbild von BBT SE verfolgt wird;
- Tätigkeiten, die die Fähigkeit beeinträchtigen können, Entscheidungen ausschließlich im Interesse von BBT SE zu treffen;
- Tätigkeiten, mit denen sich ein Mitarbeiter aufgrund von Möglichkeiten, die mit den Tätigkeiten von BBT SE zusammenhängen, einen direkten und/oder indirekten persönlichen Vorteil verschaffen kann;

und ganz besonders:

- die offene oder verborgene Beteiligung eines Beschäftigten an Geschäften von Lieferanten und Auftragnehmern;
- die Ausnutzung der eigenen Stellung zur Realisierung von Interessen, die denen der Gesellschaft entgegenstehen;
- die Verwendung von Informationen, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit erhalten wurden, zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter oder für Zwecke, die den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufen.

Die Beschäftigten müssen ihrem Vorgesetzten und dem Aufsichts- und Kontrollorgan umgehend alle Situationen melden, die einen Interessenkonflikt darstellen oder bergen könnten.

Im Besonderen müssen Beschäftigte dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse mit einem mit BBT verbundenen Unternehmen auf vertraglicher Grundlage oder das Bestehen finanzieller, geschäftlicher,

BBT SE non tollera nessun comportamento illecito neppure se tenuto nella convinzione di arrecare alla stessa un vantaggio o di agire nel suo interesse.

I seguenti costituiscono tipici casi di conflitto di interesse, pur non essendo l'elenco da considerarsi esaustivo:

- una situazione in cui viene perseguito un interesse diverso dalla missione di BBT SE;
- il compimento di attività che possano interferire con la capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse di BBT SE;
- il compimento di attività attraverso le quali si possa trarre vantaggio personale diretto e/o indiretto da opportunità connesse con le attività di BBT SE;

e più in particolare:

- la cointeressenza, palese od occulta, del dipendente in attività svolte dai fornitori affidatari;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e/o in contrasto con gli interessi della Società.

Ogni dipendente deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di vigilanza e controllo qualsiasi situazione che costituisca o generi un conflitto di interessi.

In particolare, il dipendente deve comunicare per iscritto l'esistenza di un rapporto lavorativo su base stabile con una società collegata a BBT da qualsivoglia rapporto contrattuale o l'esistenza di

beruflicher, familiärer oder freundschaftlicher Verbindungen, die ihr neutrales Verhalten gegenüber Dritten beeinflussen könnten, schriftlich mitteilen.

Ein Mitarbeiter, der sich in einem Interessenkonflikt befindet, darf keine Entscheidungen treffen bzw. Tätigkeiten auszuführen, deren Folgen direkt oder indirekt auf die Gesellschaft zurückfallen würden.

7.2. GESCHENKE, ZUWENDUNGEN UND VERGÜNSTIGUNGEN

BBT SE achtet die geltenden Gesetze, die Berufsethik und die internen Regelungen. Das Verfolgen der Gesellschaftsinteressen darf in keinem Fall ein Verhalten rechtfertigen, das die Grundsätze der Korrektheit und Ehrlichkeit verletzt. Aus diesem Grund ist das Annehmen oder Anbieten von Vergünstigungen oder Geschenken jeglicher Art, auch über Dritte, gegenüber italienischen und ausländischen Amtsträgern oder deren Familien verboten, wenn diese als Versuch, das unabhängige Urteil oder Verhalten der Beteiligten zu beeinflussen, oder als Zusicherung eines Vorteils verstanden werden könnten.

Zulässig sind ausschließlich Zuwendungen, Geschenke bzw. Benefits im Rahmen der normalen Großzügigkeit und Höflichkeit im Geschäftsleben. Angenommene oder angebotene Zuwendungen, die darauf ausgerichtet sind, Vorzugsbehandlungen bei Tätigkeiten, die mit BBT SE in Verbindung gebracht werden können, zu erhalten, sind daher verboten.

Diese Vorschrift, die auch in den Fällen keine Ausnahmen zulässt, in denen es üblich ist, Geschäftspartnern hochwertige Geschenke anzubieten, betrifft sowohl das Versprechen oder Anbieten als auch das Annehmen von Geschenken, wobei unter Geschenk jede Art von Vergünstigung zu verstehen ist (wie z.B. die kostenlose Teilnahme an Konferenzen, ein Stellenangebot usw.).

Mitarbeiter der Gesellschaft, die Geschenke

qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

In ogni caso, qualora un soggetto ritenga di trovarsi in una posizione di conflitto di interessi, deve astenersi dall'adottare qualsiasi decisione e/o svolgere attività i cui effetti ricadano, direttamente o indirettamente, sulla Società.

7.2. REGALI, OMAGGI E BENEFICI

BBT SE opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; per questo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, anche per il tramite di soggetti terzi, a funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte, o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

E' ammessa l'erogazione di omaggi, regali e/o benefit esclusivamente quando rientrano nella normale prassi di liberalità e cortesia commerciale. E'esclusa qualsiasi liberalità, ricevuta o elargita, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a BBT SE.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quelle circostanze dove offrire doni di valore a *partners* commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

I collaboratori della Società che ricevono

oder Vergünstigungen erhalten, die nach den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex nicht zulässig sind, sind verpflichtet, dies der Geschäftsführung zu melden; diese bewertet die Angemessenheit und sorgt dafür, dem Schenkenden die diesbezügliche Unternehmenspolitik zu verdeutlichen.

BBT SE fördert die aufsichtliche Tätigkeit der Behörden und erwartet, dass ihre Mitarbeiter mit diesen nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten zusammenarbeiten.

7.3. WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHTLICHE VORSCHRIFTEN, REGULIERUNGSBEHÖRDEN UND GEWERBEFREIHEIT

BBT SE anerkennt, dass der freie marktwirtschaftliche Wettbewerb ein maßgeblicher Faktor für Wachstum und ständige Verbesserung ist, und beabsichtigt, den Wert des fairen Wettbewerbs zu schützen und Wettbewerbsabsprachen sowie den Missbrauch ihrer Position zu unterlassen. Sie sorgt daher für eine umfassende und strikte Beachtung der Grundsätze und Regeln des freien Wettbewerbs, die einen ordnungsgemäßen Ablauf der Ausschreibungsverfahren gewährleisten sollen.

BBT SE hält die wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen konsequent ein und unterlässt geheime Absprachen und betrügerische Abreden und ganz allgemein jedes Verhalten, das eine Form des unlauteren Wettbewerbs beinhalten könnte. Sie duldet daher weder Wettbewerbshandlungen unter Anwendung von Gewalt oder Drohungen noch die Störung der Gewerbe- oder Geschäftsausübung durch Gewalt gegen Sachen oder mit anderen betrügerischen Mitteln.

Die Gesellschaft wird Informationen, die von den Kartellbehörden und anderen Regulierungsbehörden in ihrer jeweiligen Aufsichtsfunktion angefordert werden, nicht verleugnen, verbergen oder zurückhalten und sich aktiv an Ermittlungsverfahren

omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione alla Direzione che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica della Società in materia.

BBT SE favorisce l'attività di vigilanza delle Autorità pubbliche e richiede che i propri collaboratori forniscano ad esse il massimo della collaborazione.

7.3. NORMATIVA ANTITRUST E ORGANI REGOLATORI, CONCORRENZA E LIBERTÀ DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO

BBT SE riconosce la libera concorrenza in un'economia di mercato quale fattore decisivo di crescita e costante miglioramento aziendale e intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso della propria posizione. Pertanto essa dà piena e scrupolosa osservanza ai principi e alle regole della libera concorrenza finalizzate alla regolarità delle procedure di appalto.

BBT SE rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale; pertanto non tollera nessun atto di concorrenza effettuato con violenza o minaccia, né la turbativa dell'esercizio di un'industria o di un commercio effettuata mediante violenza sulle cose ovvero con altri mezzi fraudolenti.

La Società non nega, occulta o ritarda alcuna informazione richiesta dall'autorità antitrust e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

beteiligen.

7.4. DATENSCHUTZ

Die Gesellschaft gewährleistet im Rahmen ihrer Tätigkeit die vertrauliche Behandlung aller ihr zur Verfügung stehenden Informationen; sie unterlässt es, vertrauliche oder geschützte Daten zu anfordern oder zu verwenden, und gewährleistet stets die Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und der Unternehmensverfahren.

Personen, denen vertrauliche Informationen bekannt werden sollten:

- dürfen diese nur aus dienstlichen Gründen und erst nach Genehmigung ihrer Führungskraft und in jedem Fall unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften an Dritte weitergeben;
- müssen ausdrücklich darauf hinweisen, dass die übermittelten Informationen vertraulich sind, und
- müssen den Dritten ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichten.

Im Folgenden sind einige typische Beispiele für vertrauliche Informationen aufgeführt, wobei die Aufzählung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt:

- personenbezogene Daten;
- Pläne, Ausschreibungen und alles, was nicht kraft Gesetzes öffentlich bekannt ist;
- Plan- und Ist-Buchführungsdaten (vor ihrer ordnungsgemäß genehmigten Veröffentlichung).

7.5. TRANSPARENTE BUCHFÜHRUNG, DOKUMENTATION UND RECHNUNGSLEGUNG

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass die geschäftliche, wirtschaftliche und finanzielle Leistung dem Erhalt des Unternehmenswerts und der Realisierung des Bauvorhabens unter Berücksichtigung von dessen nationaler und internationaler

7.4. TUTELA DELLA PRIVACY

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, la Società assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso, astenendosi nel contempo dal ricercare e utilizzare dati riservati o sensibili ed assicurando sempre il rispetto della legislazione vigente in materia di privacy e delle procedure aziendali.

I soggetti che venissero a conoscenza di un'informazione riservata:

- devono astenersi dal comunicarla a terzi se non per ragioni di ufficio e soltanto previa autorizzazione del proprio Responsabile, e comunque nel rispetto della normativa vigente;
- devono dichiarare espressamente il carattere riservato delle informazioni trasmesse e
- pretendere l'obbligo alla riservatezza anche da parte del soggetto terzo;

I seguenti costituiscono tipici casi di informazioni riservate, pur non essendo l'elenco da considerarsi esaustivo:

- dati personali;
- progetti, bandi di gara e quant'altro che non sia per legge di dominio pubblico;
- dati contabili previsionali e consuntivi (prima della loro pubblicazione debitamente autorizzata).

7.5. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ, DOCUMENTAZIONE E RENDICONTAZIONE

La Società si adopera affinché le performance gestionali, economiche e finanziarie siano tali da salvaguardare il valore dell'impresa e da consentire la realizzazione dell'opera rispettandone la valenza nazionale ed internazionale.

Bedeutung förderlich ist.

Das Engagement der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, die Realisierbarkeit des Bauvorhabens zu garantieren; getreu dieser Verpflichtung setzt es hohe Standards der Finanzplanung und Kontrolle ein und verwendet kohärente Buchführungssysteme gemäß den geltenden Rechnungslegungsgrundsätzen.

Sie verpflichtet sich weiterhin, ein Verwaltungs- und Buchführungssystem aufrechtzuerhalten, das die Geschäftsvorfälle zuverlässig und korrekt darstellt und Risiken jedweder Art, Betrug und inkorrektes Verhalten verlässlich erkennen, vermeiden und handhaben lässt.

Dabei handelt BBT SE mit größtmöglicher Transparenz, Wahrheitsmäßigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Buchführungsdaten.

Für jede Transaktion werden geeignete Belegunterlagen aufbewahrt, die ein problemloses Verbuchen, das Erkennen der einzelnen Verantwortungsebenen und eine genaue Rekonstruktion der Transaktion ermöglichen.

Jede Buchung muss ganz genau widerspiegeln, was aus den Belegunterlagen hervorgeht.

Jeder Beschäftigte von BBT SE muss darauf hinwirken, dass die Geschäftsvorfälle korrekt und rechtzeitig in der Buchführung dargestellt werden, und dafür sorgen, dass die zugehörigen Belege leicht auffindbar und nach logischen Kriterien geordnet sind. Beschäftigte, denen Unterlassungen, Fälschungen oder grobe Nachlässigkeiten bei der Buchführung oder bei den Belegunterlagen zu den Buchungen bekannt werden sollten, sind daher verpflichtet, diese Vorfälle ihrem Vorgesetzten und dem zuständigen Aufsichtsorgan bzw. - falls dies aus gegebenem Anlass nicht möglich sein sollte - nur dem zuständigen Aufsichtsorgan zu melden.

L'impegno della Società è indirizzato a garantire la realizzabilità dell'opera; per tenere fede a questo impegno adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e utilizza sistemi di contabilità coerenti ed adeguati ai principi contabili applicabili.

Essa si impegna inoltre a mantenere un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nell'identificare, prevenire e gestire i rischi di qualsivoglia natura, le frodi ed i comportamenti scorretti.

Nell'espletare tale prassi, BBT SE opera con la massima trasparenza, verità, accuratezza e completezza dell'informazione contabile.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

Ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

E' compito di ogni dipendente di BBT SE collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, nonché far sì che la relativa documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Pertanto, i dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o gravi trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si basano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza competente, o qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, soltanto all'Organismo di Vigilanza competente.

Das Unternehmen prüft über die Gesellschaftsgremien und die jeweils beteiligten Unternehmensabteilungen, insbesondere das Internal Auditing, sowie die Abschlussprüfungsgesellschaft, die Richtigkeit der Buchungen und ihre Übereinstimmung mit den steuerrechtlichen und den sonstigen geltenden Vorschriften.

Das Interesse der Gesellschaft an der Einhaltung der Rechtsvorschriften richtet sich nicht nur an ihre Beschäftigten, sondern auch an externe Personen und Unternehmen, die regelmäßig oder gelegentlich Beratungsleistungen erbringen.

8. PERSONALWESEN

BBT SE trägt dafür Sorge, dass ihre Mitarbeiter die ihnen übertragenen Aufgaben stets mit einem geeigneten Maß an Professionalität erledigen. Sie verpflichtet sich, die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter wertzuschätzen und zu fördern, ihnen geeignete Aus-, Fort- und Weiterbildungsinstrumente zur Verfügung zu stellen und im Fall von Umstrukturierungen die notwendigen Umschulungsmaßnahmen vorzusehen.

BBT SE verlangt, dass herabwürdigende Verhaltensweisen bei internen wie externen Arbeitsbeziehungen unterlassen werden. Hierzu zählen unter anderem die nachstehend aufgelisteten Beispiele:

- die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen oder isolierenden Umfeldes gegenüber einzelnen Personen oder Arbeitergruppen;
- die grundlose Störung der Arbeit anderer Personen;
- das Behindern von Berufsaussichten anderer Personen aufgrund eigenen Wettbewerbs.

Sexuelle Belästigungen sind nicht erlaubt. Verhaltensweisen oder Äußerungen, die die persönlichen Gefühle verletzen können, sind zu unterlassen.

La Società verifica, attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, in particolare la funzione internal auditing, nonché tramite la società di revisione, la veridicità delle registrazioni contabili e la loro conformità alle norme tributarie ed alla normativa di riferimento in generale.

L'interesse della Società al rispetto della normativa è rivolto non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti esterni che prestino consulenza fissa od occasionale.

8. AREA RISORSE UMANE

BBT SE fa sì che i propri collaboratori abbiano sempre un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti loro assegnati e si impegna a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo anche in caso di riorganizzazione, prevedendo ove necessario azioni di riqualificazione professionale.

BBT SE esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si dia luogo a comportamenti lesivi della dignità della persona, intendendo come tali, a mero titolo di esempio:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Von den Mitarbeitern wird verlangt, dass sie den transnationalen Charakter der Gesellschaft und ihren Zweck achten und fördern. Ziel ist es, sprachliche und kulturelle Barrieren abzubauen und auf Zusammenarbeit zu setzen.

8.1. PERSONALAUSWAHL

Maßgeblich für die Einstellung von Personal durch die Gesellschaft ist einzig, dass die Profile der Bewerber den jeweiligen betrieblichen Anforderungen entsprechen; der Chancengleichheit und Achtung der Privatsphäre aller Beteiligten werden in jedem Fall gewährleistet.

Die Personalabteilung trifft innerhalb der Grenzen der verfügbaren Informationen geeignete Maßnahmen, um Günstlings- und Vettern-wirtschaft, das Eindringen krimineller Organisationen, Interessenkonflikte für BBT SE zwischen dem Entscheider und den Bewerbern oder Formen von Klientelismus während der Auswahl- und Einstellungsverfahren zu vermeiden.

8.2. BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Das Personal der Gesellschaft wird mit einem ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag eingestellt; rechtswidrige Arbeit wird in keiner Form geduldet.

Bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Mitarbeiter genaue Angaben zu:

- den Merkmalen der Stelle und den zu erledigenden Aufgaben;
- normativen und inhaltlichen Bestandteilen gemäß dem geltenden Arbeitstarifvertrag;
- Vorschriften und Verfahren zur Vermeidung möglicher Gesundheitsgefährdungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit;
- dem Inhalt des Verhaltenskodex.

Diese Informationen werden dem

Ai collaboratori è richiesto di rispettare e promuovere il carattere transnazionale della Società e del suo scopo. L'obiettivo consiste nell'abbattere le barriere linguistiche e interculturali e puntare sulla collaborazione.

8.1. SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere da parte della Società è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi dalle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità e della sfera privata di tutti i soggetti interessati.

Il settore risorse umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, infiltrazione di organizzazioni criminali, situazioni di conflitto di interesse per BBT SE tra selezionatore e candidati o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

8.2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale della Società viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- contenuto del Codice di comportamento.

Tali informazioni sono presentate al

Mitarbeiter so vermittelt, dass er sie vor dem Antreten der Stelle auch wirklich verstanden hat.

8.3. PERSONALVERWALTUNG

Die Gesellschaft vermeidet jede Form der Diskriminierung gegenüber ihren Mitarbeitern.

Entscheidungen im Rahmen der Personalverwaltungs- und Personalentwicklungsprozesse sowie bei der Personalauswahl beruhen auf der Übereinstimmung zwischen den erwarteten Profilen und den Profilen, die die Mitarbeiter aufweisen (beispielsweise bei Beförderungen oder Versetzungen), und/oder auf einschlägigen Erwägungen.

Auch der Zugang zu Funktionen und Aufgaben wird unter Berücksichtigung der Kompetenzen und Fähigkeiten geregelt; darüber hinaus werden im Rahmen der allgemeinen Arbeitseffizienz flexible Arbeitszeitregelungen gefördert, die die Handhabung von Schwangerschafts- und Kindererziehungszeiten erleichtern.

8.4. GERECHTIGKEIT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

BBT SE verpflichtet sich, beim Aufbau hierarchischer Beziehungen dafür zu sorgen, dass Autorität von Führungskräften gerecht und korrekt ausgeübt und Missbrauch vermieden wird. Sie gewährleistet im Besonderen, dass Autorität nicht in entwürdigende und bevormundende Machtausübung umschlägt und dass bei den arbeitsorganisatorischen Entscheidungen den Werten der Mitarbeiter Rechnung getragen wird.

Einen Missbrauch der Führungsposition stellt es dar, wenn Leistungen, persönliche Gefälligkeiten oder Verhaltensweisen, die eine Verletzung des Verhaltenskodex darstellen, als dem Vorgesetzten zustehende Handlungen eingefordert werden.

BBT SE duldet keine Form der Einmischung oder des Eingreifens in Verfahren, die die Gesellschaft betreffen und bei denen ein

collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

8.3. GESTIONE DEL PERSONALE

La Società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

8.4. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nell'instaurarsi di relazioni gerarchiche BBT SE si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso: in particolare, garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice di Comportamento.

BBT SE non tollera nessuna forma di induzione/ingerenza in qualsivoglia procedimento riguardante la Società in cui un collaboratore fosse chiamato a rendere

Mitarbeiter aufgefordert wird, eine Aussage zu machen.

8.5. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Die körperliche und geistige Unversehrtheit der Mitarbeiter ist für die Gesellschaft oberstes Gebot; sie gewährleistet daher menschenwürdige Arbeitsbedingungen an sicheren und zuträglichen Arbeitsplätzen, die die einschlägigen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften erfüllen.

Die Gesellschaft verpflichtet sich, eine Sicherheitskultur zu verbreiten und zu festigen, indem das Bewusstsein für Gefahren sowie ein verantwortungsbewusstes und insbesondere vorbeugendes Verhalten aller - ob Manager, Beschäftigter oder direkter oder indirekter Mitarbeiter - gefördert und gestärkt wird.

Dazu werden technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen. Zu diesen zählen:

- die Einführung eines integrierten Gefahren- und Sicherheitsmanagementsystems;
- eine ständige Analyse der Gefährdung und der Kritikalität der Prozesse und der zu schützenden Ressourcen;
- der Einsatz der besten Technologien;
- die Kontrolle und Aktualisierung der Arbeitsmethoden;
- die Durchführung von Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen.

8.6. PRIVATSPHÄRE DER MITARBEITER

Die Privatsphäre des Mitarbeiters wird mit Hilfe von Standards geschützt, in denen festgelegt ist, welche Informationen das Unternehmen vom Mitarbeiter verlangen darf und wie diese zu verarbeiten und aufzubewahren sind.

Fragen zu Weltanschauungen, zu Vorlieben, zum persönlichen Geschmack und ganz allgemein zum Privatleben der

dichiarazioni.

8.5. SICUREZZA E SALUTE

Ai collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario della Società, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri e quantomeno conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene, salute e sicurezza.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili, soprattutto di carattere preventivo, da parte di tutti, sia amministratori sia dipendenti e collaboratori, diretti e indiretti.

A tal fine, vengono realizzati interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

8.6. LA PRIVACY DEL COLLABORATORE

La *privacy* del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che la Società richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Mitarbeiter sind verboten.

Diese Standards sehen zudem vor, dass die Weitergabe/Verbreitung personenbezogener Daten ohne Zustimmung des Betroffenen außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen verboten ist. Zudem sehen sie Regeln für die Kontrolle der Datenschutzvorschriften durch jeden Mitarbeiter vor.

8.7. SCHUTZ DER INTEGRITÄT DES EINZELNEN

Die Gesellschaft verpflichtet sich, die moralische Integrität der Mitarbeiter zu schützen und ihnen das Recht auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen zuzusichern.

Aus diesem Grund schützt die Gesellschaft ihre Arbeitnehmer vor psychischer Gewalt und tritt Haltungen oder Verhaltensweisen, die die Person, ihre Überzeugungen oder ihre Vorlieben diskriminieren oder verletzen (beispielsweise Beleidigungen, Drohungen, Isolierung oder übermäßige Zudringlichkeit, berufliche Einschränkungen), entschieden entgegen.

Wenn ein Mitarbeiter meint, aufgrund des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe, des Gesundheitszustands, der Nationalität, der politischen Meinung, der Religion o.a. belästigt oder diskriminiert zu werden, kann er den Vorfall dem Aufsichtsorgan melden, das beurteilt, ob der Verhaltenskodex tatsächlich verletzt wurde. Andersartigkeit wird jedoch nicht als Diskriminierung betrachtet, wenn sie nach objektiven Kriterien gerechtfertigt ist oder werden kann.

8.8. SCHUTZ VON FIRMENEIGENTUM

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, mit Firmeneigentum sorgsam, verantwortungsbewusst und gemäß den betrieblichen Verfahren für ihre Verwendung umzugehen und die Nutzung genau zu dokumentieren. Im Besonderen muss jeder Mitarbeiter:

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della *privacy*.

8.7. TUTELA DELL'INTEGRITÀ DELLA PERSONA

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo essa salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Il collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice di Comportamento. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

8.8. TUTELA DEI BENI AZIENDALI

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- die ihm anvertrauten Einrichtungen sorgfältig und sparsam einsetzen;
- unsachgemäße Verwendungen von Unternehmenseigentum, die Schäden oder Leistungseinschränkungen verursachen oder in jedem Fall den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen könnten, zu unterlassen;
- die Datensicherheitsbestimmungen der Gesellschaft umsetzen, um die Integrität der Daten zu gewährleisten.
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità.

Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, die rechtswidrige Verwendung ihrer Einrichtungen und Infrastrukturen durch den Einsatz von Buchführungs-, Reporting-, Controlling-, Analyse- und Risikomanagementsystemen - unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen - zu unterbinden.

L'azienda si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di *reporting*, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

Bei IT-Anwendungen ist jeder Mitarbeiter verpflichtet:

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- die Bestimmungen der betrieblichen Sicherheitspolitik konsequent zu befolgen, um die Funktionsfähigkeit und den Schutz der unternehmenseigenen und externen IT-Systeme nicht zu gefährden;
- keine Droh- und Beleidigungsbriefe per E-Mail zu versenden, sich nicht auf niedrigem sprachlichen Niveau auszudrücken und unangemessene Kommentare zu unterlassen, die eine persönliche Beleidigung darstellen und/oder dem Image der Gesellschaft schaden können;
- keine Raubkopien von Software oder Software ohne ordnungsgemäße Lizenz zu installieren;
- die IT-Infrastruktur des Unternehmens nicht zur Übertragung von urheberrechtlich geschützten Programmen oder sonstigen Dokumenten zu verwenden;
- die betrieblichen Verfahren für die Nutzung von IT-Werkzeugen zu beachten und bei Diebstahl oder Verlust
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici né dell'azienda né esterni;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non installare software contraffatto o privo di regolare licenza;
- non utilizzare le infrastrutture informatiche aziendali per il trasferimento di programmi o altri documenti protetti dal diritto d'autore;
- rispettare le procedure aziendali in materia di utilizzo degli strumenti informatici ed attivare senza indugio quanto ivi previsto nel caso di furto o smarrimento di telefoni e/o computer aziendali;
- non navigare su siti internet con

von Telefonen und/oder Computern des Unternehmens unverzüglich die darin vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen;

- im Internet keine Seiten mit fragwürdigem oder beleidigendem Inhalt aufzurufen.

9. BEZIEHUNGEN ZU AUFTRAGNEHMERN UND LIEFERANTEN

9.1. AUSWAHL VON AUFTRAGNEHMERN ODER LIEFERANTEN

Die Beschaffungs- und Vergabeverfahren sind geprägt von der Suche nach Lieferanten, die imstande sind, die Anforderungen von BBT SE zu erfüllen, sowie durch die Gewährung gleicher Chancen für alle potentiellen Auftragnehmer, Lauterkeit, Korrektheit und Unparteilichkeit.

Führungskräfte und Mitarbeiter, die an diesen Prozessen beteiligt sind, sind gehalten:

- sich strikt an die geltenden Rechtsvorschriften und insbesondere das Gesetzesvertretende Dekret (D.Lgs.) 163/2006 i.d.g.F. zu halten;
- niemanden, der die Anforderungen erfüllt, von der Teilnahme am Vergabeverfahren und vom Vertragsabschluss auszuschließen und bei der Auswahl der Gruppe von Bewerbern nach objektiven und dokumentierbaren Kriterien vorzugehen;
- einen ausreichenden Wettbewerb sicherzustellen und bei der Auswahl des Lieferanten stets mehrere Unternehmen in Betracht zu ziehen; etwaige Ausnahmen müssen genehmigt und dokumentiert werden;
- nachzuprüfen, dass die beschafften und für den industriellen Einsatz bestimmten Güter nicht unter Missbrauch oder Verletzung von gewerblichen

inhalten oder

contenuti indecorosi ed offensivi.

9. AREA RELAZIONI CON AFFIDATARI E FORNITORI

9.1. SCELTA DELL’AFFIDATARIO O DEL FORNITORE

I processi di acquisto e di affidamento sono improntati alla ricerca di fornitori in possesso di requisiti in grado di soddisfare le esigenze di BBT SE, alla concessione delle pari opportunità per ogni potenziale aggiudicatario, alla lealtà, alla correttezza e all'imparzialità.

In particolare, i dirigenti e i collaboratori addetti a tali processi sono tenuti a:

- attenersi scrupolosamente a quanto previsto dalla normativa vigente, in particolare al D.Lgs.163/2006 e s.m.i.;
- non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla aggiudicazione e alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare una concorrenza sufficiente, considerando sempre più imprese nella selezione del fornitore; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate;
- verificare che i beni oggetti di acquisto e finalizzati ad essere adoperati industrialmente non siano stati realizzati con usurpazione di un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso.

Eigentumsrechten hergestellt wurden.

Bei einigen Warengruppen stellen die Qualifikationskriterien bei der Aufstellung eines Lieferantenverzeichnisses keine Zugangsschranke dar. Berücksichtigt werden insbesondere folgende Anforderungen:

- geeignet dokumentierte Verfügbarkeit von Mitteln, auch Finanzmitteln, Organisationsstrukturen, planerischen Fähigkeiten und Ressourcen, Know-How usw.;
- das Bestehen und die praktische Umsetzung von geeigneten Qualitätsmanagementsystemen in den Fällen, in denen diese vorgesehen sind;

Die Beziehungen zu den Lieferanten werden ständig überwacht.

Beim Abschluss eines Vertrags mit einem Lieferanten ist stets auf ganz eindeutige Beziehungen zu achten, um Formen der Abhängigkeit zu vermeiden.

9.2. SCHUTZ ETHISCHER ASPEKTE BEI LIEFERUNGEN

Damit die Beschaffungsaktivitäten im Einklang mit den ethischen Grundsätzen stehen, verpflichtet sich die Gesellschaft, bei bestimmten Lieferungen soziale Anforderungen einzubeziehen (beispielsweise das Bestehen eines Umweltmanagementsystems).

Die Verletzung der Grundsätze des Verhaltenskodex zieht Strafmaßnahmen nach sich, die auch darauf ausgerichtet sind, Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung oder Umweltkatastrophen, die auf die Tätigkeit der Gesellschaft zurückzuführen sind, zu vermeiden.

Die Gesellschaft wird alle möglichen Kontrollverfahren einsetzen, um nachzuprüfen, dass:

- die Herkunft der Waren legal und dokumentiert ist und dass die Waren nicht gefälscht sind und den vereinbarten Standards entsprechen;

Per alcune categorie merceologiche, nel caso di predisposizione di un albo fornitori, i criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso. Sono considerati requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui siano previsti, di sistemi di qualità aziendali adeguati.

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza.

9.2. TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, la Società si impegna a introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale (ad esempio la presenza di un sistema di gestione ambientale).

Le violazioni dei principi generali del Codice di Comportamento comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati contro la pubblica amministrazione o disastri ambientali riconducibili alle attività svolte dalla Società.

La Società attiverà tutte le possibili procedure di controllo per verificare che:

- i beni forniti abbiano provenienza lecita e documentata, non siano contraffatti e corrispondano agli standard concordati;
- il fornitore garantisca ai lavoratori il

- der Lieferant den Arbeitnehmern die Achtung der Grundrechte, die Grundsätze der Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit und den Schutz vor Kinderarbeit zusichert.

rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile.

10. BEZIEHUNGEN ZUR GEMEINSCHAFT

BBT SE ist sich des - auch indirekten - Einflusses ihrer Tätigkeit auf die Bedingungen, die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und das allgemeine Wohlergehen der Gemeinschaft sowie der Bedeutung der gesellschaftlichen Akzeptanz in den Gemeinschaften, in denen sie tätig ist, bewusst.

Deshalb beabsichtigt die Gesellschaft, ihre Investitionen unter Achtung der lokalen und nationalen Gemeinschaften durchzuführen und eventuell kulturelle und soziale Initiativen zu unterstützen, die ihre Reputation und die gesellschaftliche Akzeptanz fördern und verbessern.

10.1. UMWELTPOLITIK

Im Hinblick auf die Umweltpolitik:

- legt die Gesellschaft umweltpolitische Maßnahmen und Maßnahmen zur nachhaltigen industriellen Entwicklung fest;
- arbeitet die Gesellschaft Leitlinien für die Umsetzung der Umweltpolitik aus, die als Bezugsrahmen herangezogen werden müssen;
- ermittelt die Gesellschaft Kennzahlen und gewährleistet sie die Überwachung und Kontrolle der Unternehmenstätigkeit im Hinblick auf die Umweltauswirkungen;
- verfolgt die Gesellschaft die Entwicklung des nationalen und EU-Umweltrechts und entwickelt Anwendungskonzepte für das Unternehmen;
- pflegt die Gesellschaft die Beziehungen zu Einrichtungen, Instituten und Ämtern

10. AREA RELAZIONI CON LA COMUNITÀ

BBT SE è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, la Società intende condurre i suoi investimenti nel rispetto delle comunità locali e nazionali, ed eventualmente sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione ed accettazione sociale.

10.1. POLITICA AMBIENTALE

In relazione alla politica ambientale la Società:

- definisce le politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile;
- elabora le linee guida di attuazione della politica ambientale che devono essere prese a riferimento dalla Società;
- individua gli indicatori e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi verso la Società;
- cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale.

im Umweltbereich.

10.2. UMWELTPOLITISCHE STRATEGIEN UND INSTRUMENTE

Die Gesellschaft verpflichtet sich, die folgenden umweltpolitischen Instrumente zu fördern:

- Umweltmanagementsysteme, die auf die ständige Verbesserung der Leistungen und der Umweltorganisation ausgerichtet sind;
- ein System zur regelmäßigen Erfassung (Reporting) der Umweltdaten, das die Kontrolle der Leistungen der einzelnen Tätigkeiten sicherstellt;
- Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter in Umweltfragen, die auf die Bekanntmachung der Initiativen im Unternehmen und auf die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten abzielen.

10.3. WIRTSCHAFTLICHE BEZIEHUNGEN ZU PARTEIEN, GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN UND VERBÄNDEN

Beziehungen der Gesellschaft zu Gewerkschaftsorganisationen, politischen Parteien, Ausschüssen und Verbänden, die einer politischen Partei zugerechnet werden können, sowie zu deren Vertretern und/oder Kandidaten müssen höchst transparent und korrekt gehandhabt werden.

Finanzielle Beiträge der Gesellschaft sind nur zulässig, wenn sie gesetzlich ausdrücklich vorgesehen oder zugelassen werden und, im letztgenannten Fall, von den zuständigen Gesellschaftsgremien genehmigt wurden. Etwaige Beiträge von Beschäftigten des Unternehmens sowie die von ihnen geleistete Arbeit sind ausschließlich als private und freiwillige Beiträge anzusehen.

Das Unternehmen fördert die Beteiligung der Beschäftigten auch durch die in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen betrieblichen Arbeitnehmervertretungen,

10.2. STRATEGIE E STRUMENTI DELLA POLITICA AMBIENTALE

La Società si impegna a promuovere i seguenti strumenti di politica ambientale:

- sistemi di gestione ambientale che puntano al miglioramento continuo delle prestazioni e dell'organizzazione ambientale;
- un sistema periodico di acquisizione (reporting) dei dati ambientali, che assicura il controllo delle prestazioni delle varie attività;
- attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti.

10.3. RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

Qualsiasi rapporto della Società con organizzazioni sindacali, partiti politici, comitati e associazioni riferibili ad un partito politico nonché a loro rappresentanti e/o candidati, deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici da parte della Società solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari. Eventuali contributi da parte di dipendenti della Società, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

La Società favorisce la partecipazione dei lavoratori anche attraverso le rappresentanze interne, previste dalla normativa vigente, il cui apporto è tenuto in

deren Beitrag bei der Geschäftsführung hohes Ansehen genießt.

BBT SE unterlässt es, Handlungen zu unternehmen, die in Italien oder im Ausland als direkter oder indirekter Druck gegenüber Gewerkschaftsorganisationen, politischen Parteien, Ausschüssen und Verbänden, die einer politischen Partei zugerechnet werden können, sowie deren Vertretern und/oder Kandidaten ausgelegt werden können; sie unterlässt es weiterhin, rein politisch ausgerichtete Propagandamaßnahmen durchzuführen.

BBT SE leistet keine Beiträge an Organisationen, bei denen sich ein Interessenkonflikt abzeichnet; bei bestimmten Projekten ist allerdings eine - auch finanzielle - Zusammenarbeit mit diesen Organisationen auf der Grundlage der folgenden Kriterien möglich:

- Ziele, die auf das Leitbild der Gesellschaft zurückzuführen sind oder im Einklang mit den ethischen Grundsätzen stehen;
- klare und dokumentierbare Verwendung der Ressourcen;
- ausdrückliche Genehmigung der Abteilungen der Gesellschaft, die für diese Kontakte zuständig sind.

10.4. BEITRÄGE UND SPONSORING

Die Gesellschaft kann auf Förderungsanfragen von gemeinnützigen Einrichtungen und Verbänden mit ordnungsgemäßen Satzungen und Gründungsverträgen eingehen, wenn diese einen hohen kulturellen Wert oder Nutzen haben, landesweit angelegt sind und in jedem Fall eine Vielzahl von Bürgern einbeziehen.

In jedem Fall wird BBT SE bei der Auswahl der anzunehmenden Vorschläge besonders auf mögliche persönliche oder unternehmerische Interessenkonflikte achten.

Um eine einheitliche Handhabung von

alta considerazione dalla direzione aziendale.

BBT SE si astiene dal perseguire qualsiasi attività configurabile quale pressione, diretta o indiretta, sia in Italia che all'estero, nei confronti di organizzazioni sindacali, partiti politici, comitati e associazioni riferibili ad un partito politico nonché loro rappresentanti e/o candidati; si astiene altresì dall'effettuare qualsiasi iniziativa di propaganda avente finalità di natura politica.

BBT SE non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi; è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla missione aziendale e o coerente con i principi etici di riferimento;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società.

10.4. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico e che abbiano respiro nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione è regolata

Beiträgen und Sponsoring-Aktivitäten zu gewährleisten, müssen diese die folgenden Kriterien erfüllen:

- die Ziele müssen, auch indirekt, auf das Leitbild von BBT SE zurückzuführen sein oder einen - auch indirekten – Vorteil für die Gesellschaft beinhalten, in jedem Fall jedoch mit den Unternehmenswerten in Einklang stehen;
- klare und dokumentierbare Verwendung der Mittel;
- ausdrückliche Genehmigung der Abteilungen der Gesellschaft, die für diese Kontakte zuständig sind;
- Einhaltung der ethischen und berufsständischen Grundsätze sowie der geltenden Rechtsvorschriften.

10.5. BEZIEHUNGEN ZU INSTITUTIONEN

Alle Beziehungen zu nationalen oder internationalen Institutionen lassen sich ausschließlich auf Kommunikationsformen zurückführen, die darauf ausgerichtet sind, die Auswirkungen der Gesetzgebungs- und Verwaltungstätigkeit auf die Gesellschaft zu bewerten, Fragen zu beantworten oder den Standpunkt zu relevanten Themen bekanntzugeben.

Im Hinblick hierauf verpflichtet sich die Gesellschaft:

- ohne jede Art von Diskriminierung stabile Kommunikationswege zu allen Ansprechpartnern in Institutionen auf nationaler, internationaler und europäischer Ebene einzurichten;
- die Interessen und Standpunkte der Gesellschaft transparent, konsequent und kohärent zu vertreten und dabei geheime Absprachen zu verhindern.

Um eine größtmögliche Klarheit der Beziehungen zu gewährleisten, erfolgen die Kontakte zu den Ansprechpartnern in den Institutionen ausschließlich über Referenten, die hierzu vom Management der Gesellschaft eigens beauftragt wurden.

affinché siano rispettati i seguenti criteri:

- finalità, anche indirettamente, riconducibile alla missione di BBT SE o che comporti un beneficio anche indiretto purché sempre coerente con i suoi valori;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;
- rispetto dei principi etici e deontologici nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

10.5. RAPPORTI ISTITUZIONALI

Ogni rapporto con le istituzioni nazionali o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della Società, a rispondere a richieste, o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la stessa.

A tal fine, la Società si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della Società.

11. KOMMUNIKATION UND GESELLSCHAFTSINFORMATIONEN

11.1. DATENVERARBEITUNG

Die Daten der *Stakeholder* werden unter umfassender Beachtung der Vertraulichkeit und Privatsphäre der Betroffenen verarbeitet. Dabei kommen die geltenden Rechtsvorschriften und ständig aktualisierte Datenschutzmaßnahmen und -verfahren zur Anwendung. Im Besonderen geht die Gesellschaft wie folgt vor:

- Sie hat eine Organisation für die Datenverarbeitung festgelegt, die eine ordnungsgemäße Trennung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten gewährleistet;
- sie stuft die Daten anhand ihrer Kritikalität ein und ergreift in jeder Verarbeitungsphase geeignete Gegenmaßnahmen;
- sie lässt Dritte, die an der Datenverarbeitung beteiligt sind, Geheimhaltungsvereinbarungen unterzeichnen, und bestimmt, in welchem Rahmen diese Dritten die Verarbeitung vornehmen können.

11.2. KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

Die Kommunikation der Gesellschaft zu ihren *Stakeholdern* ist geprägt durch die Achtung des Rechts auf Information; unrichtige, tendenziöse oder irreführende Nachrichten oder Kommentare dürfen nicht ausgegeben werden. Die Kommunikation erfolgt unter Beachtung der Gesetze, Vorschriften und beruflichen Verhaltensregeln eindeutig, transparent und rechtzeitig und unter Wahrung von geschützten Informationen und Betriebsgeheimnissen.

Es wird vermieden, Druck auszuüben oder auf eine positive Einstellung der Medien hinzuwirken. Um eine möglichst weite Verbreitung zu ermöglichen, sind alle Pressemitteilungen über die Website abrufbar.

11. AREA COMUNICAZIONI E INFORMAZIONI SOCIETARIE

11.1. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni degli *stakeholders* sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate la normativa vigente e politiche e procedure specifiche, che vengono costantemente aggiornate per la protezione delle informazioni; in particolare la Società:

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza ed individua in quale ambito i terzi possono effettuare il trattamento.

11.2. COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

La comunicazione della Società verso i suoi *stakeholders* è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi, tendenziosi o svianti. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, comunque, le informazioni "sensibili" e i segreti industriali.

E' evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Tutti i comunicati stampa sono disponibili nei siti internet, così da permetterne la massima fruibilità.

Zur Gewährleistung der Vollständigkeit und Kohärenz der Informationen sind die Medienkontakte der Gesellschaft ausschließlich den hierzu befähigten Personen sowie dem Management vorbehalten.

12. EINHALTUNG DER GESETZE UND PFLICHTEN DER ABTEILUNGEN

Ein gesetzesgemäßes Verhalten ist für BBT SE und alle ihre Mitarbeiter eine Grundvoraussetzung. Jeder Mitarbeiter muss sich über die rechtlichen Auswirkungen seiner Tätigkeit im Klaren sein.

Das Verhalten der Mitarbeiter muss nicht nur im Einklang mit der Unternehmenspolitik stehen, sondern auf den Prinzipien der Zusammenarbeit, Verantwortung, Professionalität und Sorgfalt beruhen.

Sollte ein Mitarbeiter ein rechtswidriges Verhalten eines anderen Mitarbeiters zu erkennen glauben, muss er seinen Vorgesetzten und das Aufsichtsorgan schnellstmöglich unterrichten.

In den Fällen, in denen sich die Entsprechung der Regeln der beruflichen Sorgfalt mit den gesetzlichen Vorschriften nicht unmittelbar erschließt, kommen das Urteilsvermögen und der gesunde Menschenverstand zum Tragen; die Mitarbeiter beraten sich bei Bedarf und holen Ratschläge und Weisungen von der jeweiligen Führungskraft ein.

12.1. PFLICHTEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Jede Führungskraft ist verpflichtet:

- ein Vorbild für ihre Mitarbeiter zu sein;
- die Mitarbeiter für die Beachtung des Verhaltenskodex zu sensibilisieren und die Bedeutung ethischen Verhaltens als wesentlichen Bestandteil der Arbeitsqualität herauszustellen;
- die mit der Führung ihrer Mitarbeiter und

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti della Società con i *mass media* sono riservati esclusivamente ai soggetti appositamente autorizzati ovvero ai vertici della Società.

12. CONFORMITÀ ALLE LEGGI E OBBLIGHI DELLE FUNZIONI

La conformità dei comportamenti alla legge è un requisito inderogabile per BBT SE e per tutti i suoi collaboratori. Ogni collaboratore deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge relative alla sua attività.

Il comportamento dei collaboratori, oltre che essere in sintonia con le politiche aziendali, deve fondarsi su principi di collaborazione, responsabilità, professionalità e diligenza.

Il collaboratore che ritenesse di ravvisare un comportamento di altro collaboratore non conforme a norme di legge, dovrà al più presto informarne il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza.

Laddove la coerenza tra le norme della diligenza professionale e di legge non sia di immediata comprensione, verranno in rilievo capacità di giudizio e buon senso; ove necessario, ogni collaboratore si consulterà e riceverà consigli e indicazioni dal rispettivo responsabile.

12.1. OBBLIGHI DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE

Ogni Responsabile di funzione ha l'obbligo di:

- costituire esempio per i propri collaboratori;
- svolgere opera di sensibilizzazione ed orientamento del personale dipendente all'osservanza del Codice e dell'utilità del medesimo quale parte essenziale della qualità del lavoro;

- der Aufsicht über sie verbundenen Tätigkeiten mit größter Sorgfalt auszuführen;
 - in allen Verträgen mit selbständigen Mitarbeitern ausdrücklich die Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex vorzusehen;
 - im Rahmen ihrer Verantwortung die Mitarbeiter nach ihrer persönlichen und fachlichen Qualifikation auszuwählen, um zu verhindern, dass Aufgaben Personen übertragen werden, die die Vorschriften des Verhaltenskodex nicht umfassend erfüllen;
 - dem Aufsichtsorgan etwaige Verletzungen des Verhaltenskodex zu melden;
 - gegebenenfalls geeignete Korrekturmaßnahmen einzuführen;
 - Vergeltungsmaßnahmen aller Art zu unterbinden.
- svolgere con la massima cura e diligenza l'attività, connessa con la funzione, di direzione e vigilanza dei propri collaboratori;
 - prevedere espressamente, in tutti i contratti di collaborazione non subordinata, l'obbligo di attenersi ai principi del Codice;
 - selezionare, nell'ambito delle proprie responsabilità, soggetti qualificati e con buona reputazione al fine di impedire che vengano affidati incarichi a soggetti che non diano pieno affidamento nel rispetto delle norme del Codice;
 - riferire all'Organismo di Vigilanza qualunque notizia relativa ad eventuali violazioni del Codice;
 - implementare, se del caso, adeguate misure correttive;
 - impedire qualunque tipo di ritorsione.

12.2. PFLICHTEN DER MITARBEITER, DIE UNTER DER AUFSICHT DER FÜHRUNGSKRÄFTE STEHEN

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- die Verhaltensregeln des Kodex und der sonstigen internen und externen Vorschriften, die für die im Rahmen seiner Zuständigkeit ausgeführte Tätigkeit gelten, zu kennen und zu beachten und dagegen verstoßende Verhaltensweisen zu unterlassen;
- sich bei Fragen zur Auslegung und Umsetzung der Vorschriften des Kodex an seine Führungskraft zu wenden;
- seine Führungskraft rechtzeitig zu informieren, wenn er Verstöße gegen die Vorschriften feststellt oder ihm solche Verstöße von Beschäftigten mitgeteilt werden;
- im Hinblick auf den Nachweis möglicher Verstöße gegen den Kodex mitzuarbeiten;

12.2. OBBLIGHI DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE E VIGILANZA DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE

Ogni collaboratore ha l'obbligo di:

- conoscere e rispettare le norme di comportamento del Codice e delle altre norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza, astenendosi dal porre in essere comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri responsabili per chiarimenti sull'interpretazione e attuazione delle norme del Codice;
- informare tempestivamente il proprio responsabile circa notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente su possibili casi di violazione delle norme;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni al Codice;

- Dritte, die Beziehungen zur Gesellschaft unterhalten, über die mit diesem Verhaltenskodex aufgestellten Pflichten zu informieren und zur Beachtung dieser Pflichten aufzufordern;
 - professionell, transparent, korrekt und ehrlich zu handeln und mit den anderen zum Erreichen der gemeinsamen Ziele in einer freundlichen und von Kooperation und Zusammenarbeit geprägten Atmosphäre beizutragen;
 - seine Arbeit unter Beachtung der von den Vorgesetzten erhaltenen Anweisungen effektiv und effizient auszuführen;
 - dem Aufsichtsorgan etwaige Verletzungen des Verhaltenskodex zu melden;
 - Verschwiegenheit als Grundprinzip der Tätigkeit anzusehen.
- informieren i terzi che hanno rapporti con la Società circa gli obblighi posti dal presente Codice ed esigerne l'osservanza;
 - agire con professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con gli altri al perseguimento degli obiettivi comuni in un clima di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
 - improntare la propria attività al più elevato livello di efficienza ed efficacia, nel rispetto delle disposizioni ricevute dai livelli gerarchici superiori;
 - riferire all'Organismo di Vigilanza qualunque notizia relativa ad eventuali violazioni del Codice;
 - considerare la riservatezza quale principio fondamentale dell'attività.

13. VERSTÖSSE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX UND STRAFEN

13.1. VERHALTENSKODEX UND KONTROLLSYSTEM

Der Verhaltenskodex ist eines der grundlegenden Elemente des Vorbeugungs- und Kontrollsystems und fester Bestandteil des vom Unternehmen gemäß D.Lgs. 231/2001 eingerichteten Organisationsmodells.

Das interne Kontrollsystem muss auf den Einsatz von Instrumenten und Methoden zur Verhinderung potentieller betrieblicher Risiken ausgerichtet sein, um eine angemessene Sicherheit für die Einhaltung nicht nur der Gesetze, sondern auch der internen Bestimmungen und Verfahren zu erhalten.

Das Management muss fortwährend dafür sorgen, dass das Verhalten den Angaben des Kodex entspricht, und bei Bedarf spezielle Programme zur Überprüfung durchführen.

Die Gesellschaft hat sich ein Aufsichtsorgan

13. VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO E SANZIONI

13.1. CODICE DI COMPORTAMENTO E SISTEMA DEI CONTROLLI

Il Codice di Comportamento costituisce uno degli elementi fondanti del sistema preventivo e dei controlli ed è parte integrante del Modello Organizzativo attuato dalla Società in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001.

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Il management deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica.

La Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza al fine di agevolare l'integrazione

gegeben, um die Integration der Verfahren mit den Leitlinien und Werten dieses Kodex zu erleichtern, die Übereinstimmung der Handlungen und Verhaltensweisen mit den Verhaltensvorschriften zu überprüfen, notwendige Änderungen der Unternehmensverfahren vor dem Hintergrund des Kodex vorzuschlagen und die Aktualisierung des Kodex selbst vorzuschlagen.

Das Aufsichtsorgan hat auch beratende und richtungsweisende Aufgaben. Dazu gehören:

- das Klarstellen der Bedeutung und Anwendung des Kodex, des Modells und der Verfahren;
- das Überprüfen der Anwendung und Einhaltung des Kodex und des Modells;
- das Entgegennehmen und Untersuchen von Meldungen etwaiger Verstöße gegen den Kodex und das Organisationsmodell;
- das Abgeben von Stellungnahmen zu ethischen Problemen, die im Rahmen von unternehmerischen Entscheidungsprozessen auftreten sollten;
- das Ergreifen geeigneter Maßnahmen bei Verstößen gegen den Kodex und das Modell;
- den Aufsichtsrat darauf hinzuweisen, dass es zweckmäßig wäre, den Kodex und das Modell zu ergänzen und zu überarbeiten.

13.2. BEACHTUNG DES VERHALTENSKODEX

Die Beachtung der Vorschriften des Verhaltenskodex ist als wesentlicher Bestandteil der Vertragspflichten der Beschäftigten zu betrachten. Zudem ist sie als wesentlicher Bestandteil der Vertragspflichten von selbständigen Mitarbeitern bzw. Personen, die Geschäftsbeziehungen zur Gesellschaft unterhalten, anzusehen.

delle procedure con le linee guida ed i valori del presente Codice, di verificare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta, di proporre le necessarie revisioni delle procedure aziendali alla luce del Codice e di proporre l'aggiornamento del Codice stesso.

L'Organismo di Vigilanza ha anche compiti consultivi e di indirizzo, quali:

- chiarire il significato e l'applicazione del Codice, del Modello e delle procedure;
- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice e del Modello;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni di eventuali violazioni al Codice ed al Modello Organizzativo;
- esprimere pareri sulle problematiche etiche che potrebbero insorgere nell'ambito decisionale aziendale;
- intraprendere le iniziative più opportune in materia di violazione alle norme del Codice e del Modello;
- segnalare al Consiglio di Sorveglianza l'opportunità di apportare integrazioni e revisioni al Codice ed al Modello.

13.2. OSSERVANZA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società

Die Führungskräfte der einzelnen Aufgabenbereiche der Gesellschaft sind dafür zuständig, dafür zu sorgen, dass die Erwartungen der Gesellschaft an die Mitarbeiter von diesen verstanden und umgesetzt werden. Das *Management* muss somit sicherstellen, dass die im Verhaltenskodex dargelegten Verpflichtungen fortwährend erfüllt werden.

13.3. MELDUNG VON VERSTÖSSEN AN DAS AUFSICHTS- UND KONTROLLORGAN

Zur Gewährleistung der effizienten Anwendung des Verhaltenskodex richtet das Unternehmen unter Wahrung des Datenschutzes und der Rechte der Einzelnen Informationswege ein, über die diejenigen, denen mögliche Fälle der Nichtbeachtung des Kodex im Unternehmen bekannt werden, dem Aufsichts- und Kontrollorgan frei, direkt und vertraulich berichten können.

Die Meldungen müssen in jedem Fall schriftlich und dürfen nicht anonym erfolgen. Es ist nicht zulässig, persönliche Untersuchungen anzustellen oder Verstöße anderen als den eigens dazu bestimmten Personen zu melden.

BBT SE trägt im Zusammenhang mit der Meldung eines erfolgten oder versuchten Verstoßes gegen die Vorschriften des Verhaltenskodex dafür Sorge zu gewährleisten, dass niemand am Arbeitsplatz Repressalien, Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierungen ausgesetzt ist, weil er dem Aufsichts- und Kontrollorgan einen Verstoß gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex oder der internen Verfahren gemeldet hat. Daher lässt das Unternehmen auf die Meldung eines Verstoßes zeitnah geeignete Überprüfungen und angemessene Strafmaßnahmen folgen.

14. DAS STRAFSYSTEM

Ein Verstoß gegen die im Verhaltenskodex und in den internen Verfahren

I responsabili delle varie funzioni aziendali della Società hanno la responsabilità di far sì che le aspettative della stessa nei confronti dei collaboratori siano da questi comprese e messe in pratica. Il *management*, pertanto, deve assicurare che gli impegni espressi nel Codice di Comportamento vengano costantemente attuati.

13.3. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice di Comportamento, la Società, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno della stessa possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Le segnalazioni, in ogni caso, vanno effettuate per iscritto e in forma non anonima. Non è consentito condurre indagini personali o riportare notizie ad altri soggetti diversi da quelli specificamente preposti.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento, sarà cura di BBT SE garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza e Controllo la violazione dei contenuti del Codice di Comportamento o delle procedure interne. Peraltro, a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

14.IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi fissati nel Codice di Comportamento e nelle procedure

festgeschriebenen Grundsätze beeinträchtigt das Vertrauensverhältnis zwischen der Gesellschaft und ihren Managern, Beschäftigten, Beratern, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Geschäfts- und Finanzpartnern.

Verstöße werden zeitnah und umgehend scharf verfolgt, indem gegenüber den für den Verstoß verantwortlichen Personen, sofern dies zur Wahrung der Unternehmensinteressen als erforderlich erachtet wird und mit dem geltenden Rechtsrahmen vereinbar ist, geeignete und verhältnismäßige Maßnahmen ergriffen werden, und dies unabhängig von der etwaigen strafrechtlichen Relevanz dieses Verhaltens und der Einleitung eines Strafverfahrens in den Fällen, in denen es eine Straftat darstellt.

Als Verstoß gegen den Verhaltenskodex ist auch jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegenüber denjenigen anzusehen, die in gutem Glauben mögliche Verstöße gegen den Kodex gemeldet haben oder um Klarstellungen zu den Durchführungsbestimmungen gebeten haben. Als Verstoß gegen den Verhaltenskodex gilt darüber hinaus, wenn andere Beschäftigte in dem Wissen, dass kein Verstoß vorliegt, eines Verstoßes bezichtigt werden.

Die Auswirkungen der Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind von allen, die Beziehungen irgendeiner Art zu BBT SE unterhalten, ernsthaft zu berücksichtigen. BBT SE trägt daher dafür Sorge, den Verhaltenskodex zu verbreiten und über die bei Verstößen vorgesehenen Strafen und die Modalitäten und Verfahren ihrer Verhängung zu informieren.

BBT SE wird zum Schutz ihres Images und zur Wahrung ihrer Ressourcen keine Beziehungen irgendeiner Art zu Personen und Unternehmen unterhalten, die nicht willens sind, unter konsequenter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zu handeln, und/oder die sich weigern, sich nach den Werten und Grundsätzen des Verhaltenskodex zu verhalten und dessen

previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Costituisce violazione del Codice di Comportamento anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative. Inoltre, va considerato violazione del Codice di Comportamento l'accusare altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Gli effetti delle violazioni del Codice di Comportamento devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con BBT SE che, a tal fine, provvede a diffondere il Codice di Comportamento, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

BBT SE, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice di Comportamento ed attenersi a quanto in

Bestimmungen zu beachten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, konsequent, unparteiisch und einheitlich Disziplinar- und/oder Vertragsstrafen, die im Verhältnis zu den Verstößen gegen den Kodex angemessen sind, unter Einhaltung der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und der Unternehmensverfahren zu verhängen.

14.1. BESTRAFUNG VON MANAGERN

Bei einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex seitens von Mitgliedern des Aufsichtsrats oder des Vorstands von BBT SE unterrichtet das Aufsichtsorgan den Aufsichtsrat der Gesellschaft, der dafür Sorge trägt, gemäß den geltenden Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen zu treffen.

14.2. BESTRAFUNG VON BESCHÄFTIGTEN

Eine Verletzung der Grundsätze und Verhaltensregeln dieses Verhaltenskodex durch Beschäftigte der Gesellschaft kann als Nichterfüllung der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Verpflichtungen und als Disziplinarvergehen geahndet werden.

Die Strafen werden unter Beachtung der im geltenden Arbeitsvertrag vorgesehenen Verfahren im Verhältnis zur Schwere des Vergehens verhängt.

Für den Nachweis der Verletzungen, die Abwicklung der Disziplinarverfahren und die Verhängung der Strafen ist der Aufgabenbereich zuständig, der auch faktisch für das Personal verantwortlich ist.

14.3. BESTRAFUNG VON MITARBEITERN, BERATERN UND VERTRAGSPARTNERN

Die Gesellschaft kann die Vertragsbeziehungen zu Mitarbeitern, Beratern und Vertragspartnern, deren Verhalten die Bestimmungen des Verhaltenskodex verletzt, unter Beachtung der jeweiligen Vertragsbestimmungen in

esso previsto.

La Società si impegna ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni disciplinari e o contrattuali proporzionate alle violazioni del Codice nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali in materia di rapporti di lavoro.

14.1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Codice di Comportamento da parte di componenti il Consiglio di Sorveglianza ovvero il Consiglio di Gestione di BBT SE, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Sorveglianza della Società che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi della normativa vigente.

14.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La violazione dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Codice di Comportamento, da parte di dipendenti della Società, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle procedure previste dal contratto di lavoro applicabile e sono irrogate in maniera proporzionale alla gravità della violazione.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza della funzione che, anche di fatto, è responsabile delle risorse umane.

14.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI E CONTROPARTI CONTRATTUALI

La Società può risolvere i rapporti contrattuali di collaboratori, consulenti e controparti contrattuali che pongono in essere comportamenti che violano le previsioni del Codice di Comportamento, secondo quanto previsto dalle specifiche

den Aufträgen und unbeschadet etwaiger Schadenersatzansprüche, sofern dem Unternehmen durch dieses Verhalten - auch unabhängig von der Vertragsaufhebung - ein Schaden entsteht, kündigen.

15. UMSETZUNG, VERABSCHIEDUNG UND VERTEILUNG DES VERHALTENSKODEX

Aktualisierungen und Änderungen des Verhaltenskodex werden vom Vorstand festgelegt und verabschiedet. Sie tragen den Beiträgen von Beschäftigten und Dritten, den Entwicklungen der Rechtsvorschriften und der internationalen *Best Practices* sowie den bei der Anwendung des Kodex selbst gemachten Erfahrungen Rechnung.

Der Verhaltenskodex in der jeweils geltenden Fassung wird allen Beschäftigten der Gesellschaft sowie den Lieferanten, Partnern, Beratern und Mitarbeitern auf die als angemessen erachtete Weise zur Kenntnis gebracht.

Alle Beschäftigten erhalten vom Leiter der Personalabteilung eine Ausfertigung.

Der Verhaltenskodex wird entsprechend hervorgehoben auf der Intranet- und Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex richtig verstanden und ausgelegt wird, richtet die Gesellschaft einen Schulungsplan mit verschiedenen Maßnahmen für die einzelnen Abteilungen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter ein.

Dieser Verhaltenskodex wird vom Vorstand von BBT SE verabschiedet.

clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni ove da tale comportamento derivino danni per la stessa, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

15. ATTUAZIONE, ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Gli aggiornamenti e revisioni del Codice di Comportamento vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Gestione. Essi tengono conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, delle evoluzioni normative e delle *best practices* internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Il Codice di Comportamento nella versione in vigore è portato a conoscenza, con le modalità ritenute più appropriate, di tutti i dipendenti della Società nonché dei fornitori/partner/consulenti/collaboratori.

Tutti i dipendenti ne ricevono copia da parte del responsabile della funzione personale.

Il Codice di Comportamento è pubblicato con adeguato risalto nel sito intranet ed internet dell'azienda.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice di Comportamento, la Società predispone e realizza un piano di formazione, con iniziative differenziate secondo la funzione, il ruolo e le responsabilità dei collaboratori.

Il presente Codice di Comportamento viene approvato dal Consiglio di Gestione di BBT SE.