

ETHIKKODEX GRUPPE MANNI

INHALTSVERZEICHNIS

1. Die Gruppe und ihre Geschichte	4
1.1 Unsere Geschichte	4
2. Ethik für die Gruppe Manni	6
2.1 Ethikkodex und die Hierarchie der Rechtsquellen der Gruppe Manni	6
2.2 Ethikkodex und Werte	7
2.3 Werte	8
3. Beziehungen mit internen und externen Subjekten: Grundsätze und Regel	11
3.1 Die Unternehmensphilosophie der Beziehungen und der Werte	11
3.2 Arbeitssicherheit	16
3.3 Lieferanten	18
3.4 Anweisungen	19
3.5 Gesellschafter	21
3.6 Die Umwelt	24
4. Die Anwendung des Ethikkodex	25
4.1 Maßnahmen zur Anwendung des Ethikkodex	25
5. Adressaten und Verpflichtungen	29
5.1 Adressaten und Verpflichtungen	29

1 DIE GRUPPE UND IHRE GESCHICHTE

1.1 UNSERE GESCHICHTE

1945 gründet Luigi Manni ein Einzelunternehmen für den Handel mit wiedergewonnenem Stahl-, und Eisenprodukten für den Häuserbau und für die Mechanik, sowie mit Schrott. Dadurch wurde das Abenteuer “Unternehmen” gestartet.

Die Entwicklung begann in den sechziger Jahren unter der Führung von Giuseppe Manni, der die Aktivität des Unternehmens veränderte: Das Unternehmen entwickelt sich weiter zur Manni Prodotti Siderurgici (1960). Dieses Unternehmen handelt nicht mehr mit wiedergewonnenen Stahl- und Eisenteilen, sondern produziert Stahl- und Eisenteile. 1969 geht es mit der ZAI zusammen und investiert in den Handel von gewalzten Trägern, Profileisen und Rohren. Der neue Geschäftsname wird zu Manni Siderurgica.

Die Siebziger und die frühen Achtziger sind der Anfang der industriellen Tätigkeit: in Mozzecane (Verona) wird Sipre (1972) gegründet, das erste Zentrum in Italien zur Verarbeitung von gewalzten Trägern. Währenddessen werden in Crema die Officine Riunite und die F.lli Lancini (1980) gekauft. Manni Esa beginnt in Crema (1987) seine Aktivität als zweites Zentrum zur Verarbeitung von Standardblech und von Spezialblech, sowie als Vertrieb für Grobblechen für das Gebiet Nordwesten.

Von diesem Zeitpunkt an erfolgen viele Anschaffungen und die Gruppe beginnt ein glückliches Wachstum. Später werden Isopan di Frosinone (1988), welches Wärmeisolierplatten herstellt und Commerciale Siderurgica Veronese (1993), (später Lancini), spezialisiert auf die Bearbeitung von Trägern, gegründet.

In den neunziger Jahren wird die Gruppo Manni Spa (1995) gegründet. Diese schließt Siderfinanziaria Spa (1986 gegründet) mit ein. Die Gesellschaft Icom Engineering (1996) wird gegründet, diese kümmert sich um die Planung und die Zustellung von schlüsselfertigen komplexen Metallstrukturen, die hauptsächlich an den ausländischen Markt verkauft

werden. Dieser Schritt war der Anfang der Planungsprojekte. Parallel zur Entwicklung der Gesellschaft, wird die Holding aus Verona nach und nach marktorientierter, indem sie die Organisationsstruktur rationalisiert. Dies, zusammen mit den Anschaffungen,

ermöglicht ihr strategische Gebiete in Italien und im Ausland zu entwickeln. Das Jahr 2000 ist ein ausschlaggebender Meilenstein. Um ein finanzielles Instrument für die neuen Investitionen und Anschaffungen zu haben, wird die Industrieholding Gruppo Manni HP SpA gegründet, die als ersten Schritt das Projekt „Europäisierung“ der Hauptgesellschaften einführt.

Eine Anlage zur Herstellung von Isolierplatten Isopan in Spanien (2001) wird eröffnet. Darauf folgt die Eröffnung der Sipre France (2002). Zudem wird Isopan Est in Rumänien (2007) ins Leben gerufen. Mit dieser zielt die Gruppe auf eine zunehmende Präsenz in den europäischen Schwellenmärkten.

In Italien erfolgt eine wichtige Anteilsübernahme an Malavolta SpA (2001), einer Allgemeinen Firma und Servicecenter für Träger in Mittelitalien.

2002 wird das neue ISOPAN Werk in Trevenzuolo (VR) geöffnet.

Der Rest ist Gegenwartsgeschichte. Die Übernahme des Servicecenters Coils Eurosider in Verona, anschließend qualifiziert im Edelstahlsektor für den Vertrieb und die Bearbeitung zusammen mit der Gesellschaft Centro Servizi Inox (2006), die Anteilsübernahme (50,1%) an CMM (2006), die Eröffnung (2008) in Jesi (AN) eines neuen allgemeinen Lagers Malavolta und die Inbetriebnahme eines Manni Sirpe Zentrums in Goito (MN) zum Verkauf von Langprodukten an den Handel. Das sind die letzten Jahre einer Geschichte, die auf mehr als fünfzig Jahre zurückblicken kann.

2008 wird C.S.I (Centro Servizi Inox) in Verona gegründet, das sein Geschäft als Service Zentrum für Bleche in die Wege leitet.

Kürzlich erfolgte Eröffnung (2010) einer neuen Werkhalle (17.000 qm) in Mozzecane (Verona – Italien), die in den nächsten Monaten als Zentrum für Verteilung und Vorbehandlung von Stahl und Eisenprodukte (Bleche, Rohre, Eckteilen) starten wird.

Seit Januar 2011 ist auch die Firma Manni Energy betriebsfähig. Es handelt sich um eine Firma der Gruppe Manni, die aufgrund der wachsenden Anfrage von schlüsselfertigen Photovoltaikanlagen gegründet wurde. Manni Energy hat dann ihre Tätigkeit weiterentwickelt und angefangen Anlagen für die Erzeugung von Energie mit Wind und Biogastechnologien.

Um das Produkt und den Markt von Isopan weiterhin zu internationalisieren wurde Juli 2012 ISOPAN DEUTSCHLAND GMBH mit Sitz in Wettin-Löbejün/OT Plötz für die Herstellung von isolierenden Paneelen und Fassadenplatten gegründet.

Im Juli 2013 wurde dann ISOPAN RUS mit Sitz in der region Volgograd gegründet. Das Werk wird gerade gebaut.

Im Oktober 2013 wurde ISOPAN CINDU, S.A. DE C.V. mit Sitz in Messico gegründet.

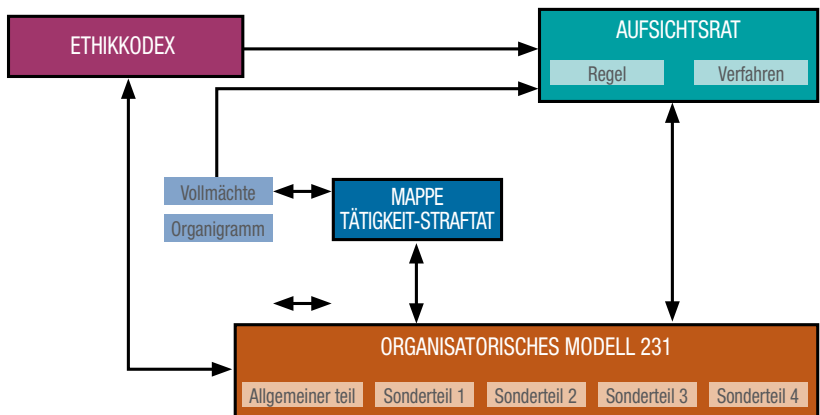
2 ETHIK FÜR DIE GRUPPE MANNI

2.1 ETHIKKODEX UND DIE HIERARCHIE DER RECHTSQUELLEN DER GRUPPE MANNI

Die Einführung eines Ethikkodex stellt eine hervorragende Ergänzung zu den anderen vorhandenen Vorschriften, die das Rückgrat der praxisbezogenen Dentologie bei der Gruppe Manni darstellen.

Die Verhaltensvorschriften beinhalten eine Reihe von Regeln, ein komplexes Bewertungssystem der Risiken, ein Kollegialorgan, das als Ausschuss für die Anwendung des Ethikkodex funktionsfähig ist, sowie ein Aufsichtsrat, der gemäß D.Lgs 231/2001 genannt wird.

Folgende Maßnahmen werden also in dieser Struktur miteinbezogen:



a) Der **Ethikkodex** beinhaltet:

- Eine Präsentation der Gruppe Manni und ihrer Geschichte;
- Die Benennung der Grundwerte;
- Die Beschreibung der Beziehungen mit internen und externen Subjekten;
- Die Benennung der Regel für die genannten Beziehungen aufgrund der genannten Werte.

b) Das **organisatorische Modell - allgemeine Regel** beinhaltet:

- Die Beschreibung der Vorschriften laut D.Lgs 231/2001 und ihrer Auswirkungen sowie

ihrer Entwicklung;

- Kriterien für die Gestaltung von einem System für die Vorbeugung von Straftaten, wie laut 231;
- Die Beschreibung des angewandten Systems, der “Mappe Tätigkeit-Straftat” sowie der Bedeutung der Tabelle, aus der sie besteht.

c) **Das System der Funktionen und Verantwortungen:**

- Die Unternehmensfunktionen, die Verantwortungen und die Verteilung von Mächten und Vertretungen werden je nach Verantwortung in den Verfahren, die zu Straftaten führen können (sensible Verfahren), zugeteilt;
- Die Graphik wird je nach Beziehungen im Organigramm gestaltet.

d) **Aufsichtsrat:**

Die Regelung und das Reporting-Verfahren teilen die Verantwortungen des Aufsichtsrats zu, der auch als Ausschuss für die Anwendung des Ethikkodex gilt.

2.2 ETHIKKODEX UND WERTE

Die Formalisierung des Ethikkodex stellt für die Gruppe Manni den hohen Punkt einer langjährigen Entwicklung des Unternehmens. In Übereinstimmung mit der Ideologie und Überzeugung, die seit immer die Grundlage des Unternehmens darstellen, haben wir die Notwendigkeit gespürt, allen direkten und indirekten Subjekten unseres Unternehmens unsere Idee von “Ethik-basiertes Unternehmen” zu verbreiten.

Die Notwendigkeit, das ethik- und sozialbasierte Unternehmen der Gruppe Manni eindeutig zu definieren, ist immer größer geworden, und ist mit der ethischen und sozialbasierten Entwicklung der letzten Jahren einhergegangen. Wir spüren eine immer größere Nachfrage nach Transparenz und Klarheit gegenüber alle im Unternehmen miteinbezogenen Personen. Deswegen haben wir das organisatorische Modell 231 angewandt, das Bestandteil des Ethikkodex ist.

Das vorgeschlagene Modell zeigt, dass sich die Gruppe auf den Markt folgendermaßen vorstellt:

- sie ist Träger von hohen Werten;
- sie arbeitet immer unter voller Beachtung der Gesetze;
- sie gewährleistet eine loyale Konkurrenz gegenüber anderer Unternehmen im gleichen Bereich;
- sie schafft neue Arbeitsmöglichkeiten;
- sie trägt zur Vereinigung von wirtschaftlichen und sozialen Aspekten des Unternehmens bei.

Mit diesen Voraussetzungen wird die Vision der Gruppe entwickelt, die durch den Einsatz vom Personal versucht, die Bedürfnisse der Kunden

immer besser zu verstehen.

Die Gruppe Manni orientiert sich an die Werte der Ehrlichkeit, der Transparenz, der Demokratie, der Gleichheit und der Solidarität und verpflichtet sich der Achtung des Ethikkodex in allen ihrer internen und externen Tätigkeiten.

Der Ethikkodex stellt einen Bezugspunkt für alle Personen dar, die an den Tätigkeiten der Unternehmen der Gruppe Manni teilhaben (an erster Linie die Führungskräfte). Diese müssen sich anpassen. Das heißt, dass die Regel, die Gestaltungen und die damit verbundenen Verantwortungen gegenüber Dritten akzeptiert werden müssen. Die Personen, die sich nicht anpassen, müssen Verantwortung gegenüber den internen oder externen Subjekten der Gruppe übernehmen.

2.3 WERTE

2.3.1 VERTRAUEN

Die Gruppe Manni kann ohne das gegenseitige Vertrauen aller Subjekte, die täglich auch mit teilweise gegenseitigen Interessen ihren Beitrag leisten, keinen Erfolg erzielen. Das Vertrauen basiert auf die Teilung einer Mission und auf den Respekt seitens allen vor den Werten und den Vorschriften des vorliegenden Kodex: jeder muss sich einsetzen, um sich an den Kodex einzuhalten. Die Nicht-Einhaltung der Vorschriften des vorliegenden Kodex ist mit der Tätigkeit der Personen auf jedem Unternehmensniveau nicht kompatibel.

Direkt damit verbunden ist auch der gegenseitige Respekt innerhalb der zugeteilten Aufgaben, weil dies eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Personen ist. Respekt heißt sich mit anderen internen und externen Personen gut benehmen und respektvoll sprechen.

2.3.2 EHRlichkeit UND TRANSPARENZ

Die Gruppe Manni muss sich vergewissern, dass ihre Vertreter und Mitarbeiter der ethischen Bedeutung ihrer Handlungen bewusst seien und kein persönliches oder unternehmerisches Interesse zu Lasten der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften verfolgen. Insbesondere sollte man vermeiden, dass illegale Vorteile für Kunden oder Lieferanten gestattet werden. Die Gruppe Manni muss sich vergewissern, dass ihre Vertreter und Mitarbeiter nicht für das eigene Interesse oder für das Interesse von Dritten arbeiten sowie dass sie keine Interessenkonflikte mit den Vertragsparteien entstehen lassen. Außerdem muss sich die Gruppe Manni

vergewissern, dass ihre Vertreter und Mitarbeiter das Image des Unternehmens mit Klarheit, Aufrichtigkeit und Fleiß in allen Beziehungen vermitteln und erklären. Um dieses Ziel zu erreichen muss eine klare und transparente Aufklärung über die Richtlinie der gesellschaftlichen Tätigkeiten gewährleistet werden.

2.3.3 ZENTRALITÄT DER PERSONEN

Die Aufwertung der Personen, der Respekt ihrer Selbstständigkeit, ihre Teilhabe an den Unternehmensentscheidungen stellen Grundsätze für die Führungskräfte der Gruppe Manni dar. Die Führungskräfte haben die Aufgabe, Programme für die Ausbildung und Weiterbildung des Personals vorzubereiten, um ihre Fachkompetenzen aufzuwerten und die innerhalb der Firma erworbenen Kompetenzen zu bewahren.

2.3.4 ARBEITSSCHUTZ

Die Gruppe Manni muss sich vergewissern, dass ihre Vertreter und Mitarbeiter unter Beachtung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen arbeiten und diskriminierende und opportunistische Verhalten vermeiden. Die Gruppe verpflichtet sich keine Diskrimination aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht, politischer Meinung und physischen Behinderungen gemacht wird. Sie muss sich auch vergewissern, dass

ihre Vertreter und Mitarbeiter alle von den technologischen Entwicklungen notwendigen Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden, um die physische sowie die geistliche Integrität der Arbeitnehmer zu schützen.

Um die Rechte der Arbeitnehmer und gleichzeitig das Wachstum der wirtschaftlichen Demokratie besser zu schützen verpflichtet sich die Gruppe gute und langfristige Beziehungen mit den Berufsverbänden und Gewerkschaften zu pflegen.

2.3.5 UMWELTSCHUTZ

Die Gruppe arbeitet unter voller Beachtung der geltenden Vorschriften im Bereich Umwelt. Außerdem wird der Umweltschutz durch unterschiedliche Forschungstätigkeiten verfolgt, die darauf abzielen, neue produktive Lösungen mit der niedrigsten Umweltbelastung in Bezug auf Entsorgung, Nutzung und Produktion zu finden.

2.3.6 SOZIALE VERANTWORTUNG

Das soziale Image des Unternehmens widerspiegelt sich in den

Handlungen und Entscheidungen des Unternehmens. Die Gruppe Manni glaubt, dass die Unternehmensfähigkeit bei der Aufwertung der Personen, in allen Aspekten, und des damit verbundenen Knowhow ein wesentlicher Punkt darstellt. Die Kompetenzen der Personen reichen nicht aus, um eine zeitgemäße Entwicklung zu gewährleisten. Wir brauchen die Personen als Ganzes, um alle Unternehmenshandlungen verantwortungsvoll durchführen zu können. Nur somit kann sich das Unternehmen zusammen mit den Personen und anderen externen Unternehmen entwickeln.

Um verantwortungsvoll zu sein, ist es notwendig, Verwaltungsmodelle anzuwenden, die den Respekt und den Schutz der Rechte, der Umwelt und des Wohlstands der Gemeinschaft gewährleisten.

2.3.7 LOYALITÄT, KORREKTHEIT UND RESPEKT DER GELTENDEN VORSCHRIFTEN

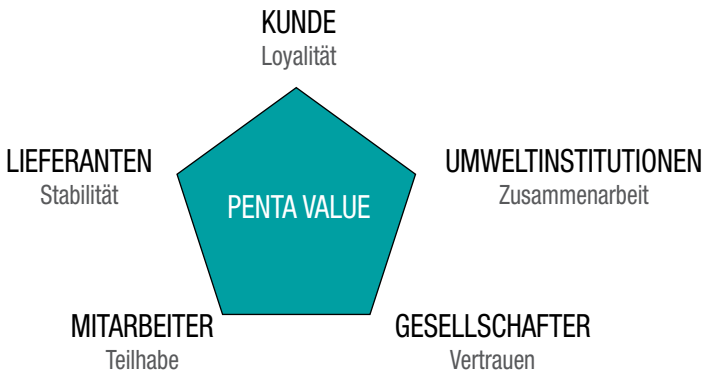
Korrektheit und Loyalität zählen für die Gruppe, zusammen mit der beschriebenen Transparenz, zu den wesentlichen Werten. Die Gruppe setzt sich ein, um die Korrektheit zu gewährleisten. Deswegen erwartet man, dass jede Person, die zu der Gruppe gehört, diese unabdingbaren Werte versteht und vertritt. Die wirtschaftliche Leistung ist sicherlich wichtig für das Überleben des Unternehmens aber das Ziel ist ein wirtschaftliches Ergebnis korrekt und unter Beachtung der Regel zu erreichen. Die Gruppe fördert diese Werte und erwartet, dass alle, die in einer gewissen Weise in der Organisation der Gruppe involviert sind, die gleichen Grundsätze teilen. In den Beziehungen mit der Konkurrenz verfolgen wir den Grundsatz der loyalen Konkurrenz.

Die Gruppe Manni setzt sich ein, um die geltenden nationalen und internationalen Vorschriften und Praxen über ihre Tätigkeiten durch Maßnahmen für die Vorbeugung von Straftaten und die Umsetzung des Modells 231 zu verbreiten und respektieren.

3 DIE BEZIEHUNGEN MIT INTERNEN UND EXTERNEN PERSONEN: GRUNDSÄTZE UND REGEL

3.1 DIE PHILOSOPHIE DER BEZIEHUNGEN UND DER WERTE

Die Unternehmensphilosophie der Gruppe wird im sogenannten *Penta Value* widerspiegelt, das alle unantastbaren Assets in Übereinstimmung mit der strategischen Vision und den Unternehmenswerten zusammenfasst.



Die Erfahrung zeigt, dass die Wertschöpfung mit einem langfristigen Wachstum und einer Achtung auf das unantastbare Vermögen sowie auf die Risiken eng verbunden ist. Die *Penta Value* listet die Assets auf, um dieses Wachstum zu erreichen.

3.1.1 KUNDE

1. Unterstützung für die Effizienz
2. Palette von Dienstleistungen
3. Innovation der Produkte
4. Regel in den Beziehungen mit den Kunden

Die Personen, die in der Lage sind, sich mit dem Kunden und dem Markt auseinanderzusetzen, können uns helfen, das richtige Geschäft und die künftige Entwicklung der Märkte zu identifizieren.

Das Geschäft, in dem wir arbeiten, insbesondere Stahl, ist ein reifer Sektor in dem man normalerweise Commodity produziert werden. Die einzige Art und Weise, um diesen Gütern einen Mehrwert zu verleihen ist sich auf die Entwicklung und das Angebot von verbundenen hochwertigen Dienstleistungen zu konzentrieren. Somit wird der Wert nicht nur für das Unternehmen sondern auch für alle damit verbundenen Subjekten geschöpft.

Unsere Kunden stehen immer im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit und stellen den Anfangs und Endpunkt für unsere Handlungen dar. Aus der Analyse der Kundenbedürfnisse entsteht die Orientierung an die Forschung und an die Entwicklung. Man schöpft Wert für das Unternehmen nur wenn man Wert für den Kunden schöpft.

Die Entwicklung unserer Gruppe wurde auch dank der wachsenden Anzahl von Kunden und ihrer Anbindung möglich. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen, sowie mit dem Technologischen Vermögen und Ethik, die uns prägt wollen wir unsere Kunden, die an uns angebunden sind, zurückzahlen, in dem wir Ihren Bedürfnissen immer näher nachgehen.

Regel in den Beziehungen mit den Kunden

Die Beziehungen mit den Kunden müssen durch die Effizienz und die Qualität der Dienstleistung, durch das technologische Niveau und die Zugverlässlichkeit der Produkte, sowie durch die sofortige, genaue und transparente Aufklärung über angebotenen Dienstleistungen und Leistungen immer wieder verstärkt werden.

Das Personal der Gruppe Manni ist verpflichtet:

- die internen Verfahren für die Verwaltung der Beziehungen mit den Kunden zu beachten;
- hochwertige Dienstleistungen mit Effizienz, Höflichkeit und Respekt der Vertragsbedingungen anzubieten, in dem man den Erwartungen und Bedürfnissen der Kunden entspricht und sogar vorausschau.
- genaue und ausführliche Informationen über das Produkt, die Preise, die Lieferung des Produkts und die Leistungen mit Höflichkeit und Effizienz liefern, damit der Kunden bewusst entscheiden kann;
- werbungen machen und Informationen geben, die der Realität entsprechen.

Die Gruppe Manni setzt sich ein, um die Qualität der Dienstleistungen aufgrund der vereinbarten Kriterien zu gewährleisten und um moderne

Methoden für die Kontrolle und Bewertung der Zufriedenheit der Kunden zu benutzen, um die richtigen Berichtigung und Verbesserungsmaßnahme (Dienstleistungskarte,

direkter Vertrag mit dem Kunde, Marktanalyse) ergreifen zu können. Die Gruppe setzt sich ein, um auf Ratschläge und Kunden- sowie Verbandsreklame immer durch angebrachte und schnelle Aufklärungsmethode zu antworten (Email, Fax, Telefon, Website) Es gibt bestimmte Abteilungen die für dieses Ziel bestimmt sind und in der Lage sind, Erklärungen zu liefern sowie die Probleme der Kunden einzeln zu lösen.

3.1.2 MITARBEITER

1. Karriere
2. Kultur und menschliche Werte
3. Anerkennung

Die Personen und ihr Wachstum stellen das Asset dar, auf dem man investieren muss, um eine langfristige Wertschöpfung zu gewährleisten. Die Wertschöpfung für die Mitarbeiter wird durch jede Tätigkeit entfaltet, die zu ihrem persönlichen und professionellen Wachstum beiträgt. Die Wertschöpfung wird durch das Niveau und die Qualität der Zusammenarbeit gemessen.

Was die Führungskräfte angeht, heißt Führen und Managen eine gesamte Vision zu haben, die Unternehmensmission sowie die damit verbundenen Ziele zu teilen, Leadership und Menschlichkeit zu haben. Das heißt auch, das Unternehmen zu vertreten und der eigenen damit verbundenen Funktionen und Verantwortungen bewusst sein.

Der Manager sieht ganz klar, wie die Unternehmenstätigkeiten verbunden und voneinander abhängig sind und er sucht nach Ergänzungsmechanismen, um die unterschiedlichen Tätigkeiten zu synchronisieren.

Es ist notwendig Tatsache und Zahlen zu analysieren, sowie die geplanten Ziele zu erreichen Außerdem ist es auch sehr wichtig, die Beschwerde, die Vorurteile und die ständige Entschuldigungen für die eigene Verantwortungsübernahme zu beseitigen.

Um kleine und große Verantwortungen vollständig zu übernehmen und die eigene Funktion vollständig auszuüben ist es notwendig, in der Lage zu sein, die eigene Arbeit, sowie die Übereinstimmung mit den Unternehmensentscheidungen, Prioritäten und Werte mit Bescheidenheit zu überprüfen.

Es gibt unterschiedliche Profile unter den Personen, die die unterschiedlichen Abteilungen und Unternehmensbereiche leiten.

Wir wollen auf diesen Vielfalt innerhalb der Gruppe nicht verzichten aber gleichzeitig ein Manni-Profil gestalten! Unsere Gruppe setzt sich schon für das Wachstum und die persönliche Entwicklung der Führungskräfte ein aber sie weißt auch dass es noch Verbesserungsmöglichkeiten bestehen, um die ständigen Herausforderungen des Marktes anzugehen und wettbewerbsfähiger zu sein.

3.1.3 ARBEITNEHMER IN DEN GESELLSCHAFTEN DER GRUPPE MANNI

Politik

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ethisch, korrekt und mit Professionalität zu arbeiten. Wir brauchen auch innovative Visionen, Anpassungsfähigkeit an die ständigen Änderungen des Markts und gleichzeitig müssen wir dafür sorgen, dass unsere Qualität beibehalten wird

Das erfordert Selbstkritik, gezielte Investitionen für die Verwaltung und Entwicklung des Personals. Wichtige Schritten sind folgende:

- Die Auswahl von für die Unternehmensfunktion angebrachten Personen;
- Die Entwicklung der Kompetenzen;
- Die Bewertung der Mitarbeiter (Position, Leistung und Potenzial);
- Die Aufbau von fördernden Vergütungen

Für die Auswahl der Personen ist eine tiefe Kenntnis der zu übernehmenden Rolle und der auszuführenden Aufgaben notwendig. Die Entwicklung der Kompetenzen erfolgt durch ein komplettes Bewusstsein über die schon gesammelten Erfahrungen und dies stellt die Voraussetzung für ein standardisiertes und transparentes Bewertungssystem dar.

Dieses System ist nur zusammen mit einem transparenten Vergütungssystem vollständig, das den geleisteten Beitrag der Mitarbeiter je nach erreichten Unternehmenszielen misst.

Verhaltenskodex und Vorschriften für das Personal

Der vorliegende Ethikkodex nimmt direkt auf den Verhaltenskodex der Arbeitnehmer der Gruppe Manni Bezug. Der Verhalten-Kodex, der seit heute Bestandteil des Ethikkodex ist, enthält die Grundregel für die ganze Gruppe. Da die Gruppenorganisation sehr komplex ist, wird für das was nicht ausdrücklich behandelt wird, auf die Verhalten-Kodex der einzelnen Organisationsabteilungen hingewiesen. Diese können die Unternehmensrealität in Einzelheiten betrachten, was in diesem Sitz nicht möglich ist.

Arbeitsunterlagen

Bevor der Arbeitnehmer sein Amt beginnt, muss er die notwendigen Arbeitsunterlagen vorlegen; er muss außerdem Informationen über seine Familie abgeben und eventuelle Wohnsitz- und Familienänderungen unmittelbar mitteilen. Die Gruppe trägt keine Verantwortung für fehlende, unvollständige ungenaue oder undurchsichtige Informationen.

Jedes Unternehmen der Gruppe behält sich das recht vor, unter der vom Gesetz festgelegten Grenzen dem Arbeitnehmer vom Arzt untersuchen zu lassen.

Hier folgen die Vorschriften des Verhaltenskodex (für den gemeinsamen Teil für

alle Gesellschaften), der Bestandteil der Vorschriften vom Ethik-Kodex darstellt, da direkten Einfluss auf die Umsetzung der Werte der gesamten Gruppe hat.

Interessenkonflikt

Alle Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe Manni sind verpflichtet, Lösungen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen können sowie sich Vorteile durch die Geschäfte, in denen sie während ihrer Arbeit involviert sind, zu schaffen.

Zum Beispiel können folgende Situationen zu Interessenkonflikten führen:

- wirtschaftliche Interessen mit Lieferanten, Kunden oder Konkurrenzfirmen (Besitz von Aktien, Berufsaufträge usw.) auch durch Familienmitglieder bzw. Vermittler zu haben;
- Arbeit auch im Auftrag von Familienmitglieder bzw. Vermittler, bei den Lieferanten auszuführen;
- Geld oder Gefallen von Personen oder Firmen, die im Geschäft mit der Gruppe haben oder beabsichtigen mit der Gruppe zusammenzuarbeiten.

Sobald man auch nur vermutet, dass Interessenkonflikte entstehen können, ist der Mitarbeiter verpflichtet, den Übergeordnete unmittelbar zu informieren. Der Übergeordnete muss gemäß vorgesehenen Modalitäten den Leiter informieren, der die Situation untersuchen muss. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Informationen über die außerhalb der Arbeitszeit ausgeführten Tätigkeiten zu informieren, falls diese zu Interessenkonflikten mit dem Unternehmen führen können.

Disziplin und Hierarchie

Der Arbeitnehmer muss:

- sich mit Fleiß und Einsatz für seine Arbeit einsetzen;
- Geheimhaltung auch mit Familienmitgliedern über alle Geschäfte der Gruppenunternehmen und Unterlagen behalten. Die Unterlagen dürfen auf keinem Fall außerhalb des Unternehmens gebracht werden. Am Ende des Tages müssen sie unbedingt in einen sicheren Ort untergebracht werden, auf den niemand Zugriff hat;
- Keine Geschäfte im eigenen Namen oder im Auftrag von Dritten machen, die in Konkurrenz mit den Unternehmensgesellschaften sind.

In den Arbeitsräumen gelten folgende Verbote:

- es ist verboten, politische Propaganda, Geldsammlungen, Unterschriftsammlungen oder ähnliches zu organisieren;
- es ist verboten, ohne die Erlaubnisse der Leitung in Räumen zu rauchen und essen, die nicht für diesen Zweck bestimmt sind.
- es ist verboten, den eigenen Arbeitsplatz zu verlassen, in anderen Räumen zu bleiben, Maschinen, Unterlagen oder andere Gegenstände zu benutzen, die nicht für die eigene Aufgaben bestimmt wurden.

- es ist verboten, Telefon, Fax und neue EDV-Mittel (wie email und Internet) aus persönlichen Gründen ohne die Erlaubnis der Leitung zu benutzen.

Jeder Mitarbeiter ist für seine eigenen Ressourcen verantwortlich und ist verpflichtet, die Übergeordneten über eventuelle Bedrohungen über schädliche Ereignisse zu informieren

Die Gruppe behält sich das Recht, unangebrachte Nutzung von Gütern und Infrastrukturen durch Maßnahmen, Reporting für Kontrolle, Finanzkontrollen und Analyse von Risikovorbeugung zu vermeiden, vorbehalten das es von den geltenden Gesetzen vorgeschrieben ist (Gesetz über Privacy, Satzung der Arbeitnehmer, usw.). Was EDV angeht, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet:

- Sicherheitsanweisungen skrupulös zu beachten, um die Funktionsfähigkeit und den Schutz von EDV-Systemen nicht zu beeinträchtigen;
- Keine bedrohenden oder beleidigenden Email zu schicken, keine unangebrachten Wörter zu benutzen, keine unangebrachten Kommentare rauszugeben, die die Personen oder das Image des Unternehmens beleidigen können.
- auf keine Internetwebsites mit beleidigenden oder ungehörigen Inhalten zu gehen.

Die Nutzung alle Unternehmensmittel hört mit der Kündigung der Arbeitsverhältnisse auf.

3.2 ARBEITSSICHERHEIT

Die Gruppe Manni hat sich seit immer für ihre Aufmerksamkeit auf das Thema der Arbeitsunfälle ausgezeichnet.

Die Bedienungsverfahren werden ständig aktualisiert. Die Fachvorschriften werden auch in einzelnen Fachgebieten skrupulös umgesetzt und die Umsetzungsverfahren werden auf alle Arbeitnehmer verbreitet, um mehr Vorbeugung zu garantieren.

Das System wird auf die ganze Gruppe durch den Einsatz des Aufsichtsrats und gemäß D.Lgs 231/2001 gleichmäßig verbreitet und überwacht. Das organisatorische Modell regelt, gemäß D.Lgs 231/2001, alle Erfüllungen der ganzen Gruppe.

All dies dient zur Gestaltung eines Verwaltungssystems, das den Vorschriften OHSAS 18001:2007 und den Richtlinien UNI-INAIL entspricht; Diese Richtlinien werden in erster Linie als Grundsätze für das organisatorische Modell angewandt und können auch in den folgenden Gestaltungsphasen zusammengefasst werden:

Anfangsprüfung: in dieser Phase wird die Realität der Gesellschaft, die ausgeführten Tätigkeiten und die verbundenen Risiken untersucht;

Politik: aufgrund der Risikobewertung hat die Gesellschaft die Prioritäten und die

Umsetzungsrichtlinien der Maßnahmen festgelegt;

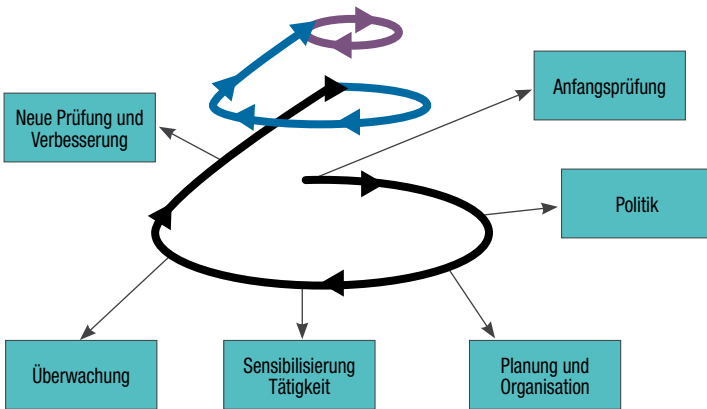
Planung und Organisation: Es wurden Innovationen und Änderungen der Strukturen sowie der notwendigen Arbeitsverfahren identifiziert, um die festgestellten Risiken zu beseitigen;

Sensibilisierung: Das Personal wurde über die Ergebnisse der Risikobewertungen und über die Neuheiten der Verfahren ausgebildet und weitergebildet.

Überwachung: Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, die ihm zugeteilten Fachgebieten zu überwachen und Einsätze für nicht-konforme Verhalten umzusetzen;

Neue Prüfung und Verbesserung: das System für die Verwaltung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer entwickelt sich ständig dank der Arbeit der beauftragten Organe, die die notwendigen Änderungen vorschlagen und umsetzen.

Hier die graphische Darstellung der zyklischen Sequenz:



Die Arbeitnehmer der Gruppe Manni werden, gemäß der Definitionen des D.Lgs 81/2008, als „Kreditförderer der Sicherheit“ betrachtet: das heißt, dass das Unternehmen verpflichtet ist, alle materiellen und formalen Bedingungen zu schaffen, um jedes Ereignis vorzubeugen, das auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer negative Einflüsse haben kann.

Die im Testo Unico und in den ergänzenden und zusätzlichen Vorschriften angegebenen Erfüllungen werden also skrupulös beachtet und die darauffolgenden Kosten werden mit einem spezifischen und ausreichenden Budget gedeckt, das erlaubt, uneingeschränkt zu handeln.

Der Arbeitnehmer gilt andererseits auch als „Sicherheitsschuldner“ gegenüber seinen Kollegen und sich selbst gesehen. Er ist also verpflichtet, alle Vorschriften, Betriebsanweisungen und Verpflichtungen in Bezug auf die Geräte sowie auf die individuellen Schutzeinrichtungen skrupulös zu beachten. Das Prüfungssystem, das aufgrund der Vorschriftänderungen und der konkreten Betriebsverfahren ständig aktualisiert wird, wird vom

Aufsichtsrat gemäß D.Lgs 231/2001 ständig überwacht.

3.3 LIEFERANTEN

1. Entwicklung der Beziehung
2. Verbrauchserhöhung
3. Produktqualität

Es gibt auch einen Wert, der für die Lieferanten geschöpft wird, die übrigens nicht als Gegenpartie gesehen werden. Die Gruppe zielt darauf ab, langfristige Beziehungen und Partnerschaft aufzubauen anstatt einzelne Geschäfte zu machen, so dass man eine ständige Leistungsverbesserung gewährleisten kann.

Die traditionelle Tendenz der Gruppe, langfristige Zusammenarbeiten mit den lokalen Partnern aufzubauen hat sich in der letzten Zeit durch die Zusammenarbeit mit internationalen Lieferanten aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern weiter entwickelt. Die Förderung der Solidarität, des Respekts vor den Arbeitsbedingungen und der Sicherheit und Korrektheit in den Beziehungen bleibt unverändert.

Die Gruppe Manni legt einen besonderen Wert auf die Beachtung der Vorschriften über die Produktsicherheit und generell über die Produktqualität, die seit immer die Gruppe Manni charakterisiert.

Die Wertschöpfung unserer Lieferanten ist unserer Präsenz auf dem Markt zu verdanken, weil wir mit unseren Centri Servizi in der Lage sind, innerhalb weniger Tage große Mengen von Fertigprodukten auf den Markt zu bringen, und den ständigen Informationsaustausch in unseren Beziehungen für notwendig halten. Bei der Auswahl von Lieferanten und externen Mitarbeitern setzt sich die Gruppe Manni ein, Partner zu finden, die von Professionalität und Engagement geprägt sind, und die unsere in dem Ethikkodex enthaltenen Werte teilen.

Bewertung und Auswahl von Lieferanten

Die Bewertung der Lieferanten durch die Gruppe Manni sollte als eine Gelegenheit für ihr Wachstum und Aufwertung betrachtet werden. Die Gruppe Manni benutzt bestimmte Verfahren für die Bewertung der Kompetenzen der Lieferanten, um ihre Leistungen zu verbessern, falls Mängel festgestellt werden, die ihre Stelle als Lieferanten der Gruppe beeinträchtigen könnten.

Alle diejenigen, die sich innerhalb der Gruppe um den Einkauf von Gütern oder Dienstleistungen, sowie um die Verträge mit externen Subjekten innerhalb der Gruppe kümmern, müssen unbedingt unter Beachtung folgender Grundsätze handeln:

- Sie müssen die Partner über Grundsätze und Werte der Gruppe informieren;

- Sie müssen die internen Verfahren bezüglich der Auswahl und Verwaltung der Beziehungen mit den Lieferanten und Mitarbeitern beachten;
- Sie müssen die Partner mit bestimmten objektiven und transparenten Kriterien auswählen;
- Sie müssen Zusammenarbeiten mit Lieferanten und Mitarbeitern entwickeln, so dass die maximale Kundenzufriedenheit bezüglich Qualität, Produkte/Dienstleistung und Lieferzeiten erreicht wird;
- Sie müssen Produkte und Dienstleistungen unter den besten möglichen Bedingungen unter Beachtung der geltenden Gesetze erwerben;
- Sie müssen die Vertragsbedingungen respektieren;
- Sie müssen der Leitung eventuelle Probleme mitteilen, die bei der Ausführung der Tätigkeit entstehen können.

3.4 INSTITUTIONEN

1. Soziale Entwicklung
2. Soziale Beziehungen
3. Soziale Bilanz
4. Regel in den Beziehungen mit den Institutionen

Auch der Wert gegenüber den Institutionen gehört zu *Penta Value*.

Die Gruppe schlägt keine echte soziale Bilanz vor, aber hat das sogenannte "soziales Bild des Unternehmens entwickelt".

Da wir der Bedeutung der Institutionen bewusst sind, wird das "soziale Bild des Unternehmens" jedes Jahr auf der Versammlung ausgestellt, an der auch die Institutionen und Interessierenden eingeladen sind. Diese werden drum gebeten, das soziale Bild der Gruppe zu bestätigen und zu billigen.

Das soziale Bild des Unternehmens widerspiegelt sich in den Handlungen und Entscheidungen des Unternehmens.

Große Aufmerksamkeit wird der Interkulturalität geschenkt, mit Tätigkeiten, die zur Integration der Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen abzielen. Die Forschung und Innovation prägen unsere Tätigkeiten. Sie stellen auch eine wichtige Gelegenheit für das Wachstum der Mitarbeiter dar, die die Möglichkeit haben, ihren persönlichen Beitrag zu leisten. Insbesondere entwickeln die wichtigsten Gesellschaften der Gruppe Forschung und Innovationsprojekte in Zusammenarbeit mit einigen Universitäten und Beratern.

Die Gruppe hat zahlreiche Solidaritätsprojekte weitergeleitet, die auch von Mitarbeitern vorgeschlagen wurden, wie z. B. die Unterstützung des Krankenhauses in Dubbo in Äthiopien.

3.4.1 HAUPTREGEL IN DEN BEZIEHUNGEN MIT DEN INSTITUTIONEN

Die Gruppe Manni entwickelt ständige Zusammenarbeiten und Austausche mit Institutionen über folgende Punkte:

- Vorschriften und Verwaltung bezüglich der Tätigkeiten der Gruppe Manni;
- Umweltschutz
- Vorbeugung von Risiken

Die Geschäftsführer, die Arbeitnehmer und die Mitarbeiter der Gruppe arbeiten mit Integrität und Korrektheit gegenüber den Institutionen. Die Gruppe setzt ein spezifisches organisatorisches Modell für die Vorbeugung der Straftäter gegenüber der Öffentlichkeit ein.

Beziehungen mit den Behörden

Die Gruppe Manni setzt sich ein, um den nationalen und lokalen Behörden für die Überwachung und Regulierung der Dienstleistungen alle vollständigen, genauen, angebrachten und rechtzeitigen angeforderten Informationen zu liefern.

Beziehungen mit der Gemeinschaft

Die Gruppe setzt sich ein, um die Empfehlungen und Bedürfnisse der Gemeinschaft, in der sie arbeitet, in Anspruch zu nehmen. Sie organisiert Beratung, Information- und Aufklärungsinitiativen, um die Gemeinschaft miteinzubeziehen. Das gilt insbesondere für die Gemeinschaften in der Nähe der Werke.

Unterstützung für soziale und kulturelle Initiativen

Für die Unterstützung von sozialen und kulturellen Initiativen, sowie Sponsorenvereinbarungen beachtet die Gruppe Manni die Kriterien, die im organisatorischen Modell definiert werden. Die Initiativen müssen im Einklang mit den eigenen strategischen Zielen, mit den Verantwortungen gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft sowie mit den Anweisungen des Verwaltungsrats sein. Die Gruppe Manni zahlt keinerlei Beiträge für politische Parteien oder Wahlkandidaten und vermeidet jede Form von Druck gegenüber öffentlichen Vertretern, die auf Vorteil für das Unternehmen abzielen könnten.

Spenden und Liberalität

Bei eventuellen Spenden und Vergaben von Liberalität beachtet die Gruppe Manni die Grundsätze vom organisatorischen Modell und bevorzugt die Initiativen, die eine Garantie von Qualität anbieten, die von einer ethischen Botschaft geprägt sind und die im Einklang mit der Mission zur gesellschaftlichen Entwicklung sein.

3.4.2 SPEZIFISCHE REGEL IN DEN BEZIEHUNG MIT DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Es ist absolut verboten, für gesellschaftliche Organe, Management, Arbeitnehmer und Mitarbeiter von jeder Gesellschaft der Gruppe innerhalb der Tätigkeiten der Gruppe Gutscheine, Geld, Begünstigungen bzw. jegliche persönliche oder nicht persönliche Nutzungen zu versprechen, die einen Vorteil für Dritten schaffen oder die auch nur den Verdacht bei dem Dritten erwecken, dass es in seinem Interesse gehandelt wird. Ausnahme sind Gutscheine mit kleinem Wert, die auf Höflichkeiten oder Gastfreundlichkeit zurückzuführen sind.

Eventuelle Gutscheine mit kleinem Wert oder Höflichkeit oder Gastfreundlichkeit, die die Integrität und Ruf der Parteien nicht beeinträchtigen, müssen immer autorisiert werden.

Die Beziehungen mit den öffentlichen Fachkräften oder Vertretern, mit öffentlichen oder privaten Subjekten, die öffentliche Dienstleistungen anbieten und auf jedem Fall alle Beziehungen, die mit der Öffentlichkeit zu tun haben, müssen den geltenden Gesetzen und Grundsätzen von Ehrlichkeit und Korrektheit sowie dem Respekt der geltenden Verfahren entsprechen.

Die Verwaltung der Beziehungen mit Vertretern der öffentlichen Verwaltung ist ausschließlich für die innerhalb der Firma dazu bestimmten und autorisierten Personen gestattet. In den Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung müssen die Adressaten die Entscheidungen der interessierten Verwaltungen nicht fälschlich beeinflussen, insbesondere der Entscheidungspersonen, die im Auftrag von diesen verhandeln.

Die Adressaten dürfen während der Ausführung ihrer Tätigkeit für die Gruppe, keine Geschenke oder Gutscheinen akzeptieren, die über die normale Höflichkeit und die üblichen Arbeitsbeziehungen hinausgehen. Diese dürfen auf keinem Fall Geld oder andere Güter, die in Geld leicht umgewandelt werden können, akzeptieren.

3.5 GESELLSCHAFTER

3.5.1 GRUNDSCHEMATA DER GESELLSCHAFTLICHEN GOVERNANCE

Die Erfolgsformel, um das Governance-Problem zu lösen sieht vor, dass alle Gestaltungen frühzeitig erfolgen und dass in Notwendigkeitsfälle genaue Regel für die Nachfolge und Turnover bestimmt werden.

Es ist notwendig, die Rolle der Kapitalvertreter von der Rolle der Verwaltungsvertreter innerhalb der unterschiedlichen Organe zu trennen. Auch aufgrund dieser Trennung ist maximales gegenseitiges Vertrauen in den Beziehungen zwischen Gesellschaftern und Vertretern

notwendig. Die Verletzung der vertrauensbasierten Beziehungen führt zur Auflösung dieser Beziehungen.

Bei den Auswahlverfahren der Verwaltungsvertreter werden die Personen bevorzugt, die schon eine gute Vorbereitung und Kompetenz besitzen.

Die Ziele für die Governance sind die Aufmerksamkeit auf Risiken, Sorge für die unantastbare Kapital und die Erreichung der mittel-langfristigen Ziele. Die Finanz war nie im Mittelpunkt der Unternehmenstätigkeit und kein Gegenstand der Häufungsverfahren, aber stellt eine wesentliche Unterstützung in den Projekten, mit denen die Gruppe Manni mit der Zeit die Unternehmensstabilität erreicht hat.

3.5.2 REGEL FÜR GOVERNANCE

Verhaltensregel für den Schutz des Gesellschaftskapitals, der Kreditförderer, des Markts und der öffentlichen Aufsichtsfunktionen.

Die gesellschaftlichen Organe, der Management, die Arbeitnehmer, die externen Mitarbeiter jeder Gesellschaft der Gruppe sind verpflichtet:

- ein angebrachtes, transparentes und kooperatives Verhalten unter Beachtung der internen Gesetzschriften in allen Tätigkeiten zu haben, die auf die Bilanzstellung und andere vom Gesetz vorgesehenen gesellschaftlichen Kommunikationen an Gesellschafter oder der Öffentlichkeit abzielen, um eine echte und korrekte Aufklärung über die wirtschaftliche, vermögentechnische und finanzielle Situation der einzelnen Gesellschaften der Gruppe zur Verfügung zu stellen.
- falls Informationsprospekte oder Unterlagen gemäß Art. 2623 c.c. 1 verfasst und veröffentlicht werden, ein angebrachtes Verhalten unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften für den Schutz des Vermögens der Anleger, sowie für die Effizienz und Transparenz des Kapitalmarktes zu haben;
- die gesetzlichen Vorschriften für den Schutz der Integrität und Effizienz des Gesellschaftskapitals (z.B in Bezug auf Verschmelzungen, Spaltungen, Unternehmensübernahmen, Gewinnaufteilungen und Reserve usw.) zu beachten, laut internen Unternehmensverfahren (aufgrund dieser Vorschriften) zu agieren, um die Garantien der Kreditförderer und der Dritten nicht zu beeinträchtigen;
- eventuelle Tätigkeiten für die Geschäftsauflösung der Gesellschaft der Gruppe auszuführen, um die Interessen der Kreditförderer der Gesellschaft im Auge zu behalten. Es ist also verboten, die Gesellschaftsgüter von den Kreditförderern

1. [Inhalt von Art.2623: Wer, um sich unrechtmäßig zu bereichern, in den für Investitionen oder Quotierung in den regulierten Märkten verlangten Berichten oder in den für öffentliche Einkaufs- oder Austauschangebote notwendigen Unterlagen bewusst falsche Informationen liefert, Daten verbirgt oder Nachrichten unangebracht abgibt, die die Adressaten irreführen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr, wenn kein Vermögensschaden verursacht wird, und von einem bis drei Jahren, wenn den Adressaten einen Vermögensschaden verursacht wird, bestraft.] Art. 173-bis T.U.F. (D.Lgs. 58/1998).

weg zu nehmen und sie unter den Gesellschaftern vor der Zahlung der Kreditförderer aufzuteilen sowie Summen, die den Kreditförderern bestimmt sind, in Fonds zu legen, die andere Bestimmungen haben.

Außerdem versichert die Gruppe die regelmäßige Funktionen der eigenen Organen, in dem sie jede gesetzlich geforderte Form der Überwachung über die gesellschaftliche Verwaltung sowie über die freie und korrekte Meinungsbildung der Versammlung gewährleistet. Die internen Verfahren für die Verfolgung dieses Zwecks und die von diesem Grundsatz darauffolgenden Verhalten müssen also von jeder Gesellschaft der Gruppe skrupulös beachtet werden.

Auch wenn keine finanziellen Mittel auf dem Markt eingeführt wurden, ist jede Art von betrügerischen Tätigkeiten ausgeschlossen, die darauf abzielen, den Preis von finanziellen Mitteln zu ändern. Zu diesem Zweck sind die gesellschaftlichen Organe, das Management, die Arbeitnehmer und die externen Mitarbeiter jeder Gesellschaft der Gruppe verpflichtet, die Regel der korrekten Preisbildung der finanziellen Mittel zu beachten.

Es ist auch nicht erlaubt, Tätigkeiten oder Auslassungen auszuführen, die ein Hindernis für die Funktionen der öffentlichen Aufsichtsbehörden, die die Gebieten der Gruppe überwachen, darstellen können.

Die Gesellschaftsorgane, das Management und die Arbeitnehmer sowie die externen Mitarbeiter der genannten Gesellschaften sind verpflichtet, zeitgemäß, korrekt und mit Verstand alle Mitteilungen gemäß Gesetz und Regelungen gegenüber den öffentlichen Aufsichtsbehörden zu liefern, ohne die Funktionsausübung dieser Behörde zu behindern.

Insbesondere stellen für die Bilanzbildung der Gruppe die Wahrheit, Korrektheit und Transparenz der Buchhaltung, der Bilanz, der Beziehungen und anderer vom Gesetz vorgesehen gesellschaftlichen Mitteilungen an Gesellschafter oder Öffentlichkeit, ein wesentlicher Grundsatz für die Geschäfte und eine Garantie für einen richtigen Wettbewerb dar. Die Grundinformationen für die Aufzeichnung der Buchhaltung müssen also gültig, genau und komplett sein. Das Management und die Personen unter seiner Leitung dürfen also keine Informationen über die wirtschaftlichen Daten, das Vermögen und die finanziellen Mittel der einzelnen Gesellschaft verbergen oder irreführend abgeben. Alle internen und externen Mitarbeiter, die diese Informationen produzieren, verfahren, aufzeichnen, sind für die Transparenz der Buchhaltung der einzelnen Gesellschaft und der Gruppe verantwortlich. Jeder Mitarbeiter, der mit der Wirtschaft, Finanz oder dem Vermögen zu tun hat, muss für eine vollständige Aufzeichnung mit den entsprechenden Unterlagen jeder Position sorgen, damit Kontrolle über die Eigenschaften und die Gründen der Tätigkeiten der Gruppe immer ausgeführt werden können. Durch diese Kontrolle muss man in der Lage sein, zu verfolgen, wer die Operation autorisiert, ausgeführt, aufgezeichnet und geprüft hat.

3.6 UMWELT

Die Gruppe Manni verwaltet die eigenen Tätigkeiten und verfolgt den Umweltschutz und die ständige Verbesserung der Leistungen in Bezug auf die Umweltbelastung ihrer eigenen Tätigkeiten. Zu diesem Zweck verpflichtet sie sich:

- Zertifizierte Systeme für die Umweltverwaltung und Qualität umzusetzen und für den Schutz gegen Umweltschäden zu agieren;
- spezielle Umweltziele und Verbesserungsprogramme zu definieren, die darauf abzielen, die relevanten Umweltbelastung zu minimieren;
- die Kultur vom Umweltschutz auch durch gezielte Initiativen und spezielle Dienstleistungen für den Kunden zu verbreiten;
- den Institutionen alle notwendigen Informationen zu liefern, um eventuelle Umweltrisiken zu erklären, die mit der Unternehmenstätigkeit verbunden sind;
- Tätigkeit für die Sensibilisierung und Ausbildung über die Umwelt innerhalb der Firma zu fördern und die umweltfreundlichen Technologien zu verbreiten;
- Über die Umweltbelastung der eigenen Tätigkeiten durch die Identifizierung von Schlüsselkriterien innerhalb der eigenen Leistungen zu berichten.

4 ANWENDUNG DES ETHIKKODEX

4.1 MASSNAHMEN ZUR ANWENDUNG DES ETHIKKODEX

4.1.1 ETHISCHE VERSAMMLUNG FÜR DIE VERTEILUNG UND ANWENDUNG DES ETHIKKODEX

Der Verwaltungsrat ist für die Verteilung und Anwendung des vorliegenden Kodex zuständig. Er nennt einen zuständigen Ausschuss mit zwei oder drei Mitgliedern. In der ersten Phase darf gemäß D.Lgs 231/01 der Ausschuss den Aufsichtsrat sein.

Der Ausschuss bleibt ungefähr ein Jahr in Amt und seine Mitglieder dürfen wiedergewählt werden. Bei dem ersten Sitz wählt der Ausschuss den Präsidenten unter seinen Mitgliedern.

Grenzen der Kompetenz des Ausschusses

Es liegt nicht in den Kompetenzen des Ausschusses die Vorschriften oder Vertragsklausel aufzuklären.

Normales Verfahren

Falls die Mitglieder des Ausschusses über Verletzungen des Kodex direkt oder indirekt informiert werden, sind diese verpflichtet, dem Ausschusspräsident unmittelbar zu informieren. Der Präsident ist verpflichtet, dem Ausschuss die Situation bei dem ersten möglichen Ausschusstreffen zu erklären.

Der Ausschuss beschließt die Eröffnung eines Verfahrens oder die Archivierung des Falls.

Verfahren durch Signalisierung durch Dritten

Signalisierungen von Verletzungen dürfen dem gesamten Ausschuss oder einem Mitglied mitgeteilt werden. Sie dürfen verbal oder schriftlich an die Email Adresse odv231@gruppomanni.it mitgeteilt werden. Im Betreff muss stehen: "Signalisierung für den Ethikausschuss" Wenn die Signalisierung mündlich erfolgt, wird die Situation anlässlich des ersten Ausschusstreffens aufgeschrieben. Falls der Ausschuss entscheidet, dass kein Verfahren gestartet wird die Person, die die Signalisierung gemacht hat, informiert.

Ermittlung

Sollte der Ausschuss beschließen, ein Verfahren zu öffnen, wird dieses in ein entsprechendes Protokoll eingetragen und mit einem Namen und einer Nummer versehen. Die Unterlagen und Protokolle der Verfahren werden vom Ausschusspräsident beim Sitz der Gruppe bewahrt.

Untersuchungen und Beweise

Der Ausschuss hat das Recht, die Untersuchungen auszuführen und die Zeugnisse zu befragen, die ein begründetes Urteil ermöglichen können. Der Präsident, oder die bevollmächtigten Ausschussmitglieder dürfen zusammen oder getrennt, die Informationen sammeln, direkt oder geheim die Personen befragen.

Untersuchungen und Beweise dürfen benutzt werden, um das Urteil zu begründen. Die Zeugnisse müssen über die Tatsache informiert werden, dass ihre Bezeugung aufgezeichnet werden kann.

Ausschusseinberufung

Der Ausschuss wird jedes Mal einberufen, dass die Notwendigkeit besteht. Jedes Mitglied darf dem Präsident nach einer Ausschusseinberufung fragen, in dem er die Gründe nennt.

Ausschusssekretär

Der Ausschuss kann einen Sekretär nennen, der die Aufgabe hat, das Protokoll der Sitzungen zu verfassen. Der Präsident darf dem Sekretär die Aufgabe geben, die Urkunden, Unterlagen und Protokolle aufzubewahren.

Der Präsident und der Sekretär dürfen einen Sachverständigen nach Unterstützung für die Ausführung der Ausschussarbeiten fragen.

Urkunde und Protokolle hinterlegen

Alle Unterlagen über die Tätigkeiten des Ausschusses werden in angebrachten von der Gruppen zur Verfügung gestellten Räumen aufbewahrt, die Sicherheit und Geheimhaltung gewährleisten.

Stimmen

Alle Beschlüsse des Ausschusses werden mit einfacher Mehrheit getroffen.

Beziehungen zwischen dem Ausschuss und dem Verwaltungsrat.

Die Ausschussurkunden werden dem Verwaltungsrat regelmäßig mitgeteilt. Jährlich findet eine Sitzung des Rats statt, auf der die Ethische Situation der Gruppe bewertet wird und die folgenden Aktionspläne definiert werden.

Jedes Jahr schlägt der Ausschuss einen Plan für die Aufklärung und Ausbildung des Inhalts des Ethikkodes für seine eigenen Adressaten vor.

Beziehungen zwischen dem Ausschuss und den Verwaltungsorganen

Sollte der Ausschuss Situationen feststellen, die unter der Kompetenz von Gesetzen, Verträgen, Regelungen liegen, verweist er ihre Behandlungen den zuständigen Behörden. Jedes mal, dass der Ausschuss während eines Verfahrens oder nach der Veröffentlichung eines Urteils einen Bezug auf Regelungen, Verträge oder Regel über ein besonderes Fachgebiet nimmt, darf er mit den Verantwortlichen Kontakt nehmen und sie informieren.

Ergebnisse des Ausschussurteils

Der Ausschuss kann am Ende eines Verfahrens nur ein Urteil als Verletzung oder Nicht Verletzung des Kodex ermitteln. Das Urteil einer Verletzung kann die einzelnen Arbeitnehmer oder organisatorische Aspekte der Gruppe betreffen.

Urteil einer Verletzung

Sollte der Ausschuss nach einem Urteil die Verletzung des vorliegenden Kodex feststellen und die Verantwortung identifizieren darf er eine Zensurerklärung ermitteln. Die Zensur darf schriftlich oder mündlich sein.

Der Ausschuss darf die Form und das Veröffentlichungsniveau der Zensur entscheiden.

Mitteilung an Interessierten

Der Ausschuss muss der Person, die die Signalisierung gemacht hat, das Ergebnis des Urteils mit den entsprechenden Gründen mitteilen. Der Ausschuss ist nicht verpflichtet die Untersuchungsurkunden zu veröffentlichen.

Beratung über die Aufklärung des Kodes und Ausbildung über Ethik

Stellungnahmen über die Beachtung des Kodex dürfen auch den einzelnen Mitgliedern befragt werden. Die Gruppe Manni verpflichtet sich Ausbildungen für die Arbeitnehmer und Mitarbeiter regelmäßig zu organisieren, insbesondere wenn sie eingestellt werden, sowie Initiative zu organisieren, die die Aufklärung und Sensibilisierung als Ziel haben.

Verfahren für die Funktionsfähigkeit des Ausschusses

Die Verfahren für die Funktionsfähigkeit des Ausschusses werden vom Ausschuss selbst festgelegt und unterstehen der Zustimmung des Verwaltungsrats. Die Funktionsfähigkeit des Ausschusses muss Eigenschaften vorsehen, die die Fächer von D.Lgs 231/2001 und entsprechen organisatorische Modelle und Regelungen vorsehen. Insbesondere die Beziehungen mit dem Aufsichtsrat ex D.Lgs 231/01 werden direkt vom Ausschusspräsident garantiert.

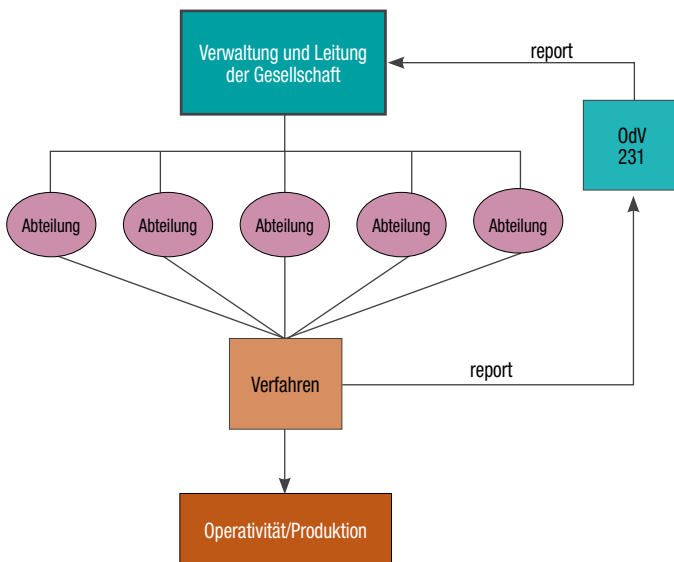
Jedes Mal, dass der Ausschuss auf die Notwendigkeit verweist, Änderungen oder Update vorzunehmen, werden diese beschlossen und dann der Zustimmung des Verwaltungsrats unterstehen.

4.1.2 VORBEUGUNG DER STRAFTÄTER UND REPORTIGVERFAHREN

Ein wesentlicher Aspekt der Entfaltung der Ethik-Grundsätze der Gruppe Manni besteht in der Möglichkeit des Aufsichtsrats, als Ethik-Ausschuss, für die Erfüllung der im Ethikkodex, im organisatorischen Modell und in den entsprechenden Verfahren enthaltenen Vorschriften einzugreifen.

Deswegen ist es notwendig, dass die Reporting-Verfahren immer mit höchster Aufmerksamkeit laut folgendem Verfahren ausgeführt werden:

Reportingverfahren vom Aufsichtsrat



5 ADRESSATEN UND VERPFLICHTUNGEN

5.1 ADRESSATEN UND VERPFLICHTUNGEN

Der vorliegende Ethikkodex verbindet all diejenigen, die innerhalb der Gesellschaften der Gruppe Vertretung, Verwaltung oder Führungspositionen ausführen. Dies schließt das Personal in der Verwaltung und Kontrolle, alle Arbeitnehmer ohne Ausnahme, die Mitarbeiter (zum Beispiel, Berater, Verkäufer und Promoter usw), die Lieferanten, die im Namen von der Gruppe ihre Leistungen erbringen und all diejenigen, die Geschäfte mit der Gruppe machen, mit ein. All diese Leute können als “Adressaten” definiert werden.

Die Adressaten müssen die Vorschriften des Ethikkodex beachten, der überall verbreitet werden.

5.1.1 VERPFLICHTUNGEN DER ARBEITNEHMER

Die Beachtung der Vorschriften des vorliegenden Ethikkodex ist Bestandteil der Vertragsverpflichtungen der Arbeitnehmer gemäss geltender Vorschriften über den Arbeitsschutz. Die Verletzung der Vorschriften des Ethikkodex gilt als Nichteinhaltung der vom Arbeitsverhältnis vorgesehenen Verpflichtungen oder als Disziplinarvergehen, das laut vom Art.7 der Arbeitnehmersatzung und vom Kollektivvertrag vorgesehenen Verfahren mit gesetzlichen Folgen, wie zum Beispiel der Verlust des Arbeitsplatzes oder Schadenersatz geahndet wird.

Die Achtung der Grundsätze des vorliegenden Ethikkodex ist Bestandteil der Vertragsverpflichtungen der Mitarbeiter, Lieferanten, Berater und anderen Subjekte, die Geschäfte mit der Gruppe machen. Die Verletzung der hier enthaltenen Vorschriften gilt als Nichterfüllung der Vertragsverpflichtungen, mit den gesetzlichen Folgen in Bezug auf die Lösung des Vertrags oder Auftrags und den Schadenersatz.

- Die Arbeitnehmer beachten den Ethikkodex in der Ausführung ihrer Aufgaben. Insbesondere sind die Arbeitnehmer verpflichtet:
- dem Aufsichtsrat jegliche Informationen über vermutete Verletzungen des vorliegenden Ethikkodex mitzuteilen, die innerhalb der Firma stattgefunden haben und die sie erfahren haben;

- maximale Zusammenarbeit in der Untersuchung der vermuteten bzw. tatsächlichen Verletzungen des vorliegenden Ethikkodex;
- Dritten, die geschäftliche Beziehungen mit der Gruppe haben, über die Vorschriften des Ethikkodex zu informieren.

Zusammenarbeit, Loyalität und gegenseitiger Respekt prägen die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern auf jedem Niveau sowie mit Dritten, mit denen sie aufgrund der Arbeit in Kontakt sind.

Gruppo Manni HP

Via A. Righi, 7
I - 37135 VERONA
Tel. 0039 0458088911
Fax 0039 0458204829
odv231@gruppomanni.it
gruppomanni@gruppomanni.it
www.gruppomanni.it