



Ethikkodex

Ferrovie dello Stato Italiane Gruppe

Inhalt

1. UNSERE VISION: WAS WIR ERREICHEN WOLLEN	03	5.4 Die Beziehung zu den Personen der Gruppe	23
2. UNSERE GRUNDWERTE	05	5.5 Die Beziehung zu staatlichen Institutionen, Organen, Körperschaften, Arbeitnehmerververtretungen	31
3. UNSERE GEMEINSAME VERANTWORTUNG	07	5.6 Die Beziehung zu Lieferanten und Geschäftspartnern	33
4. AN WEN WENDET SICH DIESER KODEX?	10	5.7 Die Beziehung zu den Mitbewerbern	36
5. UNSER ENGAGEMENT GEGENÜBER DEN STAKEHOLDERN	13	5.8 Die Beziehung zur Gemeinschaft	37
5.1 Die Beziehung zu allen Stakeholdern	15	6. IMPLEMENTIERUNGS- UND KONTROLLSYSTEM	38
5.2 Die Beziehung zu den Kunden	18	7. MELDUNGEN UND BESCHREIBUNGEN	40
5.3 Die Beziehung zu den Aktionären und zum Markt	20		

1. UNSERE VISION: WAS WIR ERREICHEN WOLLEN

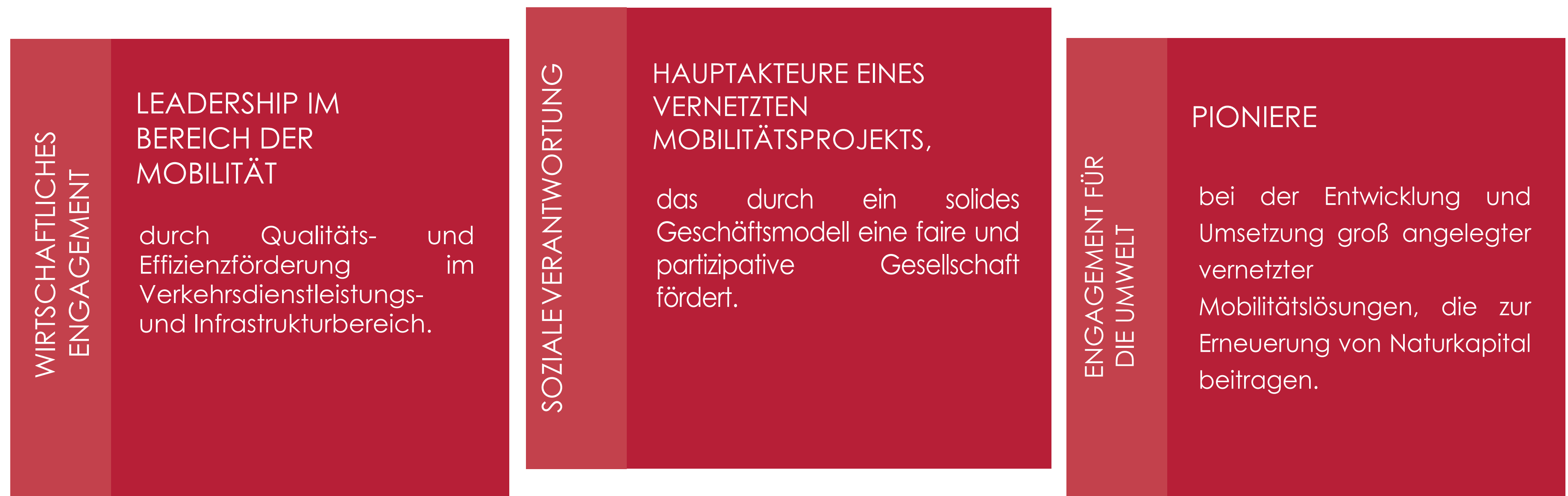
Unsere Welt verändert sich. Um weiter wachsen zu können und in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu Entwicklung und Wohlstand beizutragen, müssen wir nach vorne schauen. Wir müssen Trends und treibende Faktoren, die unser Unternehmen in Zukunft prägen werden, verstehen und uns zeitnah auf das vorbereiten, was kommen wird.

Wir müssen heute schon für das Morgen gerüstet sein.

Diese “Vision” ist unser Kompass, ein Ziel, das wir erreichen wollen.

Die Vision der Gruppe, um im Bereich Mobilität zu wachsen

Wir wollen ein Unternehmen sein, das ein Angebot für vernetzte und nachhaltige Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen implementiert, synergetisch Verkehrsinfrastrukturen nutzt und damit in Italien und im Ausland Mehrwert schafft.



STRATEGISCHE GRUNDPFEILER



Modale Vernetzung
für Fahrgäste



Vernetzte Logistik



Vernetzte
Infrastruktur



Internationale
Entwicklung



Digitalisierung
und Kunden im
Mittelpunkt

2. UNSERE GRUNDWERTE

Was sind Werte? Hierbei handelt es sich um grundlegende Überzeugungen, die unser Verhalten bestimmen. Jeder von uns hat seine eigenen Werte, die uns jeden Tag inspirieren, und zusammen haben wir in unserer Gruppe gemeinsame Grundwerte, die uns zu einem integralen Teil unseres Unternehmens machen.

Unser Verhalten sollte immer von diesen Werten inspiriert sein!

Unsere Grundwerte

Integrität und Ehrlichkeit

Integrität und Ehrlichkeit zeigen sich in großen Entscheidungen, aber auch im täglichen Handeln. Das hat nicht nur mit der Einhaltung von Regeln zu tun, sondern auch mit ehrlichen, loyalen und transparenten Verhaltensweisen, die zufrieden machen, auch wenn man sich gerade nicht beobachtet fühlt.

Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie sich: Ist dieses Verhalten gesetzeskonform? Ist es ethisch? Was würden Andere darüber denken?

Verantwortung und Bewusstsein

Verantwortung liegt in der DNA unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist ein Bewusstmachen der Rolle, die jeder von uns für unsere Kunden, für unsere Kolleginnen und Kollegen sowie für die Länder spielt, in denen wir tätig sind. Wir sind uns bewusst, welchen Wert und auch welche Sicherheit unsere Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ressourcen und Infrastrukturen, die Umwelt und die Gemeinschaft für uns darstellen.

Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie sich: Wenn es mir gehörte, würde ich mich so verhalten? Gewährleiste ich größtmögliche Sicherheit für mich und die anderen?

Leidenschaft

Wir sind begeistert von unserer Arbeit, auch wenn wir wissen, welche Mühen und Schwierigkeiten sie manchmal mit sich bringt. Wir streben nach Exzellenz, wollen unser Bestes geben und uns stetig verbessern. Dies macht uns jederzeit zu den besten Botschaftern der Gruppe.

Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie sich: Was hätte ich besser machen können? Wie kann ich es das nächste Mal besser machen? Welches Bild vermittele ich von meinem Unternehmen?

Mut und Selbstkritik

Große Innovationen entstehen durch den Mut zum Wandel und der Überwindung von Unterschieden.

Immer schon setzen wir auf Innovation, wir akzeptieren auch andere Ideen als unsere eigenen und wir sehen Fehler als Gelegenheit weiter zu wachsen und uns zu verbessern.

Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie sich: Ermuntere ich meine Mitmenschen dazu, Wagnisse einzugehen? Begreife ich die Veränderung als positive Herausforderung?

Offenheit und Respekt

Offen und respektvoll zu sein bedeutet, Unterschiede als Bereicherung anzusehen und sie als Ansporn für Kreativität und als Gelegenheit zum Verständnis des anderen willkommen zu heißen, sei dies nun eine Kollegin, ein Kunde oder irgendeine andere Person. Sie bilden die Grundlage für Chancengleichheit und das Anerkennen von Leistung.

Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie sich: Wäre ich einverstanden, so behandelt zu werden? Würde ich mich akzeptiert fühlen? Nehme ich die Ideen anderer respektvoll an? Bin ich fair?

Spiel im Team

Jeder von uns ist Teil eines Teams, das großartige Herausforderungen meistern kann und ganzheitlich zusammenarbeitet. Ein Team zu sein bedeutet auch, in einer offenen Atmosphäre zusammenzuarbeiten, in der konstruktive Teilnahme und Feedback zum Wohle der Allgemeinheit vorherrschen.

Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie sich: Stelle ich mein Wissen dem Team zur Verfügung? Bin ich offen in meiner Zusammenarbeit mit anderen?

3. UNSERE GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Dieser Ethikkodex ist die Grundlage unserer gemeinsamen Werte und stellt die minimalen und verbindlichen Standards für unser Verhalten und das Verhalten unserer *Stakeholder* dar.

Der Kodex wird von den Unternehmen der Gruppe¹ auf Beschluss ihrer jeweiligen Geschäftsführung angenommen und gilt in jedem Land, in dem die Gruppe tätig ist, und auf jeder Ebene der Organisation.

Die im Kodex enthaltenen Werte und Verhaltensstandards verdeutlichen unsere Verpflichtung sicherzustellen, dass alle Personen, ob intern oder extern, stets in voller Übereinstimmung mit den gesetzlichen und ethischen Grundsätzen handeln.

Der Kodex soll uns helfen, möglichst korrekt zu handeln und die richtigen Entscheidungen zu treffen, um uns und unsere Gruppe zu schützen.

Jede Gesellschaft der Firmengruppe fördert daher innerhalb des eigenen Unternehmens und unter ihren Mitarbeitern den Ethikkodex mit den darin enthaltenen Grundsätzen und Verhaltensweisen.

1. "Gruppe" bedeutet FS Italiane S.p.a und die direkten und indirekten Tochtergesellschaften in Italien und im Ausland.

Unsere gemeinsame Verantwortung

Was müssen wir tun, damit dieser Kodex für uns alle zu einem "Gemeingut" wird?



Lesen, erfassen und respektieren Sie die Werte und Verhaltensstandards des Kodex und die für Ihre Arbeit geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien.



Fragen Sie die Ethik-Kommission und Ihren direkten Vorgesetzten um Rat, wenn Sie Zweifel am Inhalt des Kodex oder der Unternehmensrichtlinien haben oder wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie in einer bestimmten Situation vorgehen sollen.



Melden Sie Verstöße gegen den Kodex oder das Gesetz sofort, wenn sie davon erfahren.



Seien Sie aufrichtig und kooperieren Sie im Falle von internen oder externen Untersuchungen, die Sie betreffen, bestmöglich.



Nehmen Sie an Schulungsinitiativen zum Ethikkodex oder zu den Unternehmensrichtlinien teil, soweit diese relevant für Ihre Arbeit sind.

Die Gruppe duldet keine Verletzungen der Werte und Inhalte des Ethikkodex. Sie überwacht seine Einhaltung und konkrete Umsetzung und setzt organisatorische Instrumente ein, die die Verletzung verhindern sollen. Die Überzeugung, zu Gunsten oder im Interesse unseres Unternehmens und der Gruppe zu handeln, kann rechtswidriges oder im Widerspruch zu den Werten und Inhalten des Kodex stehendes Verhalten nicht rechtfertigen.

Der Kodex ist konstitutiver Bestandteil des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, des Modells 231 und aller Modelle der Verbrechensprävention, die von den Konzernunternehmen eingesetzt werden.

Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem

Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem besteht aus Regeln, Verfahren und Organisationsstrukturen, die die Identifizierung, Bemessung, Steuerung und Überwachung der wesentlichen Unternehmensrisiken ermöglichen.

Dieses System trägt dazu bei, das Unternehmen zu den Unternehmenszielen zu führen, eine bewusste Entscheidungsfindung zu fördern und das Gesellschaftsvermögen, die Effizienz und Rechtmäßigkeit von Prozessen sowie zuverlässige Informationen sicherzustellen.

Das Modell 231

Bei Modell 231 handelt es sich um das interne Kontrollsystem, das von jedem Unternehmen der Gruppe eingeführt wurde, um das Risiko der Begehung von Straftaten durch Personen zu verhindern, die im Interesse des Unternehmens oder im Auftrag des Unternehmens (Geschäftsführung, Mitarbeiter, Beschäftigte usw.) oder für die Gesellschaft selbst tätig sind.

Die Einführung und wirksame Umsetzung des Modells 231 ist die wesentliche Voraussetzung für einen Haftungsausschluss des Unternehmens gemäß Gesetz Nr. 231/2001.

4. AN WEN WENDET SICH DIESER KODEX?

Der Ethikkodex richtet sich an die Mitglieder der Gesellschaftsorgane aller Gesellschaften der Gruppe, an das Management, an das Personal und an alle Personen, die direkt oder indirekt, dauerhaft oder vorübergehend ein Geschäftsverhältnis oder eine Geschäftsbeziehung zu den Gesellschaften der Gruppe pflegen.

Wir alle, von den Organen der Gesellschaft und dem Management bis zum Personal und allen, die mit der Gruppe zusammenarbeiten, verpflichten uns zu einem korrekten und transparenten Verhalten.

AN WEN WIR UNS WENDEN



Die Gesellschaftsorgane

Es ist in erster Linie Aufgabe der Gesellschaftsorgane, den Werten und Verhaltensnormen des Kodex Substanz zu verleihen. Insbesondere müssen sich die Geschäftsführer jeder Gesellschaft der Gruppe von den Werten und Inhalten des Kodex leiten lassen, wenn sie die Unternehmensziele festlegen, Projekte und Investitionen vorschlagen und umsetzen sowie auch bei allen Entscheidungen und Maßnahmen, die sich auf die Management-, Vermögens- und technologischen Aspekte des Unternehmens, die Qualität der Kundenbetreuung, den Gewinn der Aktionäre und das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft ebenso auswirken wie auf die Umwelt und die zukünftigen Generationen.



Das Management

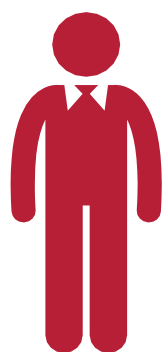
In gleicher Weise muss sich das Management in der Ausübung seiner Funktionen intern von den Werten des Kodex leiten lassen, sodass Vertrauen, Zusammenhalt und der Geist der gegenseitigen Zusammenarbeit ebenso gestärkt werden wie die Beziehungen zu Dritten.

Die Manager müssen die Werte des Kodex in die Praxis umsetzen, indem sie durch ihr Verhalten das Bewusstsein fördern, dass ethisches Handeln ein wesentliches Element unserer Gruppe ist, und ständig darauf achten, dass auch die Beschäftigten diese einhalten.



Die Personen der Gruppe

Wir alle sind aufgerufen, aktiv an der Umsetzung des Kodex mitzuwirken, Verbesserungsvorschläge einzubringen und Verstöße zu melden: Wir müssen die Regeln des Kodex vollständig kennen und jedes Handeln und Verhalten den darin enthaltenen Werten und Inhalten anpassen. Die Einhaltung des Ethikkodexes ist ein wesentlicher Bestandteil der Professionalität jedes Einzelnen sowie ein wesentlicher Bestandteil seiner Arbeitsleistung.



Dritte

Die Einhaltung der Werte und Inhalte des Ethikkodex ist unabdingbare Voraussetzung für den Aufbau oder die Fortsetzung einer Geschäftsbeziehung zur Gruppe.

Wert des Vertrags- und Sanktionssystems



Vertragswert des Kodex für das Personal

Die Einhaltung der Regeln ist als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen aller Personen der Gruppe gemäß Art. 2104 des italienischen Bürgerl. Gesetzbuches anzusehen, wonach "der Arbeitnehmer die Sorgfalt anzuwenden hat, die aufgrund der Art der geschuldeten Dienstleistung, des Interesses des Unternehmens und des übergeordneten Interesses der nationalen Produktion erforderlich ist.

Ebenso muss er die Bestimmungen bei der Arbeitsausführung und -disziplin einhalten, die der Unternehmer und seine Mitarbeiter, von denen er hierarchisch abhängig ist, erlassen haben. Der Ethikkodex ist integraler Bestandteil des individuellen Arbeitsverhältnisses.

Jede Gesellschaft der Gruppe bewertet aus disziplinarischer Sicht und gemäß der geltenden Bestimmungen Verhaltensweisen, die den im Ethikkodex sanktionierten Grundsätzen widersprechen, wobei sie in der Ausübung ihrer unternehmerischen Befugnisse jene Sanktionen ergreift, die die unterschiedliche Schwere der Taten auch hinsichtlich der Schadenswiedergutmachung rechtfertigen.



Gültigkeit des Kodex gegenüber Dritten

In Beziehungen mit Dritten müssen wir alle aufgrund der übertragenen Verantwortlichkeiten Folgendes berücksichtigen:

- angemessen über die durch den Kodex auferlegten Verpflichtungen informieren;
- zur Einhaltung der Verpflichtungen auffordern, die die Tätigkeiten Dritter unmittelbar betreffen;
- geeignete Maßnahmen ergreifen, wenn Dritte diese nicht erfüllen.

Daher müssen die von den Unternehmen der Gruppe abgeschlossenen Verträge die Einhaltung der Grundsätze des Ethikkodex durch die Vertragspartei vorsehen, unbeschadet der für den Vertrag geltenden verbindlichen Regeln.

Der Verstoß gegen die Grundsätze des Ethikkodex durch Dritte (Lieferanten, Geschäftspartner, Wirtschaftsprüfer, Berater und andere Dritte in Geschäftsbeziehungen) stellt eine Verletzung der Vertragsverpflichtungen dar und begründet ein Recht der Gesellschaft der Gruppe, den vollständigen Ersatz des durch diesen Verstoß erlittenen Schadens zu erhalten sowie das Recht, den Vertrag aufgrund von Tatsachen und Verschulden der säumigen Partei zu kündigen, wenn Dritte nicht den Vorschriften entsprechen.

5. UNSER ENGAGEMENT GEGENÜBER DEN **STAKEHOLDERN**

Um wirtschaftlich, sozial und ökologisch zu einer wirklich nachhaltigen Entwicklung beizutragen, analysieren wir das Umfeld, in dem wir tätig sind, sorgfältig. Wir sehen uns unsere *Stakeholder* genau an und berücksichtigen ihre Erwartungen in den Geschäftsentscheidungsprozessen.

Wir wollen ein ideales Gleichgewicht zwischen verschiedenen berechtigten Bedürfnissen finden, damit wir mit unseren Aktivitäten Werte schaffen.

Die Gruppe FS ist Mitglied des *Global Compact* der Vereinten Nationen, einer freiwilligen Initiative zur Verbreitung einer Reihe von grundlegenden Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, welche die Werte der Nachhaltigkeit fördern.

Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die Gruppe, ihre *Stakeholder* über die durchgeführten Aktivitäten und die erzielten Ergebnisse zu informieren, die Fortschritte bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu überwachen und über ihre Ergebnisse öffentlich zu berichten, und so die Leistung kontinuierlich zu verbessern.

Unter *Stakeholder* (oder Interessensträger) versteht man im Allgemeinen eine Person (oder eine Gruppe von Personen), die direkt oder indirekt die Aktivitäten eines Unternehmens beeinflussen kann oder von diesem beeinflusst wird.

Karte der wichtigsten *Stakeholder* der Gruppe Ferrovie dello Stato Italiane



Wir sind uns der Verantwortung bewusst, durch die wir zur Verbesserung der Lebensqualität der Gemeinschaft beitragen können. Wir beziehen unsere Stakeholder mit ein und achten die Rolle jedes Einzelnen, damit diese helfen, die Verantwortungskultur und die Rechtsstaatlichkeit weiter zu verbreiten, indem sie die Grundsätze unseres Handelns wie die Bekämpfung der Korruption, die Verhütung von Interessenskonflikten, die Förderung der Sicherheit, den Schutz und die Verbesserung der Umwelt, die Achtung der Rechtsstaatlichkeit und der demokratischen Werte praktizieren. In diesem Sinne sind wir innerhalb des Referenzrahmens der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen tätig.



5.1 Die Beziehung zu allen Stakeholdern

Einige Verhaltensstandards gelten für viele Stakeholder. Nachfolgend werden die Standards angeführt, die das Personal zum einen gegenüber allen Stakeholdern einhalten muss, mit denen die Gruppe verbunden ist, und zum anderen allgemein gegenüber allen Personen, mit denen sie zu tun hat.

Wir lehnen jede Form von Korruption ab und raten nachhaltig davon ab

Da wir wissen, dass unser gesetzeskonformes und ehrliches Handeln Auswirkungen auf die Ziele und den Ruf der einzelnen Unternehmen und der Gruppe hat und dabei Werte schafft, lehnen wir jede Form von Korruption auf allen Ebenen im In- und Ausland ab.

Daher orientieren wir uns bei unserem Verhalten an den geltenden Gesetzen und beteiligen uns aktiv daran, eine von Grundsätzen wie Integrität und Transparenz inspirierte Kultur zu verbreiten und wirken aktiv mit, Handlungen oder Verhaltensweisen, die diesen Grundsätzen zuwiderlaufen, zu verhindern.

Wir tragen aktiv zur Prävention von korruptem Handeln oder Verhalten, Missbrauch oder Fehlverhalten bei, indem wir die Verhaltens- und Kontrollmaßnahmen der einzelnen Unternehmen und der Gruppe einhalten und deren konkrete Umsetzung und Einhaltung überwachen.

Wir gehen mit Geschenken bewusst sorgsam um

Geschenke und Bewirtungen sind nur zulässig, wenn sie den betrieblichen Vorschriften entsprechen, von geringem Wert sind, und auf die normale berufliche/gewerbliche Höflichkeit zurückzuführen sind, und in jedem Fall nicht die Integrität, Unabhängigkeit, Reputation und Unparteilichkeit beeinträchtigen oder beeinflussen, oder darauf abzielen, geschuldete oder nicht geschuldete Vorteile zu erlangen. Wir alle verpflichten uns, keine Geschenke oder Formen von Gastfreundschaft für uns selbst oder für andere anzubieten oder zu versprechen, anzunehmen oder zu verlangen, die im Widerspruch zu dem oben Beschriebenen stehen.



5.1 Die Beziehung zu allen Stakeholdern

Bei uns steht die Sicherheit des Betriebs an erster Stelle

Im Bereich der Betriebssicherheit verpflichtet sich die Gruppe zu kontinuierlicher technologischer Verbesserung und Investitionen in die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe, um höchste Sicherheitsstandards einzuhalten. Investitionen in die Förderung der Betriebssicherheit sind ein unabdingbares Prinzip unserer industriellen Identität, auf der das Vertrauen unserer Stakeholder basiert. Dieses Prinzip trägt zum Wachstum unserer Reputation bei und bestärkt uns darin, wirtschaftlich und sozial nachhaltige Transportdienstleistungen anbieten zu können.

Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit und der demokratischen Werte betrachten wir als unabdingbare Voraussetzung

Mit unserem Handeln müssen wir immer danach streben, die Gesetze und die Werte der demokratischen Ordnung einzuhalten.

Zu diesem Zweck verpflichten wir uns, weder direkt noch indirekt die Finanzierung von Gruppen, Vereinigungen oder Einzelpersonen zu fördern, die unerlaubte Zwecke verfolgen oder nicht mit den ethischen Grundsätzen unserer Gruppe vereinbar sind.





5.1 Die Beziehung zu allen Stakeholdern

Wir schützen und verbessern die Umwelt, in der wir tätig sind

Wir verpflichten uns, sämtliche Prozesse, Dienstleistungen und Produkte sorgfältig zu prüfen, sodass bei jeder Tätigkeit der Gruppe die folgenden zwei Prinzipien Beachtung finden:

- Maximierung der Umweltvorteile bei der Verwirklichung eines kollektiven Mobilitätssystems für Menschen, das auf Schienen, Rädern, mit Schiffen und auf andere nachhaltige Art und Weise realisiert wird, sowie der vernetzten Mobilität von Gütersystemen;
- Minimierung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt.

Wir fördern dieses Engagement in der gesamten Wertschöpfungskette, auch bei Lieferanten und Kunden, und bei unseren vielen anderen Stakeholdern.



5.2 Die Beziehung zu den Kunden

Kunden sind eine Ressource von vorrangiger Bedeutung für den Erfolg der Gruppe. Unser Handeln in jeglicher Form ist daher ständig und nachdrücklich vom Prinzip der Kundenorientierung geprägt.

Wir konzentrieren uns auf die Servicequalität und hören auf unsere Kunden

Wir verhalten uns so, dass das Kundenerlebnis optimiert wird. Dabei achten wir sowohl auf die Qualität der erbrachten Dienstleistung als auch darauf, wie diese wahrgenommen wird und fokussieren uns immer auf die Erfüllung der Kundenerwartungen. Um diese Ziele zu erreichen, sind wir unter allen Umständen bestrebt, größtmögliches Knowhow einzusetzen und die Kundenbedürfnisse zu identifizieren.

Unter diesem Gesichtspunkt ist es von äußerster Wichtigkeit, einerseits den systematischen Einsatz von Instrumenten zur Erfassung und Analyse der Kundenzufriedenheit zu fördern, wobei wir uns auf die besten verfügbaren Methoden konzentrieren, und andererseits unser Angebot nach Kriterien zu organisieren, die das Prinzip der Vernetzung wertschätzen, und die Kunden zu innovativen, intermodalen und Multi-Service-Lösungen lenkt. Unser aller Verhalten und insbesondere das unserer Mitarbeiter mit Kundenkontakt muss immer von maximaler Fairness, Verfügbarkeit, Höflichkeit und Effizienz geprägt sein und eine vollständige Informationsvermittlung anbieten. Wir versuchen, unter allen Umständen ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Professionalität zu vermitteln.

Unser gesamtes Verhalten muss aufmerksam und respektvoll gegenüber jeder Form der Diversität sein. Verhaltensweisen, auch wenn sie ansatzweise als diskriminierend interpretierbar sind, sind unzulässig.

Wir respektieren die Rechte der Verbraucher

Die Gruppe verpflichtet sich, die Rechte der Verbraucher zu achten, insbesondere: klare, korrekte und umfassende Informationen über das Dienstleistungsangebot bereitzustellen, das über die offiziellen Kommunikationskanäle der einzelnen Unternehmen angeboten wird; in der Werbekommunikation bei der Wahrheit zu bleiben, sodass es für Verbraucher möglich ist, fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen; sämtliche Verpflichtungen gemäß der entsprechenden Gesetzgebung² zu erfüllen.

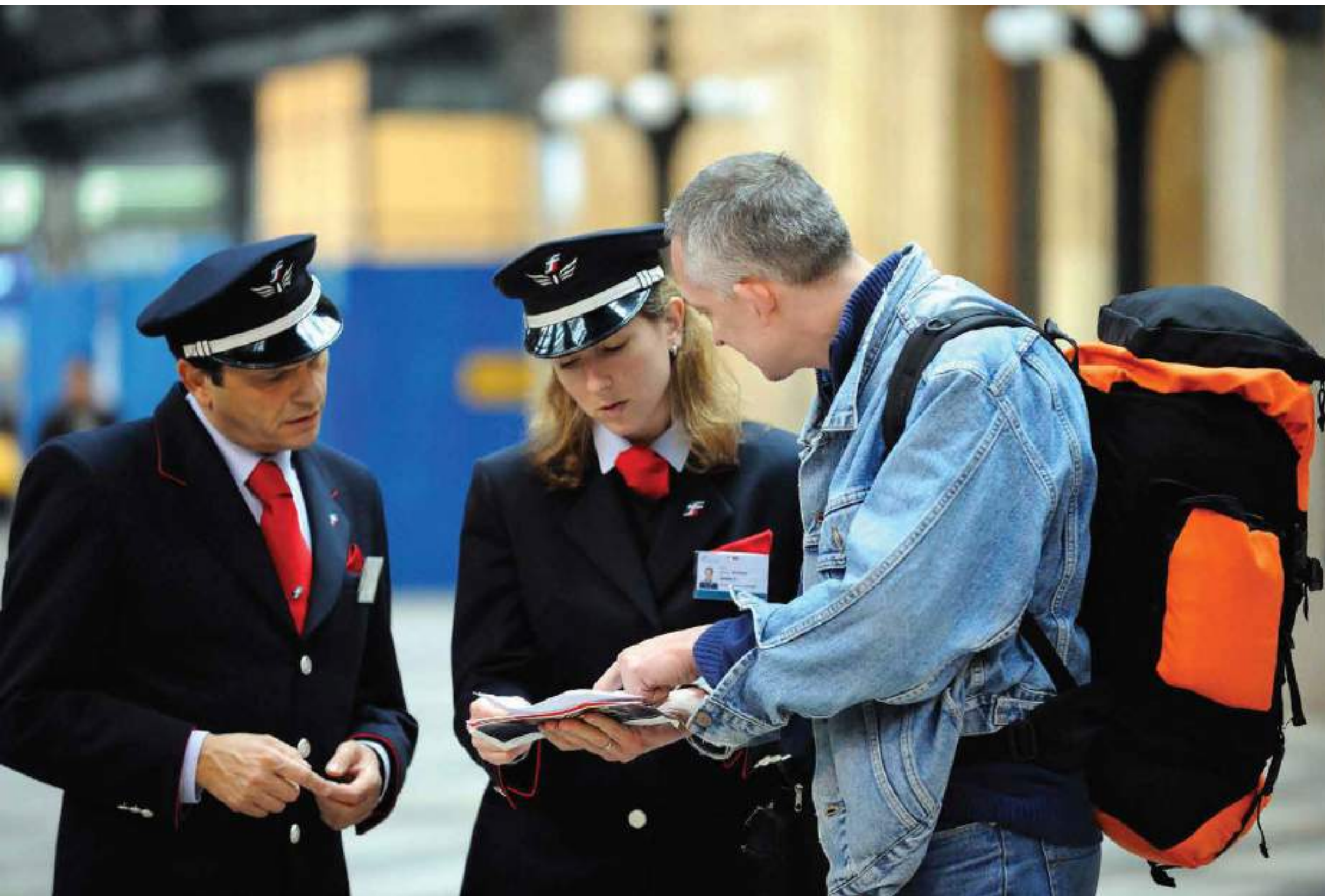


² - Verordnung (EG) Nr. 1371/2007 zu den Rechten und Pflichten der Fahrgäste im Schienenverkehr.

- Verordnung (EU) Nr. 181/2011 bezüglich der Rechte der Fahrgäste im Busverkehr.

- Gesetz vom 6. September 2005 Nr. 206 - Verbraucherschutzgesetz.

Zum Erfolg des Unternehmens gehört es auch, seinen Ruf zu festigen und seine Marke zu stärken. Der Aufbau einer echten Vertrauensbeziehung zum Kunden ist eine wesentliche Voraussetzung.





5.3 Die Beziehung zu den Aktionären und zum Markt

Das Wichtigste, wozu wir uns gegenüber den Aktionären und dem Markt – öffentlichen und privaten Aktionären und auch institutionellen und privaten Anlegern – verpflichten, ist die Schaffung von "Wert" in seiner weitesten, allumfassenden Bedeutung, nicht nur finanzwirtschaftlicher Art, sondern auch in sozialer und ökologischer Hinsicht, um mittel- bis langfristig ein System nachhaltiger Entwicklung aufzubauen.

Wir lassen uns von den höchsten Standards der Transparenz und Fairness anleiten.

Wir haben ein System der Corporate Governance eingeführt, das sich in der Unternehmensführung an den höchsten Transparenz- und Fairnessstandards orientiert. Dieses System der Unternehmensführung entspricht den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und ist an der Best Practice des Marktes orientiert.

Unser Corporate-Governance-System ist nicht nur ein unverzichtbares Instrument für die Unternehmenssteuerung und -kontrolle, sondern auch ein Wettbewerbsfaktor, der immer wichtiger wird, um den Wert der Gruppe zu maximieren.

Bei allen Aktivitäten handeln wir nicht im Widerspruch zu den Interessen der Konzernunternehmen, oder den Pflichten unseres Amtes. Es liegt in unserer Verantwortung, Situationen wie vorgegeben zu melden, die mit dem oben Genannten in Konflikt stehen.

Wir setzen auf eine Kultur der internen Kontrolle und des Risikomanagements

Wir schätzen die Kultur der internen Kontrolle und des Risikomanagements, die fundierte Entscheidungen fördert und dazu beiträgt, das Gesellschaftskapital zu schützen, Geschäftsprozesse effizient und Finanzinformationen verlässlich zu gestalten, Gesetze und Vorschriften sowie die Satzung und die internen Verfahren einzuhalten. Um diese Ziele zu verfolgen, nutzen wir eine Reihe von Instrumenten, Aktivitäten, Verfahren und Organisationsstrukturen, die die Identifizierung, Bemessung, Steuerung und Überwachung der Hauptrisiken für die Gruppe möglich machen. Im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten müssen sich die Mitglieder des Aufsichtsrats, der Rechnungsprüfungsbehörden, der übrigen Kontrollorgane / -funktionen, des Managements und der Beschäftigten an der Gestaltung und Umsetzung eines wirksamen Unternehmenskontrollsystems beteiligen.



5.3 Die Beziehung zu den Aktionären und zum Markt

Wir verwalten Unternehmensinformationen und Buchhaltungsunterlagen mit Engagement und Transparenz

Wir handeln in völliger Transparenz und wenden geeignete Verfahren an, um die Vollständigkeit, Richtigkeit, Wahrhaftigkeit und Aktualität der Kommunikation der Gesellschaft (Abschlüsse, periodische Berichte, Prospekte usw.) sicherzustellen und nach Möglichkeit Unternehmensdelikte, (wie zum Beispiel: falsche Unternehmenskommunikation³, Behinderung bei der Ausübung

der Funktionen von Aufsichtsbehörden usw.) und Marktmissbrauch⁴ (Insider-Handel, Marktmanipulation usw.) zu verhindern.

Die Kommunikation der Informationen nach außen, die sich auf die Gruppe beziehen, erfolgt nur durch die ihr zugewiesenen Strukturen, um ihre korrekte Weitergabe zu gewährleisten. Jeder von uns ist zur Zusammenarbeit verpflichtet, soweit er dafür verantwortlich ist, dass Tatsachen im Zusammenhang mit der Leitung der Gruppe korrekt und zeitnah in der Buchhaltung erfasst werden. Für jede Transaktion bewahren wir die entsprechenden Belege über die Tätigkeit auf, um eine einfache Verbuchung sowie die Ermittlung der verschiedenen Verantwortlichkeitsstufen, die genaue Rekonstruktion der Transaktion und eine entsprechende Überprüfung zu ermöglichen. Dies tun wir, um Unternehmenswerte, Vermögenswerte, Forderungen und Anteile korrekt zu bewerten und keine höheren oder niedrigeren Werte als die ihnen zustehenden Werte anzusetzen.

Wir schützen Insider-Informationen

Aus diesem Grund stellt der Schutz von Informationen für die Gruppe ein grundlegendes Prinzip dar. Es ist daher die Pflicht eines jeden, mit Unternehmensinformationen unter Einhaltung der Vorschriften der Gruppe sorgfältig und verantwortungsbewusst umzugehen, insbesondere im Hinblick auf preissensible Informationen oder Informationen, die in der Lage sind, die Entscheidungen eines Investors zu beeinflussen.

Wir kommen gegenüber dem Markt den Offenlegungsverpflichtungen für Insiderinformationen nach geltendem Recht nach. Vor allem werden Insider-Informationen unter Einhaltung der in den Vorschriften vorgesehenen Fristen und Verfahren (Pressemitteilungen, Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens usw.) nur durch jene Unternehmensfunktionen offengelegt, die ausdrücklich in den internen Vorschriften und Verfahren angegeben sind.

3. - falsche Unternehmenskommunikation gem. 2621 des Zivilgesetzbuches.
 - falsche Unternehmenskommunikation börsennotierter Unternehmen gemäß Artikel 2622 des Zivilgesetzbuchs.
 - Prospektfälschung gem. Art. 173-bis Gesetzes vom 24. Februar 1998, Nr. 58.
 - Behinderung der Tätigkeit der Aufsichtsbehörden gem. Art. 2638 Bürgerliches Gesetzbuch

4. - Der Ausdruck Insider-Handel bezieht sich auf das Verbrechen des Missbrauchs von Insider-Informationen gem. Art. 184 des Gesetzesdekrets vom 24. Februar 1998, Nr. 58.
 - Vergehen der Marktmanipulation nach Art. 185 des Gesetzesdekrets vom 24. Februar 1998, Nr. 58.
 - Verordnung (EU) Nr. 596/2014 über Marktmissbrauch.

"Insider-Informationen" bezieht sich auf genaue Informationen, die nicht veröffentlicht wurden und die direkt oder indirekt die Ferrovie dello Stato Italiane und / oder ihre Tochtergesellschaften oder entsprechende börsennotierte Finanzinstrumente betreffen, die bei einer Veröffentlichung möglicherweise eine bedeutende Auswirkung auf den Preis dieser Instrumente haben können.

Dies bedeutet, dass diese Informationen bei Bekanntwerden das Verhalten von Finanzunternehmen und damit den Marktpreis von börsennotierten Wertpapieren beeinflussen können (z. B. Einstieg in oder Rückzug aus Geschäftsbereichen, Kauf oder Verkauf von Beteiligungen, Zusammenschlüsse oder Aufspaltungen von Unternehmen, vorläufige und umfangreiche buchhalterische Daten für einen Zeitraum, die größere Summen betreffen, Ernennung oder Rücktritt von Mitgliedern des Vorstands usw.)

Von „vertraulicher Informationen“ ist in diesem Zusammenhang die Rede, wenn es sich um jegliche weitere Firmeninformation vertraulichen Charakters handelt, die direkt oder indirekt die Ferrovie dello Stato Italiane betrifft und/oder die von ihr beherrschten Gesellschaften oder die entsprechenden quotierten Finanzinstrumente, und die nicht die Eigenschaften einer Insider-Information aufweist.



Jeder von uns muss sich verpflichten, Insider-Informationen und/oder potenzielle Insider-Informationen nicht an Dritte, einschließlich Freunde, Verwandte oder ehemalige Kollegen, weiterzugeben, ganz zu schweigen von solchen Informationen an öffentlichen Orten, an denen Dritte davon erfahren könnten. Er muss sich verpflichten, nicht an vertraulichen Dokumenten an öffentlichen Orten zu arbeiten, an denen Dritte sich solche Informationen zu eigen machen könnten. Wir besprechen diese Informationen mit Kollegen oder Dritten nur dann, wenn dies für die Durchführung unserer gemeinsamen Arbeitstätigkeit erforderlich ist und in voller Übereinstimmung mit den relevanten Unternehmensrichtlinien.

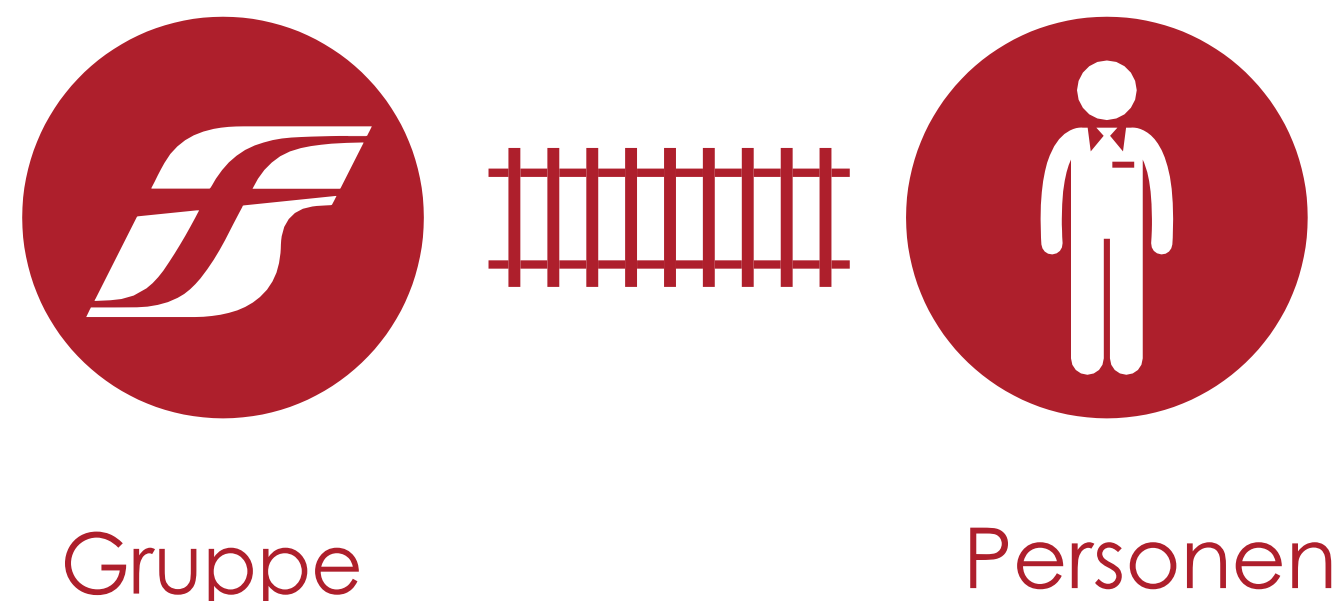
Wir kaufen oder verkaufen keine Wertpapiere eines Unternehmens, einschließlich unseres Unternehmens, basierend auf nicht-öffentlichen preissensitiven Informationen, die uns während unserer Arbeit durch Geschäftsbeziehungen, Kunden- oder Lieferantengesprächen oder Diskussionen mit Geschäftspartnern bekannt werden, und wir geben diese Informationen nicht an Dritte weiter.



5.4 Die Beziehung zu den Personen der Gruppe

Die Menschen sind das große Kapital der Gruppe: Sie stehen für ihre Stärke, Effizienz, Intelligenz, Reputation und ihre Zukunftsgarantie. Nur mit vollem Einsatz auf allen Ebenen, in der Arbeit als Team, mit Respekt für Diversität, mit gemeinsamen Zielen, die geschützt und gefördert werden, kann die Gruppe ihre Aufgabe erfüllen.

Die Beziehung zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern basiert auf gegenseitigem Engagement zum Wohlergehen der Organisation und für alle, die dort arbeiten.



Wir alle verpflichten uns täglich, konsequent, transparent und respektvoll, die Werte und Inhalte unseres Kodex in die Praxis umzusetzen, weil wir wissen, dass es in einem verantwortungsbewussten und ausgereiften Markt notwendig ist, uns mit anderen auf Basis fester moralischer Überzeugungen zu messen.

Die daraus resultierende Reputation und das Image der Gruppe sind ein unverzichtbarer Aktivposten, den wir durch unser Handeln im Alltag schützen und laufend aufwerten müssen. Integrität ist einer unserer wichtigsten Werte und die beste Garantie für das zivilgesellschaftliche Engagement unserer Gruppe, und stellt eine wesentliche Grundlage für Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und Erfolg dar. Das tägliche Handeln jedes Einzelnen muss von Integrität durchdrungen sein, einem moralischen Kompass gleich, der die richtige Richtung anzeigt, damit wir Gesetze einhalten und unseren Werten folgen können.

Wir fördern eine klare und offene Kommunikation

Eine klare und offene Kommunikation zwischen den Personen der Gruppe und unseren Gesprächspartnern ist die Grundlage für die Gestaltung effizienter Arbeitsbeziehungen. Vor diesem Hintergrund ist die Rolle des Managements von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, dem Team in Sitzungen und Meetings Informationen zu den jeweiligen Business-Strategien, zu langfristigen Zielen und über kurzfristige Prioritäten zu geben, damit Aufgaben klar überschaubar sind.

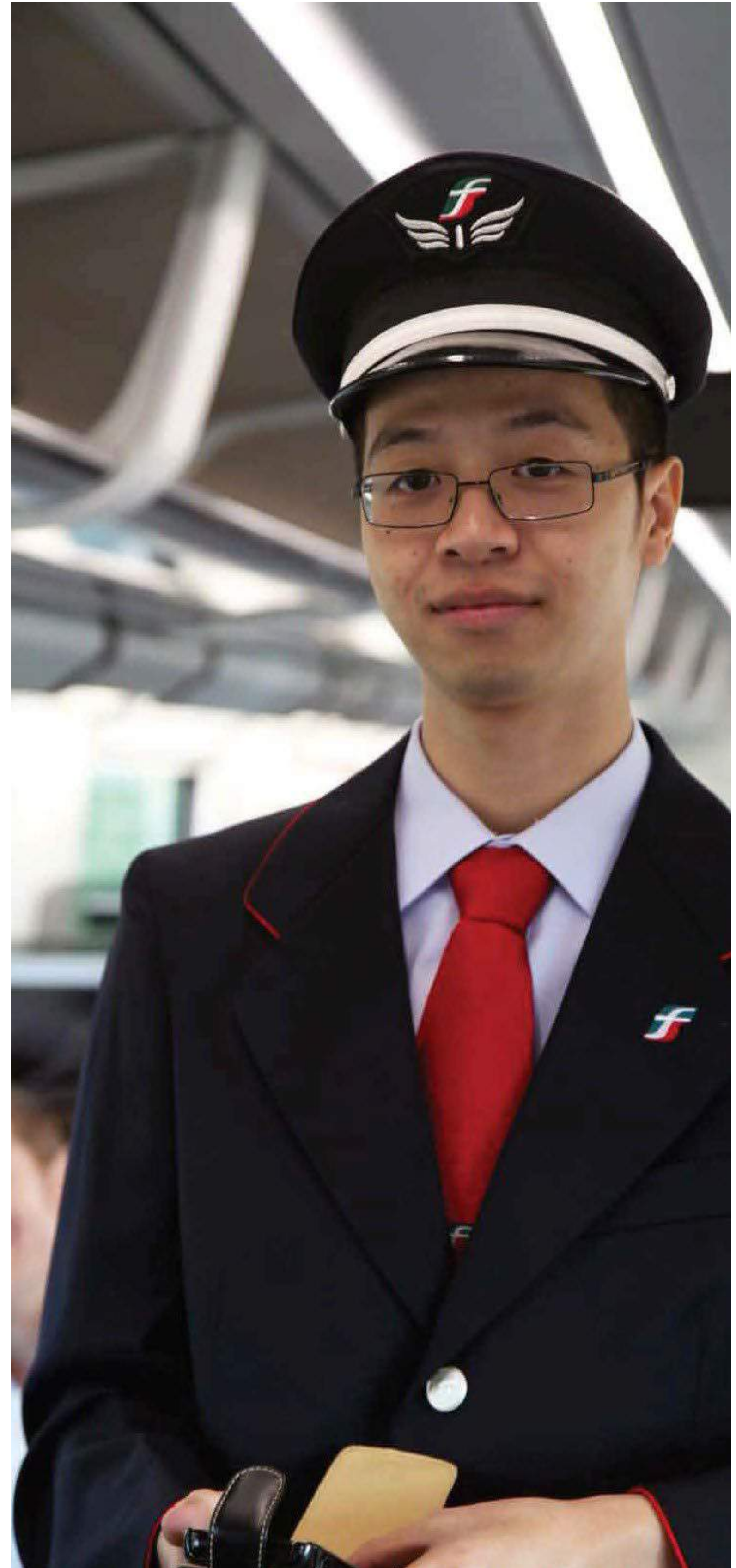
Die Gruppe wiederum informiert über die internen Kommunikationskanäle zeitnah zu den Unternehmensaktivitäten und unterstützt durch gezielte Schulungen den offenen Dialog zwischen Führungskräften und ihren Teams.

Wir erkennen und schätzen Vielfalt

Die Gruppe betrachtet Vielfalt als Wert, den es anzuerkennen und zu stärken gilt. Wir bemühen uns, Unterschiede als Mehrwert aufzufassen, indem wir offene und integrative Arbeitsumgebungen schaffen.

Wir erachten die Anerkennung und Förderung der Vielfalt, die jeder Einzelne darstellt, als Quelle des Wohlbefindens im Unternehmen und als Wettbewerbsvorteil. Wir glauben in der Tat, dass die Aufwertung der Unterschiede eine Chance darstellt für: Innovation und Kreativität; die Fähigkeit, mit Kunden zu kommunizieren und den Markt zu verstehen; eine Voraussetzung, Talente auf sich aufmerksam zu machen und wertzuschätzen; die Möglichkeit, das Knowhow des Unternehmens im Blick zu behalten und zu entwickeln.

Aus diesen Gründen stellen wir sicher, dass Entscheidungen über Einstellung, Auswahl, Aufnahme, Zugang zur Ausbildung, Entwicklung und zum beruflichen Aufstieg, zur Vergütung auf Leistung und Fähigkeiten beruhen und frei von jeglicher Diskriminierung sind.



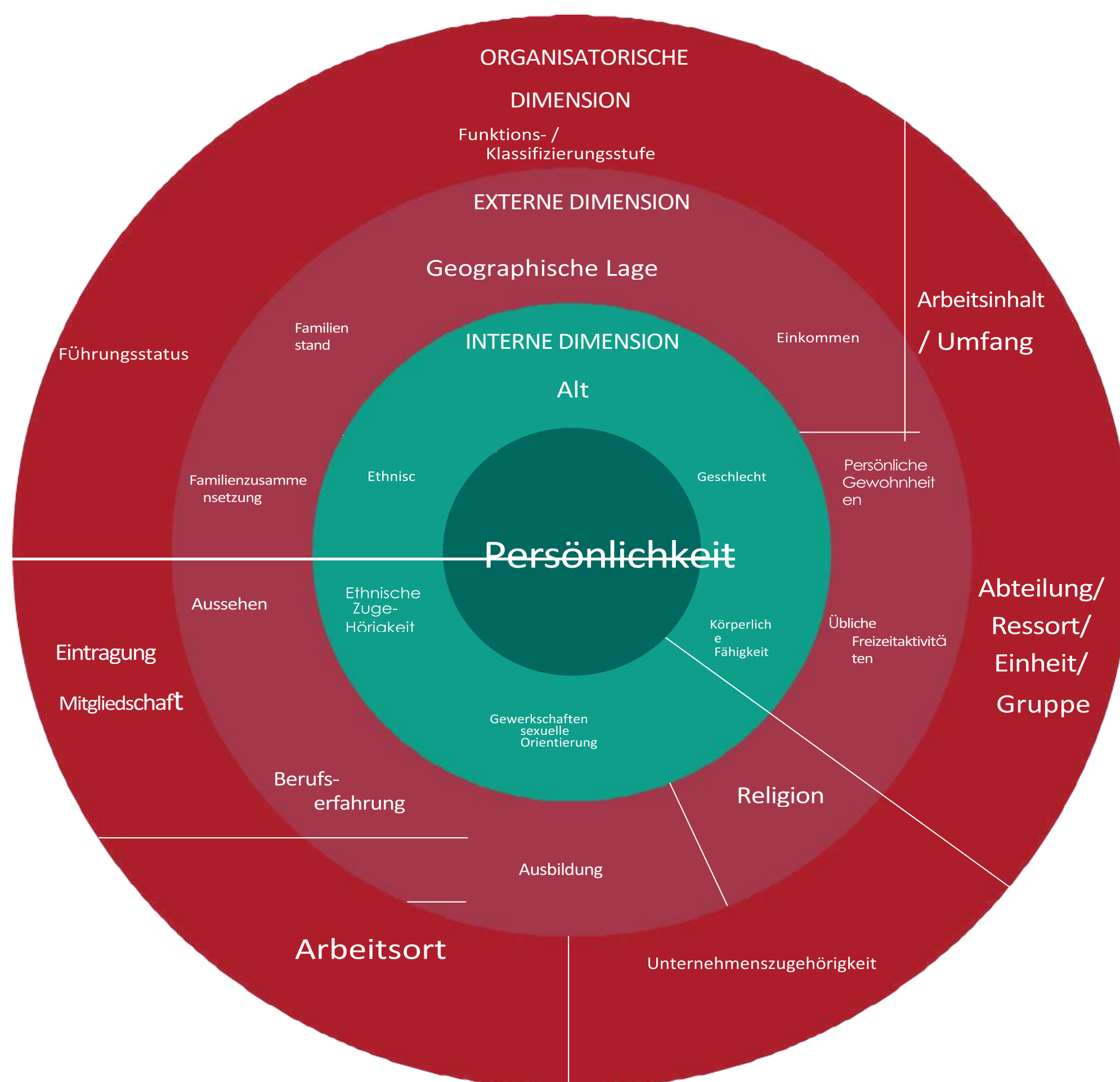


5.4 Die Beziehung zu den Personen der Gruppe

Welche Vielfalt?

Die Anerkennung von Vielfalt und Nichtdiskriminierung spiegelt sich in allen Aspekten unserer täglichen Aktivitäten und immer dann wider, wenn wir mit anderen in Kontakt treten.

Wir ersuchen das Top Management, das Management und ebenso alle anderen, stets alle wertzuschätzen, und nicht aufgrund bestimmter Unterschiede oder Ähnlichkeiten zu diskriminieren.



Vielfalt kann mit sichtbaren Faktoren zusammenhängen (z.B. Geschlecht, Alter, usw.) oder weniger sichtbaren (Ausbildung, Familienstand, usw.); sie kann interner, externer oder organisatorischer Prägung sein.

Jeder von uns ist eine vielfältige Mischung, die ihn einzigartig macht.

Mit Diversity Management soll der Beitrag jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin vollumfänglich wertgeschätzt und genutzt werden, den diese zur Erreichung der Unternehmensziele leisten können, und das Unternehmen besser für die Herausforderungen und Unsicherheiten des globalen Marktes gerüstet werden.



5.4 Die Beziehung zu den Personen der Gruppe

Was können wir tun, um Vielfalt zu fördern?

WIR RESPEKTIEREN

die Rechte und Würde aller Beschäftigten;

WIR WENDEN UNS

immer respektvoll und höflich an unsere Gesprächspartner;

WIR FRAGEN UNS,

ob das Bild, das wir uns von unseren Gesprächspartnern gemacht haben, auf objektiven Fakten beruht oder von Stereotypen oder Vorurteilen beeinflusst wird;

WIR LASSEN NICHT ZU,

dass Faktoren wie Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Herkunft, sexuelle Orientierung, Familienstand oder Behinderung unser Urteil beeinflussen.

Wir handeln fair und erkennen bei unseren Entscheidungen die Verdienste jedes Einzelnen an

Unsere Gruppe garantiert Fairness und Chancengleichheit für alle Personengruppen im Einstellungsprozess, bei der Personalauswahl und -aufnahme, dem Angebot für Aus- und Weiterbildung, bei Entwicklung und beruflichem Aufstieg, bei der Vergütung. Die Gruppe bewertet die individuelle Leistung nicht nur danach "was" erreicht wurde, sondern auch "wie" Ziele erreicht wurden, belohnt Integrität, Leidenschaft und Innovationsfähigkeit. Der Prozess des Performance Management ist ein grundlegender Bestandteil der Beziehung zwischen dem Manager und seinem Team, die durch Feedback periodisch und konstruktiv gestaltet wird.

Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, um Nepotismus, Begünstigungen oder Klientelismus zu vermeiden. Um Parteilichkeit zu unterbinden, werden hierarchische Beziehungen zwischen Personen mit Verwandtschaftsbeziehungen, Näheverhältnissen oder Partnerschaft als unangemessen angesehen.

Wir schätzen die Fähigkeiten und das Know-how des Unternehmens

Unser Know-how, sowie das technologische Know-how unserer Geschäftspartner, ist ein rares Gut und sehr wertvoll, es sollte daher anerkannt, geschützt und wohlüberlegt genutzt werden. Die Gruppe verpflichtet sich, sich um ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu kümmern und sie zu fördern, durch die Förderung ihrer menschlichen und beruflichen Entwicklung, durch Initiativen zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen unter Berücksichtigung ihrer Begabungen und Talente. Vor diesem Hintergrund nimmt die Ausbildung in allen ihren Varianten eine grundlegende Rolle ein, als Hebel für die Entwicklung des beruflichen Wertes jedes Einzelnen. Jeder von uns hat im Übrigen die Aufgabe, sein eigenes Know-how an die Kollegen weiterzugeben und für die Verbreitung von Wissen zu sorgen, vor allem unter den jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die ihre Berufserfahrung gerade erst erwerben. Der Wert des Austauschs von Informationen und der Weitergabe von Wissen sollte die Grundlage für das Verhalten aller sein.

Wir schaffen respektvolle und kollaborative Arbeitsumgebungen und wenden uns gegen jede Form der Belästigung

Wir glauben, dass die effiziente Zusammenarbeit von Menschen wichtig ist für den Erfolg eines Unternehmens, und neben dem individuellen Wert eine perfekte Teamarbeit unerlässlich ist, die sich durch gemeinsame Absichten, Loyalität und Respekt in Beziehungen und starken Zusammenhalt auszeichnet. Unsere Gruppe schützt Menschen vor psychischer Gewalt und widersetzt sich jeder Haltung oder jedem Verhalten, das diskriminierend oder schädlich für eine Person, ihre Überzeugungen und Vorlieben ist.

Belästigung

Belästigung kann ganz unterschiedliche Formen haben, manchmal ist sie explizit und offensichtlich, manchmal kann sie auch subtiler und verborgener sein.

Nachfolgend einige Beispiele, die als Belästigung gelten können:

- Unerwünschte Annäherungen;
- Darlegung oder Verbreitung (auch über soziale Netzwerke) von anstößigem Material oder Material aus dem Privatleben anderer (z.B. Fotos und Videos);
- Beleidigungen, Einschüchterungen durch aggressive Handlungen oder Worte, abfällige Witze oder unangemessene Gesten;
- unangenehme physische oder verbale Verhaltensweisen (einschließlich solcher, die sich auf Nationalität, ethnische Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Familienstand oder Behinderung beziehen);
- Macht- oder Autoritätsmißbrauch;
- jede Form von Gewalt am Arbeitsplatz.



Wenn Sie Opfer von Belästigung geworden sind oder gewalttätiges oder diskriminierendes Verhalten beobachtet haben, wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten, Ihren Personalreferenten oder die Ethikkommission.

Wir fördern das Wohlbefinden im Unternehmen und setzen höchste Ansprüche an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gruppe fördert Maßnahmen, die auf das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeiter abzielen und die Harmonisierung von beruflichen, persönlichen und familiären Bedürfnissen zum Ziel haben.

Soziale Verantwortung bedeutet für die Gruppe nicht nur, sich strikt an die gesetzlichen Verpflichtungen für Gesundheit und Sicherheit zu halten,

sondern darüber hinaus aktiv zu sein, auf die Menschen zu achten und Organisations- und Präventionsmaßnahmen sowie die Förderung des Wohlbefindens im Unternehmen ständig zu verbessern.

Die Gruppe verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen, ebenso wie für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch systematisches und vernetztes Präventionsmanagement und die kontinuierliche Aktualisierung der Schutzmaßnahmen nach aktuellen Qualitätsstandards. Darüber hinaus vergleicht sie ständig Erfahrungswerte und ist ein tägliches Vorbild für sichere Verhaltensweisen.

Die Gesundheit und Sicherheit der Menschen war schon immer ein charakteristisches Merkmal des historischen und beruflichen Erbes der Gruppe und stellt Werte dar, die mit neuen Herausforderungen verbunden sind.

Der Wert von Gesundheit und Sicherheit ist für uns alle eine Verpflichtung und bestimmt Entscheidungen sowie Art und Weise, wie wir die Produktionsprozesse und den täglichen Betrieb meistern. Die Menschen werden durch Schulung und kontinuierliche Neuerungen, durch Präventions- und Absatzförderungsmaßnahmen, durch Teilnahme an der Bestimmung von Präventionsmaßnahmen einbezogen, und tragen die volle Verantwortung für ihre Umsetzung.

Wir lehnen die Ausbeutung bei der Arbeit ab

In jedem Land, in dem wir tätig sind, lehnen wir die Ausbeutung von Arbeitskräften ab, vor allem von Minderjährigen, wir dulden keine Form illegaler Beschäftigung und verpflichten uns, eine gesetzeskonforme Behandlung und gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit auf der Grundlage von Verdienst- und Kompetenzkriterien ohne Diskriminierung sicherzustellen.

Bei unserer Arbeit konsumieren wir weder Drogen noch Alkohol

Während der Arbeit ist es verboten, unter dem Einfluss von Alkohol oder psychotropen Substanzen tätig zu sein, diese zu konsumieren oder weiterzugeben.

Unsere Gruppe hält die Gesetze im Bereich des Nichtraucherschutzes ein.

Wir schützen unser Betriebsvermögen

Wir respektieren, schützen und bewahren die Werte und Güter unserer Gruppe, einschließlich immaterieller Güter, gemäß den geltenden Bestimmungen. Wir verwenden keine Ressourcen, Sachen oder Materialien, die unserer Gruppe gehören, zu anderen als zu Arbeitszwecken, und melden davon abweichendes Verhalten.

5. Verweis auf die Gesetzesverordnung n. 81/2008.



Wir vermeiden und bewältigen Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können entstehen, wenn persönliche oder familiäre Interessen oder andere Arten von persönlichen Bindungen mit den Interessen der Gruppe in Konflikt geraten. Wir können einen Interessenkonflikt vermeiden, wenn wir uns der Risiken bewusst sind und die notwendigen Vorkehrungen treffen.

Ganz allgemein müssen wir Situationen vermeiden, in denen persönliche Interessen, externe Aktivitäten, finanzielle Interessen oder Wissensbeziehungen im Widerspruch zu den Interessen der Gruppe stehen. Wir müssen davon Abstand nehmen, so zu entscheiden oder zu handeln, dass dies den Interessen der Gruppe widerspricht und mit den Pflichten des Amtes unvereinbar ist. Schließlich dürfen wir nicht zulassen, dass Geschäftsverhandlungen im Namen und im Auftrag des Unternehmens von persönlichen oder beziehungsrechtlichen Erwägungen beeinflusst werden.

Darüber hinaus muss jede Form Zusammenarbeit mit Dritten im Voraus von den zuständigen Personalabteilungen genehmigt werden.

Die häufigsten Fälle von Interessenkonflikten treten auf, wenn ein Mitarbeiter befugt ist, einen Auftrag zu vergeben, Personal einzustellen, oder Zugang zu Informationen hat, die für die Finanzmärkte von Interesse sind, oder wenn er ein Angebot zur Beschäftigung von einem Mitbewerber erhält.

Dies sind einige nicht abschließende Beispiele für mögliche Interessenkonflikte:

- Eigene wirtschaftliche oder finanzielle Interessen zu verfolgen, direkt oder im Hinblick auf unseren Lieferanten-, Kunden- und Mitbewerberfamilie;
- Ausnutzen der eigenen Position im Unternehmen oder von im Rahmen Ihrer Arbeit gewonnenen Informationen, so dass ein Interessenkonflikt zwischen Ihren persönlichen und geschäftlichen Interessen entstehen kann;
- bei Kunden*, Lieferanten, Mitbewerbern berufliche Aktivitäten mit Management- oder Führungsverantwortung zu verfolgen;
- Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten von Unternehmen der Gruppe oder externen Unternehmen, wenn durch die ausgeübten Funktionen preissensible Informationen bekannt sind, die nicht öffentlich zugänglich sind.

* mit Ausnahme von Kunden, die ausschließlich Nutzer von Personenverkehrsdiensten sind.



Sollten wir direkt in Situationen geraten oder davon erfahren, die potenziell einen Interessenkonflikt darstellen, liegt es in unserer Verantwortung, unsere Manager oder die Ethikkommission des Unternehmens unverzüglich zu informieren, damit sie entscheiden kann, ob ein solcher Konflikt tatsächlich vorliegt und Ratschläge oder Hinweise zu den richtigen Maßnahmen geben kann, die nach den geltenden Verfahren zu ergreifen sind.

Wir schützen die Privatsphäre

Unsere Gruppe verpflichtet sich, Daten und Informationen zu schützen, die sich auf ihr Personal beziehen, direkt von diesem erhoben oder innerhalb oder außerhalb der Gruppe erhoben wurde. Zum Schutz von Daten und Informationen werden spezifische Maßnahmen und Verfahren angewendet, um eine missbräuchliche Verwendung zu vermeiden.

Wir alle sind aufgerufen, die Vorschriften⁶ und die geltenden Unternehmensbestimmungen einzuhalten, wenn wir Informationen und persönliche Daten verarbeiten, die in den Datenbanken und in sonstiger Dokumentation unserer Gruppe gespeichert sind.

Wir erkennen, wie wertvoll und gleichzeitig sensibel die Beziehungen zu den Medien und die Nutzung sozialer Medien sind

Die externe Kommunikation von Daten und Informationen zu unserer Gruppe über die Presse und andere Informationskanäle wird von den Unternehmensstellen geleistet, die dazu formal bestimmt wurden und die dabei die Bestimmungen der Gruppe einhalten. Die Beziehungen zu den Massenmedien müssen transparent sein und den internen Richtlinien entsprechen, um das Image und die Marke der Gruppe bestmöglich zu schützen.

Die Gruppe erkennt die Rolle von Social Media als Technologie an, die für soziale Interaktion und Zusammenarbeit konzipiert ist und hauptsächlich auf den Austausch sowie die Förderung von Ideen und Inhalten abzielt.

Wir alle verpflichten uns, diese Instrumente in Übereinstimmung mit den Gruppenregeln zu verwenden, die sich an den Grundsätzen von Loyalität und Fairness orientieren, und unterlassen den Austausch von vertraulichen Informationen in Netzwerken oder Kommentare, die negative Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens, seine die Sicherheit sowie potenziellen wirtschaftlichen und Image-Schaden für unsere Gruppe haben können.

Wir schützen die Informationen der Gruppe

Vertraulichkeit ist ein grundlegendes Prinzip zum Schutz unserer Gruppe. Wir alle, die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, das Management und das gesamte Personal, verpflichten uns, diesen Grundsatz bei der konkreten Tätigkeit jeder Gesellschaft unserer Unternehmensgruppe auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzuhalten. Jeder von uns muss insbesondere die Vertraulichkeit von Informationen, Dokumenten und Daten garantieren, die er während seiner Arbeit kennen gelernt hat und die als zur Gruppe gehörig gelten und als solche nicht ohne spezielle Genehmigung verwendet, weitergegeben oder offengelegt werden können.

Wir achten besonders darauf, vertrauliche Informationen an öffentlichen Orten nicht zu erwähnen, an denen Dritte zuhören könnten und darauf, nicht an vertraulichen Dokumenten an öffentlichen Orten zu arbeiten, wo Dritte möglicherweise zusehen. Wir sprechen nur dann von vertraulichen Informationen, wenn sie für die Arbeitstätigkeit zweckdienlich sind und den Unternehmensrichtlinien entsprechen.

Wir schützen das Image der Gruppe

Wir pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit den Medien und nutzen die sozialen Medien im Bewusstsein ihres Wertes und ihrer Komplexität.

Wir bemühen uns alle täglich im Arbeitsumfeld und außerhalb, das Image der Gruppe vor der Gemeinschaft zu erhalten.

Wir verzichten auf Verhaltensweisen und Aussagen, die der Gruppe schaden oder ihren Ruf beeinträchtigen könnten.

6. Verweis auf die EU Gesetzesverordnung Nr. 679/2016.



5.5 Beziehung zu staatlichen Institutionen, Organen, Körperschaften, Arbeitnehmervertretungen

Die Beziehungen zu staatlichen Institutionen, Organen, Körperschaften, Arbeitnehmervertretungen und öffentlichen und privaten Stellen im In- und Ausland, sind geprägt von Unparteilichkeit, Korrektheit und Rechtmäßigkeit im Einklang mit Integrität und Ehrlichkeit, die auch die Handlungen der Gruppe selbst bestimmen.

Diese Beziehungen müssen von den Unternehmensbereichen, die formell mit dieser Aufgabe betraut sind, gepflegt werden, und der Gruppenrichtlinie der entsprechen.

Wir verpflichten uns, keiner Form der Korruption oder der Anstiftung zur Korruption zu unterstützen oder dazu aufzufordern.

Insbesondere verpflichten wir uns:

- ✓ NICHT die Zusage oder Durchführung von Geldzahlungen oder anderen Leistungen ANZULEITEN, zu erhalten und/oder zu akzeptieren, sei dies nun direkt oder indirekt, zugunsten eines Eigeninteresses, des Interesses eines anderen oder unseres eigenen Unternehmens, um Vergünstigungen zu erhalten oder zu gewähren, oder die Arbeit unseres Büros oder von öffentlichen oder privaten Stellen zu beeinflussen oder zu vergüten. Andere Leistungen sind z.B. Beratung oder Aufträge, Sponsoring, Verträge, Einstellungen oder Personalentwicklung und / oder Mitarbeiteranreize, Werbung usw.;
- ✓ KEINE Finanzierungen und/oder Beiträge an politische Parteien, Ausschüsse, Organisationen oder Bewegungen und Gewerkschaften oder deren Vertreter und Kandidaten, im Namen der Gesellschaft oder der Gruppe direkt oder indirekt in jeglicher Form, einschließlich durch die Mitgliedschaft der Gesellschaft in mit ihnen verbundenen Vereinigungen, zu gewähren;
- ✓ Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Beziehungen zu Institutionen, Organisationen, öffentlichen oder privaten Subjekten SICHERZUSTELLEN;
- ✓ KEINE Geschenke oder Formen der Bewirtung für uns oder andere Personen zu GEWÄHREN ODER zu VERSPRECHEN, oder dies zu fordern, wenn dies gegen die Bestimmungen in den Unternehmensvorschriften verstößt.

Wir verhindern und vermeiden alle Arten von Interessenskonflikten, oder solche, die unsere Integrität beeinträchtigen






Im Umgang mit Institutionen oder Einrichtungen im In- und Ausland darf unser Verhalten die Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und gute Leistung der öffentlichen Verwaltungen und/oder der Gruppe nicht gefährden oder untergraben.

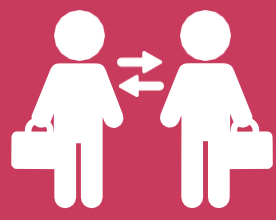
Wir bemühen uns, sicherzustellen, dass alle oben genannten Punkte durch Beraterbeziehungen, Sponsoring, Werbung, persönliche Aufträge, Annahmen oder sonstige vertragliche Beziehungen nicht unbeabsichtigt umgangen werden.

In diesen Beziehungen verzichten wir darauf, Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen, die mit den Interessen der Gruppe in Konflikt stehen und mit den Pflichten des Amtes unvereinbar sind. In Situationen, die im Widerspruch zu den oben genannten Umständen stehen, liegt es in unserer Verantwortung, das Unternehmen gemäß den geltenden Verfahren zu informieren.

In diesen Beziehungen verpflichten wir uns, die Funktionsausübung der Aufsichtsbehörden (für die Tätigkeitsbereiche, in denen einige unserer Konzernunternehmen tätig sind) nicht zu behindern, und die Übermittlung von Informationen gesetzes- und vorschriftsgemäß unverzüglich, korrekt und in gutem Glauben zu gewährleisten.

Einige Verhaltensbeispiele, die aufzeigen, was in der Beziehung zu inländischen oder ausländischen Institutionen oder Einrichtungen verboten ist:

-  Barauszahlungen für andere als die gesetzlich zulässigen Zwecke versprechen oder zu veranlassen;
-  bei der Einstellung von Personal, bei der Auswahl von Lieferanten für Waren und Dienstleistungen, bei der Übermittlung von Informationen und Dokumenten begünstigende Behandlungen versprechen oder zuzugestehen;
-  falsche oder veränderte Dokumente und/oder Daten vorzulegen oder geschuldete Informationen wegzulassen, um Finanzhilfen/Subventionen/Finanzierungen oder andere Zahlungen vom Staat oder von öffentlichen Stellen oder der Europäischen Gemeinschaft zu erhalten;
-  öffentliche Zuschüsse/Subventionen/Finanzmittel für andere Zwecke zu verwenden, als jene für die sie gewährt wurden;
-  nicht autorisierter Zugriff auf Informationssysteme der öffentlichen Verwaltung, um Informationen zum Nutzen der Gruppe zu erhalten und/oder zu abzuändern.



5.6 Beziehung zu Lieferanten und Geschäftspartnern

In unseren Beziehungen zu Lieferanten (einschließlich externer Mitarbeiter, Berater, Vermittler, Subunternehmer, Sublieferanten und ganz allgemein zu allen in der Lieferkette) und Geschäftspartnern wollen wir Grundsätze von Ehrlichkeit, Integrität, Unparteilichkeit und Nachhaltigkeit einhalten. Alles, was wir tun und wie wir uns verhalten zeichnet sich durch größtmögliche Fairness und Rechtstreue aus und schließt jede Bevorzugung aus. Wir arbeiten nur mit Menschen und Unternehmen zusammen, die verlässlich und ehrlich sind und über einen guten Ruf verfügen.

Unser Engagement für die Beziehungen zu Lieferanten und Geschäftspartnern:

- ✓ **Wir ermutigen** Lieferanten und Geschäftspartner, die Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes zu fördern;
- ✓ **wir garantieren** maximalen Wettbewerb und Gleichbehandlung;
- ✓ **wir verpflichten** uns, Lieferanten und Geschäftspartner und ihre Produkte auf der Grundlage von Kriterien wie Qualität, Preis, Umweltleistung und anderen Anforderungen an Geschäftsbedürfnisse und -nutzen nach erklärten und transparenten Methoden auszuwählen und die Ressourcen des Konzerns zu optimieren.
- ✓ **wir garantieren** Sorgfalt, Treu und Glauben, Fairness und die Einhaltung interner Verfahren bei geschäftlichen Verhandlungen und der Vertragserfüllung mit Lieferanten und Geschäftspartnern.
- ✓ **wir garantieren** die Transparenz von Transaktionen und die Rückverfolgbarkeit von Finanzströmen.
- ✓ **wir respektieren** und garantieren die Verpflichtung zur Vertraulichkeit von Informationen, Dokumenten und Daten, die uns bekannt werden;
- ✓ **wir nutzen** keine vertraglichen Informationslücken oder wirtschaftliche Schwäche.

Wir verwalten bewusst Geschenke und vermeiden alle Arten von Interessenskonflikten

Geschenke und Bewirtungen sind nur zulässig, wenn sie den betrieblichen Vorschriften entsprechen, von geringem Wert sind, und auf die normale berufliche/geschäftliche Höflichkeit zurückzuführen sind, und in keinem Fall die Integrität, Unabhängigkeit, Reputation und Unparteilichkeit beeinträchtigen oder entscheidend beeinflussen, oder so verstanden werden können, dass geschuldete oder nicht geschuldete Vorteile erlangt werden sollen.

Wir verpflichten uns, keine Geschenke oder Formen der Gastfreundschaft für uns oder andere anzubieten oder zu versprechen, anzunehmen oder zu verlangen, soweit dies im Widerspruch zu obigen Ausführungen steht. In solchen Beziehungen unterlassen wir es, Entscheidungen zu treffen und Handlungen vorzunehmen, die den Interessen der Gesellschaften der Gruppe zuwiderlaufen, und Tätigkeiten auszuüben, die mit behördlichen Aufgaben unvereinbar sind.

In Situationen, die in Konflikt mit den oben genannten stehen, liegt es in unserer Verantwortung, das Unternehmen nach den geltenden Verfahren zu informieren.

In derartigen Beziehungen tragen wir dafür Sorge, dass:

- wir angemessene Informationen über die durch den Kodex auferlegten Pflichten und Verpflichtungen geben;
- Verpflichtungen, die sich unmittelbar auf die Aktivitäten der Lieferanten und Geschäftspartner auswirken, eingehalten werden, und in den jeweiligen Verträgen die ausdrückliche Verpflichtung zur Einhaltung dieser Verpflichtungen sowie der Werte dieses Kodex erfasst ist, wobei die Sanktion gegen mögliche Verstöße und das Recht auf Entschädigung und das Recht, den Vertrag zu kündigen, angeführt wird;
- die geeigneten internen Initiativen umgesetzt werden und, wenn sie in persönliche Zuständigkeit fallen, auch externe Initiativen, falls die vorgenannten Parteien die Bestimmungen des Kodex nicht einhalten.

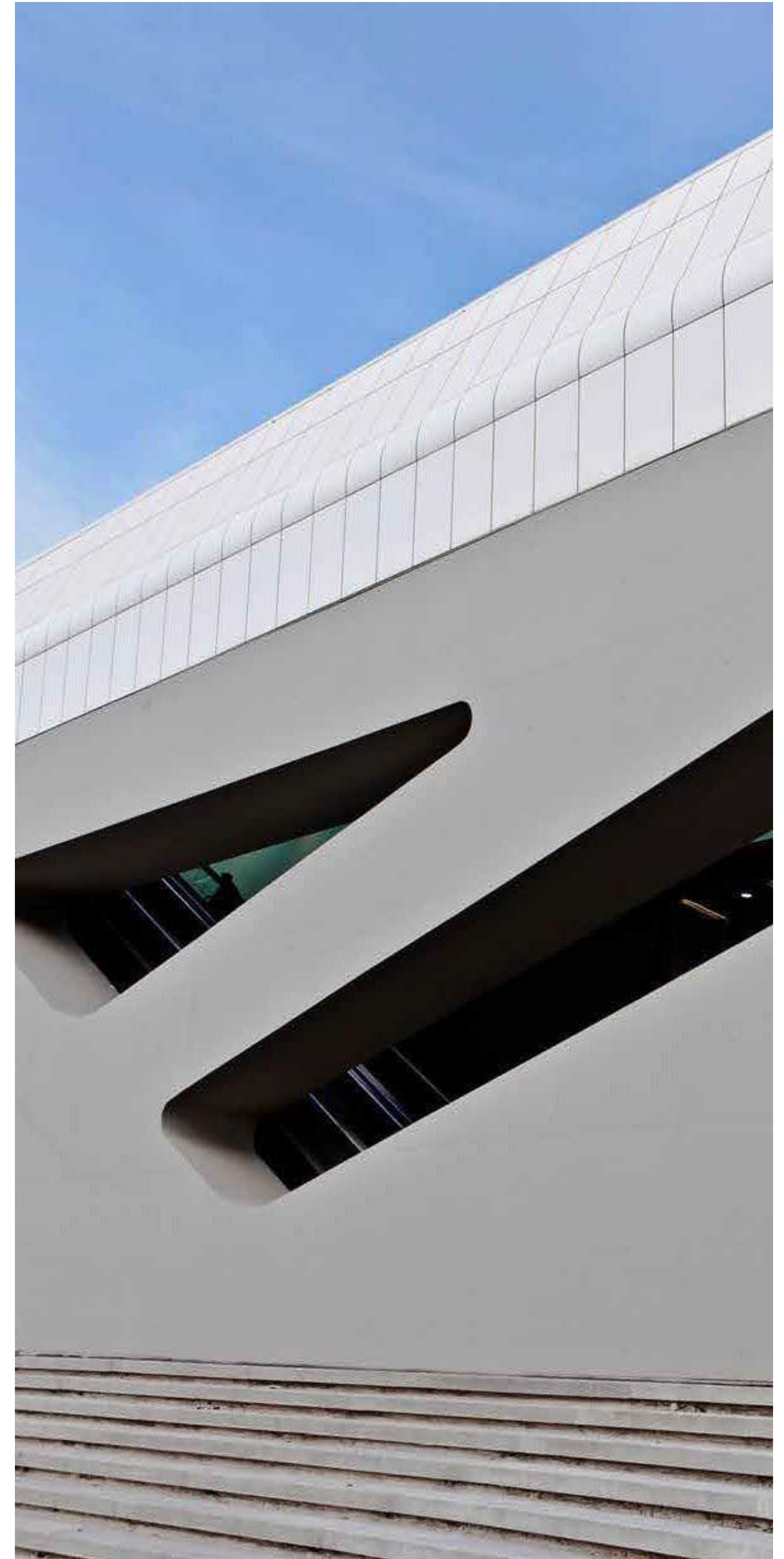
Was wir von Lieferanten und Geschäftspartnern verlangen

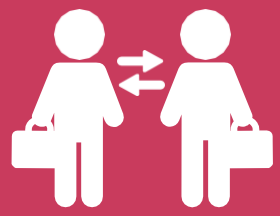
Lieferanten und Geschäftspartner in Beziehung zu den Unternehmen unserer Gruppe müssen die in diesem Kodex enthaltenen Werte und Verhaltensstandards einhalten.

Zu diesem Zweck müssen sie ein Höchstmaß an Zuverlässigkeit, Transparenz, Integrität und Mitarbeit bei der Gestaltung der Beziehungen zu Unternehmen der Gruppe gewährleisten, wahrheitsgetreue und korrekte Informationen garantieren und sich von Interessenskonflikten fernhalten. Sie müssen auch sicherstellen, dass die firmeninternen Arbeitsbedingungen den Anforderungen der einschlägigen Rechtsvorschriften entsprechen.

Lieferanten und Geschäftspartner übernehmen die Vertraulichkeitsverpflichtung durch die Unterzeichnung spezieller Vertragsklauseln und/oder Vertraulichkeitsvereinbarungen und, wenn sie an der Verarbeitung von Informationen und personenbezogenen Daten aus den Datenbanken unserer Gruppe beteiligt sind, die Einhaltung der geltenden Regeln und Unternehmensvorschriften. Die von den Unternehmen der Gruppe unterzeichneten Verträge müssen unbeschadet der auf den Vertrag anwendbaren zwingenden Bestimmungen die Einhaltung der Werte des Ethikkodex und der in diesem Abschnitt genannten Verhaltensgrundsätzen durch die Vertragspartei vorsehen.

Die Verletzung der vorstehenden Verpflichtungen stellt daher eine Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtungen dar, mit allen rechtlichen Konsequenzen in Bezug auf das Recht des Unternehmens der Gruppe, vollen Schadenersatz für den durch diesen Verstoß erlittenen und zu erleidenden Schaden zu erhalten und das Recht, den Vertrag aufgrund der Tatsache und des Verschuldens der säumigen Partei zu kündigen.





5.7 Die Beziehung zu den Mitbewerbern

Die Gruppe fördert einen gesunden und fairen Wettbewerb zwischen Mitbewerbern und verpflichtet sich, die geltenden Kartellregeln der Länder, in denen sie tätig ist, sowie die Gesetze und Richtlinien der Marktregulierungsbehörde einzuhalten.

Die Gesellschaftsorgane und das Management und die Personen der Gruppe ganz allgemein sind für die Einhaltung dieser Vorschriften verantwortlich und haben jedes Verhalten zu unterlassen, das in irgendeiner Weise zu Wettbewerbsverzerrungen auf den betroffenen Märkten führen kann, die von der Tätigkeit der Gesellschaften der Gruppe betroffen sind.

Es ist insbesondere im Hinblick auf das Kartellrecht verboten, missbräuchliche Praktiken oder geheime Absprachen durchzuführen, die darauf abzielen, Preise oder andere vertragliche Bedingungen festzulegen oder aufzuzwingen; Produktion zu verhindern oder einzuschränken; den geografischen Markt oder die Kunden aufzuteilen; Lieferanten und Kunden zu boykottieren; unterschiedliche Bedingungen für gleichwertige Dienstleistungen anzuwenden.

Die Gruppe übermittelt allen nationalen und gemeinschaftlichen Regulierungs- und Wettbewerbsbehörden (insbesondere der Kartellbehörde, der Verkehrsregulierungsbehörde und der Europäischen Kommission) alle Informationen, die diese Behörden anfordern und arbeitet mit ihnen während eines Untersuchungs- oder Voruntersuchungsverfahrens aktiv zusammen.





5.8 Die Beziehung zur Gemeinschaft

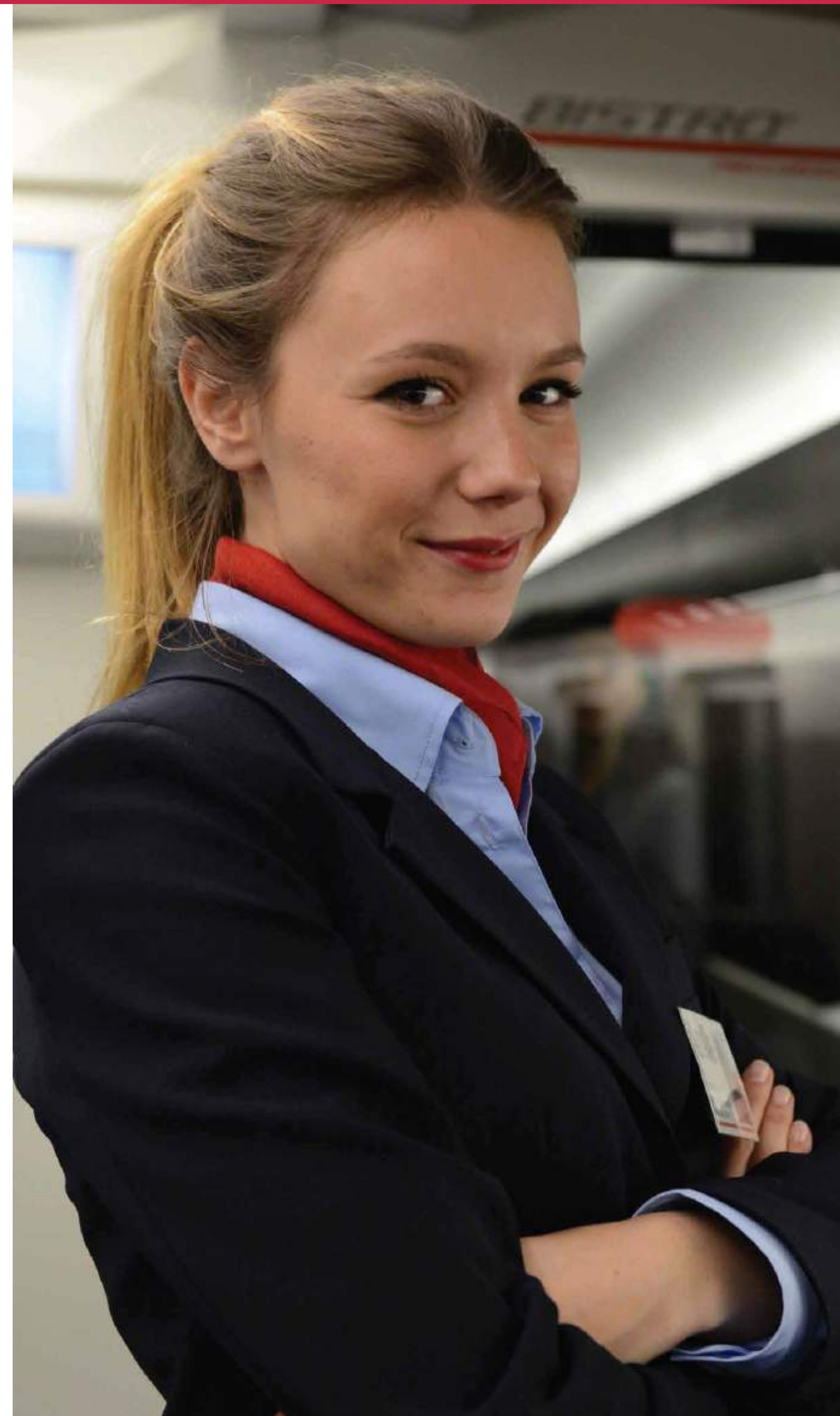
Wir sind bestrebt, die Rolle der Gruppe in der Gemeinschaft zu stärken, ausgehend vom Bewusstsein, dass eine langfristige wirtschaftliche Entwicklung gleichzeitig eine Steigerung des sozialen Wohlbefindens und des Naturerbes garantieren muss.

Wir wollen Aktivitäten fördern, die positive externe Effekte verstärken und direkt, indirekt und gezielt einen höheren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wert schaffen.

Wir wollen Gemeinschaften respektieren und unterstützen, auch durch soziale und ökologische Initiativen, denn wir sind überzeugt, dass ihre nicht nur wirtschaftliche Entwicklung auch zur Wertschöpfung für die Gruppe beiträgt. Aus diesem Grund planen wir unsere Aktivitäten mit Verantwortung und achten die Rechte zukünftiger Generationen und bewerten die Auswirkungen auf das soziale Gefüge und die Umwelt.

Wir verpflichten uns, negative Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt und das Gemeinwesen zu minimieren und positive zu maximieren sowie Risiken für Bevölkerung und Umwelt nicht nur in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung, sondern auch unter Berücksichtigung der Best Practice zu vermeiden.

Vor allem glauben wir, dass unser wichtigster Beitrag für die Umwelt und die Gemeinschaft die Schaffung eines Mobilitätssystems ist, das die Vernetzung der Verkehrsträger verbessert, sei es nun kollektiv, verteilt oder individuell, aber jedenfalls nachhaltig.



6. IMPLEMENTIERUNGS- UND KONTROLLSYSTEM

Unbeschadet der Verpflichtung von uns allen und insbesondere der Gesellschaftsorgane und des Managements, die Werte und Verhaltensstandards des Ethikkodex zu respektieren und zu gewährleisten, richtet jedes Unternehmen intern seine eigene Ethikkommission ein, die die Einhaltung seiner Regeln, mit beratenden Aufgaben und der entsprechenden Ausrichtung der Geschäftstätigkeiten garantiert; sie wird in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen Bestimmungen der Gruppe zusammengestellt.

Die Ethikkommission wird von der Geschäftsführung der Gesellschaft, der sie angehört, ernannt und ist verantwortlich für:

- ✓ die Klarstellung von Bedeutung und Anwendung des Ethikkodex durch Gutachten;
- ✓ die Überprüfung der Hinweise und Nachrichten, die über bestimmte Informationskanäle eingegangen sind, für die am besten geeignete Kontrolle gemäß einschlägiger Unternehmensbestimmungen;
- ✓ die Garantie größtmöglicher Vertraulichkeit des Berichterstatters, der Personen und der gemeldeten Tatsachen unter Verwendung von Kriterien und Methoden für die Verwaltung der Informationen und der Dokumente, die geeignet sind, die Identität und Ehrlichkeit der oben genannten Personen zu schützen, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen;
- ✓ die Unterstützung der zuständigen Unternehmensstrukturen bei der Definition von Kommunikations- und/oder Schulungsinitiativen für das Personal in Bezug auf den Ethikkodex und seine Aktualisierungen.
- ✓ direkt oder über den Ausschuss seiner Muttergesellschaft dem Ausschuss der beherrschenden Gesellschaft die Notwendigkeit von Änderungen / Ergänzungen des Ethikkodex der Gruppe vorzuschlagen;
- ✓ die Aufrechterhaltung und Koordinierung des Informationsaustausches mit dem gemäß des Gesetzes Nr. 231/2001 ernannten Aufsichtsorgan der Gesellschaft für die Fälle von gemeinsamem Interesse;
- ✓ das Informieren der Geschäftsführung der Gesellschaft, der sie angehört, regelmäßig über die durchgeführten Tätigkeiten, insbesondere darüber, wie sie mit eingegangenen Meldungen umzugehen gedenkt.

Bei ihrer Tätigkeit bedient sich die Kommission der operativen Unterstützung der zuständigen Unternehmensstrukturen.

7. MELDUNG UND BESCHREIBUNGEN

Wenn Sie etwas beunruhigt, Sie Fragen haben oder eine Meldung machen möchten, wenden Sie sich an die Ethikkommission. Es ist Ihr gutes Recht und Ihre Verantwortung, umgehend Tatsachen zu melden, von denen Sie glauben, dass sie nach Treu und Glauben möglicherweise illegal und nicht vorschriftsmäßig sind oder anderweitig gegen den Kodex verstoßen.

Um die Überprüfung der Fakten zu erleichtern, empfehlen wir Ihnen, Ihre Identität bei der Meldung offenzulegen, da Ihr Schutz als Berichterstatter gewährleistet ist.

Wir pflegen eine Null-Toleranz-Politik gegen Sanktionsmaßnahmen.

Wir versichern Ihnen:

WIR BEHANDELN	WIR FÜHREN	WIR TOLERIEREN NICHT
jedwede Tatsache oder Zweifel ernsthaft, fair und rasch, wenn dies begründet ist, und fördern am besten geeignete Initiativen im Einklang mit einschlägigen Unternehmensbestimmungen;	Untersuchungen vertraulich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch, um den Schutz des Berichterstatters und die Identität und Integrität der angegebenen Personen sicherzustellen, wobei geeignete Kriterien und Methoden für den Umgang mit Informationen und Dokumenten anzuwenden sind;	dass es Sanktionsmaßnahmen gibt gegen Personen, die eine Meldung erstatten, an einer Untersuchung teilnehmen oder sich weigern, sich an Aktivitäten zu beteiligen, die gegen Gesetze, interne Vorschriften und die in diesem Kodex definierten Werte und Standards verstoßen.

Sie können Berichte oder Fragen an die Ethikkommission Ihres Unternehmens auf folgende Weise übermitteln:



per E-Mail an die E-Mail-Adresse der Ethikkommission Ihres Unternehmens



mit einem Brief an die Ethikkommission Ihres Unternehmens



über andere, von Ihrem Unternehmen zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel

Ferrovie dello Stato Italiane
SpA Piazza della Croce Rossa,
1 00161 Rom
www.fsitaliane.it

Ausgabe Februar 2018

