



Ethikkodex
Code of Ethics

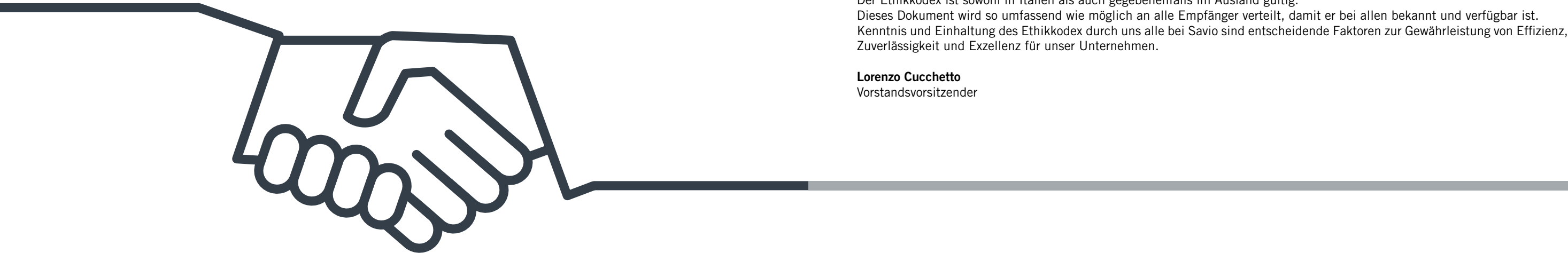


Savio

Ethikkodex

Code of Ethics

Genehmigt durch den Vorstand am 28. März 2013
Approved by the Board of Directors on 2013, March 28th



Savio Macchine Tessili ist ein Unternehmen, das seit mehr als 100 Jahren auf dem Gebiet von Textilmaschinen für Garnausrüstung führend ist. Die im Laufe unserer Geschichte entwickelten Werte und Unternehmensgrundsätze sind in diesem neuen Ethikkodex zusammengefasst.

Dieser Kodex drückt das Engagement und die ethische Verantwortung bei der Durchführung von Geschäften und Aktivitäten durch alle Mitarbeiter von Savio Macchine Tessili aus, bei gleichzeitiger Respektierung der legitimen Interessen des Unternehmens, der Mitarbeiter, Kunden, Partner und Gesellschaften, in denen Savio geschäftlich tätig ist.

Der Ethikkodex ist sowohl in Italien als auch gegebenenfalls im Ausland gültig.

Dieses Dokument wird so umfassend wie möglich an alle Empfänger verteilt, damit er bei allen bekannt und verfügbar ist.

Kenntnis und Einhaltung des Ethikkodex durch uns alle bei Savio sind entscheidende Faktoren zur Gewährleistung von Effizienz, Zuverlässigkeit und Exzellenz für unser Unternehmen.

Lorenzo Cucchetto

Vorstandsvorsitzender

***Savio Macchine Tessili** is a company that for over 100 years has been present with a leadership position in the field of textile machinery for the yarn finishing. The values and the corporate principles, developed in the course of our history, find their synthesis in the new Code of Ethics.*

This code expresses the commitments and ethical responsibilities in the conduct of business and activities undertaken by all employees of Savio Macchine Tessili, while respecting the legitimate interests of the company, the employees, the customers, the partners and the communities where Savio conducts its business.

The Code of Ethics is valid both in Italy and possibly abroad.

This document is divulged as extensively as possible to all recipients in order to be known and available to everybody.

Knowledge of and compliance with the Code of Ethics by all of us in Savio are decisive factors to guarantee efficiency, reliability and excellence for our company.

Lorenzo Cucchetto

Chief Executive Officer

INHALT

Vorwort

1	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	13	2	GESCHÄFTSFÜHRUNGSVERHALTEN	19	3	EXTERNE BEZIEHUNGEN	27	4	PERSONALPOLITIK	33	5	TRANSPARENZ VON BUCHFÜHRUNG UND AUDITS	37
1.1	Umfang und Empfänger des Kodex		2.1	Geschäftsführung im Allgemeinen		3.1	Gesellschafter		4.1	Personelle Ressourcen		5.1	Transparente Buchführung	
1.2	Verpflichtungen von Savio S.p.A.		2.2	Geschenke, Präsente und andere Zuwendungen		3.2	Politische Parteien, Gewerkschaftsorganisationen und Verbände		4.2	Umwelt und Sicherheit		5.2	Internes Audit-System	
1.3	Pflichten der Mitarbeiter		2.3	Interessenkonflikte		3.3	Öffentliche Verwaltung		4.3	Sexuelle Belästigung		6	VERABSCHIEDUNG, WIRKSAMKEIT, ERGÄNZUNGEN	39
1.4	Pflichten der Unternehmenseinheits- und Abteilungsleiter		2.4	Lieferantenauswahl und vertragliche Beziehungen zu Lieferanten		3.4	Andere Behörden und Institutionen		4.4	Alkohol- und Drogenmissbrauch		7	ANSCHRIFT DER FÜR DEN SCHUTZ DES KODEX ZUSTÄNDIGEN STELLE	39
1.5	Gültigkeit des Kodex in Bezug auf Dritte		2.5	Schutz persönlicher Daten		3.5	Aufsichtsbehörde		4.5	Rauchen				
1.6	Referenzstellen zur Durchsetzung des Kodex		2.6	Korrekte Verwendung von Unternehmenswerten		3.6	Massenmedien		4.6	Diskriminierungsverbot				
1.7	Vertraglicher Wert des Kodex					3.7	Kunden							

6

CONTENTS

Foreword

1	GENERAL PRINCIPLES	13	2	BUSINESS MANAGEMENT CONDUCT	19	3	EXTERNAL RELATIONS	27	4	PERSONNEL POLICIES	33	5	TRANSPARENCY OF ACCOUNTING AND AUDITS	37
1.1	Scope and recipients of Code		2.1	Business management in general		3.1	Shareholders		4.1	Human resources management		5.1	Accounting transparency	
1.2	Undertakings of Savio S.p.A.		2.2	Gifts, presents and other benefits		3.2	Political parties, union organizations and associations		4.2	Environment and safety		5.2	Internal audit system	
1.3	Employees obligations		2.3	Conflicting interests		3.3	Public administration		4.3	Sexual harassment		6	ADOPTION, EFFECTIVENESS, AMENDMENTS	39
1.4	Obligations for Company Unit and Department Manager		2.4	Selecting and contractual relations with Suppliers		3.4	Other authorities and institutions		4.4	Alcohol and drug abuse		7	ADDRESS OF CODE PROTECTION AUTHORITY	39
1.5	Validity of code with respect to third parties		2.5	Protection of personal data		3.5	Supervisory authority		4.5	Smoking				
1.6	Code enforcement reference bodies		2.6	Correct use of company assets		3.6	Mass media		4.6	No discrimination				
1.7	Contractual value of Code					3.7	Customers							

7



Vorwort

Savio S.p.A. mit seinen verschiedenen Untergesellschaften [gemäß Artikel 2359, Absatz 1 und 2, italienisches Zivilgesetzbuch] (nachfolgend „Gruppe“) ist ein internationaler Konzern, der in zahlreichen, sich schnell und ständig weiterentwickelnden, unterschiedlichen institutionellen, wirtschaftlichen, politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Zusammenhängen arbeitet.

Alle Aktivitäten der Gruppe müssen im Einklang mit dem Recht, in einem Rahmen fairen Wettbewerbs, mit Ehrlichkeit, Integrität, Fairness und Treu und Glauben und in Übereinstimmung mit den legitimen Interessen von Kunden, Mitarbeitern, Handels- und Finanzpartnern und der Gemeinschaft, in der die Gruppe ihre Geschäfte tätigt, durchgeführt werden.

Alle für die Gruppe Tätigen engagieren sich ohne Unterschied oder Ausnahme für die Einhaltung dieser Grundsätze und deren Befolgung innerhalb der Grenzen ihrer Funktionen und Verantwortlichkeiten. Unter keinen Umständen darf die Überzeugung, zum Vorteil oder im Interesse der Gruppe zu handeln, ein im Gegensatz zu diesen Grundsätzen stehendes Verhalten rechtfertigen.

Unter Berücksichtigung der Komplexität der Situationen, in denen sich die Gruppe befindet, ist die klare Definition aller Werte wichtig, die von der Gruppe anerkannt, akzeptiert und geteilt werden sowie aller von der Gruppe intern und extern übernommenen Verantwortlichkeiten. Aus diesem Grund wurde dieser Ethikkodex erstellt (nachfolgend auch als „Kodex“ bezeichnet), welcher Grundsätze und Regeln enthält, deren Einhaltung durch die Empfänger von wesentlicher Bedeutung für die korrekten Tätigkeit, die Vertrauenswürdigkeit und den Ruf der Gruppe ist.

Der Ethikkodex, dessen Erstellung auch gemäß und mit Einwirkung durch das Gesetzesdekret 231/2001 (nachfolgend „**Dekret**“) erfolgte, ist integraler Bestandteil des Organisations- und Managementmodells (nachfolgend „**Modell**“) des Unternehmens und hat zum Ziel, dass die Tätigkeiten, das Verhalten und die Beziehungen, des Unternehmens sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gruppe, auf den folgenden fundamentalen Werten basieren:

Foreword

Savio S.p.A. and its various controlled companies [pursuant to art. 2359, sub-sections 1 and 2, Italian Civil code] (hereinafter the “Group”) are an international concern operating in numerous fast and constantly-evolving different institutional, economic, political, social and cultural contexts.

All Group activities must be performed in accordance with the law, in a framework of fair competition, with honesty, integrity, fairness and good faith, and in accordance with the legitimate interests of customers, employees, trading and financial partners and of the community in which the Group carries on business.

All those who work for the Group, without any distinction or exception, are engaged in complying with such principles and having them complied with within the ambit of their functions and responsibilities. Under no circumstances can the conviction of acting to the advantage or in the interest of the Group justify the adoption of conduct in contrast with these principles.

Considering the complexity of the situations in which the Group finds itself, it is important to clearly define all the values which the Group recognizes, accepts and shares and all the responsibilities which the Group assumes internally and externally. For this reason, this Code of Ethics has been drawn up (hereinafter also the “Code”), containing a set of principles and rules the compliance with which by Recipients is of crucial importance for the correct operation, trustworthiness and reputation of the Group.

*The Code of Ethics, also drawn up pursuant to and by the effects of Law Decree 231/2001 (hereinafter the “**Decree**”), is an integral part of the Company’s organization and management model (hereinafter the “**Model**”) and aims at basing its operations, conduct and relations, both inside and outside the Group, on the following fundamental values:*

- **Gesetzmäßigkeit, Ehrlichkeit und Anständigkeit:** Die Gruppe handelt gemäß den geltenden Gesetzen, Richtlinien, Normen und internen Verfahren und diesem Kodex. Die Verfolgung der Interessen der Gruppe darf unter keinen Umständen ein Verhalten entgegen den Grundsätzen von Anständigkeit und Gesetzmäßigkeit rechtfertigen, und die Gruppe unternimmt alle Anstrengungen, um innerhalb ihrer eigenen Konzernorganisation den Kodex und die Verfahren, mit denen die Verletzung gesetzlicher Bestimmungen verhindert werden sollen, zu verbreiten und bekannt zu machen;
- **Integrität:** In ihren Beziehungen zu den Empfängern und zu Dritten im Allgemeinen verpflichtet sich die Gruppe, auf faire und transparente Weise zu handeln, irreführende Informationen und ein Verhalten zu vermeiden, durch welches nachteilige Positionen Dritter ausgenutzt werden;
- **Loyalität und Treu und Glauben:** Beziehungen zu den Empfängern und zu Dritten im Allgemeinen basieren auf Treu und Glauben und Zuverlässigkeit, d.h. Einhalten von Verträgen, Versprechen, Abkommen, Förderung des Unternehmensvermögens und Handeln in Treu und Glauben bei jeder Entscheidung;
- **Beziehungen zu Behörden:** Beziehungen zu den Behörden und der öffentlichen Verwaltung (P.A.) basieren auf größter Fairness, Transparenz, Treu und Glauben und Kooperation, in voller Übereinstimmung mit dem Recht;
- **Transparenz:** Die von der Gruppe gelieferten Informationen müssen vollständig, transparent, verständlich und genau sein und den Grundsätzen von Parität und Gleichzeitigkeit zu deren Zugang durch die Öffentlichkeit entsprechen;
- **Unparteilichkeit:** In den Beziehungen zu den Gesellschaftern und Dritten im Allgemeinen vermeidet die Gruppe jegliche Art von Diskriminierung, insbesondere in Bezug auf Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, Nationalität, politische Meinungen und Glaubensangehörigkeit und gesellschaftliche und persönliche Situation;
- **Achtung für Einzelne und Chancengleichheit:** Die Gruppe achtet die fundamentalen Rechte Einzelner und gewährleistet Chancengleichheit für alle;
- **berufliche Kompetenzen und Personalentwicklung:** Die Gruppe würdigt die zentrale Rolle des Personals und schützt und entwickelt seinen Wert zum Zweck der Verbesserung und Förderung des Bestands und der Wettbewerbsfähigkeit der Fähigkeiten jedes Empfängers, unter Befolgung einer auf der Grundlage der Anerkennung von Verdiensten und Gleichberechtigung basierenden Politik sowie durch Bereitstellen spezifischer Programme, die auf die berufliche Fortbildung und den Erwerb höherer Qualifikationen zielen;

- **Vertraulichkeit:** Die Gruppe gewährleistet die Vertraulichkeit der in ihrem Besitz befindlichen Informationen und verzichtet auf die Erfassung und Verwendung sensibler Daten, außer wenn dies der Dateninhaber ausdrücklich und bewusst genehmigt, und in jedem Fall in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsnormen;
 - **Interessenkonflikte:** Bei der Führung ihrer Geschäfte unternimmt die Gruppe alle Anstrengungen, um Situationen mit Interessenkonflikten zu vermeiden. Jede geschäftliche Entscheidung wird von den Empfängern im Interesse der Gruppe getroffen;
 - **Sicherheit, Arbeitsschutz:** Die physische und moralische Integrität der Empfänger wird von der Gruppe als Primärwert betrachtet. Sicherheit, Hygiene und Gesundheit der Arbeitskräfte unterliegen dem Schutz am Arbeitsplatz, und ein entscheidender und vorrangiger Faktor bei der Führung der Geschäfte ist die absolute Achtung der Gesundheit, körperlichen Unversehrtheit und der Rechte der Arbeitskräfte und die vollständige Einhaltung der Gesetze in Bezug auf Sicherheit und Arbeitsschutz;
 - **Gemeinschaft und Gesellschaft:** Die Gruppe hat die Absicht, zum wirtschaftlichen Wohlbefinden und Wachstum der Gemeinschaft beizutragen, in welcher sie tätig ist, unter Berücksichtigung der wichtigsten gesellschaftlichen Fragen und auch durch Übernahme von Verantwortung auf gesellschaftlichem Gebiet, wobei sie ihren Beitrag auf mehreren Sektoren leistet;
 - **Umwelt:** Die Gruppe fördert Umweltfreundlichkeit und Umweltschutz und engagiert sich aktiv für die Sicherstellung der vollen Einhaltung von Umweltschutzgesetzen bei der Durchführung ihrer geschäftlichen Aktivitäten.
- In Übereinstimmung mit den neuesten Grundsätzen guter Unternehmensführung verabschiedet der Vorstand von Savio Macchine Tessili S.p.A. den Kodex, um die vorerwähnten ethischen Grundsätze zu formalisieren.
- Um die Beachtung des Ethikkodex sicherzustellen erfolgt eine sorgfältige Überwachung durch die Gruppe durch Erstellen geeigneter Informationen, Vorbeugungs- und Kontrollinstrumente und Sicherstellung der Transparenz der Vorgänge und des Verhaltens; gegebenenfalls erfolgen Interventionen mit Abhilfemaßnahmen und angemessenen Sanktionen.
- Die Gruppe stellt sicher, dass der Ethikkodex so weit wie möglich an alle Empfänger und an die Öffentlichkeit im Allgemeinen verbreitet wird, unter anderem über die Unternehmens-Website der Gruppe (Website der Muttergesellschaft: www.saviotechnologies.com).

- 10
- **legality, honesty and fairness:** the Group operates in accordance with applicable laws, regulations, standards and internal procedures and with this Code. Under no circumstances shall the pursuit of Group interests justify a conduct contrary to the principles of fairness and legality and the Group makes every endeavour, within its own corporate organization, to spread and make known legal provisions, the Code and the procedures intended to prevent the infringement of legal provisions;
 - **integrity:** in its relations with Recipients, and with third parties in general, the Group undertakes to act in a fair and transparent way, avoiding misleading information and conduct such as to take unfair advantage of disadvantageous positions of third parties;
 - **loyalty and good faith:** relations with Recipients, and with third parties in general, shall be based on good faith and trustworthiness, i.e., the maintaining of agreements, promises, covenants, promotion of company assets and the pursuit of good faith behaviour in every decision;
 - **relations with the public authorities:** relations with the public authorities and the Public Administration (P.A.) shall be based on utmost fairness, transparency, good faith and cooperation, in complete accordance with the law;
 - **transparency:** the information provided by the Group must be complete, transparent, comprehensible, accurate and comply with the principles of parity and contemporaneity of access to same by the public;
 - **impartiality:** in relations with interest holders and third parties in general, the group avoids discrimination of all kind and, in particular, as regards age, gender, state of health, nationality, political opinions and religious beliefs, and social and personal condition;
 - **respect for individuals and equal opportunities:** the Group respects the fundamental rights of individuals and ensures equal opportunities to all;
 - **professional capacities and promotion of human resources:** the Group recognizes the central role of human resources and protects and promotes their value, for the purpose of improving and boosting the heritage and competitiveness of the skills belonging to each Recipient, following a policy based on recognition of merits and equal opportunities, and providing specific programmes aimed at professional updating and the acquisition of greater skills;

- 11
- **confidentiality:** the Group ensures the confidentiality of the information in its possession and abstains from collecting and using sensitive data, except in the case of express and aware authorisation of the data holder and in any case in compliance with applicable legal norms;
 - **conflicts of interest:** in carrying on its business, the Group makes every endeavour to avoid conflict of interest situations. Each business decision is taken by the Recipients in the interest of the Group;
 - **safety, safeguarding health and working conditions:** the physical and moral integrity of the Recipients is considered by the Group as a primary value. Workers' safety, hygiene and health are protected at the place of work and a crucial and priority factor in the carrying on of business is absolute respect for health, physical integrity and workers' rights and total compliance with the law as regards workers' safety, hygiene and health;
 - **community and society:** the Group intends contributing to the economic well-being and growth of the community in which it operates, ensuring attention for the most important social issues and also shouldering responsibilities in the social field, giving its contribution in several sectors;
 - **environment:** the Group promotes environmental friendliness and protection and is actively committed to ensuring full compliance with environmental laws during the carrying on of its business activities.
- The Board of Directors of Savio Macchine Tessili S.p.A., in accordance with the most updated standards of corporate governance, adopts the Code in order to formalize the aforementioned ethical principles.
- The Group carefully monitors to ensure the observance of the Code of Ethics, preparing suitable information, prevention and control instruments and ensuring the transparency of the operations and conduct put in place; if necessary, it intervenes with remedial actions and adequate sanctions.
- The Group ensures that the Code of Ethics is divulged as extensively as possible to all recipients and members of the public in general, including through Group company websites (Parent company website: www.saviotechnologies.com).



1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

1.1 Umfang und Empfänger des Kodex

Der Kodex gilt für alle Unternehmen der Gruppe, in Italien und im Ausland, und ist deshalb für das Verhalten aller Empfänger verbindlich (wie nachstehend definiert), vorbehaltlich der für die einzelnen Unternehmen der Gruppe geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Als „**Empfänger**“ gelten alle Personen, für welche der Ethikkodex anwendbar ist, nämlich:

- a) Direktoren und Mitglieder der Konzernorgane aller Unternehmen der Gruppe,
- b) Generaldirektoren und alle anderen Personen in Führungspositionen, d.h. die Personen mit Vertretungs-, Verwaltungs- oder Managementfunktionen oder Personen, die tatsächlich das Unternehmen oder eine seiner Einheiten oder Bereiche („**Unternehmensvertreter**“) führen und kontrollieren;
- c) alle Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe, einschließlich der Personen mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigte und Gleichgestellte („**Mitarbeiter**“);
- d) alle Personen, die direkt oder indirekt, auf Dauer oder vorübergehend, Beziehungen zur Gruppe selbst eingehen oder in jedem Fall in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, an der Verfolgung ihrer Ziele arbeiten („**Mitwirkende**“);
- e) alle Personen, die auf Dauer oder vorübergehend in irgendeiner Form den Unternehmen der Gruppe Waren und/oder Dienstleistungen liefern („**Lieferanten**“).

Allen Empfängern muss der Ethikkodex bekannt sein, und sie müssen seine Bestimmungen sowohl in Beziehungen zwischen den Mitarbeitern (sogenannte interne Beziehungen) als auch in Beziehungen zu Dritten (sogenannte externe Beziehungen) einhalten und aktiv an seiner Implementierung mitarbeiten und der zuständigen Referenzabteilung alle Unzulänglichkeiten melden. Alle durchgeführten Aktionen, Vorgänge und Verhandlungen und allgemein das Verhalten der Mitarbeiter und insbesondere der Empfänger bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten oder der Leistung von Diensten zu Gunsten von bzw. in Bezug auf die Gruppe müssen daher auf größter Fairness hinsichtlich der Führung und auf Vollständigkeit der Transparenz der Informationen, ihrer formalen und substantiellen Rechtmäßigkeit und auf Klarheit und Wahrhaftigkeit in Bezug auf Buchungsposten gemäß den geltenden Bestimmungen und internen Verfahren basieren.

1 GENERAL PRINCIPLES

1.1 Scope and recipients of Code

The Code applies to all the Group companies, in Italy and abroad, and is therefore binding for the conduct of all the Recipients (as defined hereinafter), with prejudice to the legal provisions applicable to the individual Group companies.

Known as “**Recipients**” are all those persons to whom the Code of Ethics applies, and precisely:

- a) the directors and the members of the corporate bodies of all the Group companies,
- b) the director generals and all other persons in executive position, by which is meant those persons with representation, administration or management functions or who, in fact, manage and control the company or one of its units or divisions (the “**Company Exponents**”);
- c) all the employees of the Group companies, including those with fixed-term contracts or who work part time, and assimilated workers (the “**Employees**”);
- d) all those who, directly or indirectly, stably or temporarily, establish relations with the Group itself or, in any case, operate to pursue its objectives, in all the Countries in which the Group operates (the “**Collaborators**”);
- e) all those who, stably or temporarily, provide assets and/or services to Group companies in any form (the “**Suppliers**”).

All the Recipients must be acquainted with the Code of Ethics and must abide by its provisions both during inter-employee relations (so-called internal relations) and during relations with third parties (so-called external relations), and actively contribute to its implementation and point out any deficiencies to the competent department of reference.

All the performed actions, operations and negotiations and, in general, the conduct of Employees and more in general of the Recipients in doing their jobs or providing services in favour of and/or with respect to the Group must therefore be based on utmost fairness in terms of management and on the completeness and transparency of the information, its formal and substantial legitimacy and on clarity and truthfulness as regards account entries according to applicable provisions and internal procedures.

Insbesondere die Unternehmensvertreter sind aufgefordert, die in dem Kodex enthaltenen Werte und Grundsätze greifbar zu machen, indem sie interne und externe Verantwortlichkeiten übernehmen und Vertrauen, Zusammenhalt und Teamgeist stärken.

Bei der Festlegung der Unternehmensstrategien und Ziele, beim Vorschlagen von Investitionen und Implementieren von Projekten sowie beim Fällen von Entscheidungen oder Durchführen von Maßnahmen bezüglich der Führung der Unternehmen der Gruppe müssen sich die Mitglieder des Vorstands von den in dem Kodex enthaltenen Grundsätzen leiten lassen. Die Mitarbeiter der Gruppe, die bereits das Recht und die geltenden Bestimmungen einhalten, müssen ihre Handlungen und ihr Verhalten an die in dem Kodex angegebenen Grundsätze, Ziele und Verpflichtungen anpassen.

Zur vollen Einhaltung des Ethikkodex muss jeder Mitarbeiter für den Fall, dass ihm/ihr Situationen bekannt werden, welche effektiv oder potentiell eine Verletzung des Ethikkodex darstellen könnten, diese Verletzung seinem/ihrer direkten Abteilungs- oder Dienststellenleiter bzw. der Kodexüberwachungsstelle melden, wie in Absatz 1.6 angegeben. Jeder Mitarbeiter muss angemessene berufliche Beiträge zu den zugeordneten Verantwortlichkeiten leisten.

1.2 Verpflichtungen von Savio S.p.A.

Das Unternehmen gewährleistet u.a. durch Zuordnung spezifischer interner Funktionen:

- Maximale Verbreitung des Kodex bei den Unternehmen der Gruppe und dessen tatsächliche Durchsetzung, u.a. durch Abschließen der entsprechenden Verträge und besondere Klauseln, welche die Verpflichtung zur Beachtung seiner Bestimmungen festlegen;
- Aktualisierung des Kodex, um ihn an die Entwicklung des öffentlichen Bewusstseins, an den Unternehmenskontext und die wichtigsten Bestimmungen des Kodex selbst anzupassen; Durchführung von Prüfungen bezüglich jeder Anzeige einer Verletzung der Bestimmungen des Kodex;
- Bewertung der Fakten und konsequentes Ergreifen angemessener Sanktionsmaßnahmen im Falle einer bestätigten Verletzung;
- dass niemand Repressalien irgendwelcher Art erleiden muss, weil er mögliche Verletzungen des Kodex oder von Referenzbestimmungen angezeigt hat.

In particular, the Company Exponents are called upon to give concreteness to the values and principles contained in the Code, assuming internal and external responsibilities and strengthening confidence, cohesion and team spirit.

The members of the Boards of Directors, in determining corporate strategies and goals, in proposing investments and implementing projects, as well as in taking any decision or performing any action relating to the management of the Group companies, must be inspired by the principles contained in the Code. The Group Employees, in the already due compliance with the law and applicable provisions, shall adapt their actions and conduct to the principles, the objectives and undertakings indicated in the Code.

For the full observance of the Code of Ethics, each Employee, in the event of his/her becoming acquainted with situations which, effectively or potentially, could represent an infringement of the Code of Ethics, must promptly notify such infringement to his/her direct head of department and/or service and/or to the Code Supervisory Authority, as indicated at para. 1.6 below. Each employee shall provide adequate professional contributions to the assigned responsibilities.

1.2 Undertakings of Savio S.p.A.

The Company ensures, including by means of the assignment of specific internal functions:

- the maximum diffusion of the Code among Group companies and its actual enforcement by the latter, including by entering into respective contracts, special clauses establishing the obligation to observe its provisions;
- the updating of the Code in order to adapt it to the evolution of civil awareness, to the corporate context and to the main provisions of the Code itself; the carrying out of checks with respect to any notification of the infringement of the Code provisions;
- the assessment of the facts and the consequent taking, in case of ascertained infringement, of adequate sanctioning measures;
- that no one will suffer reprisals of any kind for having informed of possible infringements of the Code or reference provisions.

1.3 Pflichten der Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, sich mit den Bestimmungen des Kodex und den Referenzbestimmungen vertraut zu machen, welche die durch seine/ihre Abteilung durchgeführten Aktivitäten regeln. Die Mitarbeiter der Gruppe sind verpflichtet:

- auf jedes Verhalten zu verzichten, das diesen Bestimmungen entgegenläuft;
- ihre Vorgesetzten bzw. die Kodexüberwachungsstelle für den Fall zu kontaktieren, dass sie Erklärungen zur Anwendung der Verfahren selbst benötigen;
- ihren Vorgesetzten bzw. der Kodexüberwachungsstelle alle Informationen zu melden, welche sie direkt oder durch andere in Bezug auf mögliche Kodexverletzungen erhielten sowie alle erhaltenen Aufforderungen zur Verletzung von Bestimmungen des Kodex.

1.4 Pflichten der Unternehmenseinheits- und Abteilungsleiter

Jeder **Unternehmenseinheits- und Abteilungsleiter** (damit sind alle Personen gemeint, welche Führung bzw. Überwachung ausüben, einschließlich de facto, einer Unternehmenseinheit oder eines Unternehmensbereichs) hat die Verpflichtung:

- Sicherzustellen, dass sein/ihr Verhalten mit den Grundsätzen des aktuellen Kodex und der Referenzverfahren übereinstimmt und zu verlangen, dass diese von Mitarbeitern und Mitwirkenden befolgt werden. Zum Zwecke dieses Kodex überwacht jeder Manager die Mitarbeiter und Mitwirkenden unter seiner/ihrer Leitung, Koordination oder Kontrolle und wendet die zur Verhinderung von Verletzungen dieses Kodex erforderlichen Maßnahmen an;
- anzustreben, dass gewährleistet ist, dass die Mitarbeiter und Mitwirkenden verstehen, dass die Einhaltung der Bestimmungen des Kodex sowie der Verfahren und Sicherheitsnormen einen wesentlichen Teil der Arbeitsqualität darstellt und dass in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen jede Verletzung solcher Bestimmungen eine Vertragsverletzung bzw. ein disziplinarisches Vergehen darstellt;
- innerhalb ihres/seines Wirkungsbereichs die internen und externen Mitwirkenden sorgfältig auszuwählen, um zu verhindern, dass nicht völlig zuverlässige Personen ernannt werden, was ihr Engagement bezüglich der Beachtung des Kodex und der Verfahren angeht,

1.3 Employees obligations

Each Employee is called upon to be acquainted with the Code provisions and the reference provisions regulating the activities performed by his/her department. The Group employees are obliged to:

- abstain from conduct contrary to such provisions;
- contact their superiors and/or the Code Supervisory Authority in case they require explanations on how to apply the procedures themselves;
- promptly refer to their superiors and/or to the Code Supervisory Authority any information, obtained directly or through others, regarding possible Code infringements and any requests made to them to infringe any Code provisions.

1.4 Obligations for Company Unit and Department Manager

Each Company Unit or Department Manager (by this meaning all persons exercising the management and/or control, including de facto, of a company unit or division) has the obligation to:

- make sure his/her conduct is in accordance with the principles of the present Code and reference procedures, and to demand that these be complied with by Employees and Collaborators. For the purposes of this Code, each manager monitors the Employees and Collaborators under his/her charge, coordination or control and adopts the measure required to prevent infringements of this Code;
- strive to ensure the Employees and Collaborators understand that compliance with the Code provisions, and procedures and safety norms, represents an essential part of job quality and that any infringement of such provisions can represent a breach of contract and/or disciplinary offence, in compliance with applicable provisions;
- carefully select, within his/her range of action, internal and external collaborators to prevent appointments being granted to persons who are not totally reliable as regards their commitment towards the observance of the Code and the procedures;

- unverzüglich Abhilfemaßnahmen einzusetzen, wenn die Situation dies erfordert sowie zur Vermeidung wiederholter Verletzungen geeignete Maßnahmen zu implementieren und zu unterstützen;
- der Kodexüberwachungsstelle unverzüglich alle Erkenntnisse oder Informationen seitens der Mitwirkenden bezüglich einer potentiellen oder tatsächlichen Verletzung dieses Kodex durch einen Mitarbeiter oder Mitwirkenden zu melden.

1.5 Gültigkeit des Kodex in Bezug auf Dritte

Alle Empfänger müssen gemäß ihren Pflichten als Teil der Beziehungen zu Dritten:

- diese ausreichend über die von dem Kodex geforderten Verpflichtungen und Pflichten informieren;
- die Erfüllung der direkt ihre Aktivitäten betreffenden Pflichten verlangen;
- im Falle der Nichterfüllung der Verpflichtung zur Einhaltung der Bestimmungen des Kodex durch Dritte geeignete interne Initiativen und, soweit dies Teil ihrer Pflichten ist, externe Initiativen ergreifen.

1.6 Referenzstellen zur Durchsetzung des Kodex

Die Referenzstellen zur Durchsetzung des Kodex sind:

- die **Kodexüberwachungsstelle**, ausgewiesen in den Aufsichtsorganen der verschiedenen Unternehmen der Gruppe gemäß dem Dekret, deren Aufgabe es ist, alle Informationen bezüglich möglicher Verletzungen zu prüfen und vorläufige Untersuchungen und die geeignetsten Untersuchungsmaßnahmen mit Hilfe der Strukturen der zuständigen Gruppe zu fördern. Die Überwachungsstelle wird deshalb damit beauftragt, die Art und Schwere der Verletzung zu bewerten und diese an die zuständigen Unternehmensorgane sowie die Ergebnisse der Untersuchungen an die Personalabteilung zu melden, damit Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. Die Überwachungsstelle stellt auch einen Bezugspunkt für die Auslegung der wichtigsten Aspekte des Kodex dar;
- der **Personalleiter** der verschiedenen Unternehmen der Gruppe ist damit beauftragt, den Kodex innerhalb der Gruppe bekannt zu machen und zusammen mit der Kodexüberwachungsstelle geeignete Sanktionen im Falle der Verletzung des Kodex einzusetzen.

1.7 Vertraglicher Wert des Kodex

Der Kodex repräsentiert einen integralen Teil der Arbeitsbeziehungen.

Die Beachtung der Bestimmungen des Kodex gilt als wesentlicher Bestandteil der Verpflichtungen der Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe, einschließlich und mit Einwirkung durch Art. 2104 des italienischen Zivilgesetzbuchs.

Die Verletzung der Bestimmungen des Kodex stellt eine Verletzung der primären Verpflichtungen der Arbeitsbeziehungen bzw. ein Disziplinarvergehen dar, das der strafrechtlichen Verfolgung unterliegt, u.a. im Hinblick auf die Wahrung der Arbeitsbeziehungen, und sie könnte zu gerichtlichen Schritten führen, um die Zahlung von Ersatz für die durch die Verletzung verursachten Schäden zu erhalten.

Im Falle von Empfängern, bei denen es sich nicht um Mitarbeiter handelt, ist die Beachtung des Kodex eine Voraussetzung für die Fortführung professioneller Beziehungen bzw. einer professionellen Zusammenarbeit, die innerhalb der Gruppe existiert.

- *adopt immediate remedial measures, whenever the situation so requires, as well as implement and promote the adoption of measures suitable for avoiding infringements being repeated;*
- *promptly refer to the Code Supervisory Authority any findings or information obtained from collaborators regarding the potential or actual infringement of this Code by any Employee or Collaborator.*

1.5 Validity of code with respect to third parties

All the Recipients, in accordance with their duties, as part of relations with external parties, must:

- *adequately inform them of the undertakings and obligations required by the Code;*
- *demand compliance with the obligations directly concerning their activities;*
- *adopt suitable internal initiatives and, if part of their duties, external initiatives, in case of non-fulfilment by third parties of the obligation to conform to the Code provisions.*

1.6 Code enforcement reference bodies

Reference Bodies for the enforcement of the Code are:

- *the **Code Supervisory Authority**, identified in the Supervisory Body of the various Group companies pursuant to the Decree, whose job it is to examine any information regarding possible infringements and promote preliminary investigations and most suitable investigation measures using the competent Group structures. The Authority will therefore be charged with assessing and communicating the nature and seriousness of the infringement to the competent company bodies and the results of the investigations to the Personnel Department for the corrective measures to be taken. The Supervisory Authority also represents a point of reference for the interpretation of major aspects of the Code;*
- *the **Personnel Director** of the various Group companies is charged with making the Code known within the Group and implementing, together with the Code Supervisory Authority, suitable sanctionary measures in case of Code infringement.*

1.7 Contractual value of Code

The Code represents an integral part of work relations.

The observance of Code provisions shall be deemed an essential part of the obligations of Group Company Employees, including and by the effects of art. 2104 Italian civil code.

The infringement of Code provisions shall represent a breach of the primary obligations of work relations or a disciplinary offence, subject to prosecution by law, including as regards the preservation of work relations and could lead to legal actions to obtain payment of any damages caused by the infringements.

In the case of Recipients who are not employees, the observance of the Code is a requisite for the continuation of professional relations or collaboration existing with the Group.



2 GESCHÄFTSFÜHRUNGSVERHALTEN

2.1 Geschäftsführung im Allgemeinen

In ihren geschäftlichen Beziehungen befolgt die Gruppe die Grundsätze von Loyalität, Fairness, Transparenz, Effizienz und eines freien Marktes.

Die im Namen und in Vertretung der Gruppe selbst handelnden Empfänger müssen in ihren geschäftlichen Beziehungen im Interesse der Gruppe und in den Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung auf ethische Weise gemäß dem Recht und mit äußerster Transparenz, Klarheit, Fairness und Effizienz arbeiten.

Bei Handels- und Werbebeziehungen müssen die Empfänger ebenfalls gemäß den Unternehmensrichtlinien der Gruppe handeln, welche - auch wenn die Verfolgung der Unternehmenszwecke im Mittelpunkt steht - nie in Handlungen umgesetzt werden dürfen, welche nicht im Einklang mit dem Recht oder Unternehmensverfahren stehen, die mit Bezug auf einzelne Funktionen eingesetzt werden.

2.2 Geschenke, Präsente und andere Zuwendungen

Bei Beziehungen mit Kunden, Lieferanten und Dritten im Allgemeinen sind Angebote oder Zugeständnisse, ob direkt oder indirekt, in Form von Geld, Geschenken oder Zuwendungen persönlicher Art, mit denen unangemessene Vorteile – tatsächlich oder dem Anschein nach – irgendwelcher Art (z.B. Versprechen wirtschaftlicher Vorteile, Gefallen, Empfehlungen, Zusagen für Aufträge usw.) erlangt werden sollen oder die auf andere Weise darauf zielen, Sonderbehandlungen bei der Führung geschäftlicher Aktivitäten bezüglich des Unternehmens zu erhalten oder vorzumerken, verboten.

In jedem Fall sind Höflichkeiten zulässig, solange sie einen niedrigen Wert haben und gemäß den geltenden Bestimmungen durchgeführt werden und auf jeden Fall so sind, dass sie die Integrität und den Ruf und das unabhängige Urteilsvermögen des Empfängers nicht negativ beeinflussen.

Der Empfänger, der über die normalen Grenzen von Höflichkeitsgeschenken hinausgehende Geschenke erhält, muss diese ablehnen und unverzüglich seinen/ihren Vorgesetzten bzw. die Kodexüberwachungsstelle informieren.

2 BUSINESS MANAGEMENT CONDUCT

2.1 Business management in general

In its business relations the Group abides by the principles of loyalty, fairness, transparency, efficiency and an open market.

The Recipients acting in the name and on behalf of the Group itself, in their business relations of group interest and in relations with the Public Administration, must behave in an ethical way in accordance with the law and with utmost transparency, clarity, fairness and efficiency.

In commercial and promotional relations, the Recipients must also behave in accordance with Group corporate policies which, though centred on the pursuit of the corporate purpose, can never translate into acts contrary to the law, to applicable provisions or to the company procedures adopted with reference to the single functions.

2.2 Gifts, presents and other benefits

In relations with clients, Suppliers and third parties in general, offers or concessions, direct or indirect, in money, gifts or benefits of any personal nature aimed at obtaining undue advantages – real or apparent – of any sort whatsoever (e.g., promises of economic advantages, favours, recommendations, promises of jobs, etc.) or in any way aimed at acquiring or reserving special treatments in the conduct of any business activity relating to the Company are forbidden.

In any case, acts of courtesy are allowed, as long as of low value and performed in accordance with any applicable provisions, and in any case such as to not negatively affect the integrity and reputation and not affect the independent judgement of the Recipient.

The Recipient who accepts gifts, over and above normal courtesy relation limits and not of low value, shall refuse them and immediately inform his/her superior and/or the Code Supervisory Authority.

2.3 Interessenkonflikte

Um die Interessen der Gruppe zu schützen, müssen die Empfänger Situationen bzw. Aktivitäten vermeiden, die zu Konflikten mit den Interessen der Gruppe oder mit ihrer Fähigkeit zum Treffen unparteiischer Entscheidungen führen könnten.

Interessenkonflikte sind unter anderem:

- gemeinsame Interessen (offensichtlich oder versteckt, direkt oder indirekt) des Empfängers an Aktivitäten von Lieferanten, Kunden, Konkurrenten und auf jeden Fall externen Parteien, die versuchen, mit der Gruppe Geschäfte zu tätigen;
- Ausnutzung der Unternehmensposition zur Verfolgung von Interessen, die im Gegensatz zu denen der Gruppe stehen;
- Verwendung von bei der Durchführung von Arbeitsaktivitäten erlangten Informationen zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil Dritter bzw. im Gegensatz zu dem der Gruppe;
- Akzeptanz von Unternehmenspositionen oder Durchführen von Arbeitsaktivitäten irgendwelcher Art und u.a. direkt für Kunden, Lieferanten und Dritte im Allgemeinen, die im Gegensatz zu den Interessen der Gruppe stehen.
- Kauf oder Verkauf von Anteilen (an Unternehmen der Gruppe oder anderen Unternehmen) wenn man, in Bezug auf seinen eigenen Arbeitsplatz, über wichtige Informationen verfügt, die noch nicht öffentlich bekannt sind. Auf jeden Fall muss die Verhandlung über Anteile an Unternehmen der Gruppe durch bedeutende Personen immer mit absoluter Transparenz und Fairness und unter Einhaltung der gesetzlichen Marktinformationsanforderungen erfolgen;
- Übernahme von Makler-, Beschaffungs- oder anderen Vermittlungspositionen im Namen Dritter bezüglich der Gruppe oder ihrer Interessen.

Für den Fall, dass der Empfänger in eine Situation involviert wird, die - auch potentiell - im Gegensatz zu den Interessen der Gruppe steht, muss der Empfänger dies unverzüglich seinem/ihrer Vorgesetzten melden und in besonders wichtigen Fällen der Kodexüberwachungsstelle, und muss auf alle Aktivitäten in Bezug auf die Konfliktquellsituation verzichten.

In Beziehungen zwischen der Gruppe und Dritten müssen die Empfänger gemäß den ethischen und rechtlichen Bestimmungen handeln und müssen ausdrücklich ungesetzliche Vetternwirtschaft, wettbewerbsfähige Absprachen oder Bitten um persönliche Gefallen für sich oder andere unterlassen.

Die Empfänger sind verpflichtet, unverzüglich ihren Vorgesetzten und in schwerwiegenden Fällen der Kodexüberwachungsstelle alle Informationen mitzuteilen, die auf eine vermutete oder vorhersehbare Situation eines potentiellen Konflikts mit den Interessen der Gruppe hinweisen könnte.

Vorstehendes gilt unbeschadet der Bestimmungen bezüglich von Interessenkonflikten von Mitgliedern der Konzernorgane gemäß dem Gesetz.

Weiterhin müssen die Empfänger Situationen bzw. Aktivitäten vermeiden, die im Gegensatz zu den im Dekret enthaltenen Bestimmungen und ähnlichen geltenden Bestimmungen stehen.

2.4 Lieferantenauswahl und vertragliche Beziehungen zu Lieferanten

Die Lieferantenauswahl und die Formulierung von Bedingungen für den Kauf von Waren und Dienstleistungen für Unternehmen der Gruppe erfolgt in Übereinstimmung mit den Werten von Wettbewerb, Fairness, Unparteilichkeit, Preis und Qualität der Waren bzw. Dienstleistungen, unter sorgfältiger Bewertung der Garantie und der Angebotspalette im Allgemeinen.

Die Beschaffungsprozesse müssen sich durch die Suche nach dem größten Wettbewerbsvorteil für die Gruppe und durch Loyalität und Unparteilichkeit bezüglich jedes Lieferanten, der über die notwendigen Voraussetzungen verfügt, auszeichnen. Die Zusammenarbeit mit den Lieferanten muss auch angestrebt werden, um konstant die Bedürfnisse der Kunden der Gruppe in Bezug auf Qualität und Liefertermine zu erfüllen.

Der Abschluss eines Vertrages mit einem Lieferanten muss immer auf Beziehungen basieren, die sich durch äußerste Klarheit auszeichnen, möglichst unter Vermeidung von vertraglichen Beziehungen, welche Formen der Abhängigkeit mit dem Vertragspartner darstellen. Jeder Vertrag muss eine spezielle Klausel enthalten, mit der sich der Lieferant verpflichtet, pünktlich und vollständig die Grundsätze des Kodex einzuhalten, unter Strafe der Stornierung des Vertrags durch das Unternehmen und des Stellens von Schadenersatzansprüchen. Um die Achtung für den Einzelnen sicherzustellen, hält sich die Gruppe bei der Auswahl ihrer Lieferanten (insbesondere in den Ländern, die durch anerkannte Organisationen als „Risikoländer“ betrachtet werden) außerdem an die Grundsätze, welche den Arbeitskräften ihre fundamentalen Rechte, Grundsätze der gleichen Behandlung und Diskriminierungsverbot und Schutz gegen Kinderarbeit gewähren.

Recipients shall be obliged to promptly refer to their superior and, in cases of greater importance, to the Code Supervisory Authority any information that could point to a presumed or predictable situation of potential conflict with the interests of the Group.

The foregoing is without prejudice to the provisions on conflicting interests of members of corporate bodies pursuant to the law.

The Recipients shall also avoid situations and/or activities in contrast with the provisions contained in the Decree and any similar applicable provisions.

2.4 Selecting and contractual relations with Suppliers

The selection of Suppliers and the formulation of the conditions for the purchase of assets and services for Group companies is performed in compliance with the values of competition, objectivity, fairness, impartiality, price equity and quality of the asset and/or service, carefully evaluating the after-sales warranties and the range of offers in general.

Purchasing processes must be distinguished by a search for the best competitive edge for the Group and by loyalty and impartiality as regards each Supplier in possession of the necessary requirements. The cooperation of the Suppliers must also be sought in constantly ensuring the satisfaction of Group clients' needs in terms of quality and delivery dates.

The execution of a contract with a Supplier must always be based on relations distinguished by extreme clarity, avoiding, where possible, the taking on of contractual obligations representing forms of dependency towards the contracting Supplier. Each contract shall contain a special clause whereby the Supplier undertakes to punctually and fully abide by the principles of this Code, under penalty of the Company cancelling the contract and claiming any damages.

Furthermore, to ensure respect for the individual, the Group, in selecting its Suppliers (above all in the Countries considered to be "at risk" by recognized organizations) abides by the principles which provide workers with their fundamental rights, principles of equal treatment and non discrimination, and the protection of child labour.

2.3 Conflicting interests

The Recipients must avoid situations and/or activities that could favour interests in conflict with those of the Group or which could interfere with their ability to take impartial decisions, such as to safeguard the best interest of same.

Conflicting interests include, but are not restricted to:

- *joint interests (evident or hidden, direct or indirect) of the Recipient in activities of suppliers, clients, competitors and, in any case, external parties trying to do business with the Group;*
- *exploitation of corporate position to pursue interests in conflict with those of the Group;*
- *use of information acquired in performing work activities to own advantage or that of third parties and in any case in conflict with those of the Group;*
- *acceptance of corporate positions or carrying out of work activities, of any kind and including indirectly, for clients, suppliers, competitors and third parties in general in conflict with the interests of the Group.*
- *purchase or sale of shares (of Group companies or other companies) when, in relation to one's own job, one is acquainted with important information not yet of public domain. In any case, the negotiation of Group company shares by persons of importance must always be done with absolute transparency and fairness and in compliance with legal market information requirements;*
- *taking on of broker, business procurement or other brokerage positions on behalf of third parties concerning the Group or its interests.*

In the event of the Recipient becoming involved in a situation of conflict, including potential, with the interests of the Group, the Recipient must notify this immediately to his/her superior and, in particularly important cases, to the Code Supervisory Authority, and must abstain from all activities related to the conflict source situation.

In relations between the Group and third parties, Recipients must act according to ethical and legal provisions, and shall explicitly refrain from unlawful nepotism, collusive practices or asking for personal favours for themselves or others.

2.5 Schutz persönlicher Daten

Bei der Durchführung ihrer geschäftlichen Aktivitäten und zum Schutz persönlicher Daten verpflichtet sich die Gruppe, diese Daten gemäß dem Recht und insbesondere gemäß den folgenden Kriterien zu verarbeiten: Transparenz in Bezug auf Personen, auf welche sich die Daten beziehen, Rechtmäßigkeit und Richtigkeit der Verarbeitung, Verarbeitung gemäß den erklärten und verfolgten Zielen, Gewährleistung der Sicherheit der verarbeiteten Daten.

Als „persönliche Daten“ werden alle Informationen betrachtet, die sich auf identifizierte oder identifizierbare Personen beziehen, auch direkt, durch Bezugnahme auf andere Informationen, einschließlich einer persönlichen Identifikationsnummer.

2.6 Korrekte Verwendung von Unternehmenswerten

2.6.1 Sorgfalt

Jeder Empfänger ist dafür verantwortlich, die Vermögenswerte der Gruppe, einschließlich vertraulicher Informationen und IT-Netzwerkressourcen, zu schützen und korrekt zu verwenden und ist verpflichtet, unverzüglich die ernannten Stellen über Bedrohungen oder Schadensereignisse für die Gruppe zu informieren.

Insbesondere muss jeder Empfänger:

- sorgfältig arbeiten, um die Vermögenswerte des Unternehmens durch verantwortungsvolles Verhalten gemäß den zur Regulierung ihrer Verwendung erlassenen betrieblichen Verfahren zu schützen;
- den unsachgemäßen Gebrauch der Vermögenswerte des Unternehmens für Zwecke vermeiden, die mit den zwingenden gesetzlichen Vorschriften, dem öffentlichen Recht und den guten Sitten unvereinbar sind oder um Straftaten zu begehen oder andere dazu veranlassen bzw. Intoleranz gegen andere Rassen zu zeigen, Gewalt zu verherrlichen oder Menschenrechte zu verletzen;
- die notwendige Berechtigung erlangen für den Fall, dass Vermögenswerte außerhalb des Bereichs des Unternehmens eingesetzt werden.

Der Einsatz von Vermögenswerten für Zwecke außerhalb der geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens könnte ernststen Schaden (wirtschaftlich in Bezug auf Image und Wettbewerbsfähigkeit usw.) für die Gruppe verursachen und im schlimmsten Falle dazu führen, dass die Gruppe strafrechtlichen Sanktionen nach illegalen Vergehen unterliegt und Disziplinarmaßnahmen gegen die Empfänger ergreifen muss.

2.6.2 Elektronische Informationen

Eine wachsende Abhängigkeit von der Informationstechnologie erfordert die Sicherstellung der Verfügbarkeit, Sicherheit, Integrität und größten Wirksamkeit von Daten der Gruppe, die elektronisch übertragen oder gespeichert werden.

Jeder Empfänger ist daher verpflichtet:

- keine drohenden oder beleidigenden E-Mail-Nachrichten zu versenden, keine obszönen Wörter oder Schimpfwörter zu verwenden, keine unangemessenen oder nicht wünschenswerten Kommentare zu machen, die Menschen verletzen bzw. das Image des Unternehmens beschädigen könnten und die auf jeden Fall eine Verletzung der Werte und Richtlinien der Gruppe darstellen könnten, wie z.B. sexuelle oder rassistische Diskriminierung;
- Spamming oder sogenannte „Kettenbriefe“ zu vermeiden, die zu Daten-/Informations-/Prozessverkehr innerhalb des Unternehmens-Computersystems führen können und damit die Effizienz des Netzwerks mit negativen Auswirkungen auf die Produktivität wesentlich beeinträchtigen können;
- nicht auf Websites mit unschicklichem und anstößigem Inhalt oder sogar pornographische oder anderweitig nicht akzeptable Websites zu gehen, die nicht mit dem Recht oder allgemein anerkannten Moralvorstellungen entsprechen;
- die Bestimmungen der Firmensicherheitsrichtlinien sorgfältig zu befolgen, um die Funktionen und den Schutz des Computersystems nicht negativ zu beeinflussen;
- das Hochladen von geliehener und nicht autorisierter Software in die Unternehmenssysteme zu vermeiden und nie unautorisierte Kopien von Lizenzprogrammen für den persönlichen Gebrauch, für den Gebrauch durch das Unternehmen oder Dritte zu erstellen.

2.5 Protection of personal data

In carrying out its business activities and in order to protect personal data, the Group undertakes to process such data in accordance with the law and in particular in conformity with the following criteria: transparency with regard to the persons to whom the data refer, lawfulness and correctness of processing, processing in accordance with the declared and pursued aims, guarantee of security of the processed data.

Considered as “personal data” is any information relating to identified or identifiable individuals, including indirectly, through reference to any other information, including a personal identification number.

2.6 Correct use of company assets

2.6.1 Diligence

Each Recipient shall be responsible for protecting and correctly using Group assets, both material and non material, including confidential information and IT and network resources, and shall be duty bound to promptly inform the appointed bodies of any threats or damaging events for the Group.

In particular, each Recipient must:

- *diligently work to protect company assets by means of responsible conduct, in line with the operating procedures provided to regulate the use of same;*
- *avoid improper use of the company assets for purposes contrary to imperative legal provisions, public law and order and public decency, or for committing or inducing others to commit offences and/or for racial intolerance, exaltation of violence or violation of human rights;*
- *obtain the necessary authorization in the event of the asset being used outside the ambit of the company.*

The use of company assets for any purpose outside company business activities could cause serious damage (economic, with regard to image and competitiveness, etc.) to the Group and, worse still, improper use could result in the Group having to pay penal sanctions following illegal offences and having to take disciplinary action against the recipients.

2.6.2 Electronic information

A growing dependency on information technology necessitates ensuring the availability, security, integrity and utmost efficiency of Group data transmitted or stored electronically.

Each Recipient must therefore:

- *not send threatening or offensive email messages, not use obscene or in any case, bad language, not make inappropriate or undesirable comments which could offend people and/or damage the company image and which in any case represent a violation of Group value and policies such as, for example, sexual or racial harassment and other forms of discrimination;*
- *avoid spamming or so-called “chain letters” which can produce a traffic of data/information/processes within the company computer system such as to considerably reduce the efficiency of the network with negative impacts on productivity;*
- *not log onto websites with indecorous and offensive contents, or even worse, pornographic or otherwise unacceptable websites or which are contrary to the law or generally accepted morals;*
- *scrupulously adopt the provisions of company security policies so as not to negatively affect computer system functions and protection;*
- *avoid uploading into company systems software taken on loan and not authorised and never make unauthorised copies of licensed programs for personal, company or third-party use.*

2.6.3 Nachverfolgbarkeit und Integrität der Dokumentation

Jeder Empfänger muss gemäß den Unternehmensverfahren eine angemessene Dokumentation jedes durchgeführten Vorgangs aufbewahren, damit es jederzeit möglich ist, die Motivationen und Merkmale des Vorgangs bezüglich Autorisierung, Durchführung, Aufzeichnung und Prüfung des Vorgangs selbst zu bestimmen.

Alle Finanz- und Auditberichte, Forschungsfortschrittsberichte, Verkaufsberichte, Anwesenheitsblätter und alle anderen Dokumente bezüglich der Gruppenaktivitäten und -organisation müssen sorgfältig und deutlich die wichtigen Aspekte und die wahre Natur jedes Vorgangs widerspiegeln.

Alle Dokumente in beliebiger Form, welche unrichtige oder unvollständige Inhalte enthalten oder nicht wahrheitsgetreu sind, stehen im Gegensatz zu den Unternehmensrichtlinien und gelten daher als nicht akzeptabel.

2.6.4 Geschäftsreisen und Bewirtung

Geschäftsreisen und Bewirtung müssen mit den beruflichen Anforderungen kompatibel sein. Die Gruppe beabsichtigt sicherzustellen, dass die Mitarbeiter und ganz allgemein die Empfänger keine ungerechtfertigten oder unrechtmäßigen Vorteile erhalten oder auf Grund von Geschäftsreisen oder Bewirtung Schäden oder wirtschaftlichen Verlust erleiden. Sie sind daher verpflichtet, das Geld der Gruppe mit der gleichen Sorgfalt und Vorsicht wie ihr eigenes zu verwenden und damit umzugehen.

Wenn ein Spesenbeleg vorgelegt wird, müssen angemessene, tatsächliche und genehmigte Spesen gemäß den Normen erstattet werden, die in den spezifischen Unternehmensverfahrensspezifikationen enthalten sind. Quittungen müssen immer verlangt und persönliche Spesen müssen von tätigkeitsbedingten Spesen getrennt werden.

2.6.5 Vertrauliche Informationen

Die Dokumente und vertraulichen Informationen der Gruppe (einschließlich Projekte, Strategien, Verhandlungen, Abreden, Verpflichtungen, Vereinbarungen, unterzeichnete Verträge, noch nicht auf den Markt gebrachte Produkte, Forschungsergebnisse, Finanzprognosen und Kundenlisten) mit besonderem Bezug auf preissensible Informationen (d.h. noch nicht öffentlich bekannte Informationen und Dokumente, die bei Veröffentlichung den Preis eines ausgegebenen Finanzinstruments stark beeinflussen oder Auswirkungen auf die Aktivitäten der Gruppe haben könnten), dürfen nur in Übereinstimmung mit den Unternehmensverfahren verbreitet oder extern bekanntgegeben werden.

Vertrauliche Informationen, die man als Empfänger erhalten hat, können nicht zum persönlichen Vorteil von Mitarbeitern oder Empfängern oder anderen zugehörigen oder in Beziehung stehenden Parteien verwendet werden. Die Verwendung solcher Informationen für persönliche Zwecke beinhaltet, daraus einen Gewinn zu erzielen (a) durch Weitergabe oder Bereitstellen von Informationen an andere, um hinsichtlich von Aktien, die von Unternehmen der Gruppe ausgegeben werden, an der Börse tätig zu werden oder (b) durch Erwerb irgendwelcher Beteiligungen.

2.6.3 Traceability and integrity of documentation

Each Recipient must keep, in accordance with company procedures, adequate documentation of every performed operation, so as to be able to proceed at any time to determine the motivations and the characteristics of the operation as regards authorisation, performance, recording and checking the operation itself.

All financial and audit reports, research progress reports, sales reports, attendance sheets and all other documents relating to Group activities and organization must carefully and clearly reflect the important aspects and real nature of each operation.

Any document, in any form and containing any incorrect or incomplete contents, or which is not truthful, is contrary to company policy and shall therefore be deemed unacceptable.

2.6.4 Business trips and entertainment

Business trips and entertainment must be compatible with work requirements. The Group intends ensuring that the Employees and, more in general, the Recipients, do not obtain unjustified or illegitimate advantages or suffer any damage or economic loss as a result of business trips or entertainment. They shall therefore be obliged to use Group money and handle it with the same care and caution with which they would spend their own.

Whenever an expense slip is presented, reasonable, actual and authorised expenses will be refunded, in accordance with the norms contained in the specific company procedure specifications. Receipts must always be asked for and personal expenses must be separated from work expenses.

2.6.5 Confidential information

The Group's documents and confidential information (including projects, proposals, strategies, negotiations, understandings, undertakings, agreements, contracts being executed, products not yet placed on the market, research results, financial forecasts and customer lists), with special reference to price sensitive information (meaning information and documents not of public domain and suitable, if made public, of strongly affecting the price of any issued financial instruments, or of having an impact on Group activities), must only be divulged or notified externally in compliance with company procedures.

The confidential information acquired as a Recipient cannot be used for the personal advantage of Employees or Recipients or other associated or correlated parties. The use of such information for personal purposes includes making a profit from them (a) operating or providing information to others in order to operate on the Stock Market with respect to any shares issued by Group companies or (b) purchasing any interests whatsoever.



3 EXTERNE BEZIEHUNGEN

3.1 Gesellschafter

Savio Macchine Tessili S.p.A. wendet ein System der Unternehmensführung an, das mit gesetzlichen Bestimmungen und Regulierungen, aber auch mit eigenen Reglementierungsmaßnahmen und nationalen und internationalen besten Verfahren übereinstimmt. Die Gruppe ist im ständigen Dialog mit ihren Gesellschaftern in Übereinstimmung insbesondere mit den Gesetzen und Normen, welche den gleichberechtigten Zugang zu Unternehmensinformationen für alle Investoren oder potentielle Investoren regeln. In dieser Hinsicht schützt und fördert SAVIO Macchine Tessili S.p.A. die Interessen der Gruppe und der Gesellschafter als Ganzes in Hinsicht auf die spezifischen Interessen der einzelnen Gesellschafter oder Gesellschaftergruppen.

3.2 Politische Parteien, Gewerkschaftsorganisationen und Verbände

Beziehungen zu politischen Parteien, Gewerkschaftsorganisationen und anderen Interessenverbänden werden durch autorisierte Unternehmensvertreter oder von ihnen ernannte Personen gepflegt in Übereinstimmung mit den Bestimmungen dieses Kodex, dem Gesellschaftsvertrag und mit besonderen Gesetzen, mit dem besonderen Fokus auf Unparteilichkeit und Unabhängigkeit.

Die Gruppe nimmt keine direkten oder indirekten Beiträge an politische Parteien, ihre Vertreter und Kandidaten vor und enthält sich jedes direkten oder indirekten Drucks auf politische Vertreter (z.B. durch die Entgegennahme von Bitten um Beschäftigung, Beratungsverträgen usw.).

Jeder Mitarbeiter muss bestätigen, dass jede Form der Mitwirkung bei politischen Parteien auf persönlicher Basis, während seiner/ihrer Freizeit, auf seine/ihre eigene Kosten und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen erfolgt.

Außerdem leistet die Gruppe keine Beiträge an Organisationen, mit denen Interessenkonflikte bestehen könnten (z.B. Gewerkschaften, Verbraucherschutzverbände oder Umweltschutzverbände).

3 EXTERNAL RELATIONS

3.1 Shareholders

Savio Macchine Tessili S.p.A. adopts a system of corporate governance in conformity with legal provisions and regulations, but also aligned with the self-disciplinary codes and national and international best practices.

The Group maintains constant dialogue with its shareholders in accordance, in particular, with those laws and norms ruling equal access to corporate information for all investors or potential investors.

In this respect, SAVIO Macchine Tessili S.p.A. protects and promotes the interests of the Group and of the shareholders as a whole with respect to the specific interests of the single shareholders or groups of shareholders.

3.2 Political parties, union organizations and associations

Relations with political parties, union organizations and other interest-bearing associations are dealt with by authorized Company Exponents or persons appointed by them, in accordance with the provisions of this Code, with the articles of association and with special laws, with special focus on impartiality and independence.

The Group does not dispense direct or indirect contributions to Political parties, nor to their representatives or candidates and abstains from any direct or indirect pressure on political exponents (e.g., by means of the acceptance of employment requests, consultancy agreements, etc.).

Each Employee must acknowledge that any form of involvement in political parties is made on a personal basis, during his/her leisure time, at his/her own expense and in conformity with applicable laws.

Furthermore, the Group does not provide contributions to organizations with which conflicts of interest could exist (such as unions, consumer protection associations or environmentalists).

Arten der Kooperation von streng institutioneller Natur sind möglich, wenn: (i) der Zweck auf die Mission der Gruppe oder auf Projekte von öffentlichem Interesse zurückgeführt werden kann; (ii) das Ziel der Ressourcen deutlich und dokumentierbar ist; (iii) diese ausdrücklich durch die zuständigen Unternehmensabteilungen genehmigt sind.

3.3 Öffentliche Verwaltung

In ihren Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung hält sich die Gruppe an folgende Grundsätze:

- Ihr Verhalten ist durch maximale Transparenz, Klarheit, Fairness und Unparteilichkeit gekennzeichnet, damit es nicht aus irgendeinem Grund zu einseitigen, falschen, zweideutigen oder irreführenden Interpretationen seitens der öffentlichen Institution kommt, mit welcher die Beziehungen aufgebaut werden sollen;
- sie verbietet die Vornahme direkter oder indirekter Beiträge in irgendeiner Form oder von Mitteln und Darlehen zur Unterstützung öffentlicher Parteien, ausgenommen in dem Ausmaß und wie dies von den geltenden Gesetzen und Vorschriften angegeben ist;
- Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung, sowohl der italienischen als auch ausländischen, für Verhandlungen oder andere Kontakte irgendwelcher Art, die für die geschäftlichen Unternehmensaktivitäten dienlich sind, werden ausschließlich von der Person gehandhabt, die formell damit beauftragt wurde, einschließlich durch die einzelnen Unternehmen der Gruppe;
- sie verurteilt jedes Verhalten durch die Empfänger, das darin besteht, direkt oder indirekt Geld oder andere Leistungen an Beamte bzw. mit der Durchführung öffentlicher Dienste beauftragte Personen, ob in Italien oder dem Ausland, von denen die Gruppe selbst einen Vorteil oder einen Nutzen erhalten könnte, zu versprechen oder anzubieten;
- sie verbietet das Versprechen bzw. Angebot von Objekten, Dienstleistungen oder Darlehen, um eine bevorzugte Behandlung hinsichtlich einer Beziehung mit der italienischen oder ausländischen öffentlichen Verwaltung zu erhalten;
- sie verbietet das Versprechen bzw. Angebot von Objekten, Dienstleistungen oder Darlehen, um Beamte bzw. mit der Durchführung öffentlicher Dienste beauftragte Personen, ob in Italien oder dem Ausland, zu veranlassen, ihren Einfluss auf andere Personen geltend zu machen, die zur italienischen oder ausländischen öffentlichen Verwaltung gehören;

- sie verbietet das Versprechen bzw. Angebot von Objekten, Dienstleistungen oder Gefälligkeiten an Beamte bzw. mit der Durchführung öffentlicher Dienste beauftragte Personen, ob in Italien oder dem Ausland, oder ihre Angehörigen bis zum zweiten Grad, direkt oder durch andere Personen, außer im Falle von Geschenken oder anderen Leistungen von niedrigem Wert, die auf jeden Fall unter die rechtmäßigen Gebräuche und Traditionen fallen;
- sie verbietet die Begründung von Arbeitsbeziehungen mit Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung oder die Einstellung früherer Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, ob italienisch oder ausländisch, oder ihrer Verwandten bis zum zweiten Grad, welche persönlich und aktiv an Geschäftsverhandlungen teilnehmen oder teilgenommen haben oder von Unternehmen der Gruppe an die italienische oder ausländische öffentliche Verwaltung gestellte Anträge genehmigt haben;
- sie verbietet das Gewähren von Beiträgen, Zuschüssen oder Darlehen, die vom Staat oder anderen öffentlichen Körperschaften oder der Europäischen Gemeinschaft gemacht wurden, einschließlich solcher von niedrigem Wert oder mit einem niedrigen Betrag, für andere Zwecke als die, für welche sie gewährt wurden;
- sie verurteilt jedes Verhalten, das darauf abzielt, vom Staat, der Europäischen Gemeinschaft oder anderen öffentlichen Körperschaften eine Art von Beitrag, Darlehen, Hypothek mit Sonderkonditionen oder andere Beträge der gleichen Art mit Hilfe von geänderten oder gefälschten Erklärungen bzw. Dokumenten oder durch weggelassene Informationen oder ganz allgemein durch Listen oder Tricks, einschließlich solcher, die mit Hilfe der Informationstechnologie oder des Computersystems erlangt wurden und die das Ziel der Irreführung der zahlenden Behörde haben, zu erhalten.

3.4 Andere Behörden und Institutionen

Bei institutionellen Beziehungen verpflichtet sich die Gruppe:

- Ohne irgendeine Art von Diskriminierung stabile Kommunikationskanäle mit allen institutionellen Gesprächspartnern auf Bereichs-, Staats- oder Gemeinschaftsebene aufzubauen;
- die Interessen und Positionen der Gruppe auf transparente, strikte, konsistente und korrekte Weise unter Vermeidung von betrügerischen Verabredungen aufzubauen;

- *it forbids the offer of any object, service, loan or favour to Public Officials/persons appointed to carry out Public Services, Italian or foreign, or their relatives, up to second degree, directly or through other persons, except in the case of gifts or other utilities of low value and in any case, falling within legitimate customs and traditions;*
- *it forbids the establishment of work relations with employees of the P.A. or the hiring of former employees of the P.A., Italian or foreign, or their relatives up to second degree, who take part or have taken part personally and actively in business negotiations or endorsed requests made by Group companies to the Italian or foreign P.A.;*
- *it forbids granting contributions, subsidies or loans obtained by the State or other public bodies or by the European Communities, including of low value and/or amount, for purposes other than those for which these were granted;*
- *it condemns any conduct aimed at obtaining, from the State, European Communities or other public body, any type of contribution, loan, special-rate mortgage or other amounts of the same type, by means of altered or falsified statements and/or documents, or by means of omitted information or, more generally, through stratagems or tricks, including those perpetrated by means of an information technology or computer system, aimed at misleading the paying authority.*

3.4 Other authorities and institutions

In institutional relations, the Group undertakes to:

- establish, without any type of discrimination, stable channels of communication with all institutional interlocutors at area, state or community level;
- represent the interests and the positions of the Group in a transparent, strict, consistent and correct way, avoiding attitudes of a collusive nature;

Types of cooperation of a strictly institutional nature are possible when: (i) the purpose can be traced back to the Group mission or is referable to projects of public interest; (ii) the destination of the resources is clear and documentable; (iii) these have been expressly authorized by the responsible company departments.

3.3 Public administration

In its relations with the P. A., the Group abides by the following principles:

- *its conduct is marked by maximum transparency, clarity, fairness and impartiality, such as not to result in partial, false, ambiguous or misleading interpretations on the part of the public institution with which relations are established for any reason;*
- *it forbids giving direct or indirect contributions, in any form, or funds and loans in support of public parties, excepting to the extent and as indicated by applicable laws and regulations;*
- *relations with the P.A., both Italian and foreign, for negotiations or other contacts of any kind instrumental to corporate business activities, are managed solely by whosoever has been formally charged to do so, including by the individual Group companies;*
- *it condemns any behaviour by the Recipients, consisting in promising or offering, directly or indirectly, money or other utilities to Public Officers and/or persons appointed to carry out Public Services, Italian or foreign, from which the Group itself could obtain an interest or an advantage;*
- *it forbids the promise and/or offer of any object, service or value loan to obtain a more favourable treatment with respect to any relationship with the Italian or foreign P.A.;*
- *it forbids the promise and/or offer of any object, service or value loan to induce Public Officials/ persons appointed to carry out Public Services, Italian or foreign, to use their influence on other persons belonging to the Italian or foreign P.A.;*

- nationale und internationale Bestimmungen und Unternehmensverfahren strikt zu beachten;
- Verbindungen mit institutionellen Gesprächspartnern nur über Personen zu realisieren, die ausdrücklich vom Management der Gruppe autorisiert sind und die sich in keiner Interessen-konfliktsituation befinden.

Bei der Durchführung ihrer geschäftlichen Aktivitäten handelt die Gruppe auf gesetzeskonforme und korrekte Weise, arbeitet mit der Justizbehörde, der Polizei und anderen Beamten bzw. Personen zusammen, die zur Durchführung eines öffentlichen Dienstes ernannt wurden und Befugnisse zur Überprüfung und Untersuchung in Bezug auf die Gruppe haben.

Keiner der Empfänger der Gruppe ist berechtigt, wirtschaftliche Aktivitäten vorzunehmen, berufliche Ernennungen zu gewähren, Geschenke, Geld oder andere Vorteile an diejenigen zu geben oder zu versprechen, welche Überprüfungen vornehmen, z.B. Angehörige der Justizbehörden.

Die Empfänger, gegen die u.a. auf persönlicher Ebene wegen Tatsachen in Bezug auf Arbeits-beziehungen ermittelt wird oder die eine Vorladung zum Erscheinen bzw. gerichtliche Anordnungen erhalten, müssen unverzüglich die Aufsichtsstelle der Muttergesellschaft Savio Macchine Tessili S.p.A. informieren oder die des beteiligten kontrollierten Unternehmens, sofern diese ernannt wurde.

3.5 Aufsichtsbehörde

Die Gruppe verpflichtet sich, zur vollständigen und gewissenhaften Befolgung der Regeln der Aufsichtsbehörden, d.h. Banca d'Italia, Consob (Nationale Kommission für Gesellschaften und die Börse), ISVAP (Privates Versicherungsaufsichtsinstitut), COVIP (Pensionsfonds-Überwachungs-kommission), AGCM (Aufsichtsbehörde für Wettbewerb und den Markt) und die Aufsichtsorgane sowie zur weitestgehenden Kooperation mit diesen Organen in voller Übereinstimmung mit ihrer institutionellen Rolle, und sie verpflichtet sich auch zur zügigen Befolgung ihrer Regelungen in Bezug auf die Gruppe.

- *strictly observe national and international provisions and corporate procedures;*
- *interface with institutional interlocutors only through persons expressly authorised by the Group management and who are not in a situation of conflict of interests.*

In carrying out its business activities, the Group operates in a lawful and correct way, cooperating with the Judicial Authority, the police and any Public Officer and/or Person appointed to perform a public service having powers of inspection and investigation with respect to the Group.

None of the Group Recipients shall be entitled to undertake economic activities, grant professional appointments, give or promise gifts, money, or other advantages to those carrying out inspections, i.e., bodies of the Judicial Authority.

The Recipients subject to investigation, including at personal level, for facts related to work relations, or who are summoned to appear, and/or those who receive legal orders, shall promptly inform the Supervisory Authority of the parent company Savio Macchine Tessili S.p.A. or, if appointed, that of the controlled company involved.

3.5 Supervisory authority

The Group fully and scrupulously undertakes to abide by the rules of the Supervisory Authorities, i.e., Banca d'Italia, Consob (National Commission for Companies and the Stock Exchange), ISVAP (Private Insurance Supervisory Institute), COVIP (Pension Fund Vigilance Commission), AGCM (Supervisory Authority for Competition and the Market) and controlling bodies, as well as to provide such bodies with utmost cooperation in full compliance with their institutional role, and also undertakes to quickly abide by their rulings with respect to the Group.

3.6 Beziehungen zu den Massenmedien

Die Kommunikation mit den Massenmedien ist für die Förderung des Images der Gruppe am wichtigsten. Demzufolge werden die Beziehungen zwischen der Gruppe und den Massenmedien nur durch spezifisch ernannte Konzernabteilungen gepflegt, und sie müssen in Übereinstimmung mit den von den Konzernorganen definierten Grundsätzen und Kommunikationsinstrumenten erfolgen sowie mit den Gesetzen, Regeln und den Praktiken für professionelles Verhalten.

Nach außen gehende Informationen sind von den Grundsätzen der Aufrichtigkeit und Transparenz inspiriert. Die Verbreitung falscher Informationen ist streng untersagt. Prinzipiell dürfen andere Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe weder Informationen an Vertreter der Massenmedien geben noch sich verpflichten, solche Informationen ohne Genehmigung der zuständigen Abteilungen zu erteilen.

3.7 Kunden

Ein primäres Ziel der Gruppe ist die völlige Zufriedenstellung ihrer Kunden durch vertrauens-würdiges, faires Verhalten, mit dem Ziel der Lieferung von Produkten und Dienstleistungen höchster Qualität.

Die Verträge/Vereinbarungen mit der Gruppe und die Beziehungen zu den Kunden zeichnen sich aus durch Fairness, Vollständigkeit und Transparenz gemäß dem Recht (einschließlich den Gesetzen zur Geldwäschebekämpfung, zum Schutz persönlicher Daten, zur Transparenz und zum Geldhai-Verhalten), den Regelungen, dem Kodex und internen Verfahren.

Außerdem muss sich die Gruppe im Falle von unvorhergesehenen Ereignissen oder stattfindenden Situationen auch nach den Erwartungen ihrer Kunden richten, indem Verträge und Vereinbarungen mit Billigkeit ausgeführt werden, ohne dass irgendwelche Bedingungen der Schwäche oder Unwissenheit angesichts unerwarteter Ereignisse ausgenutzt werden.

Es ist den Empfängern verboten, geschäftliche Beziehungen mit aktuellen oder potentiellen Kunden zu unterhalten, von denen bekannt ist oder vermutet wird, dass sie an illegalen Aktivitäten beteiligt sind, und bei der Bewertung von Kunden müssen sie deren Fähigkeit zur Erfüllung ihrer Zahlungsverpflichtungen berücksichtigen.

In ihren Beziehungen mit den Kunden dürfen die Empfänger keine Geschenke oder andere Arten von Vorteilen bzw. Leistungen anbieten oder annehmen, die so ausgelegt werden können, dass damit Gefälligkeiten für irgendwelche Aktivitäten bezüglich der Gruppe erlangt werden und die nicht normalen Geschäftsbeziehungen oder Höflichkeiten zugeordnet werden können.

3.6 Relations with the mass media

Communication with the mass media is most important for the promotion of the Group image. Consequently, relations between the Group and the mass media are performed only by specifically appointed corporate departments and shall be performed consistently with the policies and communication instruments defined by the corporate bodies, and with the laws, rules and professional conduct practices. Outgoing information is inspired by principles of truthfulness and transparency. Spreading false information is strictly forbidden. Generally, the other employees of the Group companies must not provide information to representatives of the mass media, nor undertake to provide such information without the authorisation of the competent departments.

3.7 Customers

A primary Group objective is the complete satisfaction of its customers, by means of trustworthy, fair behaviour aimed at providing top-quality products and services.

Group contracts/agreements and relations with customers are distinguished by fairness, completeness and transparency, in accordance with the law (including laws on anti-laundering, protection of personal data, transparency and loan-sharking), regulations, the Code and internal procedures.

The Group shall also cater to the expectations of its customers in cases of unforeseen events or situations occurring, executing contracts and agreements with equity, without taking advantage of any conditions of weakness or ignorance in the face of unexpected events.

Recipients shall be forbidden from having business relations with customers, current or potential, whenever these are known or suspected to be involved in illegal activities and, in assessing customers, they must take into consideration the latter's' ability to fulfil their payment commitments.

In their relations with customers, the Recipients must not offer or accept gifts or other forms of benefits and/or utilities which could be interpreted as a way of obtaining favours for any activity relating to the Group and which are not attributable to normal business relations or courtesy.



4 PERSONALPOLITIK

4.1 Personelle Ressourcen

Personelle Ressourcen sind ein unabdingbares Element für die Existenz eines Unternehmens. Das Engagement und die beruflichen Fähigkeiten der Mitarbeiter sind entscheidende Werte und Bedingungen für den Unternehmenserfolg.

Die Gruppe verpflichtet sich, die Fähigkeiten und Fertigkeiten jedes Mitarbeiters zu entwickeln, so dass die Energie und Kreativität der Einzelnen im Erreichen der Gruppenziele ihren vollen Ausdruck findet.

Die Gruppe bietet allen ihrer Mitarbeiter die gleichen beruflichen Entwicklungschancen und stellt sicher, dass alle eine faire Behandlung auf der Grundlage ihrer Verdienste genießen, ohne jegliche Form der Diskriminierung. Die zuständigen Abteilungen müssen:

- Grundsätze von Verdiensten, Expertise und Bewertung von Einzelnen anwenden und auf jeden Fall der strikt beruflichen Eigenschaften und des Potentials für Entscheidungen bezüglich eines Mitarbeiters;
- Mitarbeiter ohne jegliche Diskriminierung auswählen, engagieren, bezahlen und führen;
- die Arbeitsumgebung überwachen, so dass persönliche Merkmale keinen Anlass zur Diskrimination geben.

Jeder Empfänger muss aktiv kooperieren, um eine Atmosphäre der gegenseitigen Achtung für die Würde und den Ruf jedes Einzelnen zu bewahren.

Die Gruppe bekämpft daher jedes Benehmen oder Verhalten, mit dem Einzelne, ihre Überzeugungen und Präferenzen diskriminiert oder verletzt werden. Jede Verletzung der Bestimmungen dieses Artikels muss unverzüglich der Personalleitung mitgeteilt werden.

4.2 Umwelt und Sicherheit

Die Gruppe verpflichtet sich, eine Sicherheitskultur zu verbreiten und zu konsolidieren, wodurch ein Bewusstsein für Risiken gepflegt, verantwortungsvolles Verhalten seitens aller Mitwirkenden gefördert und vor allem durch Vorbeugemaßnahmen Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte bewahrt wird.

4 PERSONNEL POLICIES

4.1 Human resources management

Human resources are an indispensable element for the existence of a company. The dedication and professional abilities of Employees are decisive values and conditions for corporate success.

The Group undertakes to develop the abilities and skills of each Employee so that the energy and creativity of single individuals is fully expressed in the achievement of Group objectives.

The Group provides all its Employees with the same professional growth opportunities and ensures that everyone is able to enjoy fair treatment based on merit, without any form of discrimination whatever. The competent departments must:

- *adopt principles of merit, expertise and assessment of individual, and in any case strictly professional capacities and potential for any decisions relating to an Employee;*
- *select, hire, train, pay and manage Employees without any discrimination whatsoever;*
- *monitor the work environment so personal characteristics do not give rise to discriminations.*

Each Recipient must actively cooperate to maintain an atmosphere of reciprocal respect of the dignity and reputation of every individual. The Group therefore combats all behaviour or attitudes such as to discriminate or harm individuals, their convictions and preferences. Any infringement of the provisions of this article must be immediately notified to Personnel Direction.

4.2 Environment and safety

The Group undertakes to spread and consolidate a safety culture, fostering an awareness of risks, promoting responsible behaviour on the part of all its collaborators and operating to preserve, above all through preventive measures, the health and safety of workers.

Die Aktivitäten der Gruppe müssen unter völliger Einhaltung der geltenden Regelungen in Bezug auf Prävention und Schutz erfolgen; die Managementaktivitäten müssen gemäß den neuesten Grundsätzen des Umweltschutzes und der Energieeffizienz durchgeführt werden, wodurch die Verbesserung der Arbeitnehmergesundheit und -sicherheit verfolgt wird. Die Gruppe verpflichtet sich außerdem, die Arbeitsbedingungen für den Schutz der psycho-physischen Integrität der Arbeitskräfte sicherzustellen, unter ständiger Achtung seiner/ihrer moralischen Persönlichkeit und Gewährleistung, dass diese in keiner Weise widerrechtlich konditioniert oder unangemessenen Unannehmlichkeiten ausgesetzt wird.

Insbesondere können die Grundsätze und Kriterien, auf deren Basis Entscheidungen aller Art und jeder Stufe bezüglich der Arbeitssicherheit der Arbeitskräfte erfolgen, wie folgt bezeichnet werden:

- a) Vermeidung von Gefahren;
- b) Bewertung von Gefahren, die nicht vermieden werden können;
- c) Bekämpfung von Gefahren an der Quelle;
- d) Anpassung von Tätigkeiten an die Einzelnen, insbesondere in Bezug auf Tätigkeitskonzeption und Auswahl von Arbeitsgeräten und Produktionsmethoden, besonders zur Abmilderung monotoner und wiederkehrender Arbeit und Reduzierung der Auswirkungen dieser Tätigkeit auf die Gesundheit;
- e) Berücksichtigung des Standes der Technik;
- f) Ersetzen von Gefährlichem durch nicht oder weniger Gefährliches;
- g) Planen von Prävention, mit dem Ziel eines kohärenten Ganzen, das sich in diese Technologie, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Auswirkungen von Umweltfaktoren auf die Arbeit integriert;
- h) Priorisieren von kollektiven Schutzmaßnahmen über individuelle Schutzmaßnahmen;
- i) Erteilen angemessener Anweisungen an die Arbeitskräfte.

Die Gruppe wendet solche Grundsätze an, mit denen die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte ergriffen werden, einschließlich beruflicher Risikopräventionsmaßnahmen, Informationen und Schulung sowie Einrichtung einer Organisation und der notwendigen Mittel.

Das gesamte Unternehmen, sowohl auf Ebene der Geschäftsleitung als auch auf Ebene der Arbeitskräfte, muss diese Grundsätze einhalten, insbesondere wenn Entscheidungen oder Auswahlen getroffen werden und danach, wenn diese implementiert werden müssen.

4.3 Sexuelle Belästigung

Die Gruppe toleriert keine sexuelle Belästigung, damit ist gemeint: Abhängigkeit von Gehalts- oder Karriere-Aussichten von der Akzeptanz sexueller Gefälligkeiten; Vorschläge bezüglich privater zwischenmenschlicher Beziehungen, die trotz einer ausdrücklichen oder einigermaßen offensichtlichen Abneigung erfolgen, wie z.B. in Bezug auf die Besonderheit der Situation und zur Beunruhigung der belästigten Person.

4.4 Alkohol- und Drogenmissbrauch

Die Gruppe bittet jeden Mitarbeiter persönlich dazu beizutragen, dass die Arbeitsumgebung die Empfindlichkeit des anderen respektiert. Als rechtswidriges Verhalten wird daher betrachtet: Arbeiten unter der Wirkung von Alkohol, Drogen oder Substanzen mit ähnlicher Wirkung; Konsumieren oder Verkaufen von Drogen aus irgendeinem Grund während der Arbeitszeit.

4.5 Rauchen

Angesichts des Wunsches der Gruppe, ein gesundes und angenehmes Umfeld für ihre Mitarbeiter und Besucher zu schaffen, ist das Rauchen am Arbeitsplatz allgemein verboten. Rauchen ist nur in den dafür ausgestatteten speziellen Räumen erlaubt.

4.6 Diskriminierungsverbot

Bei der Führung der Geschäfte der Gruppe müssen die Mitarbeiter die Würde, die Rechte und kulturellen Unterschiede der Einzelnen respektieren. Es entspricht den Grundsätzen der Gruppe, Mitarbeiter in keiner Weise zu diskriminieren und die Prinzipien gleicher Rechte in der Beschäftigung ohne Unterschied hinsichtlich Alter, Geschlecht, Rasse, Religion, Hautfarbe, Körperbehinderungen, Nationalität, Personenstand oder sexuelle Neigungen einzuhalten. Es wird keine Art von Mobbing toleriert.

Group activities must be performed in full compliance with applicable regulations on prevention and protection; management activities must be performed according to the very latest principles of environment protection and energy efficiency, pursuing the improvement of workers' health and safety. The Group also undertakes to ensure the protection of work conditions for the protection of the psycho-physical integrity of workers, while always respecting his/her moral personality and ensuring this is in no way unlawfully conditioned or subjected to undue inconvenience.

In particular, the fundamental principles and criteria on the basis of which decisions, of all types and at every level, regarding workers' health and safety, are made, can be identified as follows:

- a) avoid risks;*
- b) assess risks that cannot be avoided;*
- c) combat risks at source;*
- d) adapt jobs to individuals, in particular as regards job conception and the choice of work equipment and work and production methods, in particular to attenuate monotonous and repetitive work and reduce the effects such jobs have on health;*
- e) take into account the state of the art of technology;*
- f) replace what is hazardous with what is not hazardous or less hazardous;*
- g) plan prevention, aiming at a coherent whole which integrates in this technology, work organization, working conditions, social relations and the effect of environmental factors on work;*
- h) give priority to collective protection measures over individual protection measures;*
- i) provide workers with adequate instructions.*

Such principles have been used by the Group to take the measures required to protect the safety and health of workers, including professional risk prevention activities, information and training, and the setting up of an organization and necessary means.

The entire company, at both executive and worker level, must abide by these principles, in particular when decisions or choices have to be made and, afterwards, when these have to be implemented.

4.3 Sexual harassment

The Group does not tolerate sexual harassment, meaning by this: subordinating pay or career prospects to the acceptance of sexual favours; proposals relating to private inter-personal relations, conducted despite an express or reasonably evident dislike, such as, in relation to the specificity of the situation, to disturb the serenity of the recipient.

4.4 Alcohol and drug abuse

The Group asks each Employee to personally help keep the work environment respectful of the sensitivity of others. Illicit conduct will therefore be deemed: working under the effects of alcohol, drugs or substances with similar effects; consuming or selling drugs for any reason during working hours.

4.5 Smoking

Considering the Group's desire to create a healthy and comfortable environment for its Employees and visitors, smoking in workplaces is generally forbidden. Smoking is only allowed in the purposely equipped and dedicated rooms.

4.6 No discrimination

In the conduction of Group business, employees must respect the dignity, rights and cultural differences of individuals. It is Group policy not to discriminate in any way against Employees and abide by the principle of equal employment rights without any distinction in terms of age, gender, race, religion, skin colour, physical handicaps, nationality, civil status or sexual inclinations. No form of mobbing will be tolerated.



5

TRANSPARENZ VON BUCHFÜHRUNG UND AUDITS

5.1 Transparente Buchführung

Die Gruppe ist sich der Bedeutung von Richtigkeit, Transparenz, Genauigkeit, Vollständigkeit und Einhaltung der geltenden Buchhaltungsvorschriften bewusst.

Zu diesem Zweck setzt sie Verwaltungs- und Buchhaltungssysteme ein, die dazu geeignet sind, die Geschäfte der Gruppe korrekt darzustellen und die im größtmöglichen Ausmaß Instrumente für die Identifizierung, Vorbeugung und Handhabung von Gefahren finanzieller und operativer Art sowie von betrügerischen Handlungen gegen die Gruppe bieten.

Insbesondere:

- Alle Aktivitäten und Maßnahmen, die von den Empfängern als Teil ihrer Arbeitsaktivitäten durchgeführt und vorgenommen werden, müssen verifizierbar sein;
- die Buchhaltungstransparenz basiert auf Wahrhaftigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit und Zuverlässigkeit der Dokumentation der Geschäfte der Gruppe und der zugehörigen Buchhaltungsaufzeichnungen;
- jeder Empfänger ist zur Zusammenarbeit verpflichtet, so dass die Geschäfte der Gruppe in den Geschäftsbüchern korrekt und unverzüglich dargestellt werden;
- für jeden Vorgang wird eine ausreichende Begleitdokumentation der durchgeführten Aktivitäten erstellt, so dass die Kontenführung, die Identifikation der verschiedenen Verantwortlichkeitsstufen und die genaue Rekonstruktion der Vorgänge einfach möglich ist;
- jede Aufzeichnung muss genau widerspiegeln, was in der Begleitdokumentation enthalten ist.

Empfänger, denen Unterlassungen, Fälschungen, Änderungen, Unvollständigkeit oder Fahrlässigkeit bekannt werden, welche die Informationen und die Begleitdokumentation beeinflussen, sind verpflichtet, die Fakten ihrem Vorgesetzten und der Kodexüberwachungsstelle zu melden.

5

TRANSPARENCY OF ACCOUNTING AND AUDITS

5.1 Accounting transparency

The Group is aware of the importance of truth, transparency, accuracy, completeness and compliance with the applicable accountancy data regulations.

For this purpose, it adopts administrative and accountancy systems suitable for correctly representing the affairs of the Group and providing instruments for identifying, preventing and managing, to all possible extent, risks of a financial and operating nature, as well as frauds against the Group.

In particular:

- *all the activities and actions performed and carried out by the Recipients as part of their work activities shall be verifiable;*
- *accounting transparency is based on truthfulness, accuracy and completeness and reliability of the documentation of the affairs of the Group and related account recordings;*
- *each Recipient shall be obliged to cooperate so that the affairs of the Group are correctly and promptly represented in the accounts;*
- *for each operation, adequate supporting documentation is kept of the performed activities, so as to allow easy account recording, the identification of the different levels of responsibility and the accurate reconstruction of the operation;*
- *each recording shall exactly reflect whatever is shown on the supporting documentation.*

The Recipients who become acquainted with omissions, falsifications, alterations, incompleteness or negligence affecting the information and supporting documentation shall be obliged to refer the facts to their superior and to the Code Supervisory Authority.

5.2 Internes Auditsystem

Als wesentliches Element der Unternehmenskultur betrachtet die Gruppe die Verbreitung auf allen Organisationsebenen einer Kultur, die sich der Bedeutung eines effizienten internen Auditsystems bewusst ist, d.h. eines Prozesses, der von Unternehmensvertretern durchgeführt wird mit dem Ziel, die Erreichung der Unternehmensziele, den Schutz von Ressourcen, die Verhinderung von Unternehmensrisiken, die Sicherstellung der Einhaltung geltender Gesetze und Richtlinien und die Erstellung zuverlässiger, wahrheitsgetreuer und korrekter Bilanzen zu ermöglichen.

Insbesondere berücksichtigt die Gruppe, dass das interne Auditsystem das Erreichen der Unternehmensziele begünstigen und daher darauf ausgerichtet sein muss, die Effektivität und Effizienz von Produktions- und Managementprozessen zu verbessern.

Als Teil ihrer Pflichten sind die Empfänger für den korrekten Ablauf des Auditsystems verantwortlich.

6

VERABSCHIEDUNG, WIRKSAMKEIT, ERGÄNZUNGEN

Dieser Ethikkodex wurde am 28. März 2013 durch Beschluss des Vorstands von Savio Macchine Tessili S.p.A. mit sofortiger Wirkung ab diesem Datum verabschiedet.

Alle Aktualisierungen, Ergänzungen oder Änderungen, die sich auf diesen Ethikkodex beziehen, müssen durch den Vorstand von Savio Macchine Tessili S.p.A. genehmigt werden.

Gemäß einem spezifischen Beschluss des Vorstands muss jedes Unternehmen der Gruppe die Verabschiedung dieses Kodex und seine entsprechende Genehmigung mit jeder zu gegebener Zeit notwendigen Anpassung an die Bestimmungen bestätigen.

7

ANSCHRIFT DER FÜR DEN SCHUTZ DES KODEX ZUSTÄNDIGEN STELLE

Alle durch diesen Kodex erforderlichen Hinweise und Mitteilungen sind zu senden an:

Organismo di Vigilanza di Savio Macchine Tessili S.p.A

Via Udine 105

33170 (PN) ITALIA

E-Mail: odv@saviospa.it

5.2 Internal audit system

The Group considers as a crucial element of corporate culture the diffusion at all levels of its organization of a culture aware of the importance of an efficient internal audit system, meaning a process, performed by Company Exponents, aimed at facilitating the achievement of corporate goals, safeguarding resources, preventing corporate risks, ensuring conformity with applicable laws and regulations, and drawing up reliable, truthful and correct balance sheets.

In particular, the Group considers that the internal audit system must favour the achievement of company objectives and must, therefore, be directed towards improving the effectiveness and efficiency of production and management processes.

All the Recipients, as part of their duties, are responsible for the correct operation of the audit system.

6

ADOPTION, EFFECTIVENESS, AMENDMENTS

This Code of Ethics has been adopted by resolution of the Board of Directors of Savio Macchine Tessili S.p.A. on 2013, March 28th with immediate effect starting on such date.

Any updates, amendments or revisions relating to this Code of Ethics must be approved by the Board of Directors of Savio Macchine Tessili S.p.a..

Each Group company shall, by a specific resolution of the Board of Directors, acknowledge the adoption of this Code and its relative approval, with every necessary adaptation to the provisions applicable from time to time.

7

ADDRESS OF CODE PROTECTION AUTHORITY

Any notices and communications required by this code shall be sent to:

Organismo di Vigilanza di Savio Macchine Tessili S.p.A.

Via Udine 105

33170 (PN) ITALIA

email: odv@saviospa.it





www.saviospa.com

