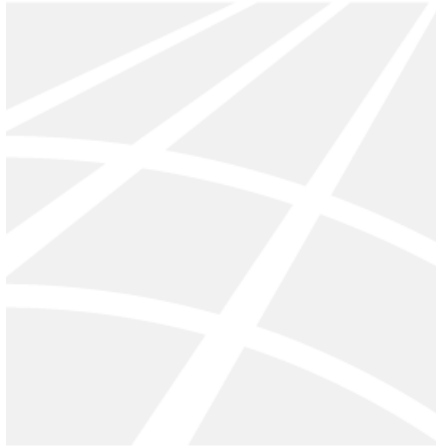


Ethikkodex



Terna ist ein großer Betreiber von Energietransportnetzen. Wir regeln den Stromtransport in Italien und garantieren dauerhaft dessen Sicherheit, Qualität und Wirtschaftlichkeit. Wir gewährleisten gleiche Zugangsbedingungen für alle Netznutzer. Wir entwickeln Marktaktivitäten und neue Geschäftsmöglichkeiten mit der Erfahrung und den technischen Fähigkeiten, die wir beim Betrieb komplexer Systeme erworben haben. Wir schaffen Werte für unsere Aktionäre, indem wir uns für professionelle Spitzenleistungen und ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber der Gemeinschaft einsetzen und die Umwelt, in der wir tätig sind, schützen.





Ethikkodex





ABSCHNITT 1
ETHISCHE PRINZIPIEN

8

ABSCHNITT 2
LOYALITÄT GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN,
INTERESSENKONFLIKTE UND INTEGRITÄT DES

12

ABSCHNITT 3
VERHALTENSKRITERIEN IN DEN BEZIEHUNGEN
ZU DEN STAKEHOLDERN

18

ABSCHNITT 4
DIE VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DES KODEX
UND DER GEFORDERTEN VERHALTENSWEISEN

38

ABSCHNITT 5
ALLGEMEINE REGELN UND ANWENDUNG DES KODEX

42

**DIE 10 PRINZIPIEN
DES GLOBAL COMPACT**

46



D I C E

EINLEITUNG

ZWECK DES ETHIKKODEXES

Der Ethikkodex ist ein nützliches Instrument, um den Wert und die Integrität des Unternehmens auf Dauer zu erhalten. Es handelt sich um eine Reihe von positiven Prinzipien und Verhaltensregeln (also einen „Kodex“), die wir bei Terna freiwillig angenommen und veröffentlicht haben, um unsere Absichten gegenüber denjenigen, mit denen wir in Kontakt kommen, konkret zum Ausdruck zu bringen (eine „ethische“ Entscheidung).

Der Kodex ist ein Bezugsmaßstab für die tägliche Arbeit. Alle Handlungen oder Beziehungen zwischen Menschen und zur Außenwelt haben Auswirkungen auf das Unternehmen, sowohl positive als auch negative. Berufliche Integrität, Ehrlichkeit und die Einhaltung der Verpflichtungen sind Verhaltensweisen, die Vertrauen in das Unternehmen schaffen. Verstöße gegen diese in der Gemeinschaft und auf dem Markt anerkannten Werte, unfaire oder gesetzeswidrige Handlungen können Schaden anrichten, der nur schwer wiedergutzumachen ist.

Es gibt verschiedene Arten von Schäden: z. B. Imageschäden, aber vor allem Schäden am Ruf und an der Glaubwürdigkeit, die sich so auswirken können, dass das Vertrauen des Marktes und der Aktionäre oder Investoren, aber auch der Kunden, der Lieferanten und der Menschen, die bei Terna arbeiten oder arbeiten möchten, gefährdet wird.

Die Einhaltung des Ethikkodexes und die ständige Anwendung seiner Prinzipien können dies verhindern.

Der Ethikkodex soll den Mitarbeitern auch dabei helfen, unklare oder potenziell risikoreiche Situationen zu erkennen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten entstehen können, sowie Beziehungen oder Verhaltensweisen, die nicht völlig klar sind und Terna schaden könnten.

Es ist daher eine Pflicht, den Ethikkodex genau zu kennen und ihn anzuwenden. Der Ruf und der Erfolg des Unternehmens sind das Ergebnis der gemeinsamen Sorgfalt aller und jedes Einzelnen.

ANWENDUNGSBEREICH UND GÜLTIGKEIT

Dieser Ethikkodex gilt für Terna SpA. Er ist verbindlich für das Verhalten der Führungskräfte, der Mitarbeiter und aller Personen, die im Namen und im Auftrag von

Terna tätig sind, da er Teil der Bestimmungen des Unternehmens ist, und er ist auch, sofern dies ausdrücklich vorgesehen ist, für bestimmte externe Akteure in ihren vertraglichen Beziehungen mit Terna verbindlich. Grundsätzlich hoffen wir bei Terna jedoch, dass sich unsere Stakeholder spontan mit den Prinzipien identifizieren, auf denen der Kodex beruht, und dass sie ihn als Grundlage für eine vertrauensvolle Beziehung teilen und anwenden¹.

In seinen ethischen Prinzipien (Abschnitt 1), in den Abschnitten über Loyalität gegenüber dem Unternehmen, Interessenkonflikte und Integrität des Unternehmensvermögens (Abschnitt 2) und in den allgemeinen Leitlinien für die Beziehungen zu den Stakeholdern (zu Beginn jedes Kapitels in Abschnitt 3) gilt der Kodex innerhalb der gesamten Gruppe, also auch für direkte oder indirekte Tochtergesellschaften in Italien oder im Ausland.

In Anbetracht der kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Vielfalt der verschiedenen Länder, in denen Terna tätig ist, können die einzelnen Tochtergesellschaften ihre eigenen Leitlinien verabschieden, die den Ethikkodex der Muttergesellschaft unter Berücksichtigung des Geistes und, wenn möglich, in Anlehnung an den Inhalt der übrigen Abschnitte durch Verhaltenskriterien ergänzen, die für ihre Tätigkeiten und ihren Betriebskontext spezifisch sind. Terna verlangt von den Tochtergesellschaften, dass die Verhaltensstandards mit den höchsten lokalen Standards in Bezug auf Umweltschutz, Sicherheit, Menschen- und Arbeitnehmerrechte übereinstimmen.

AUFBAU

Der Ethikkodex von Terna ist in fünf Abschnitte unterteilt, die folgende Punkte in dieser Reihenfolge enthalten:

- **ethische Grundprinzipien** von Terna;
- geforderte Verhaltensweisen, insbesondere der

¹ Der Begriff *Stakeholder* oder „Interessenträger“ bezieht sich auf alle, die direkt oder indirekt mit Terna in Beziehung stehen, wie Aktionäre, angestellte und externe Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner, aber auch auf die Behörden, mit denen das Unternehmen Terna im Rahmen seiner Tätigkeit interagiert. Allgemeiner ausgedrückt, sind die Stakeholder eines Unternehmens all jene Akteure, deren Interessen die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit beeinflussen oder von ihnen beeinflusst werden.

Mitarbeiter, in drei übergreifenden Fragen: **Loyalität gegenüber dem Unternehmen, Interessenkonflikte und Integrität des Unternehmensvermögens;**

- die wichtigsten Anweisungen zum richtigen Verhalten bei den **Beziehungen zu den Stakeholdern**, unterteilt in acht Gruppen, denen gegenüber Terna ein einheitliches Verhalten anzustreben gedenkt;
- die **Verpflichtungen** von Terna zur **Einhaltung des Kodex** und die gegenüber bestimmten Stakeholdern in diesem Zusammenhang **geforderten Verhaltensweisen;**
- die **Regeln für die Anwendung des Kodex** und die Ansprechpartner, die für die Aktualisierung und Sammlung der Berichte zuständig sind und an die etwaige Unklarheiten zu richten sind.



01

ETHISCHE PRINZIPIEN

DER ETHIKKODEX STÜTZT SICH AUF EINE REIHE ALLGEMEINER ETHISCHER PRINZIPIEN, DIE VON SO BREITEM UND ÜBERGREIFENDEM WERT SIND, DASS SIE ALS GRUNDLEGENDE FÜR ALLE VERHALTENSWEISEN UND FÜR JEDEN AUGENBLICK IM LEBEN DES UNTERNEHMENS ANGESEHEN WERDEN SOLLTEN, SOWIE AUF VIER PRINZIPIEN, DIE DAS UNTERNEHMEN TERNA ALS BESONDERS BEDEUTSAM FÜR SEINE TÄTIGKEIT UND SEINEN CHARAKTER ANERKENNT.



DER ETHIKKODEX STÜTZT SICH AUF EINE REIHE ALLGEMEINER ETHISCHER PRINZIPIEN, DIE VON SO BREITEM UND ÜBERGREIFENDEM WERT SIND, DASS SIE ALS GRUNDLEGENDE FÜR ALLE VERHALTENSWEISEN UND FÜR JEDEN AUGENBLICK IM LEBEN DES UNTERNEHMENS ANGESEHEN WERDEN SOLLTEN, SOWIE AUF VIER PRINZIPIEN, DIE DAS UNTERNEHMEN TERNA ALS BESONDERS BEDEUTSAM FÜR SEINE TÄTIGKEIT UND SEINEN CHARAKTER ANERKENNT.

ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Die **Rechtmäßigkeit** ist der Hauptpfeiler, auf den sich der gesamte Kodex stützt. Die Einhaltung der Gesetze ist nicht nur in Italien, sondern auch in den anderen Ländern, in denen Terna tätig ist, unerlässlich. Ein Verstoß gegen diesen Prinzip ist daher unter keinen Umständen gerechtfertigt, auch nicht im Namen der Interessen von Terna. Da der Inhalt der nationalen Rechtsvorschriften unterschiedlich sein kann, beabsichtigt Terna jedoch, bestimmte grundlegende, international mitgetragene ethische Prinzipien anzuerkennen.

Insbesondere erkennt Terna die zehn Prinzipien des *United Nations Global Compact* an, die höchsten Werte, die die Vereinten Nationen den Unternehmen empfehlen, und verpflichtet sich, diese zu respektieren, da sie eine Synthese der wichtigsten Dokumente darstellen, die in Bezug auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte, den Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung international akzeptiert wurden.² Terna lehnt außerdem die Zusammenarbeit mit Personen ab, die an illegalen Aktivitäten beteiligt sind oder sich aus illegalen Quellen finanzieren.

Ein weiteres allgemeines Prinzip ist **Ehrlichkeit**, die notwendig ist, um innerhalb und außerhalb des Unternehmens Glaubwürdigkeit zu erlangen und vertrauensvolle Beziehungen zu allen Beteiligten aufzubauen. Infolge dieses Prinzips schließt Terna jegliche Form von Korruption aus.

Und schließlich die **Verantwortung**, d. h. die Folgen des eigenen Handelns zu bedenken, auf die Auswirkungen auf die Gemeinschaft und die Umwelt zu achten und die Nachhaltigkeit des Wachstums auf

² Der *Global Compact* ist eine internationale Initiative zur Unterstützung von zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, an der Unternehmen, Organisationen der Vereinten Nationen, Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft beteiligt sind. Sie werden von allen mitgetragen, da sie abgeleitet sind von: Der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact sind auf Seite 46 dieses Kodex vollständig aufgeführt.

lange Sicht zu gewährleisten.

DIE VIER PRINZIPIEN VON TERNA

- **Gutes Management** auf allen Ebenen, d. h. die Fähigkeit, das Unternehmen ausgewogen und rentabel zu führen und zu verwalten, aber auch das Engagement jedes Einzelnen, seine Arbeit effektiv und effizient zu erledigen und dabei stets hohe Qualitätsstandards zu bieten und zu erwarten. Als Voraussetzung für das Vertrauen in das Unternehmen und des Unternehmens gegenüber seinen Stakeholdern umfasst dieses Prinzip:
 - Ergebniselemente: Qualität der Dienstleistung, finanzielle Rentabilität, Verbesserung der Infrastruktur im Laufe der Zeit;
 - Prozesselemente: Verbreitung einer gemeinsamen Kultur der Sicherheit und Sensibilisierung für individuelle und allgemeine Risiken; Entwicklung von Risikomanagementsystemen; Festlegung von Referenzkriterien für Unternehmensentscheidungen und Definition von Verfahrensstandards;
 - strategische Elemente: Entwicklung und künftige Positionierung des Unternehmens innerhalb seines Sektors und umfassenderer Szenarien.
- **Respekt**, ein sehr weitreichendes und hochsensibles Thema, da es den Einzelnen sowohl in seiner persönlichen und privaten als auch in seiner beruflichen Sphäre betrifft, aber auch ganz allgemein die Haltung des Unternehmens gegenüber den Verpflichtungen, die es gegenüber seinen Stakeholdern eingegangen ist. In Bezug auf die Beziehungen innerhalb des Unternehmens bedeutet Respekt in erster Linie, die körperliche und moralische Integrität der Mitarbeiter zu schützen und sie als wichtige Ressource für Wettbewerbsfähigkeit und Erfolg zu schätzen. Nach außen hin bedeutet dies, professionelle Beziehungen zu Kunden und

Lieferanten zu pflegen, aber auch andere Interessenträger – wie z. B. lokale Institutionen oder die Medien – als Gesprächspartner zu betrachten, zu informieren und einzubeziehen. Und schließlich bedeutet es, im Interesse aller die Arbeit so zu gestalten, dass sie mit der Umwelt vereinbar ist.

- **Fairness**, das Prinzip des redlichen und unparteiischen Verhaltens. Sie steht für die Fähigkeit, ein ständiges Gleichgewicht zwischen den besonderen und allgemeinen Interessen, des Einzelnen und des Unternehmens, aller Aktionäre, aller Netznutzer und aller Lieferanten zu wahren. Dieses Prinzip, das in einer Vielzahl von Beziehungen von Bedeutung ist, gewinnt in drei Fällen besondere Bedeutung: erstens bei der Behandlung von Personen, deren Fähigkeiten und Verdienste neben ihren Pflichten gleichermaßen berücksichtigt werden müssen. Der zweite Fall betrifft die Beziehungen zu den

Akteuren des Elektrizitätssektors, wo Nichtdiskriminierung und Unparteilichkeit (Neutralität) für Terna unerlässlich sind. Der dritte Fall schließlich betrifft die Beziehungen zur Allgemeinheit, wobei ein Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen der Gebiete, in denen die Anlagen von Terna stehen (oder gebaut werden sollen), und den allgemeinen Kosten der Dienstleistung hergestellt werden soll.

- **Transparenz**, sowohl im Handeln als auch in der Kommunikation und Information, ist ein zentrales Element der Vertrauenswürdigkeit gegenüber internen und externen Stakeholdern. Sie betrifft den Bereich der Unternehmensführung, die klar und überprüfbar sein muss, und bezieht sich auf die Kommunikation von Informationen über das Unternehmen nach außen. Die Kommunikation muss einfach, verständlich, zeitnah und wahrheitsgetreu und – wenn sie öffentlich gemacht wird – für alle leicht zugänglich sein.



LOYALITÄT GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN, INTERESSENKONFLIKTE UND INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

DIE ANWEISUNGEN, DIE TERNA SEINEN MITARBEITERN GIBT, UM INTERESSENKONFLIKTE ZU VERMEIDEN, SORGFÄLTIG ZU ARBEITEN UND DIE INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS ZU BEWAHREN, ZEIGEN, DASS LOYALITÄT, FAIRNESS UND TRANSPARENZ DES VERHALTENS UNVERZICHTBARE WERTE FÜR DAS UNTERNEHMEN SIND.

CORRETTEZZA



ALLGEMEINE LEITLINIEN

DIE ANWEISUNGEN, DIE TERNA SEINEN MITARBEITERN GIBT, UM INTERESSENKONFLIKTE ZU VERMEIDEN, SORGFÄLTIG ZU ARBEITEN UND DIE INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS ZU BEWAHREN, ZEIGEN, DASS LOYALITÄT, FAIRNESS UND TRANSPARENZ DES VERHALTENS UNVERZICHTBARE WERTE FÜR DAS UNTERNEHMEN SIND. BERUFLICHE LOYALITÄT BEDEUTET, KONFLIKTFÄLLE ZWISCHEN PERSÖNLICHEN UND BETRIEBLICHEN INTERESSEN AM ARBEITSPLATZ ZU ERKENNEN UND IM INTERESSE DES UNTERNEHMENS ZU LÖSEN. DIES BEDEUTET BEISPIELSWEISE, SEIN VERHALTEN NICHT DARAUFGESICHERN, BEAMTE ODER MITARBEITER ANDERER UNTERNEHMEN UNRECHTMÄSSIG ZU BEEINFLUSSEN, UM EINE VORZUGSBEHANDLUNG FÜR TERNA ZU ERWIRKEN, ABER AUCH NACH AUSSEN HIN ZU KOMMUNIZIEREN, DASS DIE ABLEHNUNG BESTIMMTER VERHALTENSWEISEN NICHT NUR EINE FORMALE, SONDERN EINE SUBSTANZIELLE AUSSAGE IST. DAS GLEICHE GILT FÜR DAS PRINZIP DER INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS: DAS UNTERNEHMEN GEHÖRT ALLEN, UND DIE INTEGRITÄT SEINES WERTES IST EINE GARANTIE FÜR ALLE, DIE DORT ARBEITEN. EIN VERHALTEN, DAS SICH NICHT AN DIESEN PRINZIPIEN ORIENTIERT, BELASTET JEDEN EINZELNEN.

INTERESSENKONFLIKT

Ein Konflikt zwischen persönlichem Interesse und Interesse des Unternehmens entsteht, wenn ein Verhalten oder eine Entscheidung im Rahmen der beruflichen Tätigkeit einen unmittelbaren oder späteren Vorteil für die eigene Person, die Familie oder den Bekanntenkreis zum Nachteil der Interessen des Unternehmens mit sich bringen kann.

Als Beispiel können unter anderem folgende Situationen zu einem Interessenkonflikt führen:

- eine leitende Position innehaben (Geschäftsführer, Direktor, Abteilungsleiter) und wirtschaftliche Interessen bei Lieferanten, Kunden oder Konkurrenten haben (Besitz von Aktien, berufliche Positionen usw.);
- sich um die Einkäufe von Terna kümmern oder die Ausführung der Lieferungen überwachen und bei Lieferanten tätig sein;
- persönlich – oder mittels Familienmitgliedern – von Geschäftsmöglichkeiten profitieren, von denen man als Vertreter von Terna Kenntnis erhält;
- Geld, Geschenke (Wertgegenstände, Reisen, Geschenke verschiedener Art) oder Gefälligkeiten (z. B. Beschäftigung oder beruflicher Aufstieg von Familienmitgliedern) von Personen oder Unternehmen annehmen, die mit Terna geschäftliche Beziehungen unterhalten oder zu unterhalten beabsichtigen;
- ein Familienmitglied oder eine Person, zu der man ein enges persönliches Verhältnis hat, beschäftigen, fördern oder deren direkter Vorgesetzter sein.

Interessenkonflikte wirken sich unmittelbar auf die betreffende Person aus, indem sie ihre Objektivität bei der Beurteilung einschränken oder beeinflussen. Jeder, der feststellt oder glaubt, in einen Interessenkonflikt verwickelt zu sein, oder sich aufgrund äußerer Einflüsse in einer beruflichen Situation befangen fühlt oder sich in seinen Entscheidungen und in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht frei fühlt, muss dies seinem Vorgesetzten oder den anderen in den Verfahren des Unternehmens genannten Stellen melden, damit die Situation geklärt und eine Anleitung zum richtigen Verhalten gegeben werden kann. All dies unabhängig vom Umfang der erhaltenen oder erwarteten Geschenke oder Vorteile, dem Grad der Verwandtschaft und Vertrautheit oder anderen Variablen.

Abgesehen von der persönlichen Wahrnehmung eines Interessenkonflikts sollten die folgenden allgemeinen Regeln beachtet werden:

- Was den besonderen Fall der Gratismuster und Freiemplare oder andere Formen von Geschenken angeht, so gibt es einige, die zu den normalen Geschäfts- oder Höflichkeitspraktiken gehören, während andere über diese Grenze hinausgehen und darauf abzielen können, im Geschäftsverkehr eine Vorzugsbehandlung zu erlangen. Die Mitarbeiter von Terna sind aufgefordert, Geschenke abzulehnen, die einen geringen Wert überschreiten oder Zweifel an ihrer Angemessenheit aufkommen lassen.
- Fälle von Verwandten ersten Grades, die bei Lieferanten, Kunden, Konkurrenten von Terna oder für die Branche zuständigen Behörden

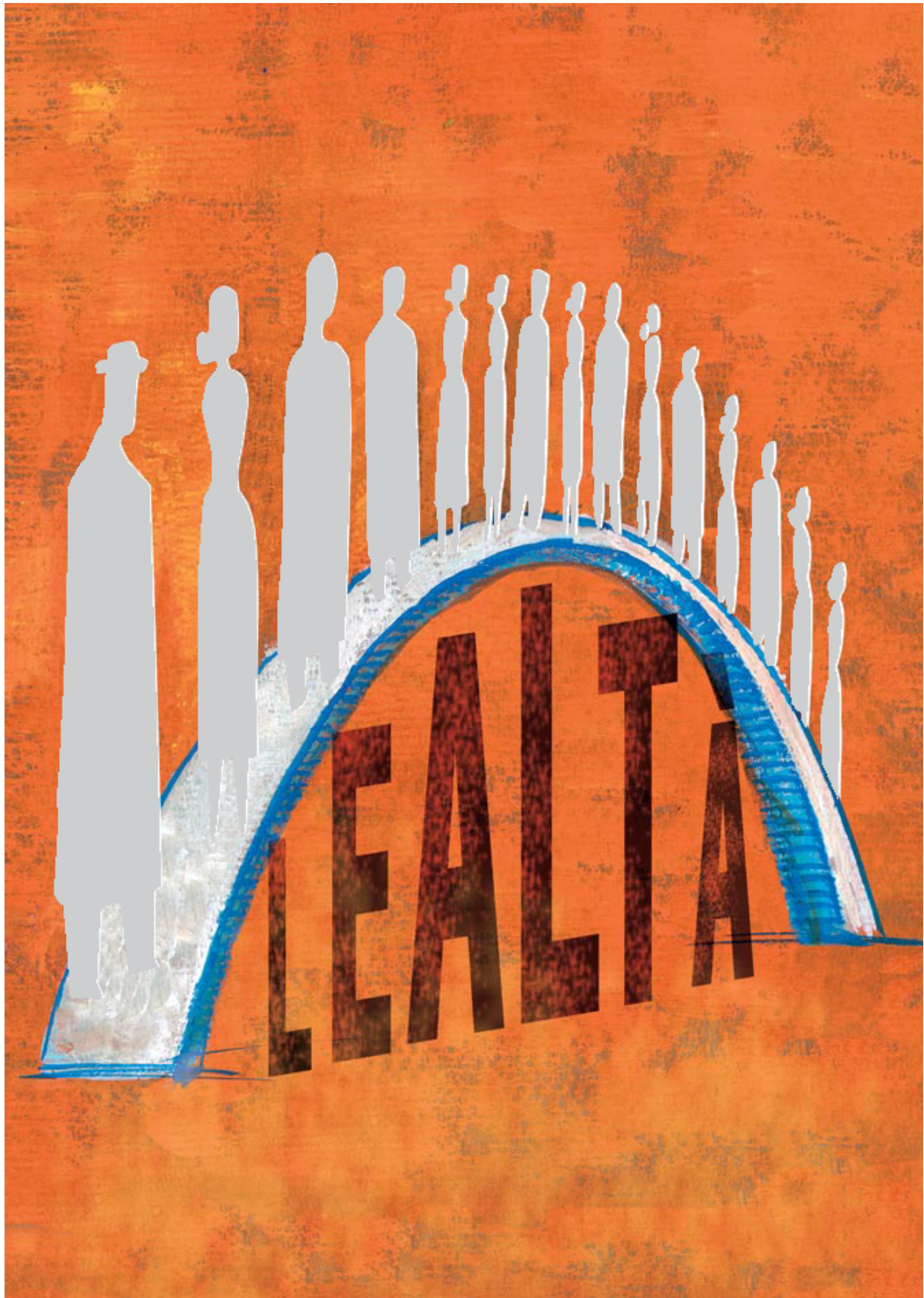
beschäftigt sind, müssen gemeldet werden, wenn ihre Tätigkeit oder Funktion Auswirkungen auf Terna haben kann. Die Verwaltungsratsmitglieder melden hingegen die Erneuerung ihrer Ämter.

Im Einklang mit den Prinzipien des Ethikkodexes legt Terna ein einheitliches Verhalten in Bezug auf seine Geschenke nach außen fest, um korruptem oder als korrupt zu interpretierendem Verhalten vorzubeugen. Generell gilt, dass Geschenke ausschließlich dazu dienen dürfen, das Image des Unternehmens und seiner Marke zu fördern.

Aus diesem Grund gilt bei Terna:

- Geschenke in jeglicher Form, die auch nur so ausgelegt werden könnten, dass sie über die üblichen Geschäfts- oder Höflichkeitspraktiken hinausgehen, oder die in irgendeiner Weise darauf abzielen, eine Vorzugsbehandlung bei der Ausübung einer ihrer Tätigkeiten zu erlangen, sind unzulässig. Insbesondere ist jede Form von Geschenken an italienische und ausländische Amtsträger, Wirtschaftsprüfer, Verwaltungsratsmitglieder der Terna SpA und ihrer Tochtergesellschaften, Wirtschaftsprüfer oder deren Angehörige untersagt, wenn dadurch die Unabhängigkeit ihres Urteils beeinflusst oder sie zur Gewährung eines Vorteils verleitet werden könnten.





- Wertvolle Geschenke sind unzulässig, auch in Ländern, in denen diese Art von Austausch zwischen Geschäftspartnern üblich ist. Diese Regel gilt sowohl für versprochene oder angebotene als auch für erhaltene Geschenke.

In jedem Fall unterlässt Terna alle Praktiken, die gegen das Gesetz und die üblichen Geschäftspraktiken verstoßen oder die gemäß den Ethikkodizes – sofern bekannt – der Unternehmen oder Einrichtungen, mit denen Terna Beziehungen unterhält, nicht erlaubt sind.

LOYALITÄT GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN UND INTEGRITÄT DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Terna erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich loyal, gewissenhaft und gemäß dem Arbeitsvertrag und den Unternehmensvorschriften verhalten, da die Zusammenarbeit aller eine wesentliche Voraussetzung für die gute Leistung des Unternehmens ist.

Dies bedeutet in erster Linie, dass die vom Unternehmen und den direkten Vorgesetzten gesetzten Ziele mit Engagement, Pünktlichkeit und Sorgfalt verfolgt werden, wobei die Verfahren einzuhalten sind. Es impliziert die Einhaltung des Ethikkodex und für diejenigen, die für das Personalmanagement verantwortlich sind, die Verpflichtung, den Kodex bei ihren Mitarbeitern durchzusetzen und sie bei seiner Anwendung zu unterstützen. Es bedeutet auch, die Interessen des Unternehmens in allen Arbeitsumständen zu wahren, z. B. die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Terna durch die Lieferanten.

Zu einem korrekten und loyalen Verhalten gegenüber dem Unternehmen gehört auch die Verpflichtung, die Integrität der Vermögenswerte des Unternehmens zu gewährleisten, was von allen Mitarbeitern von Terna und allen Personen, die Zugang zu den Einrichtungen des Unternehmens haben, verlangt wird.

- In erster Linie ist jeder verpflichtet, durch verantwortungsbewusstes Verhalten und die Einhaltung der Betriebsverfahren, die zur Regelung der Nutzung der Vermögenswerte des Unternehmens festgelegt wurden, sorgfältig auf deren Schutz zu achten und ihre Verwendung genau zu dokumentieren.
- Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm anvertrauten Vermögenswerte des Unternehmens gewissenhaft und sparsam zu verwenden; er darf sie nicht missbräuchlich oder in einer Weise verwenden, die Schaden oder eine Effizienzminderung verursacht oder den Interessen des Unternehmens zuwiderläuft.
- Jeder Einzelne ist verpflichtet, die ihm anvertrauten Ressourcen zu schützen: Er muss daher die am besten geeigneten Maßnahmen zur Verhinderung von Diebstählen ergreifen und seinen Vorgesetzten oder die für die Sicherheit oder Kontrolle zuständige Stelle unverzüglich über etwaige Lücken im Sicherheitssystem, Bedrohungen oder Ereignisse, die Terna schaden könnten, informieren.
- Der Schutz des Unternehmensvermögens bedeutet daher, dass Informationen über die Geschäftstätigkeit von Terna nicht nach außen dringen dürfen. Dies bedeutet insbesondere, dass vertrauliche Informationen (die Terna betreffen oder sich im Besitz von Terna befinden) nicht in die Hände von Personen außerhalb des Unternehmens oder von Personen gelangen dürfen, die nicht zum Umgang mit diesen Informationen befugt sind.
- Was die EDV-Anwendungen betrifft, die unverzichtbare Arbeitsmittel sind, so ist jeder Arbeitnehmer für deren Nutzung verantwortlich.

Daher:

- hält er sich gewissenhaft an die Sicherheitsvorschriften des Unternehmens, um die Funktionalität und den Schutz der Informationssysteme nicht zu gefährden;
- versendet er keine Droh- und Beleidigungs-E-Mails, verwendet keine Kraftausdrücke und gibt keine unangemessenen Kommentare ab, die die Person beleidigen und dem Image des Unternehmens schaden könnten;
- surft er nicht auf Websites mit unanständigen und anstößigen Inhalten;
- im Allgemeinen verwendet er die IT-Ausrüstung nicht für illegale Zwecke oder für Zwecke, die ihre Funktionsfähigkeit im Hinblick auf die Nutzung im Unternehmen beeinträchtigen könnten.

VERHALTENSKRITERIEN IN DEN BEZIEHUNGEN ZU DEN STAKEHOLDERN

DER KODEX IST EIN BEZUGSMASSTAB FÜR DIE TÄGLICHE ARBEIT. ALLE HANDLUNGEN ODER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN MENSCHEN UND ZUR AUSSENWELT HABEN AUSWIRKUNGEN AUF DAS UNTERNEHMEN, SOWOHL POSITIVE ALS AUCH NEGATIVE. BERUFLICHE INTEGRITÄT, EHRlichkeit UND DIE EINHALTUNG DER VERPFLICHTUNGEN SIND VERHALTENSWEISEN, DIE VERTRAUEN IN DAS UNTERNEHMEN SCHAFFEN.

FIDUCIA



AKTIONÄRE, FINANZANALYSTEN UND KAPITALGEBER

AKTIONÄRE, FINANZANALYSTEN, BANKEN, GLÄUBIGER, KAPITALGEBER, RATING-AGENTUREN

ALLGEMEINE LEITLINIEN

DIE HAUPTVERPFLICHTUNG VON TERNA GEGENÜBER DEN AKTIONÄREN BESTEHT DARIN, WERTE ZU SCHAFFEN, INDEM DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG KURZ- UND LANGFRISTIG AUF EINE POLITIK DER GUTEN UNTERNEHMENSFÜHRUNG, DER TRANSPARENZ SOWIE DES SCHUTZES UND DER VERMEHRUNG DES VERMÖGENS AUSGERICHTET WIRD. EIN GRUNDLEGENDES ELEMENT DER BEZIEHUNG ZU DEN AKTIONÄREN, ABER AUCH ZU KAPITALGEBERN UND ANALYSTEN, IST DAHER DAS VERTRAUEN, DAS DURCH EIN STETS OFFENES OHR UND RECHTZEITIGE INFORMATION AUF AUGENHÖHE FÜR ALLE AKTIONÄRE AUFGEBAUT WIRD.

BEZIEHUNGEN ZU AKTIONÄREN, FINANZANALYSTEN UND KAPITALGEBERN

- Terna verpflichtet sich gegenüber seinen Aktionären zu einer umsichtigen Geschäftsführung, die die wirtschaftlichen und finanziellen Marktziele mit den Erfordernissen der Sicherheit, Qualität und Kosteneffizienz des Dienstes, den das Unternehmen in Konzession hat, in Einklang bringt.
- Ein effizientes *Corporate-Governance-System* ist nicht nur für die Unternehmensführung und -kontrolle unverzichtbar, sondern stellt auch einen immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor dar, um den an die Aktionäre ausgeschütteten Wert zu maximieren. Es ist ein Instrument zum Schutz sowohl der Marktregeln als auch aller Aktionäre. Terna wendet daher ein *Corporate-Governance-System* an, das den italienischen Rechtsvorschriften entspricht, mit den Inhalten des Corporate-Governance-Kodex für börsennotierte Unternehmen abgestimmt ist und auch auf der Grundlage international anerkannter *Best Practices* überprüft wird.
- Um die Integrität des Unternehmens zu schützen, führt Terna ein System für Risikomanagement, -vorbeugung und -kontrolle ein und entwickelt es weiter. Dieses System soll Terna vor möglichen Krisensituationen schützen und diesen so weit wie möglich vorbeugen.
- Terna verfügt außerdem über ein Kontroll-, Organisations- und Verwaltungssystem, das sowohl Transparenz, Korrektheit und Wahrheitsgehalt der Unternehmensmitteilungen (Jahresabschlüsse, periodische Berichte, Prospekte usw.) gewährleisten als auch Unternehmensdelikte (Bilanzfälschung, Marktmanipulationen, Marktmissbrauch, falsche Mitteilungen an die Aufsichtsbehörden oder andere Mechanismen, die darauf abzielen, bestimmte Interessen zum Nachteil der Interessen des Unternehmens durchzusetzen) verhindern soll.
- Es werden keine bestimmten Kategorien von Aktionären oder einzelne Aktionäre absichtlich oder de facto durch die selektive Verwendung vertraulicher Informationen begünstigt.
- Die Kommunikation mit den Aktionären erfolgt zeitnah, konstant und auf Augenhöhe mit allen Anlegern: Zusätzlich zu den obligatorischen Mitteilungen bietet Terna maximale Verfügbarkeit und – auch über die Website – stets ein offenes Ohr für die Aktionäre. Es werden gezielte Informationskampagnen durchgeführt, die sich an den Praktiken der börsennotierten Unternehmen orientieren.

- Alle Personen, die Zugang zu nicht öffentlich zugänglichen Informationen haben, die geeignet sind, die Wertentwicklung von Aktien oder börsennotierten Finanzinstrumenten (auch anderen als den von Terna ausgegebenen) zu beeinflussen, müssen Verhaltensweisen vermeiden, die einen Insiderhandel darstellen oder begünstigen könnten. Diese Bestimmung betrifft die Angestellten, die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Aufsichtsrats, die Führungskräfte, die Mitglieder der Prüfungsgesellschaft oder andere Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang werden hinsichtlich der Kommunikation von Informationen auch geeignete Internal-Dealing-Verfahren angewandt.
- Institutionellen Anlegern und Kleinaktionären werden einheitliche Informationen und Gleichzeitigkeit zugesichert: Daher sind die Jahresabschlüsse, die obligatorischen periodischen Berichte, die Präsentationen für die Finanzwelt und andere relevante Mitteilungen auf der Website verfügbar. Auf diese Weise können die Anleger ihre Entscheidungen auf der Grundlage umfassender Kenntnisse über die strategischen Entscheidungen des Unternehmens, die Leistung des Managements und die erwartete Kapitalrendite treffen.



BESCHÄFTIGTE

BESCHÄFTIGTE, VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER, EXTERNE MITARBEITER, ARBEITNEHMERVERTRETER, GEWERKSCHAFTEN.

ALLGEMEINE LEITLINIEN

BEI TERNA STELLT DIE ACHTUNG DER MENSCHLICHEN PERSON DIE GRUNDLAGE FÜR DIE BEZIEHUNG ZU UNSEREN MITARBEITERN DAR UND WIR VERPFLICHTEN UNS, DEREN KÖRPERLICHE UNVERSEHRTHEIT UND MORALISCHE WÜRDE IN ALLEN ASPEKTEN DES ARBEITSLEBENS ZU SCHÜTZEN. WIR ÜBEN UNSERE HIERARCHISCHE UND ORGANISATORISCHE AUTORITÄT AUSGEWOGEN UND OHNE MISSBRAUCH AUS. WIR VERBREITEN UND FESTIGEN EINE KULTUR DER ARBEITNEHMERSICHERHEIT AUF DER GRUNDLAGE VON RISIKOBEWUSSTSEIN UND PRÄVENTION, EINSCHLIESSLICH DER GEWÄHRLEISTUNG SICHERER, GESUNDER UND MENSCHENWÜRDIGER ARBEITSPLÄTZE. FÜR TERNA IST DER PROFESSIONELLE BEITRAG DER MITARBEITER EIN UNVERZICHTBARER ERFOLGSFAKTOR: WIR WERTSCHÄTZEN SOMIT UNSERE HUMANRESSOURCEN, INDEM WIR ALLEN MITARBEITERN DIE INFORMATIONEN UND SCHULUNGEN, DIE SIE FÜR IHRE ARBEIT BENÖTIGEN, AUF KLARE UND ZUGÄNGLICHE WEISE ZUR VERFÜGUNG STELLEN. WIR INVESTIEREN IN DIE WEITERENTWICKLUNG IHRER FÄHIGKEITEN, FÖRDERN DIE AKTIVE TEILNAHME AN DER ARBEIT, ERKENNEN UND BELOHNEN INDIVIDUELLE FÄHIGKEITEN UND VERDIENSTE.

BEZIEHUNG ZU DEN BESCHÄFTIGTEN

- Bei Terna verpflichten wir uns, jede Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Sexualität, des Gesundheitszustands, der Rasse, der Nationalität, der politischen Meinung und der religiösen Überzeugung unserer Gesprächspartner zu vermeiden.
- Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, Vertretungen zu bilden, erkennen die Rolle der am stärksten vertretenen Gewerkschaften an und sind offen für Diskussionen über die wichtigsten Fragen von gegenseitigem Interesse.
- von Präventionsmaßnahmen durch geeignete Schulungsinitiativen und eine möglichst gute Zugänglichkeit der Dokumentationsunterlagen.
- Die für die Tätigkeiten Verantwortlichen sorgen dafür, dass die Präventionsmaßnahmen von den von ihnen koordinierten Ressourcen eingehalten werden. Sie sorgen dafür, dass die Aufmerksamkeit bei riskanten Aktivitäten nicht nachlässt. Sie nehmen die Berichte der Mitarbeiter auf, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu verbessern. In keinem Fall wird die Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen dem Interesse an der Durchführung der Arbeiten und der Einhaltung der Fristen untergeordnet.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

- Die Aufmerksamkeit aller trägt zur wirksamen und effizienten Verhütung von Arbeitsunfällen bei.
- Die verantwortlichen Stellen des Unternehmens halten ihre Präventionspolitik auf dem neuesten Stand, indem sie sie mit den bewährten Praktiken aus vergleichbaren Aktivitäten vergleichen und die besten verfügbaren Technologien einsetzen. Sie legen Verfahren, Arbeitsmethoden und Betriebsanweisungen fest, die klar, einheitlich und auf allen Ebenen verständlich sind. Sie fördern das Bewusstsein für die Risiken und die Kennntnis
- Die Mitarbeiter befolgen ihre eigenen Sicherheitsvorschriften ernsthaft und gewissenhaft, sensibilisieren Kollegen, die sich nicht daran halten, dies ebenfalls zu tun, und melden etwaige Mängel oder verbesserungswürdige Bereiche den Verantwortlichen.
- Systematische Diskriminierung, Demütigung, psychische Gewalt oder Isolierung von

DIE WÜRDE DER PERSON

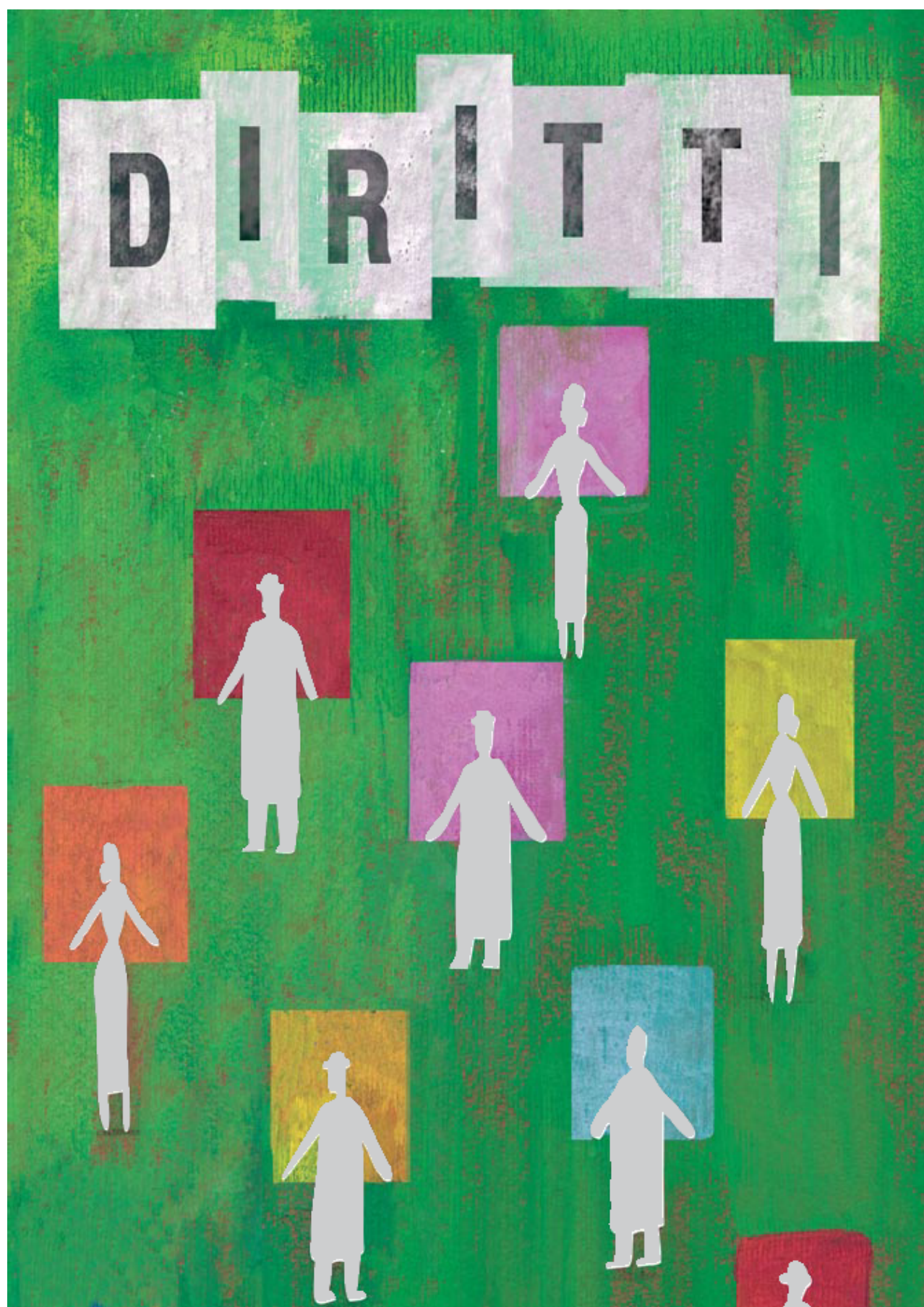
Mitarbeitern oder Kollegen, unabhängig von den Gründen dafür, sind unzulässig, da sie die Menschenwürde verletzen.

- Sexuelle Belästigung, Verhaltensweisen und Äußerungen geschlechtsbezogener Natur, die das Empfinden einer Person verletzen könnten (z. B. das Zeigen von Bildern mit eindeutigen sexuellen Inhalten, aufdringliche und fortgesetzte Anspielungen), werden nicht geduldet.
- Der Datenschutz der einzelnen Mitarbeiter erfolgt durch die Umsetzung von Richtlinien, die festlegen, welche Informationen verlangt und wie

sie verarbeitet und gespeichert werden. Diese Richtlinien sehen auch das Verbot vor, personenbezogene Daten ohne die Zustimmung der betroffenen Person weiterzugeben, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

- Jegliche Nachforschungen über Ideen, Vorlieben, persönlichen Geschmack und ganz allgemein das Privatleben der Mitarbeiter ist ausgeschlossen.
- Terna setzt sich für die Beseitigung physischer Barrieren ein, die die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen beeinträchtigen.





FAIRE BEHANDLUNG DER MITARBEITER

- Die Mitarbeiter werden stets fair behandelt und ihre Rechte werden in allen Phasen ihres Arbeitslebens respektiert. Bei der Personalverwaltung wird auf Sorgfalt, Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten und die rechtzeitige Erfüllung der gesetzlichen und vertraglichen Pflichten geachtet. Die angewendeten Strategien und Auswahlkriterien werden den Betroffenen unter Wahrung der Vertraulichkeit transparent zugänglich gemacht.
- Es wird keine Form von Arbeitsverhältnissen geduldet, die im Widerspruch zu gesetzlichen und vertraglichen Vorschriften stehen.
- Die Auswahl des Personals erfolgt auf der Grundlage der Übereinstimmung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber mit den Bedürfnissen des Unternehmens und der Politik der Chancengleichheit.
- Die in der Auswahlphase angeforderten Informationen beziehen sich ausschließlich auf die Prüfung der im beruflichen und psychologischen Eignungsprofil vorgesehenen Aspekte, wobei die Privatsphäre und die Meinung des Bewerbers respektiert werden.
- Bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Arbeitnehmer klare und genaue Informationen über die Funktion oder die auszuführenden Aufgaben, die rechtliche Stellung und die Vergütung sowie die Regeln und Verfahren, die zur Vorbeugung und Vermeidung von Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit anzuwenden sind.
- In der Personalverwaltung werden Entscheidungen auf der Grundlage von Erwägungen über die Professionalität, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter (z. B. bei Beförderungen und der Zuweisung von Aufgaben) und auf der Grundlage von Erwägungen über die Verdienste (z. B. bei der Gewährung von Belohnungen und Anreizen) getroffen, und zwar in Übereinstimmung mit den in der Personalpolitik festgelegten Kriterien.
- Die Fortbildung richtet sich an Gruppen oder einzelne Arbeitnehmer auf der Grundlage spezifischer beruflicher Entwicklungsziele im Rahmen des Bedarfs des Unternehmens nach Erneuerung von Kenntnissen, der Erhaltung und Entwicklung angemessener technischer Fähigkeiten und der Umschulung von Mitarbeitern.
- Die für das Personal zuständige Direktion ergreift geeignete Maßnahmen, um Günstlings- und Vetternwirtschaft oder Formen der Klientelpolitik bei der Auswahl, Einstellung und Führung des Personals zu vermeiden. Im Rahmen der verfügbaren Informationen und des Schutzes der Privatsphäre werden hierarchische Beziehungen zwischen miteinander verwandten Mitarbeitern ausgeschlossen. Insbesondere gibt es Beschränkungen für die Beschäftigung von Mitarbeitern externer Unternehmen, die die vorgeschriebenen Wirtschaftsprüfungen durchführen.
- Die Vorgesetzten verlangen von ihren Mitarbeitern die Erbringung von Leistungen, die mit der Erfüllung ihrer Aufgaben und mit den Arbeitsorganisationsplänen vereinbar sind. Sie planen ihre Arbeit nach den Erfordernissen des Unternehmens und berücksichtigen dabei – je nach den technischen und Produktionserfordernissen – die Teilnahme des Personals an Fortbildungsmaßnahmen und die Inanspruchnahme von Urlaubstagen gemäß den geltenden Vorschriften und Regelungen. Sie vermeiden die Inanspruchnahme von Arbeitsleistungen außerhalb der normalen Arbeitszeiten als übliche Form der Arbeitsorganisation. Sie regen an und hören sich die Standpunkte der Mitarbeiter im Hinblick auf die Arbeitsprogramme und Ziele ihrer Funktion an. Sie missbrauchen ihre hierarchische Stellung nicht, um persönliche Vorteile zu fordern. Sie beanstanden jede Nichteinhaltung der Bestimmungen des Unternehmens und achten dabei auf die Würde des Einzelnen und die faire Behandlung des Personals, wobei sie sich ausdrücklich auf die geltenden Rechtsquellen berufen.
- Im Einklang mit der allgemeinen Arbeitseffizienz wird eine flexible Arbeitsorganisation gefördert, die Mutterschaft und Kinderbetreuung erleichtern.

LIEFERANTEN

ALLGEMEINE LEITLINIEN

IN DEN BEZIEHUNGEN ZU DEN LIEFERANTEN ACHTEN WIR BEI TERNA IN ERSTER LINIE AUF TRANSPARENZ UND FAIRNESS, DIE AUF GEGENSEITIGEM NUTZEN UND KOSTENEFFIZIENZ BERUHEN. DIES ERMÖGLICHT ES IHNEN, UNTER GLEICHEN BEDINGUNGEN ZU KONKURRIEREN, UND ZWAR AUF DER GRUNDLAGE DER QUALITATIVEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEDINGUNGEN IHRER ANGEBOTE, DER GARANTIE FÜR PROFESSIONALITÄT UND NICHTBETEILIGUNG AN RECHTSWIDRIGEN HANDLUNGEN, DER SICHERHEITSSTANDARDS UND SCHLIESSLICH, FALLS ERFORDERLICH, DER ZERTIFIZIERUNGEN FÜR QUALITÄT, SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG.

BEZIEHUNG ZU DEN LIEFERANTEN

- Die Beziehungen von Terna zu den Lieferanten beruhen auf der einheitlichen Behandlung.
- Terna verpflichtet sich, bei der Formulierung von Verträgen dem Auftragnehmer in klarer und verständlicher Weise die Verhaltensweisen zu nennen, die unter allen vorgesehenen Umständen anzuwenden sind. Terna hält sich an die vertraglichen Vereinbarungen und Verpflichtungen, einschließlich der Zahlungsfristen, für die Ausführung von Aufgaben und Arbeiten in der von den Parteien vereinbarten Weise.
- Die Einkaufsprozesse sind gekennzeichnet durch:
 - die Suche nach dem maximalen Wettbewerbsvorteil für Terna;
 - die Gewährung gleicher Chancen für jeden Anbieter;
 - die unabdingbare und gegenseitige Loyalität, Transparenz und Zusammenarbeit im vorvertraglichen und vertraglichen Verhalten;
 - technische Informationen zu neuen Produkten und Dienstleistungen durch ständigen Dialog mit allen potenziellen Lieferanten;
 - die Möglichkeit für jeden in Frage kommenden Anbieter, sich um Aufträge zu bewerben, wobei eine Vorzugsbehandlung vermieden wird;
 - die Auswahl der Lieferanten nach objektiven und dokumentierbaren Kriterien und die Gewährleistung eines ausreichenden Wettbewerbs bei jeder Ausschreibung.
- Für die Produktkategorien, die für das Geschäft von Terna am wichtigsten sind, erstellt das Unternehmen eine Liste von Lieferanten, deren Qualifikationskriterien auf spezifischen technischen und finanziellen Anforderungen beruhen und somit keine Zugangsbarrieren darstellen. Wesentliche Voraussetzungen sind beispielsweise die Verfügbarkeit von Mitteln (auch finanzieller Art), Organisationsstrukturen, Projektkapazitäten und -ressourcen, Know-how, etwaige Qualitäts- (z. B. ISO 9000) oder Sicherheitszertifizierungen.
- Um die Beschaffungstätigkeit mit den geltenden ethischen Prinzipien in Einklang zu bringen, werden für bestimmte Lieferungen soziale und ökologische Anforderungen (z. B. das Vorhandensein eines Umweltmanagementsystems) oder spezifische externe Zertifizierungen eingeführt.
- Ein Höchstmaß an Transparenz und ethischer Effizienz des Beschaffungsprozesses wird durch die gewissenhafte Einhaltung interner Beschaffungsverfahren erreicht, die u. a. Folgendes vorsehen müssen:
 - die Bewertung der Zweckmäßigkeit einer Rotation des Einkaufspersonals;
 - die Begrenzung der Fälle, in denen es zu einer Überschneidung der Aufgaben der Einheit, die die Lieferung anfordert, und der Einheit, die den Vertrag abschließt, kommen darf;
 - die Nachvollziehbarkeit der getroffenen Entscheidungen;
 - die Aufbewahrung der Informationen sowie der offiziellen Ausschreibungs- und Vertragsunterlagen für die in den geltenden Vorschriften festgelegten Fristen;
 - die Überwachung der Eigentumsverhältnisse der eigenen Lieferanten.

- In den einzelnen Verträgen mit den Lieferanten sind besondere Klauseln enthalten, die die Annahme des Ethikkodex und des Organisations- und Managementmodells durch Terna gemäß Artikel 6 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 231/2001 bestätigen.
- In Bezug auf die Arbeitssicherheitsstandards verpflichtet sich Terna, so weit wie möglich eine umfassende Darstellung der Risiken, die mit der Ausführung von Arbeiten im Auftrag des Unternehmens verbunden sind, und der entsprechenden Präventivmaßnahmen zu geben.
- Bei Lieferanten aus Ländern, die von anerkannten Organisationen als „Risikoländer“ eingestuft wurden, werden Vertragsklauseln eingeführt, die Folgendes vorsehen: Selbstbescheinigung des Lieferanten über die Einhaltung bestimmter sozialer Verpflichtungen (z. B. Maßnahmen zur Gewährleistung der Achtung der Grundrechte der Arbeitnehmer, der Prinzipien der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung sowie des Schutzes vor Kinderarbeit) und die Möglichkeit, Kontrollmaßnahmen in den Produktionseinheiten oder Betriebsstätten des Lieferanten durchzuführen.
- Terna möchte nur mit Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhalten, die rechtmäßige Tätigkeiten ausüben und sich mit Kapital aus rechtmäßigen Quellen finanzieren. Zu diesem Zweck führt sie so weit wie möglich eine präventive Kontrolle durch, indem sie – auch über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus – entsprechende Bescheinigungen und Erklärungen zur Mafia- und Geldwäschebekämpfung einfordert.
- Falls der Lieferant ein Verhalten an den Tag legt, das nicht den allgemeinen Prinzipien dieses Kodexes entspricht, kann er auch von weiteren Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Terna ausgeschlossen werden.



NETZNUTZER, KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER

PRIVATKUNDEN, NETZNUTZER (ERZEUGER, VERTEILER, HÄNDLER, UNTERBRECHBARE ABNEHMER), STROMNETZNUTZER, NETZEIGENTÜMER, ANDERE NETZBETREIBER, GESCHÄFTSPARTNER.

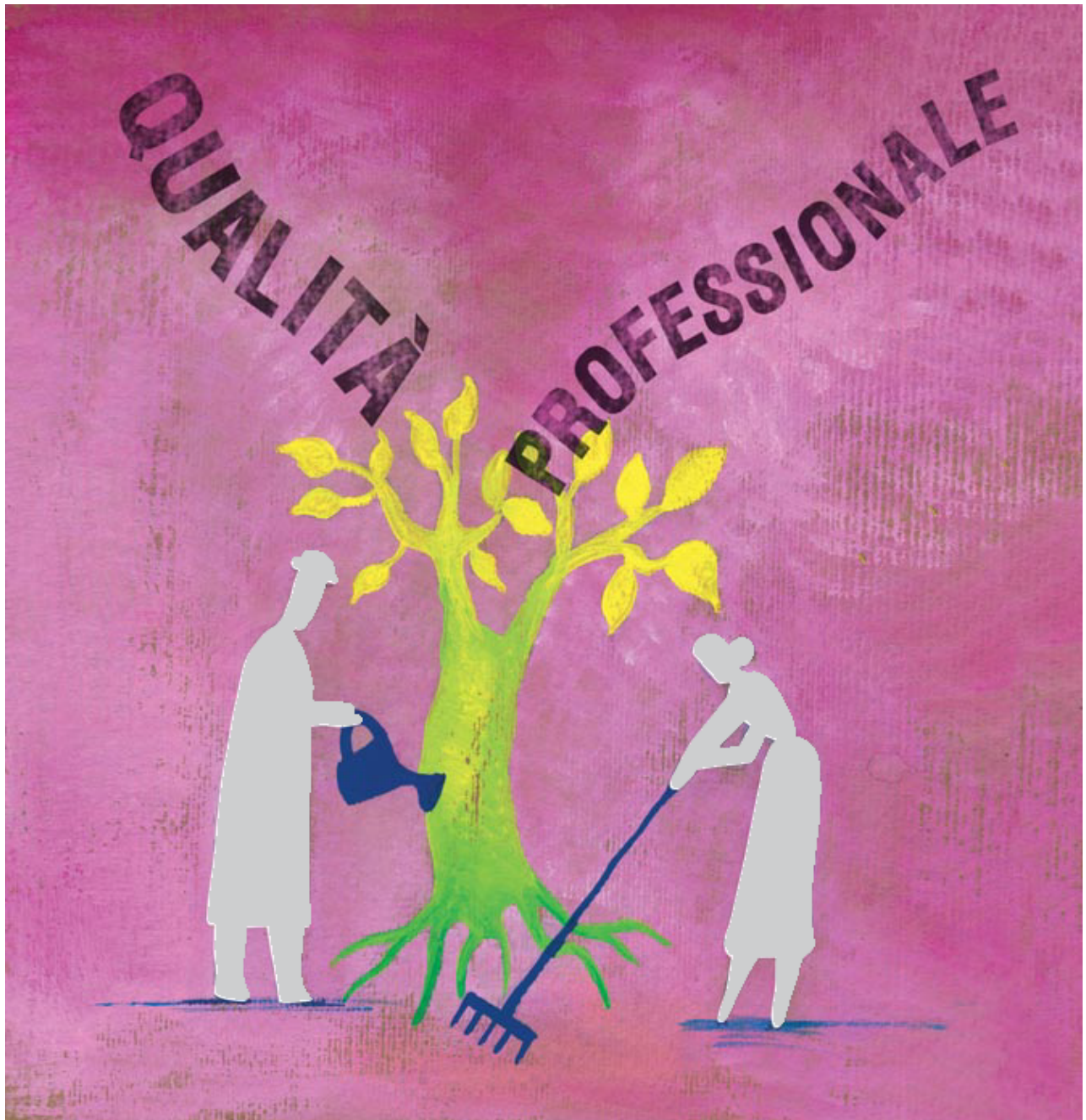
ALLGEMEINE LEITLINIEN

TERNA HAT IM WESENTLICHEN ZWEI ARTEN VON „KUNDEN“: NETZ- UND STROMNETZNUTZER, WENN TERNA IM RAHMEN EINER KONZESSION TÄTIG IST UND DIE TECHNISCHEN UND KOMMERZIELLEN ASPEKTE DES DIENSTES REGLEMENTIERT SIND. ODER KUNDEN IM ENGEREN SINNE, WENN TERNA AUF DEM FREIEN MARKT UND IN EINEM NICHT VORHERBESTIMMTEN VERTRAGSVERHÄLTNIS TÄTIG IST. IN BEIDEN FÄLLEN BASIERT DAS VERHALTEN VON TERNA AUF DEM RESPEKT VOR DEM KUNDEN, DER BEACHTUNG SEINER BEDÜRFNISSE UND DER HERVORRAGENDEN QUALITÄT UND PROFESSIONALITÄT DER DIENSTLEISTUNG. GEGENÜBER DEN GESCHÄFTSPARTNERN, SOWOHL IN ALLIANZEN ALS AUCH IM WETTBEWERB, GEWÄHRLEISTET TERNA EIN FAIRES UND GERECHTES VERHALTEN.

BEZIEHUNGEN ZU NETZNUTZERN, KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN

- Terna garantiert den Netznutzern und Kunden einen qualitativ hochwertigen Service, der auf ständige Verbesserung ausgerichtet ist.
- Die Beziehungen von Terna zu den Netznutzern sind reglementiert. Terna erkennt den Wert der Regulierung an und respektiert ihren Inhalt; Terna arbeitet mit den Netznutzern bei der Ausarbeitung von Vorschlägen zur Änderung der Regulierung zusammen, um die Beziehungen mit ihnen zu verbessern.
- Im Hinblick auf die Nutzer des Netzes und des Elektrizitätssystems zeigt sich die Aufmerksamkeit für den Kunden im Engagement zur Erhaltung der Effizienz der Dienstleistung und in der sorgfältigen Abwägung der wirtschaftlichen Auswirkungen von Managemententscheidungen.
- Terna pflegt diskriminierungsfreie Beziehungen zu den Netznutzern: Willkürliche Diskriminierung unter den Akteuren, weder einzeln noch nach Kategorien, und Missbrauch der Monopolstellung werden nicht zugelassen. Die Entscheidungen stützen sich so weit wie möglich auf vorher festgelegte und vorhersehbare Kriterien, und Terna achtet auf deren Anwendung. Terna gewährleistet ein Höchstmaß an Transparenz und Nachvollziehbarkeit der getroffenen Entscheidungen, auch um die Kohärenz der Entscheidungskriterien im Laufe der Zeit zu gewährleisten.
- In den Beziehungen zu anderen Netzbetreibern verfolgen wir bei Terna einen Ansatz, der auf einem Höchstmaß an Professionalität, Zusammenarbeit und konstruktivem Dialog beruht. Wir sind bereit, deren betriebliche Erfordernisse innerhalb der Grenzen zu berücksichtigen, die durch die Sicherheit des Systems, unsere Betriebsinteressen und das Prinzip der Unparteilichkeit gesetzt sind.
- Die Mitarbeiter von Terna, die mit externen Gesprächspartnern in Kontakt stehen, darunter auch mit Netznutzern im Rahmen von Managementtätigkeiten, sind verpflichtet, die Vertraulichkeit von kommerziellen, technischen oder anderweitig relevanten Informationen über Netznutzer zu gewährleisten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten.
- Gegenüber den Kunden auf dem Markt setzen wir bei Terna auf höchste Professionalität in den technischen und kommerziellen Beziehungen und garantieren ein hohes Maß an Aufmerksamkeit für die Anforderungen der Kunden, um kontinuierliche und dauerhafte Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Die Verträge und Mitteilungen an die Kunden des unregulierten Marktes müssen klar und einfach sein. Die Verträge entsprechen den geltenden Vorschriften und enthalten keine missbräuchlichen oder anderweitig unlauteren Praktiken.

- Bei Terna trennen wir unsere Marktaktivitäten von den regulierten Tätigkeiten. Wir gewähren keine Vorzugsbehandlung für Netznutzer, die auch Marktkunden sind, und lassen auch nicht zu, dass diese Möglichkeit wahrgenommen wird und bei aktiven oder potenziellen Kunden falsche Erwartungen weckt.
- Bei Terna verhalten wir uns loyal gegenüber unseren Geschäftspartnern und Unternehmen, mit denen wir auf den Märkten konkurrieren, zum Beispiel bei internationalen Ausschreibungen und Auktionen oder bei Verfahren zur Vergabe von Aufträgen oder Konzessionen.



REGULIERUNGSBEHÖRDEN UND -INSTITUTIONEN

**AEEG, DIE REGULIERUNGSBEHÖRDE FÜR STROM UND GAS,
ANDERE SEKTORALE REGULIERUNGSBEHÖRDEN,
REGIERUNGSSTELLEN MIT LENKUNGSBEFUGNISSEN,
KARTELLAMT, CONSOB, BÖRSENORGANE,
STREIKGARANTIEKOMMISSION.**

ALLGEMEINE LEITLINIEN

IN UNSEREN BEZIEHUNGEN ZU DEN AUFSICHTSBEHÖRDEN UND INSTITUTIONEN IN ITALIEN UND IN DEN LÄNDERN, IN DENEN WIR TÄTIG SIND, MÖCHTEN WIR UNS BEI TERNA DURCH LANGFRISTIGE ZUVERLÄSSIGKEIT, STÄNDIGE BEREITSCHAFT ZUR TRANSPARENTE KOMMUNIKATION UND WAHRHEITSGEMÄSSEN INFORMATION AUSZEICHNEN. DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN MINISTERIEN, DIE FÜR DIE STEUERUNG DER AKTIVITÄTEN VON TERNA ZUSTÄNDIG SIND, UND DEN STROMREGULIERUNGSBEHÖRDEN BEDEUTET, DASS DIE ERFORDERLICHEN INFORMATIONEN UND DATEN PRÄZISE UND RECHTZEITIG BEREITGESTELLT WERDEN.

BEZIEHUNGEN ZU REGULIERUNGSBEHÖRDEN UND INSTITUTIONEN

- Bei Terna stellen wir den Aufsichtsbehörden und Institutionen die angeforderten Informationen und Daten zur Verfügung und stellen sicher, dass diese vollständig und zuverlässig sind. Wir halten die Fristen ein und antworten umgehend innerhalb der Grenzen, die sich aus den technischen Überprüfungen ergeben, die mit den Anfragen verbunden sind.
- Bei Terna verfolgen wir einen Ansatz der loyalen Zusammenarbeit mit den Behörden und Regulierungsinstitutionen des Sektors, indem wir relevante Informationen liefern und unser technisches Wissen zur Verfügung stellen, um die Regulierungsaufgabe zu erleichtern, wobei wir die Vertraulichkeit der in unserem Besitz befindlichen Daten Dritter wahren.
- Alle Informationen müssen jedoch im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien verbreitet und mit den Verantwortlichen abgestimmt werden.
- Wir tragen zur Festlegung von Regeln in der Branche bei, indem wir innovative Lösungen erforschen, erproben und vorschlagen, die für das Unternehmen von Interesse sind und auch dem allgemeinen Interesse entsprechen.
- Bei Terna verpflichten wir uns – soweit bekannt –, uns nicht in Interessenkonflikte mit Mitarbeitern der Regulierungsbehörden und Institutionen des Sektors zu begeben.





INSTITUTIONEN UND VERBÄNDE

EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT UND INTERNATIONALE EINRICHTUNGEN, NATIONALE INSTITUTIONEN UND REGIERUNGSVERTRETUNGEN, ZIVILSCHUTZ, NATIONALE SICHERHEITSBEHÖRDEN UND STRAFVERFOLGUNGSBEHÖRDEN, REGIONEN, PROVINZEN UND AUTONOME PROVINZEN, VERBÄNDE DER WIRTSCHAFTSINTERESSEN, ETSO, UCTE.

ALLGEMEINE LEITLINIEN

BEI TERNA VERFOLGEN WIR EINEN ANSATZ, DER VON OFFENHEIT GEGENÜBER UNSEREN INSTITUTIONELLEN PARTNERN GEPRÄGT IST, SOWOHL IN ITALIEN UND EUROPA ALS AUCH IN DEN LÄNDERN, IN DENEN WIR DIREKT ODER ÜBER UNSERE TOCHTERGESELLSCHAFTEN TÄTIG SIND. WIR ARBEITEN MIT DEN VERBÄNDEN, DENEN WIR ANGEHÖREN, ZUSAMMEN, VERGLEICHEN UND UNTERSTÜTZEN DIE ARBEIT IM HINBLICK AUF EINE ALLGEMEINE VERBESSERUNG DES SEKTORS UND SEINER VORSCHRIFTEN UND TECHNISCHEN NORMEN. IN ALLEN FÄLLEN SIND DIE BEZIEHUNGEN DURCH TRANSPARENZ, DAS STREBEN NACH KONTINUITÄT UND DIE ACHTUNG DER GEGENSEITIGEN AUTONOMIE GEKENNZEICHNET.

BEZIEHUNGEN ZU INSTITUTIONEN UND VERBÄNDEN

- In den Beziehungen zu den Institutionen geht es darum, die Tätigkeiten von Terna zu vertreten, die Auswirkungen von Rechts- und Verwaltungsakten zu bewerten, auf Anfragen von Institutionen und Verwaltungen sowie auf informelle Anfragen und Einsichtnahmen zu reagieren oder auf jeden Fall den Standpunkt von Terna zu für das Unternehmen wichtigen Fragen darzulegen.
- Zu diesem Zweck verpflichten wir uns bei Terna dazu:
 - wirksame Kommunikationskanäle mit institutionellen Akteuren auf internationaler, EU-, nationaler und territorialer Ebene einzurichten;
 - unsere Interessen und Standpunkte auf transparente, rigorose und kohärente Weise zu vertreten und Absprachen zu vermeiden;
 - die Beziehungen zu den institutionellen Akteuren zu koordinieren, um ein Höchstmaß an Klarheit in den Beziehungen zu gewährleisten;
 - geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung zu verhindern.
- Wir verhalten uns im Einklang mit den Zielen und Leitlinien der Interessenvertretungsverbände, in denen wir Mitglied sind.

MEDIEN, MEINUNGSGRUPPEN, WISSENSCHAFTLICHE GEMEINSCHAFT

MEDIEN, UNIVERSITÄTEN UND WISSENSCHAFTLICHE VERBÄNDE, UMWELTVERBÄNDE, VERBRAUCHERVERBÄNDE, MEINUNGSMACHER, MEINUNGSGRUPPEN, TECHNISCHE NORMUNGSGREMIEN (NATIONAL UND INTERNATIONAL), POLITISCHE PARTEIEN.

ALLGEMEINE LEITLINIEN

GEGENÜBER DEN MASSEN MEDIEN UND DEN MEINUNGSGRUPPEN IM ALLGEMEINEN STREBEN WIR BEI TERNA EINEN STÄNDIGEN FLUSS ZUVERLÄSSIGER, WAHRHEITSGEMÄSSER UND NICHT DISKRIMINIERENDER INFORMATIONEN AN. WIR GEWÄHRLEISTEN SOMIT EINE ÖFFENTLICHE UND EINHEITLICHE VERBREITUNG VON INFORMATIONEN, SOWOHL IN BEZUG AUF DIE NUTZUNG ALS AUCH IN BEZUG AUF DIE AKTUALITÄT UND SYNCHRONITÄT DER KOMMUNIKATION ÜBER DIE VERSCHIEDENEN KANÄLE (Z. B. HERKÖMMLICHE KANÄLE UND INTERNET). DER FOKUS AUF TRANSPARENZ FÜHRT DAZU, DASS BEI TERNA DIE INSTRUMENTALISIERUNG, MANIPULATION ODER VERZERRUNG VON INFORMATIONEN ZUM VORTEIL DES UNTERNEHMENS AUSGESCHLOSSEN WIRD. BEI TERNA SIND WIR BESTREBT, EINEN KONSTRUKTIVEN DIALOG MIT DEN VERBÄNDEN ZU FÜHREN, DIE VON UNSEREN TÄTIGKEITEN BETROFFENE INTERESSEN WAHRNEHMEN, UND IM GEGENSEITIGEN INTERESSE NACH MÖGLICHKEITEN DER ZUSAMMENARBEIT ZU SUCHE.

BEZIEHUNGEN ZU DEN MEDIEN, MEINUNGSGRUPPEN UND DER WISSENSCHAFTLICHEN GEMEINSCHAFT

- Die Kommunikation von Terna mit seinen Stakeholdern (auch indirekt über die Massenmedien) basiert auf der Achtung des Rechts auf Information. Unter keinen Umständen dürfen falsche oder parteiische Nachrichten oder Kommentare verbreitet werden.
- Alle Kommunikationsmaßnahmen stehen im Einklang mit den Gesetzen, Regeln und Gepflogenheiten des Berufsstandes; sie werden klar, transparent und zeitnah durchgeführt. Wir schützen u. a. privilegierte, preissensible oder gewerbliche Informationen und verzichten auf unangemessenen Druck oder die Erlangung einer positiven Einstellung seitens der Medien. Um die Vollständigkeit und Kohärenz der Informationen zu gewährleisten, werden die Beziehungen von Terna zu den Medien mit Genehmigung des Geschäftsführers nach spezifischen Verfahren gepflegt.
- Alle Pressemitteilungen und andere Dokumente von allgemeinem Interesse sind auf der Website von Terna (www.terna.it) abrufbar, auf der sowohl Fragen im Zusammenhang mit dem Kerngeschäft als auch mit dem ethischen Engagement von Terna behandelt werden.
- Bei Terna ermöglichen wir unseren Mitarbeitern die Teilnahme an Konferenzen, Seminaren und Rundtischgesprächen sowie die Mitwirkung an technischen oder wissenschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Veröffentlichungen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten, der Unternehmenspolitik und mit Genehmigung ihres Vorgesetzten. Was die technischen Normungsgremien betrifft, so unterstützen wir bei Terna die Entwicklung sektoraler Normen durch Wissen und Zusammenarbeit. In jedem Fall müssen solche Aktivitäten die Vertraulichkeit von Unternehmensdaten oder Daten Dritter wahren und bedürfen der Genehmigung und Koordinierung durch die für die Außenkommunikation zuständigen Personen.
- Der Dialog mit Verbänden und Vertretern von Interessengruppen im Allgemeinen ist von strategischer Bedeutung für eine angemessene Geschäftsentwicklung. Aus diesem Grund unterhalten wir bei Terna Kommunikationsbeziehungen zu diesen, um die

Positionen von Terna darzulegen, möglichen Konfliktsituationen vorzubeugen und möglicherweise im Hinblick auf die gegenseitigen Interessen zusammenzuarbeiten.

- Besonderen Wert legen wir bei Terna darauf:
 - auf die Stellungnahmen der Verbände sobald und in einer Weise zu antworten, wie es der normale Geschäftsbetrieb zulässt;
 - wann immer es möglich ist, zu den Themen, die bestimmte Gruppen von Stakeholdern betreffen, deren qualifizierteste und repräsentativste Verbände zu informieren.
- Neben den Institutionen unterhalten wir Beziehungen zu Organisationen, Instituten und Agenturen im Umweltbereich. Gemeinsam mit diesen fördern, implementieren und koordinieren wir Übereinkünfte und Programmvereinbarungen.
- Terna finanziert keine politischen Parteien, weder in Italien noch im Ausland, noch deren Vertreter oder Kandidaten und sponsert keine Veranstaltungen, die ausschließlich der politischen Propaganda dienen. Wir unterlassen auch jeden direkten oder indirekten Druck auf politische Persönlichkeiten (z. B. durch Konzession von Terna-Einrichtungen, Annahme von Einstellungsempfehlungen, Beraterverträge).
- Sponsoring-Aktivitäten und unentgeltliche Zuwendungen im sozialen, Umwelt-, Sport-, Unterhaltungs- und Kunstbereich müssen mit den Aktivitäten von Terna in Zusammenhang stehen und mit der einschlägigen Unternehmenspolitik vereinbar sein. Im Allgemeinen werden Fälle bevorzugt, bei denen Terna an der Konzeption solcher Aktivitäten mitwirken kann, um deren Originalität und Wirksamkeit zu gewährleisten.
- Terna leistet keine Beiträge an Organisationen, bei denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte (z. B. Gewerkschaften, Umwelt- oder Verbraucherschutzverbände). Es ist jedoch möglich, mit solchen Organisationen bei bestimmten Projekten zusammenzuarbeiten, auch in finanzieller Hinsicht, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind:
 - der Zweck muss auf den Auftrag von Terna zurückgeführt werden können;
 - die Zuweisung von Mitteln muss klar und dokumentierbar sein;
 - das Projekt muss von den für die Verwaltung der Beziehungen zu diesen Organisationen zuständigen Stellen genehmigt werden.



ALLGEMEINHEIT UND LANDESGEBIET

NATIONALE ALLGEMEINHEIT UND NATIONALES SYSTEM, LANDESGEBIET UND UMWELT, ENDVERBRAUCHER VON STROMDIENSTLEISTUNGEN UND LOKALE BEHÖRDEN, DIE DIREKT VON DER TÄTIGKEIT VON TERNA BETROFFEN SIND.

ALLGEMEINE LEITLINIEN

TERNA ERBRINGT IM RAHMEN EINER KONZESSION EINE DIENSTLEISTUNG VON ALLGEMEINEM INTERESSE. DIE ALLGEMEINHEIT IST DAHER EIN WICHTIGER STAKEHOLDER, WENN AUCH INDIREKT. WIR LASSEN UNS DAHER BEI UNSEREN MANAGEMENTENTSCHEIDUNGEN VOM PRINZIP DER VERANTWORTUNG LEITEN, INDEM WIR SOWOHL SICHERHEIT, KONTINUITÄT, QUALITÄT UND WIRTSCHAFTLICHKEIT DES DIENSTES ÜBER DIE ZEIT GEWÄHRLEISTEN ALS AUCH DIE LANGFRISTIGEN AUSWIRKUNGEN UNSERER ENTSCHEIDUNGEN BEWERTEN. BEI TERNA RESPEKTIEREN WIR DIE UMWELT UND DIE GEMEINSCHAFTEN, IN DENEN WIR TÄTIG SIND. WIR BEACHTEN DIE ANSICHTEN UND BEDÜRFNISSE DER INSTITUTIONEN IN DEM GEBIET, IN DEM NETZANLAGEN STEHEN ODER GEBAUT WERDEN, UND SUCHEN NACH LÖSUNGEN, DIE DIE UMWELT UND DIE LOKALEN INTERESSEN RESPEKTIEREN UND MIT DEN ANFORDERUNGEN DER NETZEFFIZIENZ UND DEN ALLGEMEINEN BETRIEBSPFLICHTEN VEREINBAR SIND.

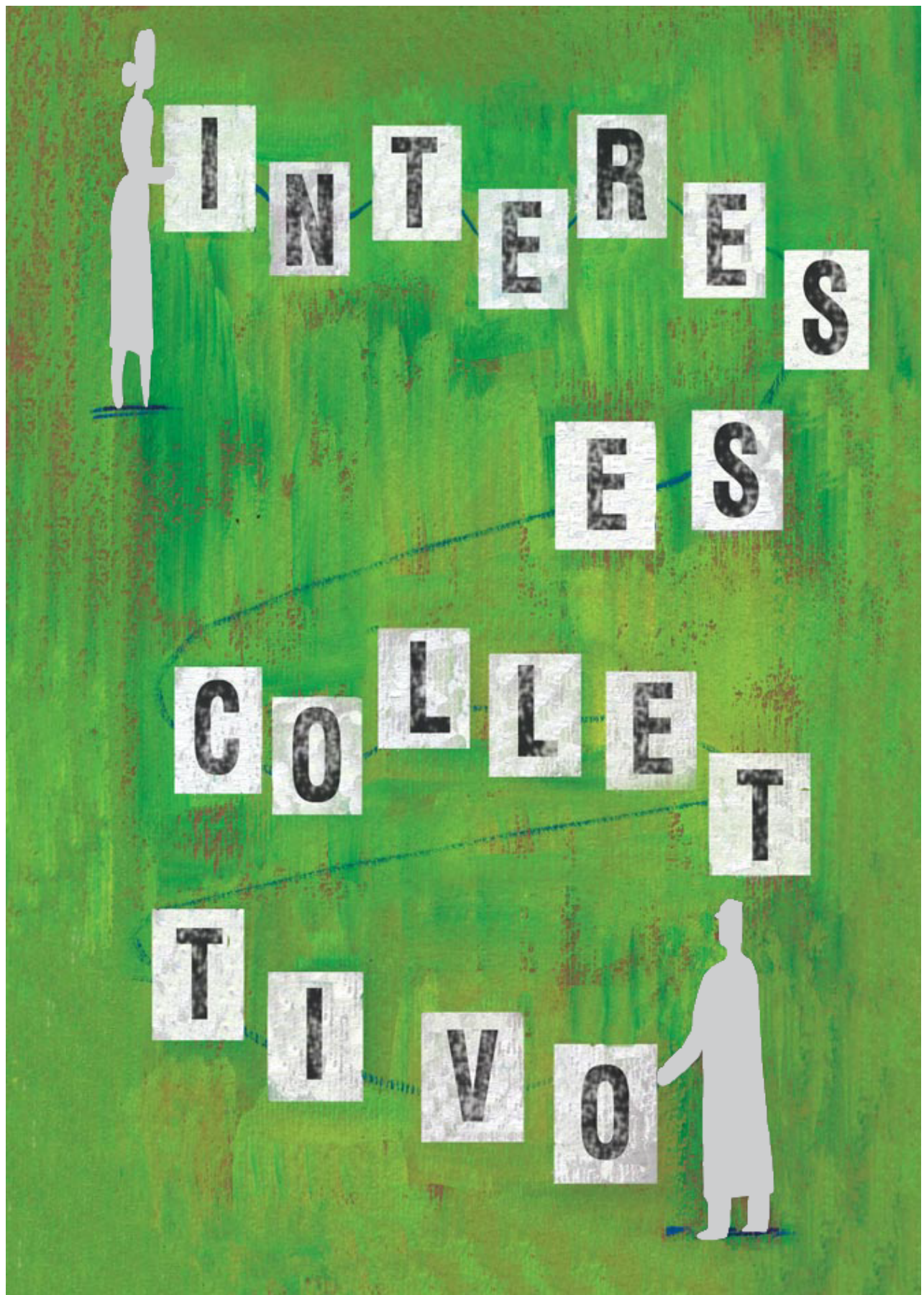
BEZIEHUNGEN ZUR ALLGEMEINHEIT UND ZUM LANDESGEBIET

Terna erbringt im Rahmen einer Konzession eine Dienstleistung von allgemeinem Interesse und ist Eigentümerin einer für das Land wichtigen Infrastruktur; wir sind uns daher des – wenn auch indirekten – Einflusses bewusst, den unsere Tätigkeit auf das Wohl der Allgemeinheit haben kann. Aus diesem Grund interpretieren wir die Verpflichtungen, die sich aus der Konzession in Bezug auf Sicherheit, Kontinuität, Qualität und Kosten der Dienstleistung ergeben, als unsere eigene Verantwortung gegenüber dem Land, auch auf lange Sicht.

- Wir sind uns der Bedeutung der sozialen Akzeptanz der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, bewusst und sind bestrebt, unsere Investitionen unter Berücksichtigung der Umwelt, der Landschaft und der Interessen der lokalen und nationalen Gemeinschaften durchzuführen und deren Auswirkungen auf das Gebiet so weit wie möglich zu begrenzen.
- Bei Terna sind wir der Ansicht, dass ein vorheriger Dialog mit den lokalen Institutionen wichtig ist, um zu versuchen, so zu handeln, dass der Entwicklungsbedarf des Stromnetzes und die von den institutionellen Vertretern der lokalen Gemeinschaften geäußerten Wünsche sich ergänzen und nicht miteinander in Konflikt geraten. Wir sind daher bereit, gemeinsame

Lösungen zu finden, die den Besonderheiten des Gebiets und der Sicherheit des Stromversorgungssystems sowie den Interessen der Allgemeinheit in Bezug auf die Effizienz des Netzes und die Kosteneffizienz der Dienstleistung Rechnung tragen.

- Anhand einer ständigen Überwachung der Umweltauswirkungen entwickeln wir Zielsetzungen zur Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten. Dabei berücksichtigen wir die Entwicklung der wissenschaftlichen Forschung, der Technologie und der langjährigen Erfahrungen auf diesem Gebiet.
- Bei Terna betrachten wir es als integralen Bestandteil unserer Aktivitäten, Maßnahmen zur Unterstützung von Initiativen von sozialem, humanitärem und kulturellem Wert zu definieren und umzusetzen, als ein Element der Beteiligung am zivilen Wachstum der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.
- Über spezielle regelmäßige Veröffentlichungen wie den Nachhaltigkeitsbericht liefern wir Feedback zur Umsetzung der Umwelt- und Sozialpolitik sowie zur Kohärenz zwischen Zielen und erzielten Ergebnissen.



DIE VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DES KODEX UND DER GEFORDERTEN VERHALTENSWEISEN

BEI TERNA VERLANGEN WIR VON ALLEN UNSEREN STAKEHOLDERN GLEICHERMASSEN, DEN ETHIKKODEX ZU LESEN UND SICH IN IHREN DIREKTEN BEZIEHUNGEN ZU TERNA ÜBER DESSEN ANWENDUNGSBEREICHE UND EVENTUELLE EINSCHRÄNKUNGEN ZU INFORMIEREN.



DIE VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DES KODEX UND DER GEFORDERTEN VERHALTENSWEISEN

Damit der Ethikkodex seine Wirksamkeit entfalten kann und um seine Einhaltung als konsolidierte Praxis innerhalb des Unternehmens zu fördern, verpflichten wir uns bei Terna:

- den Ethikkodex rechtzeitig bei den internen und externen Stakeholdern durch spezifische Kommunikationsmaßnahmen bekannt zu machen, die je nach Gesprächspartner differenziert sind (z. B. durch die Aushändigung eines Exemplars des Kodex an alle Mitarbeiter, durch entsprechende Bereiche im Intranet des Unternehmens, auf der Website oder in Dokumenten, wo dies für erforderlich gehalten wird, oder durch andere gezielte Informations- oder Schulungsinitiativen);
- insbesondere dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter von Terna, für die der Kodex als fester Bestandteil ihres Arbeitsverhältnisses zu betrachten ist, den Ethikkodex verstehen, und ihnen über einen Schulungsplan, der das Bewusstsein für die ethischen Prinzipien und Normen fördern soll, die notwendigen Erklärungen zu liefern;
- das System zur Meldung von Verstößen zu erläutern und Ansprechpartner zur Klärung der Auslegung des Kodex zu nennen;
- die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und die Vertraulichkeit des Inhalts der Meldung zu gewährleisten, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen;
- diejenigen, die in gutem Glauben und im Geiste der Loyalität gegenüber dem Unternehmen Meldungen machen, vor Vergeltungsmaßnahmen oder negativen Auswirkungen auf ihre berufliche Stellung zu schützen;
- die Meldungen anzunehmen, sie gemäß den festgelegten Verfahren auszuwerten und, im Falle eines bestätigten Verstoßes, Sanktionen, die der Schwere des Verstoßes angemessen sind, zu bestimmen;
- den Kodex zu ergänzen, wenn dies zur Klärung von Fällen, die in der aktuellen Fassung nicht abgedeckt sind, erforderlich ist, und zwar durch die Verbreitung spezifischer Mitteilungen im Intranet, oder ihn auf der Grundlage neuer unternehmenspolitischer, ethischer, ökologischer

oder sozialer Maßnahmen zu überprüfen und zu aktualisieren;

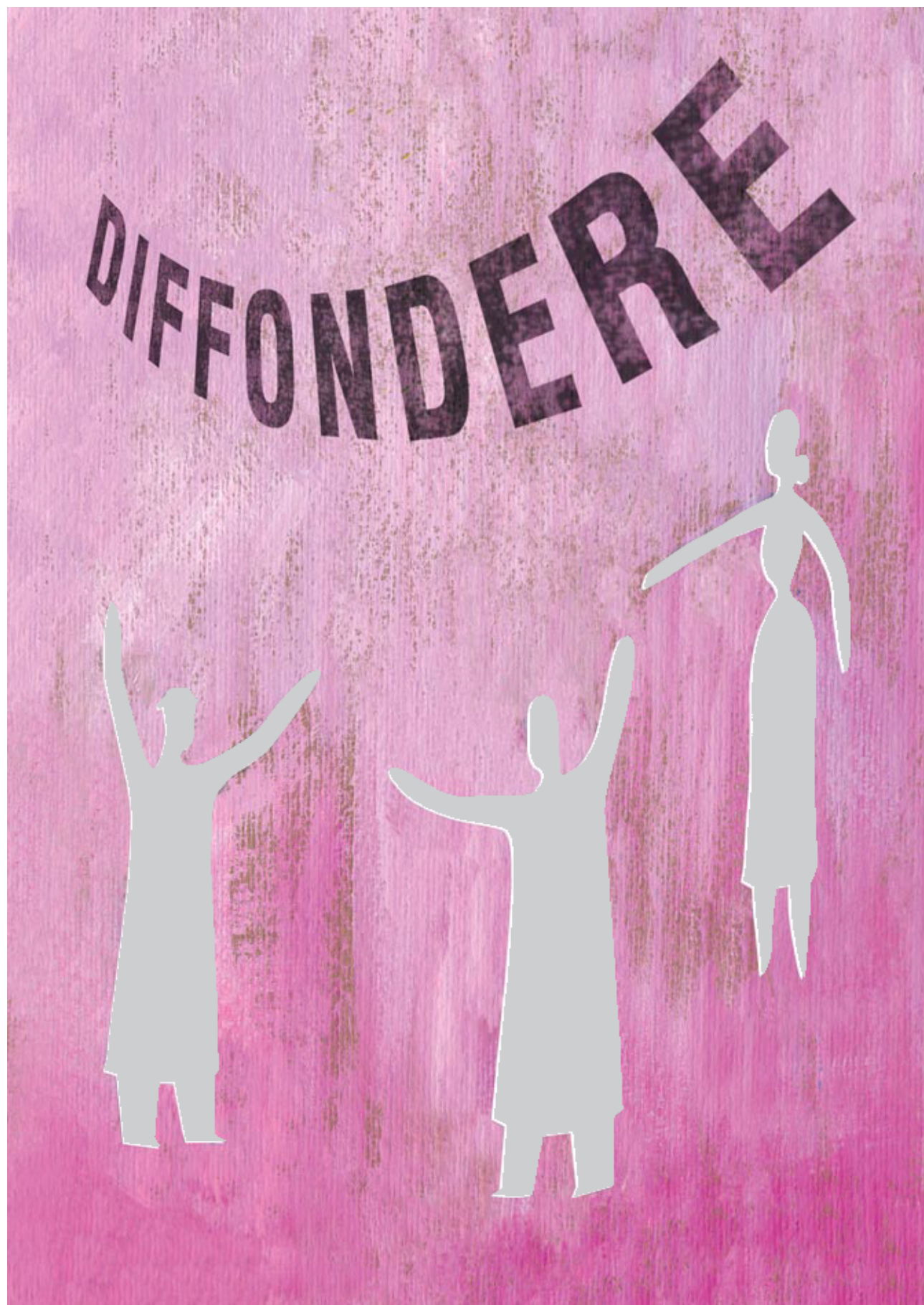
- die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu überwachen und die Stakeholder über die Einhaltung der im Ethikkodex eingegangenen Verpflichtungen sowie über die Unternehmenspolitik im Zusammenhang mit den darin festgelegten Prinzipien und Leitlinien auf dem Laufenden zu halten (z. B. mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht);
- die Unternehmensrichtlinien und -verfahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten, um ihre Übereinstimmung mit dem Ethikkodex zu gewährleisten.

Bei Terna verlangen wir von allen unseren Stakeholdern gleichermaßen, den Ethikkodex zu lesen und sich in ihren direkten Beziehungen zu Terna über dessen Anwendungsbereiche und eventuelle Einschränkungen zu informieren.

Im Einzelnen:

- Interne Stakeholder – Verwaltungsratsmitglieder, Mitarbeiter, Tochtergesellschaften und alle, die im Namen und im Auftrag von Terna arbeiten – sollen sich die Prinzipien und Leitlinien des Kodex in ihrem beruflichen Umfeld zu eigen machen und müssen die Vorschriften und geforderten Verhaltensweisen, die sich unmittelbar auf die Ausübung ihrer Tätigkeit beziehen, zwingend einhalten und mitwirken, dass der Kodex im gesamten Unternehmen beachtet wird.
- Bestimmte Kategorien von Stakeholdern (Lieferanten, Mitarbeiter usw.) sind in ihren Beziehungen zu Terna an bestimmte, im Kodex festgelegte Verhaltensregeln (Sicherheit, Vertraulichkeit usw.) gebunden. Die von dieser Anforderung betroffenen Stakeholder werden informiert, und auch in den vertraglichen Vereinbarungen wird auf die Vorgaben hingewiesen.

Bei Terna ist jeder gebeten, zweifelhafte oder zweideutige Auslegungen gemäß den in Abschnitt 5 dieses Kodex festgelegten Verfahren zu überprüfen, mit den angegebenen Ansprechpartnern zu besprechen und mutmaßliche Verstöße unverzüglich zu melden.

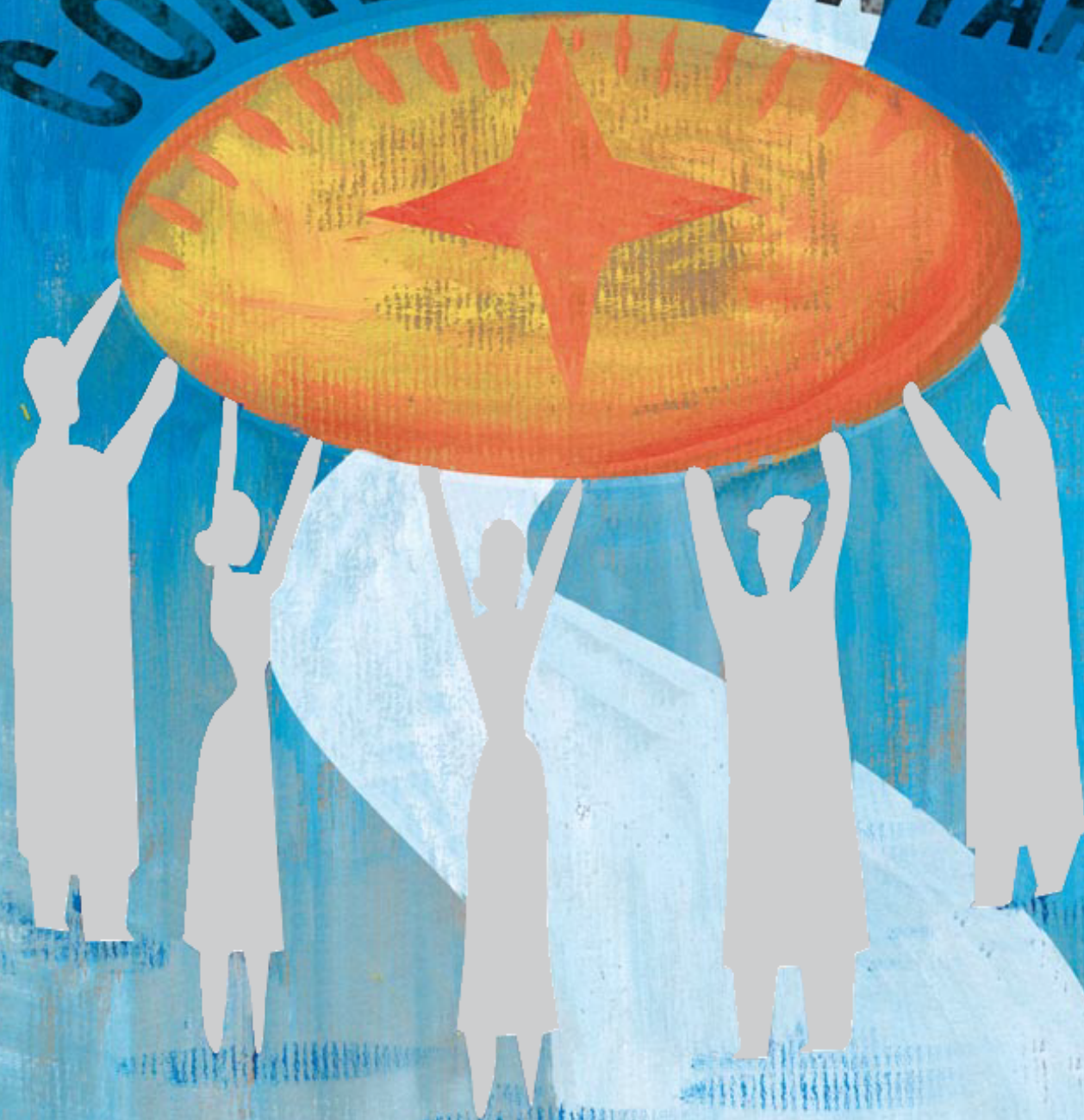


05

ALLGEMEINE REGELN UND ANWENDUNG DES KODEX

MELDUNGEN ÜBER VERHALTENSWEISEN, DIE GEGEN DEN ETHIKKODEX VERSTOSSEN, SIND FÜR EIN UNTERNEHMEN WICHTIG, DA SIE DIE MÖGLICHKEIT BIETEN, KRITISCHE SITUATIONEN ZU ERKENNEN, SIE ZU KORRIGIEREN UND DAS VERTRAUENSVERHÄLTNIS ZU DEN STAKEHOLDERN ZU FESTIGEN. BEI TERNA HABEN WIR UNS ENTSCHIEDEN, EINEN ETHIKKODEX ZU VERABSCHIEDEN UND MIT UNSERER MISSION, DEN ETHISCHEN WERTEN UND PRINZIPIEN KOHÄRENT ZU SEIN: SEINE ANWENDUNG IST DAHER FÜR ALLE VERPFLICHTEND.

COME ORIENTARS!



ALLGEMEINE REGELN UND ANWENDUNG DES

DIE IM ETHIKKODEX VON TERNA NIEDERGELEGTE PRINZIPIEN UND VERHALTENSWEISEN BILDEN EINEN ALLGEMEINEN RAHMEN. IM ARBEITSALLTAG KÖNNEN SICH JEDOCH FRAGEN NACH DER AUSLEGUNG DER PRINZIPIEN UND DEM RICHTIGEN VERHALTEN IN VERSCHIEDENEN SITUATIONEN STELLEN. BEI TERNA BIETEN WIR UNSEREN STAKEHOLDERN DAHER EINE REIHE VON DIREKTEN KONTAKTMÖGLICHKEITEN ZU PERSONEN, DIE BEI DER KLÄRUNG VON ZWEIFELN UND ANWENDUNGSBEREICHEN DES ETHIKKODEX HELFEN KÖNNEN. ÜBER DIESELBEN KOMMUNIKATIONSKANÄLE WERDEN AUCH MELDUNGEN ÜBER VERSTÖSSE GEGEN DIE PRINZIPIEN DES KODEX GESAMMELT.

MELDUNGEN ÜBER VERHALTENSWEISEN, DIE GEGEN DEN ETHIKKODEX VERSTOSSEN, SIND FÜR EIN UNTERNEHMEN WICHTIG, DA SIE DIE MÖGLICHKEIT BIETEN, KRITISCHE SITUATIONEN ZU ERKENNEN, SIE ZU KORRIGIEREN UND DAS VERTRAUENSVERHÄLTNISS ZU DEN STAKEHOLDERN ZU FESTIGEN. BEI TERNA HABEN WIR UNS ENTSCIEDEN, EINEN ETHIKKODEX ZU VERABSCHIEDEN UND MIT UNSERER MISSION, DEN ETHISCHEN WERTEN UND PRINZIPIEN KOHÄRENT ZU SEIN: SEINE ANWENDUNG IST DAHER FÜR ALLE VERPFLICHTEND.

ERLÄUTERUNGEN ZUM KODEX UND MELDUNGEN ÜBER VERSTÖSSE

Für die Mitarbeiter von Terna ist die erste Anlaufstelle zur Klärung der Prinzipien des Kodex und seiner Anwendung der direkte Vorgesetzte, der eine Antwort geben oder an andere Unternehmensstellen, die Ethikkommission oder die Audit-Stelle verweisen kann. Ethische Fragen müssen ernst genommen werden, und die Inhaber einer verantwortlichen Position müssen deren Lösung erleichtern.

Die erste Anlaufstelle für Meldungen über Verstöße ist ebenfalls der direkte Vorgesetzte, der Abhilfemaßnahmen ergreifen und eine Vermittlerrolle ausüben oder die Meldung an die Ethikkommission oder die Audit-Stelle weiterleiten kann.

Der direkte Vorgesetzte ist jedoch nicht die einzige mögliche Ansprechperson. Zur Klärung von Fragen und für Meldungen können sich die Mitarbeiter auch persönlich an die Ethikkommission oder die Audit-Stelle wenden. Diese Kanäle sind auch für die Entgegennahme von Meldungen über Verstöße gegen den Kodex von Stakeholdern außerhalb des Unternehmens zuständig.

Bei Terna werden Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen, als Geste der Loyalität gegenüber dem Unternehmen betrachtet.

Wir bieten Hinweisgebern den höchsten Schutz der Vertraulichkeit, dulden keine Vergeltungsmaßnahmen und bestrafen, wer solche Maßnahmen begeht. Im Geiste der Fairness wird auch verlangt, dass die Meldungen nicht anonym erfolgen.

Die Kontaktdaten (Adressen, E-Mails und Telefonnummern) werden im Intranet, auf der Website und in den Unternehmensmitteilungen bekannt gegeben bzw. aktualisiert.

E-Mail comitato.etico@terna.it
audit.codiceetico@terna.it

Adressen	Comitato Etico Terna Viale E. Galbani, 70 00156 Roma	Funzione Audit Terna Codice Etico Viale E. Galbani, 70 00156 Roma
----------	---	--

Ansprechpartner

Als weitere Garantie für die Vertraulichkeit können die Mitarbeiter die Mitglieder der Ethikkommission auch einzeln per E-Mail oder über spezielle Kanäle kontaktieren, die vom Unternehmen zum Zeitpunkt ihrer Aktivierung mitgeteilt und im Intranet im Bereich Ethikkodex veröffentlicht werden.

KONTROLLE DER MELDUNGEN, ANWENDUNG VON SANKTIONEN

Neben ihren direkten Vorgesetzten sind bei Terna auch die Ethikkommission und die Audit-Stelle für die Sammlung von Meldungen und die Klärung von Fragen zuständig.

Die Ethikkommission ist ein Gremium, das sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammensetzt, die vom Geschäftsführer ernannt werden und die verschiedenen Direktionen des Unternehmens vertreten. Die Mitglieder sind für einen begrenzten Zeitraum im Amt und haben die Aufgabe:

- fragen nach Klärung zum Ethikkodex zu beantworten,
- meldungen über Verstöße entgegenzunehmen und zu prüfen,
- zu entscheiden, ob ein Verfahren zur Überprüfung der Meldung eingeleitet werden soll,
- den Hinweisgebern eine Antwort auf diese Entscheidung geben.

Die Ethikkommission wurde eingerichtet, um internen und externen Stakeholdern einen speziellen Kommunikationskanal zu Fragen des Ethikkodexes zu bieten.

Die Audit-Stelle ist die interne Kontrollstelle von Terna, die für die Untersuchung von Meldungen über Verstöße gegen den Ethikkodex zuständig ist. Die Audit-Stelle führt daher die Untersuchung im Anschluss an die Meldung durch und teilt das Ergebnis – im Falle eines bestätigten Verstoßes – direkt dem Vorsitzenden oder dem Geschäftsführer mit, die dann entscheiden, ob und welche Sanktionen verhängt werden. In schwerwiegenden Fällen von Verstößen werden die Meldungen direkt dem internen Kontrollausschuss vorgelegt.

Die Audit-Stelle ist auch für die regelmäßige Überwachung der Einhaltung des Ethikkodexes zuständig.

ÜBERARBEITUNG DES ETHIKKODEXES

Die Ergänzung, Überarbeitung und Aktualisierung des Ethikkodexes ist Aufgabe des internen Kontrollausschusses, der diese Aufgabe an eine Arbeitsgruppe delegieren kann. Die vorgeschlagenen Änderungen werden dann vom Verwaltungsrat genehmigt.



DIE 10 PRINZIPIEN DES UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

DIE ZEHN PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT ZU MENSCHENRECHTEN, ARBEIT, UMWELT UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG WERDEN VON ALLEN GETEILT, DA SIE ABGELEITET SIND VON:

- DER ALLGEMEINEN ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE
- DER ERKLÄRUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION ÜBER DIE GRUNDLEGENDEN PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT
- DER RIO-ERKLÄRUNG ÜBER UMWELT UND ENTWICKLUNG
- DEM ÜBEREINKOMMEN DER VEREINTEN NATIONEN GEGEN KORRUPTION

MENSCHENRECHTE

PRINZIP I

DIE UNTERNEHMEN SIND AUFGEFORDERT, DIE WAHRUNG DER UNIVERSELL ANERKANNTEN MENSCHENRECHTE IM RAHMEN DER JEWEILIGEN EINFLUSSSPHÄREN UNTERSTÜTZEN UND FÖRDERN; UND

PRINZIP II

SICHERZUSTELLEN, NICHT DIREKT ODER INDIREKT MITTÄTER BEI VERLETZUNGEN DER MENSCHENRECHTE ZU SEIN.

ARBEIT

PRINZIP III

DIE UNTERNEHMEN SIND AUFGEFORDERT, DIE GEWERKSCHAFTSFREIHEIT DER ARBEITNEHMER UNTERSTÜTZEN UND DAS RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN ANERKENNEN;

PRINZIP IV

DIE ABSCHAFFUNG ALLER FORMEN VON ZWANGSKNECHTSCHAFT UND ZWANGSARBEIT;

PRINZIP V

DIE WIRKSAME ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT; UND

PRINZIP VI

DIE BESEITIGUNG JEDER FORM VON DISKRIMINIERUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF;

UMWELT

PRINZIP VII

DIE UNTERNEHMEN SIND AUFGEFORDERT, EINEN PRÄVENTIVEN ANSATZ ZUR BEWÄLTIGUNG DER UMWELTPROBLEME ZU UNTERSTÜTZEN;

PRINZIP VIII

INITIATIVEN ZU ERGREIFEN, DIE EINEN VERANTWORTUNGSBEWUSSTEREN UMGANG MIT DER UMWELT FÖRDERN; UND

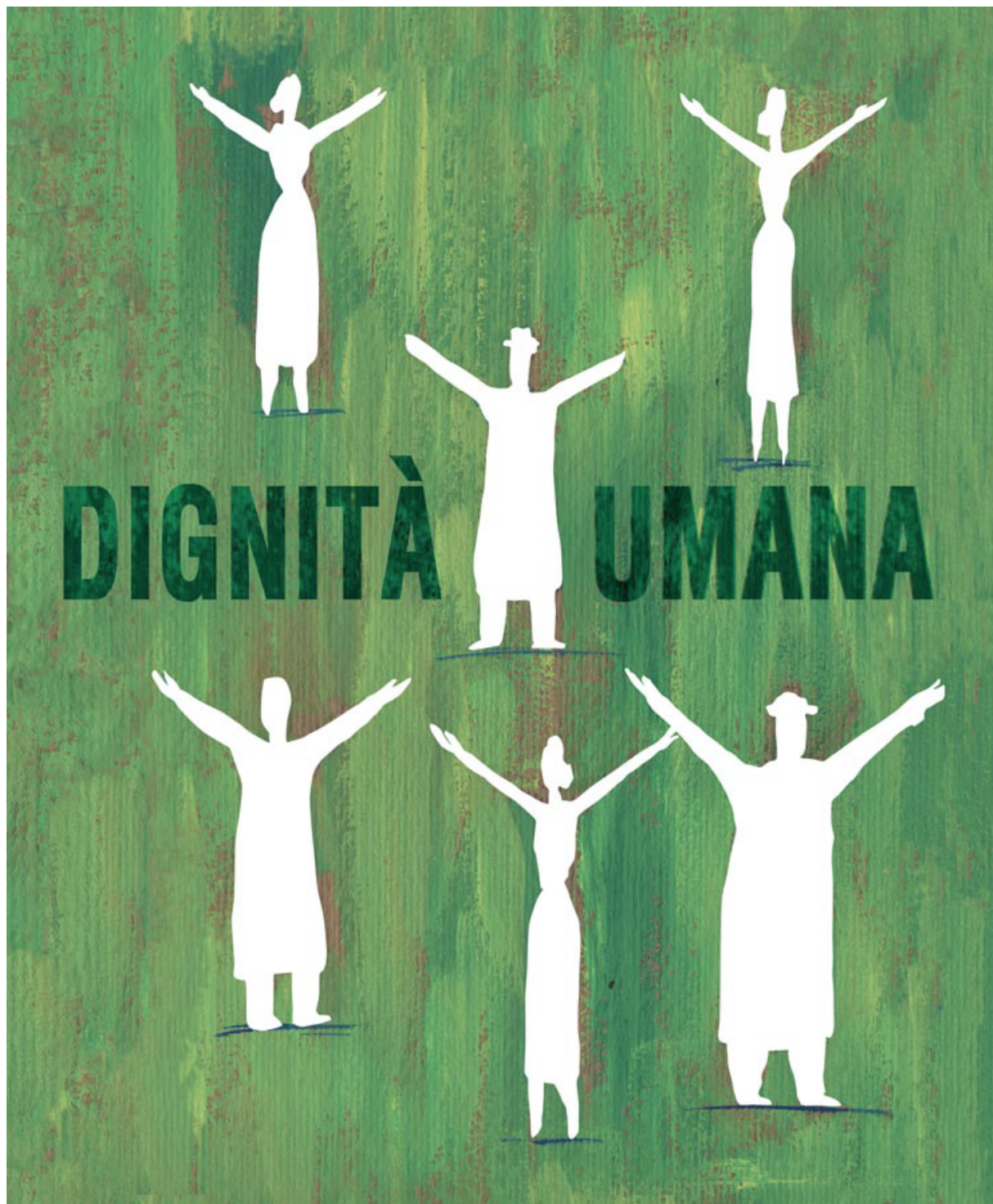
PRINZIP IX

DIE ENTWICKLUNG UND VERBREITUNG UMWELTFREUNDLICHER TECHNOLOGIEN ZU FÖRDERN.

KAMPF GEGEN KORRUPTION

PRINZIP X

DIE UNTERNEHMEN SIND AUFGEFORDERT, DER KORRUPTION IN ALLEN IHREN FORMEN, EINSCHLIESSLICH ERPRESSUNG UND SCHMIERGELD, ENTGEGENZUWIRKEN.



Herausgegeben von TERNÄ S.p.A.

Direktion Außenbeziehungen und CSR

Redaktionelles Projekt

Interno Otto, Rom

Illustrationen

Chiara Attorre



Die Effizienz der Dienstleistung und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern.

Dienstleistungen im Rahmen von Konzessionen erbringen und die Entwicklung für das Stromnetz planen. Die Fähigkeiten der Mitarbeiter stets wertschätzen.

Bei der Arbeit die Umwelt schützen. Eine Unternehmensdimension als Konzern sowohl national als auch international entwickeln.

www.terna.it



00156 Roma – Viale Egidio Galbani, 70
Tel. +39 06 83138111

