




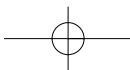
PEOPLE

POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.



PIRELLI

Das  Logo darf nicht als Ersatz des Buchstabens P verwendet werden. Die Verwendung in "People" als Wortbestandteil ist eine Ausnahme, die für die interne Nutzung im Rahmen vorliegenden Projekts speziell genehmigt wurde.



WE ARE ALL DIFFERENT

ERKLÄRUNG DER PIRELLI GRUPPE ZUR CHANCENGLEICHHEIT.

Die Pirelli Gruppe war und ist **fest entschlossen**, im Arbeitsumfeld den Grundsatz der Chancengleichheit ohne jegliche Unterscheidung nach Geschlecht, Familienstand, sexueller Identität, religiösen Überzeugungen, politischen und gewerkschaftlichen Meinungen, Hautfarbe, ethnischer Abstammung, Staatsangehörigkeit, Alter und Behinderung uneingeschränkt einzuhalten und durchzusetzen.

Jede Art direkter oder indirekter Diskriminierung und/oder Belästigung von Personen oder Personengruppen durch andere Personen oder Personengruppen wird **strikt abgelehnt** und Pirelli verpflichtet sich, im Falle derartigen Verhaltens entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Die Pirelli Gruppe **verpflichtet sich**, in allen Situationen des Arbeitsalltags, von der Auswahlphase bis hin zur Entscheidungsfindung hinsichtlich Vergütung, beruflicher Einordnung, Übertragung von Aufgaben, Schulung und Entwicklungsmöglichkeiten **jeglicher Diskriminierung entgegenzuwirken**. Genannte Entscheidungen beruhen ausschließlich auf den Kompetenzen, Berufserfahrungen und -qualifikationen, die die Kandidaten nachweisen, sowie auf den im Berufsalltag gezeigten Leistungen.

Im Einzelnen verpflichtet sich Pirelli:

- Verschiedenheiten in allen Unternehmensprozessen zu achten;
- sich jeder Form von Diskriminierung entgegen zu stellen, die die gleichberechtigte Nutzung beruflicher Chancen beeinträchtigt;
- die effektive Durchsetzung der Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Abteilungen und Positionen, bei allen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu garantieren, wobei bei der Einschätzung eines Individuums ausschließlich dessen Arbeitsleistungen und berufliche Potenziale berücksichtigt werden;
- hinsichtlich der beruflichen Entscheidungen des Personals Flexibilität und Vielfalt zu fördern.

Für die Umsetzung der Grundsätze und die in vorliegender Erklärung enthaltenen Absichten **bittet Pirelli alle Beschäftigten der Gruppe um aktive Mitarbeit**.

Zur Erreichung dieser Zielsetzungen werden unterstützend Melde- und Schutzverfahren für die Chancengleichheit eingeführt.

WE ARE ALL THE SAME

GRUPPENPROJEKT "CHANCENGLEICHHEIT".

Das Steering Committee Equal Opportunities, welches im Jahr 2005 mit der Aufgabe und Verantwortlichkeit gegründet wurde, die Pläne hinsichtlich der Chancengleichheit umzusetzen, hat das Gruppenprojekt "Chancengleichheit" gestartet.

Das auf der Erklärung der Gruppe zur Chancengleichheit basierende Projekt hat das Ziel, die Grundsätze der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz durchzusetzen und besteht im wesentlichen aus Schulungen und betriebsinterner Kommunikation sowie einer Reihe von Initiativen auf dem Gebiet des Human Resources Management.

EQUAL OPPORTUNITIES MANAGER.

Um die konkrete Umsetzung der Grundsätze der Chancengleichheit zu gewährleisten, wie sie aus der gleichnamigen Erklärung der Gruppe hervorgehen, sowie um die betriebliche Umsetzung des Projekts realisieren zu können, sieht Pirelli in allen Ländern mit Konzernniederlassungen die Ernennung eines Equal Opportunities Managers vor.

Der lokale Equal Opportunities Manager jedes Landes untersteht dem vom Vorsitzenden ernannten Equal Opportunities Manager der Gruppe und ist für die Zielsetzung und Überwachung der Entwicklung auf lokaler Ebene verantwortlich.

MELDE-UND SCHUTZVERFAHREN FÜR DIE CHANCENGLEICHHEIT.

Um die effektive Einhaltung der Grundsätze gemäß Erklärung der Gruppe zur Chancengleichheit zu gewährleisten, wird Pirelli in allen Tochtergesellschaften in Übereinstimmung mit den jeweiligen lokalen Regelungen und Bestimmungen ein internes Melde- und Schutzverfahren einführen.

TÄTIGKEITEN.

Wertschätzung der Personalressourcen.

Um Unterschiede und die Vielseitigkeit in allen betrieblichen Prozessen zu fördern und innerhalb aller Abteilungen und Bereiche der Gruppe Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung zu gewährleisten, verpflichtet sich Pirelli, bezüglich der Auswahl, Entwicklung und Schulung von Personalressourcen spezifische "positive Aktionen" einzuführen.

1. Auswahl.

Für jede Art von Personalselektion auf jeder betrieblichen Ebene wird ein hinsichtlich Geschlecht und Ethik tendenziell ausgewogener Kandidatenkreis gewählt. Auf lokaler Ebene werden unter der Anleitung des jeweiligen Equal Opportunities Managers regelmäßige Einstellungskontrollen durchgeführt. In den Betriebsbereichen mit der größten numerischen Unausgewogenheit werden spezifische Maßnahmen ergriffen um dieser Unausgewogenheit entgegen zu wirken.

2. Schulung.

Festlegung spezifischer Schulungen zur Sensibilisierung bezüglich der Wertschätzung von Verschiedenheiten.

3. Entwicklung.

Einhaltung der Grundsätze der Chancengleichheit:

- beim Angebot von Schulungen, Wahrnehmung internationaler Einsatzmöglichkeiten, bei Besetzung neuer Positionen;
- in den Phasen der Analyse und Bewertung im Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklung, z.B. hinsichtlich Beförderungen, Vergütung usw.

Work-life balance.

Die Aktionen Work-life balance sind Initiativen des Unternehmens zur leichteren Bewältigung von Berufs- und Privatleben.

Pirelli beabsichtigt, das Angebot an solchen Initiativen weiter auszubauen und zu erweitern, mit besonderem Augenmerk auf soziale Aspekte im Zusammenhang mit der Chancengleichheit.

Im Falle spezifischer lokaler Erfordernisse und bestehender Möglichkeiten sowie in Abhängigkeit von unterschiedlichen sozialen und gesetzlichen Gegebenheiten, ist Pirelli bereit, gezielte Initiativen zu prüfen und zu bewerten, die z. B. folgendes beinhalten können:

1. Aktionen mit Einfluss auf die Arbeitszeit:

- Teilzeittätigkeit vorbestimmter Dauer (nach der Rückkehr aus der Elternzeit oder im Falle besonderer persönlicher Erfordernisse);
- Flexible Arbeitszeit für vorbestimmte Dauer (nach der Rückkehr aus der Elternzeit oder im Falle besonderer persönlicher Erfordernisse).

2. Aktionen zur Unterstützung der Familie:

- betriebsinterne oder vertraglich gebundene Kinderkrippe;
- häusliche Betreuung alter Familienmitglieder von Beschäftigten;
- Ferienlager / kostenlose Reisen für Kinder von Beschäftigten;
- vergünstigte ärztliche Betreuung von Beschäftigten und deren Familienmitgliedern;
- Vergünstigungen für Beschäftigte in bestimmten medizinischen Einrichtungen.

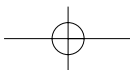
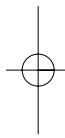
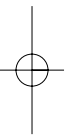
Vom Equal Opportunities Manager der jeweiligen Länder werden lokal regelmäßige Berichte über die qualitativen und quantitativen Ergebnisse der vorstehend genannten Initiativen verfasst und auf Konzernebene vom Equal Opportunities Manager der Gruppe koordiniert.

WE ARE ALL PIRELLI PEOPLE

KOMMUNIKATION.

Das Projekt "Chancengleichheit" mit den genannten Inhalten und zukünftigen Initiativen ist Gegenstand einer ausführlichen Kommunikationskampagne zur Information aller Beschäftigten der Gruppe.

Die Mitteilungen werden in Druckform verteilt und die wichtigsten Dokumentationen in den Schaukästen aller Tochtergesellschaften zum Aushang gebracht. Ferner werden die Inhalte des Projekts im Intranet veröffentlicht, wo eigens zu diesem Zweck ein diesbezüglicher, allen zugänglicher Bereich eingerichtet wird.






PEOPLE

POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.



IRELLI

Das  Logo darf nicht als Ersatz des Buchstabens P verwendet werden. Die Verwendung in "People" als Wortbestandteil ist eine Ausnahme, die für die interne Nutzung im Rahmen vorliegenden Projekts speziell genehmigt wurde.

