

Kodeks etyki

Stalexport Autostrady¹

**Spółki Akcyjnej
w Katowicach**

¹ przyjęty przez Zarząd uchwałą nr 77/2009 i zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej nr 23/2009

Spis treści

Wstęp.....	3
1. Zasady ogólne.....	4
1.1. Zakres podmiotowy.....	5
1.2. Zobowiązania Koncernu	5
1.3. Zobowiązania pracowników i niezależnych kontrahentów	6
1.4. Rzecznik ds. Etyki.....	6
1.5. Skuteczność Kodeksu i konsekwencje jego naruszenia	6
2. Zasady etyki.....	7
3. Relacje z osobami trzecimi	8
3.1. Relacje z niezależnymi współpracownikami.....	8
3.2. Relacje z klientami i dostawcami	8
3.3. Relacje z sektorem publicznym i relacje o znaczeniu publicznoprawnym	10
3.4. Relacje z urzędem ochrony konkurencji i innymi regulatorami	11
3.5. Relacje z organizacjami politycznymi i związkowymi	11
3.6. Relacje ze środkami masowego przekazu	11
3.7. Relacje z Inicjatywami społecznymi („non profit”).....	12
4. Ład korporacyjny.....	12
4.1. Ład korporacyjny	12
4.2. Ewidencja rachunkowa.....	12

4.3. Środki kontroli wewnętrznej	13
4.4. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy	14
5. Polityka personalna i środowisko pracy	14
5.1. Zasoby ludzkie.....	14
5.2. Molestowanie w miejscu pracy	15
5.3. Nadużywanie alkoholu i środków odurzających	15
5.4. Palenie tytoniu.....	15
6. Bezpieczeństwo i środowisko pracy	15
7. Ochrona prywatności.....	16
7.1. Informacje poufne i ochrona prywatności	16
7.2 Insider trading	17

Wstęp

Spółka Autostrade S.p.A., wraz ze swymi podmiotami zależnymi i stowarzyszonymi („Koncern”), zajmuje się budową i zarządzaniem autostradami, infrastrukturą transportową towarzyszącą sieci autostrad, a także infrastrukturą parkingową i związaną z transportem intermodalnym. Koncern prowadzi ponadto działalność przemysłową w oparciu o posiadane aktywa.

Koncern, którego sieć obejmuje większość terytorium państwa, odgrywa istotną rolę w zakresie rozwoju transportu, działalności produkcyjnej, komunikacji, handlu i turystyki, przyczyniając się tym samym do społeczno - ekonomicznego rozwoju kraju. Dlatego też Koncern stawia sobie za cel rozwijanie działalności w dotychczasowym zakresie, ale także promowanie nowych dziedzin, jak usługi wspierające rozwój transportu, rozwiązania intermodalne i wzrost aktywności poza granicami kraju.

Pragnąc określić w sposób jednoznaczny i przejrzysty wartości, na których Koncern chce opierać swoje działania, zmierzające do realizacji tych założeń, jak również zasady etyki i postępowania, chroniące przed występowaniem zjawisk noszących znamiona przestępstw, o których mowa w ustawie 231/2001, opracowano niniejszy („Kodeks”). Jego przestrzeganie ma decydujące znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania, rzetelności, utrzymania dobrej reputacji i wizerunku Koncernu, a także dla zapewnienia wysokiego poziomu zadowolenia klientów - a zatem czynników mogących przesądzić o powodzeniu bieżącej działalności oraz przyszłego rozwoju przedsięwzięć podejmowanych przez podmioty Koncernu.

Działania Koncernu winny być zatem prowadzone w poszanowaniu przepisów prawa, zasad uczciwości, niezawodności, bezstronności, lojalności, przejrzystości, dobrych obyczajów i działania w dobrej wierze. Warunkiem koniecznym do spełnienia powyższych założeń jest, by wszyscy pracownicy Koncernu oraz współpracownicy jego spółek przestrzegali ustalonych przez firmę zasad oraz postanowień niniejszego Kodeksu, udostępniając jednocześnie firmie całą posiadaną wiedzę i doświadczenie merytoryczne, zawodowe i etyczne.

Obowiązkiem każdego pracownika jest znajomość postanowień Kodeksu i aktywne promowanie ich przestrzegania. Koncern, ze swej strony, zobowiązuje się do jak najszerszego propagowania treści Kodeksu i zapewnienia należytej informacji temu służącej.

Wszelkie zachowania niezgodne z literą i duchem Kodeksu będą poddawane właściwym sankcjom, jako sprzeczne z zasadami, którymi kieruje się Koncern. Koncern będzie nadzorować przestrzeganie zawartych w Kodeksie reguł, zapewniając jednocześnie przejrzystość swoich działań i ewentualnych środków korygujących podejmowanych w przypadku naruszenia zasad.

1. Zasady ogólne.

Kodeks etyki został przyjęty przez Spółkę Atlantia S.p.A. z siedzibą w Rzymie, Włochy, i obowiązuje dla spółek z Grupy Atlantia.

Zaistniała zatem konieczność dostosowania brzmienia Kodeksu etyki do wymogów przewidzianych w prawie polskim.

W związku z powyższym przyjmuje się Kodeks etyki z następującymi zmianami:

1. O ile Kodeks etyki odsyła do przepisów prawa włoskiego lub przepisów prawa międzynarodowego należy przez to rozumieć właściwe w danym zakresie przepisy prawa polskiego lub międzynarodowego, jeżeli Polska jest stroną odpowiednich umów lub konwencji międzynarodowych. W szczególności należy uznać, że punkt 1.5. Kodeksu etyki, w zakresie odesłania do art. 2104 włoskiego kodeksu cywilnego, odsyła do art. 100 § 2 pkt 2) polskiego Kodeksu pracy.
2. W Spółce Stalexport Autostrady S.A. nie obowiązuje układ zbiorowy pracy. W związku z tym wszelkie odesłania do takiego układu zbiorowego, a także do jakichkolwiek innych regulacji wewnętrznych z zakresu prawa pracy, powinny być rozumiane jako odesłanie do obowiązujących w Spółce porozumień, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
3. O ile w Kodeksie etyki jest mowa o jakichkolwiek organach administracji publicznej lub urzędach, należy przez to rozumieć organy lub urzędy właściwe w danej sprawie. Przykładowo, przez urząd ochrony konkurencji, o którym mowa w pkt 3.4. należy rozumieć Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów.
4. Punkt 5.2. Molestowanie w miejscu pracy zastępuje się odpowiednimi przepisami polskiego Kodeksu pracy, tj. rozdz. II a. Kodeksu Pracy zatytułowany „Równe traktowanie w zatrudnieniu”.
5. W pozostałym zakresie Kodeks etyki obowiązuje bez zmian, o ile jego postanowienia nie są sprzeczne z przepisami polskiego prawa.

1.1. Zakres podmiotowy

Przepisy Kodeksu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Koncernu, jak również osób z nim współpracujących w zakresie pracy wykonywanej przez nie na rzecz Koncernu.

Członkowie Zarządów spółek Koncernu zobowiązani są stosowania zasad Kodeksu przy ustalaniu celów działalności przedsiębiorstw Koncernu, planowaniu inwestycji i realizacji projektów, a także we wszelkich decyzjach i czynnościach związanych z zarządzaniem przedsięwzięciami podejmowanymi przez podmioty Koncernu. Również osoby zajmujące stanowiska kierownicze, których praca polega na konkretnej realizacji wytycznych ustalonych dla poszczególnych Spółek Koncernu, winny opierać swoje działania na tych samych zasadach, zarówno w relacjach wewnątrz Koncernu, wzmacniając tym samym integrację i wzajemną współpracę, jak i w kontaktach z osobami trzecimi.

Pracownicy i niezależni współpracownicy Koncernu (np. konsultanci, przedstawiciele, brokerzy, agenci itp.), a także partnerzy biznesowi w relacjach gospodarczych oraz wszystkie osoby związane z Koncernem jakąkolwiek relacją o charakterze gospodarczym, zobowiązane są do postępowania zgodnego z postanowieniami Kodeksu.

Każdy z pracowników zobowiązany jest do wypełniania swoich obowiązków w sposób uczciwy, zaangażowany i profesjonalny, a także zgodny z prawem. Wszelkie stosunki między pracownikami, na dowolnym szczeblu, a także pomiędzy pracownikami i osobami trzecimi spoza Koncernu, winny cechować się poprawnością, gotowością do współdziałania, lojalnością i wzajemnym szacunkiem.

Realizowane działania, czynności, negocjacje oraz jakiekolwiek inne kroki podejmowane przez pracowników Koncernu w ramach ich obowiązków winny charakteryzować się właściwym zarządzaniem, pełną przejrzystością i kompletnością informacji, a także zgodnością z procedurami wewnętrznymi.

1.2. Zobowiązania Koncernu

Poprzez utworzenie specjalnego organu wewnętrznego (dalej zwanego „Rzecznikiem ds. Etyki”), Koncern zapewnia:

- możliwie najszersze propagowanie Kodeksu wśród pracowników i kontrahentów;
- propagowanie informacji, szkolenie i objaśnianie wykładni Kodeksu,
- aktualizację Kodeksu,
- prowadzenie postępowań wyjaśniających, informując i w miarę potrzeb współpracując z Zespołem Audytu Wewnętrznego spółki Autostradę S.p.A., w przypadku stwierdzenia naruszeń postanowień Kodeksu.

1.3. Zobowiązania pracowników i niezależnych kontrahentów

Każdy z pracowników i współpracowników firmy zobowiązany jest do zapoznania się z zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie, a także do:

- niepostępowania w sposób niezgodny z postanowieniami Kodeksu,
- informowania przełożonych oraz Rzecznika ds. Etyki o wynikach wstępnego postępowania wyjaśniającego dotyczącego przypadków naruszeń postanowień Kodeksu w Koncernie;
- współpracy z wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi, odpowiedzialnymi za wyjaśnianie przypadków naruszeń;
- niepodejmowania żadnych działań i przedsięwzięć, które mogłyby być niezgodne z treścią Kodeksu.

Obowiązkiem każdego pracownika lub współpracownika, kontaktującego się z osobami trzecimi, które w jakikolwiek sposób współpracują lub utrzymują relacje z Koncernem, jest:

- stosowne poinformowanie ich o postanowieniach niniejszego Kodeksu,
- egzekwowanie przestrzegania postanowień Kodeksu podczas realizacji działań wynikających ze współpracy lub innych relacji utrzymywanych z Koncernem,
- podjęcie stosownych kroków, przewidzianych Kodeksem, w przypadku naruszania przez osoby trzecie obowiązku przestrzegania postanowień Kodeksu.

1.4. Rzecznik ds. Etyki

Koncern utworzył stanowisko Rzecznika ds. Etyki, który wypełnia następujące obowiązki:

- nadzór nad przestrzeganiem postanowień Kodeksu, poprzez sprawdzanie doniesień o jego możliwych naruszeniach, a także prowadzenie, za uprzednim powiadomieniem i w miarę potrzeb we współpracy z Zespołem Audytu Wewnętrznego spółki Atlantia S.p.A., niezbędnych postępowań wyjaśniających,
- rozpowszechnianie i sprawdzanie znajomości Kodeksu, poprzez opracowywanie programów i działań informacyjnych, ułatwiających zrozumienie jego zapisów,
- wydawanie wytycznych i procedur operacyjnych, ograniczających ryzyko występowania naruszeń postanowień Kodeksu, a także, w miarę potrzeb, stała aktualizacja jego treści,
- przekazywanie propozycji zmian dotyczących aktualizacji Kodeksu do Zespołu Audytu Wewnętrznego spółki Atlantia S.p.A.

1.5. Skuteczność Kodeksu i konsekwencje jego naruszenia

Przestrzeganie zapisów Kodeksu należy traktować jako istotną część obowiązków służbowych pracownika, w rozumieniu art. 2104 włoskiego Kodeksu cywilnego jak i również niezależnych kontrahentów.

Postępowanie pracownika, stanowiące naruszenie wyżej wymienionych zapisów, będzie traktowane jako naruszenie spoczywającego na pracowniku obowiązku dochowania należytej staranności przy wykonywaniu powierzonych mu zadań, za co ponosi on osobistą odpowiedzialność, na równi z wykonywaniem poleceń służbowych pracodawcy, zgodnie z postanowieniami aktualnie obowiązującego Układu Zbiorowego.

Jeśli chodzi o możliwość nałożenia na pracownika sankcji, muszą one być zgodne z zapisami zakładowych regulaminów pracy, a także Układu Zbiorowego.

Koncern zobowiązuje się do wprowadzenia i stosowania, w sposób konsekwentny, bezstronny i jednolity, odpowiednich sankcji, proporcjonalnych do stopnia szkodliwości poszczególnych naruszeń, oraz zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

2. Zasady etyki

Konkurencyjność Koncernu jest bezpośrednio uzależniona od efektywności pracy zatrudnionych osób oraz wydajności środków technicznych. Jedynie odpowiednie połączenie tych dwóch czynników umożliwia efektywną realizację założeń i celów firmy.

Zasadniczym założeniem Koncernu, a także osób nim kierujących, jest opracowywanie i realizacja projektów, działań i inwestycji mających na celu zachowanie i pomnażanie majątku firmy, z poszanowaniem wkładu każdego pracownika w realizację tego założenia.

Dążąc do realizacji swoich założeń i celów, Koncern opiera się na następujących zasadach:

- przestrzeganie przepisów prawa i innych regulacji obowiązujących w krajach, w których Koncern prowadzi działalność,
- ścisłe i rygorystyczne przestrzeganie reguł postępowania w kontaktach z urzędami publicznymi, w poszanowaniu funkcji poszczególnych instytucji,
- uczciwość, przejrzystość i rzetelność,
- równość i bezstronność w relacjach z klientami, pracownikami i współpracownikami firmy,
- lojalność, przestrzeganie dobrych obyczajów i działanie w dobrej wierze,
- szacunek dla własnych podwładnych i współpracowników, oraz w ogólności wobec wszystkich osób,
- dbałość o środowisko i zapewnienie bezpieczeństwa, ze szczególnym naciskiem na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Do przestrzegania Zasad zawartych w Kodeksie zobowiązani są wszyscy pracownicy, konsultanci, dostawcy, partnerzy w długookresowej współpracy gospodarczej, a także wszelkie inne osoby utrzymujące jakiekolwiek relacje z Koncernem. Koncern nie będzie podejmował lub kontynuował relacji z nikim, kto nie przejawia woli przestrzegania niniejszych Zasad.

Podczas pełnienia obowiązków służbowych, każdy z pracowników zobowiązany jest do powstrzymania się od podejmowania działań, które nie służą interesowi Koncernu. Poza godzinami pracy i poza miejscem pracy każdy z pracowników może uczestniczyć w działaniach innych, niż wykonywane w interesie Koncernu, pod warunkiem, że są one zgodne z przepisami prawa i nie pozostają w sprzeczności z obowiązkami ciążącymi na nim jako na pracowniku.

Pracownicy są jednak zobowiązani do unikania wszelkich działań faktycznie lub przypuszczalnie powodujących konflikt interesów między nimi a Koncernem lub takich, które mogą wpływać na ich zdolność podejmowania decyzji wyłącznie w interesie Koncernu, a do których zaistnienia zachodzą ewidentnie sprzyjające okoliczności. Dla przykładu, choć nie wyłącznie, konflikt interesów zachodzi w następujących przypadkach:

- jawny lub ukryty udział pracownika lub członków jego rodziny w działalności dostawców, klientów, konkurentów,
- wykorzystanie stanowiska służbowego do realizacji interesów sprzecznych z interesem firmy,
- wykorzystanie informacji uzyskanej w związku z wykonywaniem czynności służbowych do osiągnięcia korzyści własnej lub innych osób bądź w ogóle dla celów sprzecznych z interesem firmy,
- wykonywanie wszelkiego rodzaju pracy (fizycznej lub umysłowej) na rzecz klientów, dostawców, konkurentów i/lub osób trzecich w sposób sprzeczny z interesem firmy,
- podejmowanie i prowadzenie negocjacji, a także zawieranie umów dotyczących Koncernu, w których jako kontrahenci występują członkowie rodziny lub partnerzy gospodarczy pracownika, bądź osoby prawne, w których posiada on udziały bądź działają one w jego interesie.

3. Relacje z osobami trzecimi

3.1. Relacje z niezależnymi współpracownikami

Obowiązkiem każdego pracownika, w zakresie dotyczącym jego zadań służbowych, jest:

- ścisłe przestrzeganie procedur wewnętrznych związanych z wyborem współpracowników,
- wybieranie wyłącznie osób i przedsiębiorstw o odpowiednich kwalifikacjach i cieszących się dobrą reputacją,
- niezwłoczne informowanie przełożonego oraz Rzecznika ds. Etyki o wszelkich przypadkach naruszeń Kodeksu przez niezależnych współpracowników,
- włączanie do wszelkich umów o współpracy z niezależnymi kontrahentami jednoznacznych zapisów dotyczących obowiązku przestrzegania przez nich Zasad Kodeksu.

Niezależni współpracownicy są zobowiązani do przestrzegania Zasad zawartych w Kodeksie.

3.2. Relacje z klientami i dostawcami

Pracownicy Koncernu, zgodnie z wszelkimi przepisami chroniącymi konkurencję i gospodarkę wolnorynkową, zobowiązani są do:

- przestrzegania postanowień Kodeksu,
- ścisłego przestrzegania procedur wewnętrznych dotyczących współpracy z klientami,
- przekazywania dokładnych, prawdziwych i wyczerpujących informacji dotyczących wyrobów i usług oferowanych przez Koncern, umożliwiając tym samym klientom podejmowanie świadomych decyzji,

- dostarczania wyrobów i usług wysokiej jakości, spełniających uzasadnione oczekiwania klientów i zapewniających ich bezpieczeństwo,
- przekazywania prawdziwych informacji w reklamie i komunikacji handlowej, a także we wszelkich innych formach komunikacji w ogóle.

W sprawach zamówień i zaopatrzenia, a także ogólnie w umowach na dostawę wyrobów i usług, pracownicy winni przestrzegać zasad niniejszego Kodeksu oraz procedur wewnętrznych, sporządzając wszelkie związane z tym dokumenty na piśmie. Wybór dostawcy winien opierać się na kryteriach jakości, ceny, opłacalności, zdolności i wydajności.

W szczególności pracownicy Koncernu zobowiązani są do:

- ścisłego przestrzegania przepisów prawa i procedur wewnętrznych, dotyczących wyboru dostawców i współpracy z nimi,
- stosowania obiektywnych i przejrzystych kryteriów wyboru dostawców, spośród firm spełniających wszelkie stosowne wymogi,
- prowadzenia współpracy z dostawcami w sposób zapewniający ich współdziałanie w zapewnieniu zadowolenia klientów w zakresie jakości, kosztów i czasu realizacji zamówienia,
- przestrzegania, w relacjach z dostawcami, stosownych przepisów prawa oraz postanowień zawieranych z dostawcami umów,
- przestrzegania, w kontaktach i korespondencji z dostawcami, zasad dobrego wychowania i działania w dobrej wierze, według najwyższych wymogów poprawności praktyki gospodarczej.

Pracownikowi nie wolno:

- przyjmować od nikogo gratyfikacji, w jakiegokolwiek formie, za wykonanie czynności związanej z jego stanowiskiem lub sprzecznej z zakresem obowiązków danego stanowiska,
- przekazywać ani przyjmować w jakiegokolwiek formie, zarówno pośrednio jak i bezpośrednio, żadnych upominków, prezentów czy przejawów gościnności, jeśli wartość tychże mogłaby zaszkodzić wizerunkowi firmy,
- poddawać się wpływowi, wywieranemu przez osoby trzecie względem Koncernu i nieposiadające do tego odpowiedniego upoważnienia Koncernu, na sposób podejmowania decyzji i/lub wykonywania czynności związanych z ciążącymi na nim obowiązkami.

Pracownik, otrzymujący prezenty lub inne korzyści w jakiegokolwiek postaci, których nie można potraktować jako zwyczajowych form grzeczności, zobowiązany jest podjąć z własnej inicjatywy działania prowadzące do odmowy przyjęcia danego prezentu lub innej korzyści, a także powiadomić o tym swego przełożonego oraz Rzecznika ds. Etyki, który informuje Komisję Kontroli Wewnętrznej.

3.3. Relacje z sektorem publicznym i relacje o znaczeniu publicznoprawnym

Relacje Koncernu z administracją publiczną, bądź posiadające jakiekolwiek znaczenie publiczno-prawne, winny być oparte na jak najściślejszym przestrzeganiu przepisów prawa i innych obowiązujących regulacji, a w żadnym przypadku nie mogą narażać na uszczerbek uczciwości i reputacji Koncernu.

Podjęcie zobowiązań i jakichkolwiek relacji z administracją publiczną lub mających znaczenie publicznoprawne, należy do wyłącznej kompetencji osób piastujących odpowiednie stanowiska, odpowiedzialne za tę sferę.

W relacjach z urzędami i instytucjami Koncern nie będzie podejmować prób wywierania niewłaściwego wpływu na decyzje podejmowane w tychże urzędach i instytucjach.

W toku negocjacji, a także we współpracy z sektorem publicznym mającej charakter komercyjny, we Włoszech lub w innym kraju, Koncern zobowiązuje się do:

- nie oferowania urzędnikom, biorącym udział w negocjacjach lub reprezentujących daną instytucję w relacjach z Koncernem, a także członkom ich rodzin, możliwości zatrudnienia lub innych działań komercyjnych,
- nie oferowania prezentów, z wyjątkiem drobnych zwyczajowo dopuszczalnych upominków o niewielkiej wartości,
- niepodjęcia prób pozyskiwania informacji poufnych, które mogłyby narażać na uszczerbek uczciwość lub reputację Koncernu.

W stosunkach z administracją publiczną, zarówno we Włoszech jak i za granicą, przedstawicielom, ani pracownikom Koncernu nie wolno przekazywać ani oferować, bezpośrednio ani za pośrednictwem osób trzecich, sum pieniężnych ani upominków jakiegokolwiek rodzaju i wartości, na rzecz osób pełniących funkcje publiczne, przedstawicieli władz publicznych, pracowników służby cywilnej i prywatnych obywateli, zarówno włoskich jak i innych państw, związanych z Koncernem relacjami o charakterze gospodarczym, mających stanowić wynagrodzenie za wykonanie przez te osoby czynności wynikających z zajmowanego stanowiska lub podjęcie działań sprzecznych z zakresem obowiązków danego stanowiska.

Zwyczajowo przyjęte formy grzecznościowe, takie jak wręczanie upominków lub przejawy gościnności, bądź wszelkie inne rodzaje świadczeń (w tym darowizny) są dopuszczalne wyłącznie w przypadku, gdy ich wartość jest niewielka i gdy nie narażają na uszczerbek uczciwości i reputacji stron, oraz gdy nie zachodzi ryzyko, iż bezstronny, zewnętrzny obserwator mógłby potraktować je jako środek służący do nieuczciwego uzyskania korzyści lub specjalnego traktowania. Wszelkie tego rodzaju formy grzecznościowe wymagają zawsze każdorazowego upoważnienia i odpowiedniego udokumentowania.

W krajach, w których zwyczajowo oferuje się upominki klientom lub osobom trzecim, Koncern może podejmować tego rodzaju zwyczajowe działania, pod warunkiem, że są to upominki o odpowiednim charakterze i niewielkiej wartości, przy czym zawsze działania te muszą mieścić się w granicach prawa, zwyczajów handlowych i, jeśli takie występują, kodeksów etyki obowiązujących w firmach lub instytucjach, z którymi łączą Koncern relacje współpracy.

3.4. Relacje z Urzędem ochrony konkurencji i innymi regulatorami

Koncern zobowiązuje się do pełnego i ścisłego przestrzegania reguł stanowionych przez urząd do spraw ochrony konkurencji oraz inne organy właściwe do ustalania odpowiednich regulacji w zakresie związanym z jego działalnością (np. Urząd Komunikacji Elektronicznej, Urząd Zamówień Publicznych, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych).

Pracownicy Koncernu zobowiązani są do współdziałania z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumenta oraz innymi urzędami regulacyjnymi, w zakresie prowadzonych przez te urzędy inspekcji i postępowań wyjaśniających.

3.5. Relacje z organizacjami politycznymi i związkowymi

Koncern w żaden sposób, bezpośrednio ani pośrednio, nie finansuje partii politycznych, ruchów, komitetów ani innych organizacji politycznych czy związkowych, ani też ich przedstawicieli czy kandydatów, zarówno we Włoszech jak i za granicą, z wyjątkiem świadczeń obowiązkowych na podstawie przepisów prawa.

W takim przypadku świadczenia te będą przekazywane w ścisłej zgodności z przepisami właściwego prawa i odpowiednio udokumentowane.

3.6. Relacje ze środkami masowego przekazu

Relacje Koncernu ze środkami masowego przekazu należą, co do zasady, do kompetencji osób piastujących stanowiska, w zakresie obowiązków których mieści się ta sfera, a ich kształt winien odzwierciedlać politykę przekazu informacji ustaloną przez Koncern.

Pracownikom Koncernu nie wolno zatem przekazywać informacji przedstawicielom mediów bez upoważnienia właściwych osób. W każdym przypadku, informacje dotyczące Koncernu skierowane do osób spoza Koncernu winny być dokładne, prawdziwe, kompletne, przejrzyste i spójne.

Pracownicy, pragnący brać udział, czy to w imieniu Koncernu lub w charakterze jego przedstawicieli, czy też w imieniu własnym, w różnego rodzaju komitetach lub stowarzyszeniach naukowych, kulturalnych bądź branżowych, winni uzyskać odpowiednią zgodę Koncernu na tego rodzaju działalność, w oparciu o właściwe procedury wewnętrzne.

Pracownicy zaproszeni do uczestnictwa w imieniu Koncernu lub jako jego przedstawiciele w konferencjach, spotkaniach lub seminariach, bądź do przygotowania artykułów lub innych publikacji, winni uprzednio uzyskać akceptację przełożonego odpowiedzialnego za tę sferę, dla treści wystąpień lub innych przygotowywanych dokumentów.

3.7. Relacje z Inicjatywami społecznymi („non profit”)

Koncern wspiera działania społeczne, nie nastawione na zysk, jako przejaw aktywnego zaangażowania w działania realizowane lokalnie na obszarach, na których prowadzi działalność, a godne wsparcia ze względów moralnych, prawnych i społecznych.

Pracownicy Koncernu, w stopniu, w jakim jest to możliwe ze względu na zajmowane stanowisko, są zobowiązani do aktywnego udziału w planowaniu poszczególnych tego rodzaju działań, podejmowanych przez Koncern, zgodnie z obowiązującą w tym względzie polityką Koncernu, oraz do ich realizacji w sposób przejrzysty i uczciwy.

Zgodne z Zasadami Koncernu są zatem świadczenia przekazywane na rzecz prawidłowo założonych i posiadających stosowne statuty stowarzyszeń i organizacji non-profit, pełniących rolę dla rozwoju kultury lub mających wartość ogólnonarodową.

Sponsorowanie działań - w dziedzinie tematyki społecznej, kultury, sportu, rozrywki i sztuki - może obejmować wyłącznie imprezy gwarantujące odpowiedni poziom merytoryczny.

W każdym przypadku, dokonując wyboru wspieranych przedsięwzięć (o charakterze społecznym, w sporcie, dotyczących rozrywki, sztuki i kultury), Koncern winien wziąć pod uwagę wszelkie możliwe konflikty interesów o charakterze osobistym lub korporacyjnym.

4. Ład korporacyjny.

4.1. Ład korporacyjny

Dobre imię stanowi wartość o fundamentalnym znaczeniu dla Koncernu. Dla jego utrzymania, a także dla dobra akcjonariuszy, pracowników, niezależnych kontrahentów i wszystkich, których łączy z Koncernem współpraca gospodarcza lub jakiegokolwiek inne kontakty, konieczne jest przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego, mających na celu zagwarantowanie prawidłowej realizacji działań Koncernu, w sposób zgodny z zasadami właściwego zarządzania, jak i postanowieniami niniejszego Kodeksu.

Koncern zobowiązuje się do stosowania najwyższych standardów zgodności z zasadami samoregulacji, ustanowionymi przez instytucje nadzorujące rynki papierów wartościowych, na których prowadzony jest obrót instrumentami finansowymi spółek wchodzących w skład Koncernu, a także najwyższego stopnia przejrzystości i uczciwości w zarządzaniu przedsiębiorstwami swych spółek.

4.2. Ewidencja rachunkowa

Wszelkie operacje i transakcje winny być prawidłowo księgowane w systemie rachunkowym spółek, zgodnie z kryteriami wskazanymi przez stosowne przepisy prawa i zasady rachunkowości, a ponadto każda operacja lub transakcja musi być autoryzowana, weryfikowalna, legalna, spójna i zasadna.

Aby zapewnić prawdziwość, kompletność i przejrzystość ewidencjonowanych danych, w aktach Koncernu należy prowadzić odpowiednią i kompletną dokumentację poświadczającą przebieg zdarzeń i umożliwiającą:

- prowadzenie dokładnych zapisów księgowych,
- szybką weryfikację rodzaju i uzasadnienia poszczególnych operacji,
- prostą rekonstrukcję formalno-chronologiczną poszczególnych operacji,
- weryfikację procesu podejmowania decyzji, autoryzacji, prowadzenia operacji oraz ustalenie poziomów odpowiedzialności.

Obowiązkiem każdego z pracowników jest zatem, w ramach realizacji przydzielonych mu zadań, dbałość o to, by wszelkie zdarzenia związane z zarządzaniem Koncernem podlegały niezwłocznie prawidłowej rejestracji w ewidencji rachunkowej.

Każdy zapis w ewidencji rachunkowej winien dokładnie odzwierciedlać to, co wynika z dokumentacji księgowej. W związku z powyższym zadaniem każdego z pracowników i współpracowników odpowiedzialnych za tę sferę jest dbałość o zapewnienie pełnej dostępności wszelkiej dokumentacji księgowej i jej porządkowanie według logicznych kryteriów.

Pracownicy i niezależni kontrahenci Koncernu (ci ostatni w określonym dla nich zakresie), którzy wykryją błędy, przekłamania lub zaniedbania w prowadzonej rachunkowości lub dokumentacji księgowej, mają obowiązek niezwłocznego zgłoszenia ich swemu przełożonemu - lub właściwej osobie w strukturach Koncernu - oraz Rzecznikowi ds. Etyki, który powiadamia następnie Komisję Kontroli Wewnętrznej.

4.3. Środki kontroli wewnętrznej

„Środki kontroli wewnętrznej” to wszelkie środki niezbędne lub użyteczne w celu określania, pro-wadzenia, weryfikowania i wdrażania przez spółki wchodzące w skład Koncernu, w sposób zgodny z przepisami prawa oraz procedurami zakładowymi, działań zmierzających do ochrony majątku Koncernu, skutecznego zarządzania działalnością spółek oraz przekazywania zrozumiałych, prawdziwych i rzetelnych informacji dotyczących gospodarczej i finansowej sytuacji Koncernu.

Zadaniem Koncernu jest propagowanie na wszystkich poziomach kultury firmowej, której elementem jest świadomość istnienia środków kontroli i która wspomaga proces sprawowania tej kontroli.

Osoby zajmujące w Koncernie stanowiska kierownicze, w zakresie swych funkcji i obowiązków, zobowiązane są do uczestnictwa w tworzeniu i wdrażaniu efektywnego korporacyjnego systemu kontroli wewnętrznej oraz do angażowania w ten proces swoich podwładnych.

W związku z powyższym, w ramach powierzonych im obowiązków, zadaniem poszczególnych pracowników jest:

- określanie kształtu i dbałość o poprawne funkcjonowanie systemu kontroli,
- odpowiedzialna dbałość o majątek firmy, materialny i niematerialny, służący realizacji prowadzonej działalności, i niewykorzystywanie go do celów niezgodnych z przeznaczeniem.

Zespół Audytu Wewnętrznego oraz firmy audytorskie mają nieograniczony dostęp do danych, dokumentacji oraz wszelkich informacji przydatnych w sprawowaniu kontroli wewnętrznej i w czynnościach audytorskich.

4.4. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy

Ani Koncern, ani jego pracownicy w żaden sposób ani w żadnych okolicznościach nie mogą być zamieszani w przypadki legalizacji środków pieniężnych pochodzących z działań nielegalnych lub kryminalnych.

Przed nawiązaniem relacji, rozpoczęciem współpracy lub podpisaniem umowy z jakimkolwiek dostawcą lub innym partnerem długoterminowym, Koncern i jego pracownicy zobowiązani są do weryfikacji kwalifikacji moralnych, reputacji i dobrego imienia danego kontrahenta.

Koncern zobowiązuje się do przestrzegania wszelkich krajowych i międzynarodowych norm i przepisów dotyczących prania brudnych pieniędzy.

5. Polityka personalna i środowisko pracy.

5.1. Zasoby ludzkie

Zasoby ludzkie stanowią zasadniczy element zapewniający istnienie i przyszły rozwój Koncernu.

W trosce o właściwe uznanie zdolności i kompetencji każdego z pracowników, a także o umożliwienie wszystkim zatrudnionym rozwinięcia swego potencjału zawodowego, osoby zajmujące się polityką i zarządzaniem zasobami ludzkimi winny:

- przy podejmowaniu jakichkolwiek decyzji dotyczących pracowników stosować kryteria oparte na dokonaniach i kompetencjach zawodowych,
- prowadzić rekrutację, zatrudniać, wynagradzać i kierować pracownikami w sposób niedyskryminujący nikogo i równo traktujący wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek, narodowość, religię lub rasę,
- zapewnić każdemu z pracowników równe możliwości we wszystkich aspektach dotyczących jego zatrudnienia w Koncernie, w szczególności w zakresie form uznania dla osiągnięć zawodowych, wynagrodzenia, szkoleń, itp.

Obowiązkiem pracowników jest znajomość Kodeksu i jego przepisów. Wobec powyższego Koncern zobowiązuje się do realizacji programów szkoleniowych i kampanii informacyjnych dotyczących treści Kodeksu.

Koncern zobowiązuje się do dbałości o zdrowie psychiczne i fizyczne swoich pracowników, szacunku dla indywidualnej osobowości każdego z nich oraz tworzenia warunków pracy wolnych od jakiegokolwiek przymusu i presji. Z tego powodu, w trosce o swój wizerunek, Koncern zastrzega sobie prawo do brania pod uwagę także zachowań mających miejsce poza pracą, a - ze względu na swój charakter - sprzecznych z moralnością publiczną. Podejmowane będą także wszelkie działania potępiające zachowania obraźliwe i zniesławiające inne osoby.

Pracownicy natomiast zobowiązani są do współdziałania w zapewnieniu w środowisku pracy atmosfery opartej na wzajemnym szacunku oraz do takiego zachowania, które nie uwłacza godności, czci bądź reputacji żadnej osoby.

5.2. Molestowanie w miejscu pracy

W relacjach służbowych, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, Koncern nie dopuszcza jakichkolwiek form molestowania, jak np. tworzenia środowiska pracy nastawionego wrogo wobec poszczególnych pracowników lub grup pracowników, nieuprawnionej ingerencji w pracę innych osób bądź tworzenia przeszkód dla ich rozwoju zawodowego.

Koncern nie dopuszcza molestowania seksualnego, rozumianego jako uzależnianie rozwoju zawodowego pracownika bądź uzyskania przezeń innych korzyści od wykonywania czynności seksualnych lub składanie propozycji nawiązania prywatnych relacji, niechcianych przez drugą stronę, a tym samym dla niej przykrych i nieprzyjemnych.

5.3. Nadużywanie alkoholu i środków odurzających

Żadnemu pracownikowi nie wolno wykonywać pracy, jeśli znajduje się pod wpływem alkoholu, środków odurzających bądź substancji o podobnym działaniu, a także zażywać tego rodzaju substancji w czasie pracy.

W ten sam sposób traktowane będą przypadki stałego uzależnienia od alkoholu lub środków odurzających, mające niekorzystny wpływ na jakość wykonywanej pracy i stanowiące przeszkodę w normalnej realizacji zadań.

5.4. Palenie tytoniu

Koncern zobowiązuje się do zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia swoich pracowników. W związku z powyższym zabrania się palenia w miejscach, w których może ono stwarzać zagrożenie dla bezpieczeństwa ludzi lub pogarszać warunki pracy. We wszystkich sytuacjach, gdy z powodu przebywania w jednym miejscu większej liczby osób, część z nich może być narażona na dyskomfort wywołany biernym narażeniem na dym tytoniowy, Koncern przeprowadza uważną analizę warunków pracy tych osób.

Koncern zobowiązuje się do zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia swoich pracowników bez uszczerbku dla postanowień art. 51 włoskiego prawa 16/01/2003 n.3, które zabrania palenia w miejscach zamkniętych za wyjątkiem:

- pomieszczeń prywatnych nie dostępnych dla innych użytkowników,
- miejsc zarezerwowanych dla palaczy i osób uznawanych za takie. Miejsca wyznaczone w miejscu pracy dla palaczy muszą być wyposażone we właściwe funkcjonujący system wentylacyjny.

6. Bezpieczeństwo i środowisko pracy

Koncern deklaruje zaangażowanie w zapewnienie rozwoju i ochrony środowiska, w którym prowadzi działalność, oraz podejmowanie nieustających starań w kierunku ochrony zdrowia pracowników własnych, współpracowników zewnętrznych, a także społeczności, na które oddziałuje działalność Koncernu.

Bieżące zarządzanie działalnością Koncernu winno opierać się na przepisach prawa obowiązujących w zakresie ochrony środowiska, a ponadto uwzględniać wszelkie znane i dostępne sposoby troski o środowisko naturalne i metody energooszczędne, ograniczające szkodliwy wpływ prowadzonej działalności na środowisko.

Koncern będzie przyczyniać się do promowania badań naukowych i rozwoju technologicznego, w wyniku których powstawać będą produkty i procesy w coraz wyższym stopniu przyjazne dla środowiska, bezpieczne dla klientów, a także uwzględniające w coraz większym zakresie czynniki ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i społeczności, na które oddziałuje działalność Koncernu.

Każdy z pracowników Koncernu, w zakresie swych obowiązków, zobowiązany jest do aktywnego uczestnictwa w procesie zapobiegania zagrożeniom, ochrony środowiska oraz zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

7. Ochrona prywatności

7.1. Informacje poufne i ochrona prywatności

Działalność Koncernu wymaga nieustannego pozyskiwania, przechowywania, przetwarzania i udostępniania danych, dokumentów i informacji dotyczących negocjacji, procedur, transakcji i umów, których stroną jest Koncern.

W bazach danych Koncernu mogą ponadto znajdować się dane osobowe, chronione przepisami prawa dotyczącymi prywatności, dane, których nie wolno udostępniać osobom trzecim, oraz dane, których udostępnienie może szkodzić interesowi Koncernu.

Obowiązkiem Każdego z pracowników jest zatem zapewnienie ochrony poufności informacji uzyskanych w związku z wykonywaną pracą.

Wszelkie informacje, pozyskana wiedza i dane, uzyskane lub przetwarzane przez pracowników w ramach wykonywania przez nich obowiązków służbowych, należą do Koncernu i nie można ich wykorzystywać, przekazywać ani udostępniać bez uprzedniej wyraźnej zgody przełożonego.

Każdy z pracowników zobowiązany jest do:

- uzyskiwania i opracowywania wyłącznie niezbędnych danych, bezpośrednio związanych z zakresem jego obowiązków,
- przechowywania powierzonych danych w sposób uniemożliwiający osobom trzecim uzyskanie do nich dostępu,
- przekazywania i udostępniania powierzonych danych w ramach procedur ustanowionych w Koncernie lub na podstawie upoważnienia wydanego przez osobę uprawnioną do jego udzielenia,
- traktowania odpowiednich danych i informacji jako poufnych lub tajnych, zgodnie z właściwymi procedurami ustanowionymi przez Koncern,
- sprawdzania, w przypadku relacji z osobami trzecimi, czy nie powinny być one objęte zastrzeżeniem poufności.

Koncern ze swej strony zobowiązuje się do ochrony informacji i danych dotyczących pracowników oraz osób trzecich, a także zapobiegania możliwościom ich niewłaściwego wykorzystania.

7.2 Insider trading

Wszyscy pracownicy i niezależni kontrahenci zobowiązani są do przestrzegania krajowych i międzynarodowych regulacji dotyczących obrotu papierami wartościowymi na podstawie dostępu do informacji niejawnych (tzw. insider trading) (art. 9, paragraf 3, włoskiego prawa 18/4/2005, no 62, art. 25 *sexies* – *insider trading w pewnych granicach zgodnie z włoskim dekretem ustawodawczym 231/01*). Ani pracownikom, ani współpracownikom Koncernu nie wolno uzyskiwać żadnego rodzaju korzyści, bezpośrednich ani pośrednich, czy to o charakterze osobistym, czy majątkowym, dzięki wykorzystaniu informacji, objętych ochroną na mocy powyższych przepisów, chyba że informacje te należą do ogólnie dostępnych i powszechnie znanych.

W tym zakresie szczególnie istotne są informacje mogące mieć wpływ na kształtowanie cen papierów wartościowych. Przekazywanie takich informacji osobom trzecim winno odbywać się wyłącznie w sposób określony w odpowiednich procedurach przyjętych przez Koncern, przez upoważnione do tego osoby, zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadą równego dostępu do informacji oraz jednoczesnego jej przekazania wszelkim zainteresowanym.

WICEPREZES ZARZĄDU

Mieczysław Prokoczyński

PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR GENERALNY

mgr inż. Emil Wasacz

WICEPREZES ZARZĄDU
Dyrektor ds. Operacyjnych

Wojciech Gębicki