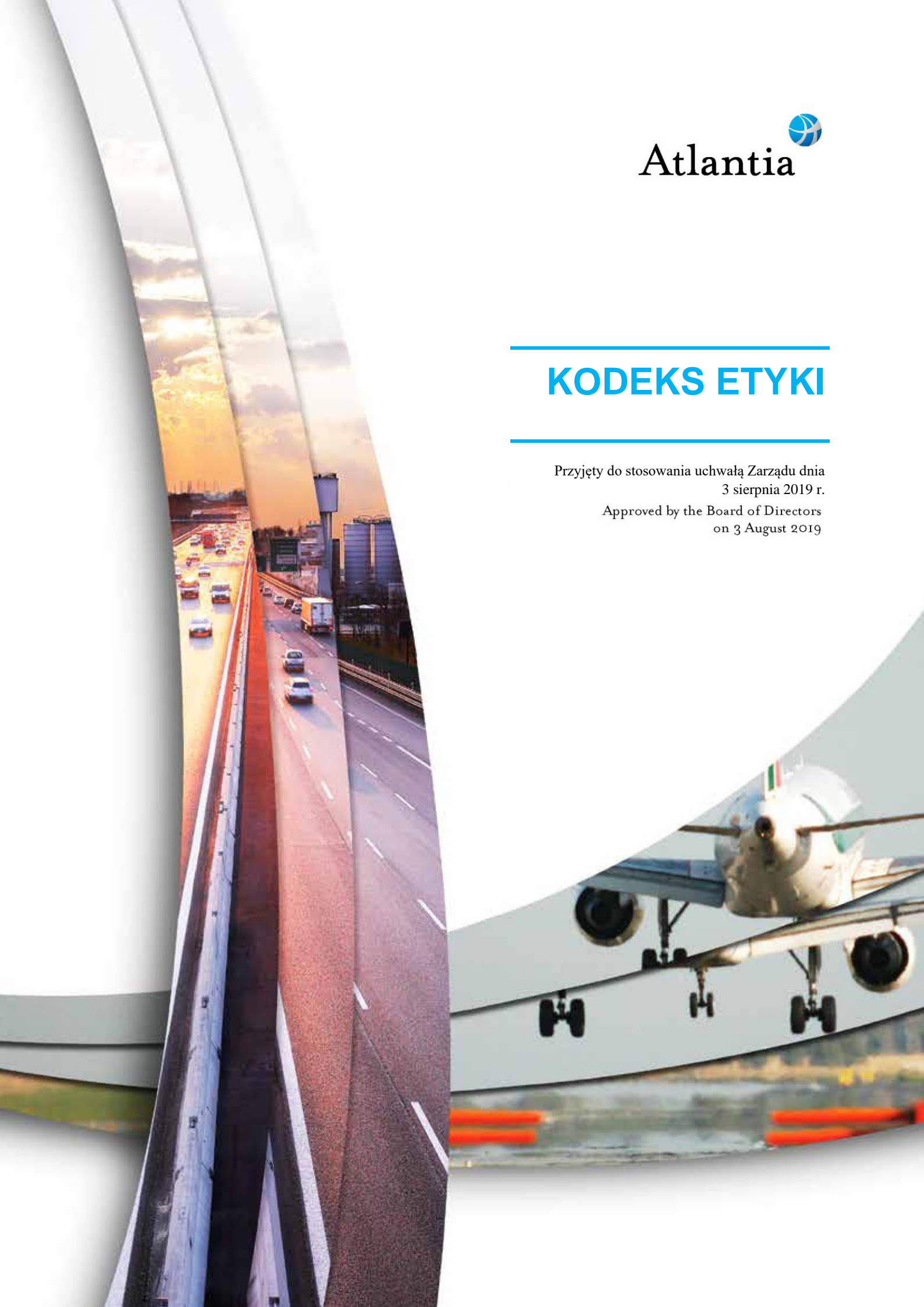

KODEKS ETYKI

Przyjęty do stosowania uchwałą Zarządu dnia
3 sierpnia 2019 r.

Approved by the Board of Directors
on 3 August 2019



Streszczenie Spis treści

Definicje	2
O nas	2
Wartości, które nas inspirują	3
1. Wprowadzenie do Kodeksu etyki	5
1.1. Zakres stosowania i odbiorcy	6
1.2. Obowiązki pracowników i niezależnych wykonawców	6
1.3. Procedura zgłaszania naruszeń	7
1.4. Rzecznik ładu korporacyjnego	7
2. Zasady etyczne	9
3. Stosunki z osobami trzecimi	12
3.1. Prezenty, koszty reprezentacji	13
3.2. Stosunki z pracownikami sektora publicznego i/lub związane z kontaktami mającymi znaczenie dla prawa publicznego.....	13
3.3. Stosunki z organami regulacyjnymi	14
3.4. Stosunki z niezależnymi wykonawcami	14
3.5. Kontakty z klientami i dostawcami	14
3.6. Stosunki z organizacjami politycznymi i związkowymi	15
3.7. Kontakty z mediami.....	15
3.8. Inicjatywy typu „non-profit”	15
3.9. Konflikt interesów	16
4. Szczegółowe zasady postępowania	18
4.1. Zasady postępowania w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej	19
4.2. Zasady postępowania w zakresie związanym z informatyką	19
4.3. Zasady postępowania w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska naturalnego	19
5. Ład korporacyjny i kontrola	22
5.1. Ład korporacyjny.....	23
5.2. Prowadzenie księgowości.....	23
5.3. System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem.....	23
5.4. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	24
6. Nasi pracownicy	26
6.1. Mobbing w miejscu pracy	27
6.2. Nadużywanie alkoholu lub środków odurzających	27
7. Ochrona danych osobowych	29
7.1. Informacje poufne i ochrona danych osobowych	30
7.2. Ujawnianie informacji poufnych/nadużycia na rynku.....	30

Definicje

Spółka: Spółka Atlantia SpA

Grupa: Spółka Atlantia SpA i Spółki od niej zależne w rozumieniu art. 2359, ustęp 1 i 2 włoskiego kodeksu cywilnego.

Odbiorcy (osoby, których dotyczy Kodeks):

członkowie zarządów, członkowie rad nadzorczych i organów nadzoru, pracownicy Grupy, współpracownicy, niezależni kontrahenci i osoby trzecie.

Niezależni kontrahenci: niezależni pracownicy Grupy (np. doradcy, przedstawiciele handlowi, pośrednicy, agenci itd.).

Osoby trzecie, do których zastosowanie ma Kodeks: partnerzy przedsięwzięć biznesowych i osoby, które nawiązały i utrzymują stosunki handlowe z Grupą.

Specjalista ds. etyki (*Ethics Officer*): organ, wspólny dla całej Grupy, odpowiedzialny za upowszechnianie, propagowanie i czuwanie nad przestrzeganiem zapisów Kodeksu etyki.

Sektor publiczny: sektor publiczny, w tym urzędnicy i pracownicy instytucji państwowych.

O nas

Grupa Atlantia prowadzi działalność w branży infrastruktury drogowej, sieci drogowych i komunikacji, we Włoszech i za granicą.

Płatne autostrady na odcinku 5000 km we Włoszech, Brazylii, Chile, Indiach i Polsce i ponad 5 mln klientów korzystających z nich każdego dnia sprawiają, że Grupa jest jednym z wiodących podmiotów działających w branży autostrad. Ten światowy lider systemu dynamicznego pobierania opłat zarządza najbardziej rozpowszechnionym w Europie elektronicznym systemem poboru opłat, obsługującym ponad 8 mln urzędzeń Telepass. W wyniku fuzji, w 2013 roku, ze spółką Gemina S.p.A., Grupa weszła do branży lotniczej jako zarządca rzymskiego systemu lotniczego dla lotnisk Fiumicino i Ciampino, które obsługują międzynarodowy ruch powietrzny. W 2016 r. Grupa rozszerzyła swoją działalność w tej branży wraz z przejęciem Aéroports de la Côte d'Azur – spółki obsługującej lotniska w Nicei, Cannes (Mandelieu) i Saint Tropez – w ramach konsorcjum z EDF Invest i Gouvernement Princier de Monaco.

Za pośrednictwem swoich spółek zależnych Grupa oferuje zintegrowane rozwiązania w dziedzinie usług inżynierskich w zakresie projektowania, budowy i konserwacji autostrad i portów lotniczych, bezpieczeństwa, zarządzania ruchem i technologii oszczędzania energii.

Wartości, które nas inspirują

Grupa Atlantia łączy solidne wzory dyscypliny organizacyjnej przedsiębiorstwa i finansowej z zobowiązaniem do prowadzenia działalności z poszanowaniem zasad ochrony środowiska, norm etycznych i ładu korporacyjnego (*governance*), zgodnych z najwyższymi międzynarodowymi standardami. Wyniki osiągnięte w zakresie zrównoważonego rozwoju zostały docenione na forum międzynarodowym: od 2009 roku Grupa jest notowana na indeksie przedsiębiorstw *Dow Jones Sustainability World Index* (DJSW) w kategorii jakości strategii biznesowych i inicjatyw społecznych, środowiskowych i ładu korporacyjnego, łącząc 10 zasad określonych w *Global Compact* (do którego Grupa przystąpiła w 2004 roku) w obszarach ochrony praw człowieka, prawa pracy, środowiska naturalnego i przeciwdziałania korupcji.

W celu jasnego i transparentnego określenia wartości inspirujących Grupę w jej dążeniu do osiągnięcia wyznaczonych celów, przestrzegania zasad etycznych i operacyjnych, zasadniczych w prowadzeniu działalności, opracowano Kodeks etyki (dalej zwany „Kodeksem”). Kodeks stanowi element ściśle związany z modelami organizacji, zarządzania i kontroli wynikającymi z zapisów Rozporządzenia z mocą ustawy nr 231/01 oraz z Programem zgodności.

We wszystkich realizowanych działaniach Grupa wymaga zachowania, integralności i spójności etyczno-zawodowej, przyjęcia poprawnych zachowań i pełnego poszanowania praw i uregulowań we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność, oraz przestrzegania zasad uczciwości, wiarygodności, bezstronności, lojalności, transparentności, poprawności i działania w dobrej wierze.

W ramach własnej sfery wpływów w spółkach należących do Grupy Atlantia chroni się i przestrzega powszechnie uznawanych, podstawowych praw człowieka, co przekłada się na działanie w zgodzie z

Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ONZ, Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz Deklaracją Podstawowych Zasad i Praw Pracy MOP.

W tym celu Grupa zobowiązuje się nie tylko do zapewnienia ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i równego traktowania, ale także do zwalczania nadużyć w zakresie godzin pracy, wykorzystywania nieletnich, warunków pracy, pracy przymusowej i obowiązkowej, nękania i wszelkiego rodzaju dyskryminacji.

Świadoma negatywnego wpływu zjawiska korupcji, stanowiącego przeszkodę dla rozwoju i utrzymania zrównoważonego rozwoju środowiska w sensie ekonomicznym i przede wszystkim społecznym, Grupa jest mocno zaangażowana nie tylko w zwalczanie praktyk korupcyjnych, ale także zapobieganie im w ramach swojej działalności. Odbywa się to ze świadomością, że przestrzeganie wszystkich przepisów antykorupcyjnych w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, jest czymś więcej niż tylko obowiązkiem natury prawnej, ale także stanowi podstawowy element kultury i sposobu działania Grupy.

W żadnym wypadku przekonanie o działaniu na korzyść Grupy nie może usprawiedliwiać podejmowania działań sprzecznych z powyższymi zasadami.



1. WPROWADZENIE DO KODEKSU ETYKI

1. Wprowadzenie do Kodeksu etyki

1.1. Zakres stosowania i odbiorcy

Kodeks etyki jest przyjęty i stosowany przez wszystkie spółki Grupy, w każdym państwie i na dowolnym poziomie organizacji, z uwzględnieniem istniejących różnic kulturowych, społecznych i gospodarczych. W przypadku rozbieżności zasad sformułowanych w Kodeksie etyki i miejscowych przepisach należy stosować zapisy bardziej restrykcyjne – niezależnie od tego, czy wynikają z Kodeksu etyki czy z określonego krajowego porządku prawnego. W celu przestrzegania Kodeksu, na wszystkich szczeblach i we wszystkich krajach, Grupa zapewnia właściwe narzędzia w zakresie informacji, komunikacji, zapobiegania i nadzoru.

Postanowienia Kodeksu dotyczą następujących osób wykonujących nadane im uprawnienia i obowiązki: członków zarządów, członków rad nadzorczych i innych organów nadzoru, pracowników Grupy, niezależnych kontrahentów (np. doradców, przedstawicieli handlowych, pośredników, agentów, itd.), partnerów biznesowych i wszelkich stron prowadzących współpracę handlową z Grupą.

Zasady wyrażone w Kodeksie etyki są najbardziej istotnymi i fundamentalnymi zasadami, które winny kształtować zachowania i działania wszystkich osób, do których ma on zastosowanie.

Kodeks etyki stanowi integralną część stosunku pracy. Przestrzeganie jego zasad należy traktować jako zasadniczy obowiązek pracowników Grupy.

Naruszenie jednej z zasad Kodeksu etyki może spowodować zastosowanie wobec pracownika kary dyscyplinarnej w wymiarze odpowiadającym wadze popełnionego naruszenia, z zachowaniem przepisów prawa obowiązujących w tej materii oraz kryteriów odpowiedniości, obiektywizmu i jednoznaczności.

Przestrzeganie zasad Kodeksu etyki przez niezależnych konsultantów i osoby trzecie stanowi podstawowe kryterium decydujące o nawiązaniu i/lub kontynuowaniu jakiegokolwiek formy stosunków zawodowych lub współpracy z Grupą.

1.2. Obowiązki pracowników i niezależnych wykonawców

Każdy pracownik i wykonawca jest zobowiązany do:

- zachowania zgodnie z postanowieniami niniejszego Kodeksu,
- przekazywania Specjaliście ds. etyki wszelkich informacji dotyczących przypadków naruszeń Kodeksu w ramach działalności Grupy,
- współpracy ze działami odpowiedzialnymi za wewnętrzną kontrolę i weryfikację zgłoszeń naruszenia zasad,
- niepodejmowania innych działań sprzecznych z Kodeksem.

W stosunku do stron trzecich nawiązujących relacje z Grupą każdy pracownik i wykonawca jest zobowiązany do:

- powiadomienia tych osób o treści postanowień Kodeksu etyki,
- wymagania poszanowania treści postanowień Kodeksu w trakcie prowadzenia czynności, które stanowią przyczynę zaangażowania takich osób w działania Grupy, a także wymagać tego od ich cesjonariuszy i kontrahentów,
- wdrożenia i stosowania czynności przewidzianych zapisami Kodeksu w przypadku niewywiązania się przez osoby trzecie z zobowiązania przestrzegania treści Kodeksu.

1. Wprowadzenie do Kodeksu etyki

1.3 Procedura zgłaszania naruszeń

W celu ułatwienia zgłaszania domniemych naruszeń Kodeksu przez dowolną osobę, która posiada informacje na ten temat, w Spółce wprowadzono określone kanały komunikacji ze Specjalistą ds. etyki. Jest to zalecany kanał zgłaszania wszelkich naruszeń zgodnie z www.atlantia.it/it/corporate-governance/codice-etico.html.

1.4. Rzecznik ładu korporacyjnego

Spółka powołała specjalny organ Grupy, określane mianem Rzecznik ładu korporacyjnego. Osobie tej powierza się następujące zadania:

- czuwanie nad przestrzeganiem zasad Kodeksu poprzez weryfikowanie informacji o jego możliwych naruszeniach oraz rozpoczynanie uznanych za konieczne kontroli, także we współpracy z działem audytu wewnętrznego Grupy,
- rozpowszechnianie i sprawdzanie znajomości treści Kodeksu poprzez promowanie programów komunikacji i działań zmierzających do lepszego zrozumienia postanowień Kodeksu,
- przedstawianie propozycji dotyczących wprowadzenia wytycznych i procedur działania bądź późniejszych zmian obowiązujących przepisów, służących zmniejszeniu ryzyka wystąpienia naruszeń Kodeksu,
- składanie propozycji organowi nadzoru Spółki Atlantia w zakresie wprowadzenia ewentualnych zmian w celu aktualizacji treści Kodeksu etyki.



2. ZASADY ETYCZNE

2. Zasady etyczne

Współzawodnictwo i konkurencyjność Grupy są ściśle powiązane ze skutecznością osób i środków, które – gdy są wzajemnie powiązane – mogą skutecznie realizować cele Spółki.

Podstawowym celem Grupy i kadry nią zarządzającej jest proponowanie i realizowanie projektów, działań i inwestycji zmierzających do zachowania i powiększania wartości przedsiębiorstwa, bez uszczerbku dla specyfiki każdego poszczególnego przedsięwzięcia. Realizując swoje cele, Grupa opiera swoje postępowanie na następujących zasadach:

- **Legalność i zgodność z przepisami:** przestrzeganie wymogów ustawodawczych i wykonawczych obowiązujących w krajach, w których Grupa prowadzi działalność;
- **Integralność:** rozumiana jako poprawność, uczciwość, lojalność i działanie w dobrej wierze w kontaktach wewnętrznych i zewnętrznych przedsiębiorstwa. Odrzucenie nielegalnego lub nieuczciwego postępowania i jakiegokolwiek formy korupcji w celu osiągnięcia celów osobistych lub biznesowych;
- **Równość:** traktowanie wszystkich osób zaangażowanych w działalność z poszanowaniem godności i zachowaniem bezstronności, z wykluczeniem jakiegokolwiek formy dyskryminacji;

- **Rozwój osobisty:** poprzez zagwarantowanie równych szans i możliwości rozwoju zawodowego;
- **Zdrowie i bezpieczeństwo:** poszanowanie nienaruszalności osoby, praw i godności pracowników w miejscach i na stanowiskach pracy;
- **Przejrzystość i profesjonalizm:** zobowiązanie do starannego wypełniania obowiązków, w sposób jasny i zgodny z ich charakterem;
- **Konkurencja:** poszanowanie zasad mających na celu ochronę konkurencji oraz promowanie uczciwej konkurencji na rynku i dla rynku;
- **Poufność:** ochrona prywatności i poufności informacji uzyskanych w trakcie wykonywanej pracy;
- **Ochrona środowiska** i szacunek dla społeczności, w których prowadzona jest działalność Grupy.

Wszystkie osoby, do których zastosowanie ma niniejszy Kodeks, są zobowiązane do przestrzegania powyższych zasad. Grupa nie nawiązuje ani nie kontynuuje żadnych relacji z kimkolwiek, kto wyraźnie odmawia ich przestrzegania.



3. STOSUNKI Z OSOBAMI TRZECIMI

3. Stosunki z osobami trzecimi

Zabrania się wszelkich zachowań skierowanych do osób trzecich (przedstawicieli organów administracji publicznej lub podmiotów prywatnych, we Włoszech i za granicą) i ujawnianych przez pracowników lub inne osoby działające w imieniu i na rzecz Grupy, których przedmiotem byłaby oferta – choćby tylko złożona w formie obietnicy – żądanie, zapłata czy przyjęcie, bezpośrednio lub pośrednio, środków pieniężnych i innych dóbr w celu uzyskania lub zachowania nienależnych korzyści związanych w działalnością Grupy.

W żadnym przypadku nie dopuszcza się płatności gotówkowych lub w innej niewykrywalnej formie, a także płatności na numeryczne konta bankowe bądź nienależnych przekazów pieniężnych dla podmiotów nieuprawnionych.

3.1 Prezenty, koszty reprezentacji

Wyraźnie zabrania się – w kontaktach z osobami trzecimi i w związku z przedsięwzięciami realizowanymi przez Grupę – oferowania środków pieniężnych, prezentów i korzyści o dowolnym charakterze w celu uzyskania nienależnych korzyści. Ewentualne prezenty lub formy gościnności lub rozrywki oferowane podmiotom publicznym lub prywatnym muszą zawsze i w każdej okoliczności spełniać następujące warunki:

- pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, regulaminami i przyjętymi procedurami,
- być zgodne ze standardowymi praktykami handlowymi, posiadać skromną wartość i nie stwarzać u drugiej strony, tj. niezwiązanej lub bezstronnej osoby trzeciej, wrażenia, że ich celem jest osiągnięcie nienależnych korzyści lub wywarcia nieuprawnionego wpływu na działalność i/lub decyzje podejmowane przez tę

stronę,

- nie mogą przybierać formy płatności gotówkowej.

Ponadto zabrania się pracownikom Grupy przyjmowania zachęt lub praktyk korupcyjnych w dowolnej formie ze strony osoby trzeciej nienależącej do Grupy, w celu podjęcia decyzji i/lub wykonania czynności dotyczących świadczonej pracy. W przypadku otrzymania prezentów lub innych korzyści, nieobjętych wyżej przywołanymi zasadami, należy przede wszystkim odmówić przyjęcia takiego prezentu lub korzyści oferowanej w innej formie oraz powiadomić swojego przełożonego i Specjalistę ds. etyki, który poinformuje o zaistniałym fakcie organ nadzoru.

3.2. Stosunki z pracownikami sektora publicznego i/lub związane z kontaktami mającymi znaczenie dla prawa publicznego

Kontakty Grupy z pracownikami sektora publicznego lub mające znaczenie dla prawa publicznego muszą być budowane przy ścisłym przestrzeganiu przepisów prawnych i nie mogą w żadnym wypadku zagrażać integralności i reputacji Grupy.

Wyłącznie należycie upoważnieni pracownicy Spółki oraz odpowiednio działają mogą przyjąć obowiązki i zarządzać wszelkiego rodzaju relacjami z pracownikami sektora publicznego lub mającymi znaczenie dla prawa publicznego.

Nawiązując kontakty z pracownikami sektora publicznego, w Grupie nie dąży się do wpływania w niewłaściwy sposób na decyzje podejmowane w ramach danej instytucji.

Prowadząc negocjacje biznesowe lub nawiązując stosunki, w te o charakterze handlowym, z

3. Stosunki z osobami trzecimi

pracownikami sektora publicznego, we Włoszech lub w innym kraju, Grupa zobowiązuje się:

- do nieoferowania możliwości zatrudnienia i/lub handlowych pracownikom sektora publicznego będących stroną negocjacji lub stosunków, bądź członkom ich rodziny (małżonkom/partnerom, krewnym, itp.);
- do nieprzekazywania prezentów, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich, chyba że są one zgodne ze standardowymi praktykami handlowymi, posiadają skromną wartość i nie stwarzają u drugiej strony, tj. niezwiązanej lub bezstronnej osoby trzeciej, wrażenia, że ich celem jest osiągnięcie nienależnych korzyści lub wywarcia nieuprawnionego wpływu na działalność i/lub decyzje podejmowane przez tę stronę, a także udzielono na ich przekazanie zgody i zostały one odpowiednio udokumentowane;
- do nieprzekazywania lub uzyskiwania informacji poufnych, które narażają na ryzyko integralność lub reputację Grupy.

W Grupie, w tym we Włoszech i za granicą, wyraźnie zakazuje się również tzw. „gratyfikacji”, które są jakkolwiek formą płatności lub innych rodzajem korzyści – bezpośrednich lub pośrednich – przekazywanych urzędnikom publicznym, urzędnikom państwowym, zarówno włoskim, jak i zagranicznym, w celu przyspieszenia, ułatwienia lub po prostu przeprowadzania rutynowych działań lub jakichkolwiek innych działań niezgodnych z prawem i nieuzasadnionych w kontekście sprawowanych funkcji.

3.3. Stosunki z organami regulacyjnymi

Grupa zobowiązuje się w pełni i ściśle przestrzegać zasady ustalone przez organy regulacyjne, które obowiązują w sektorach powiązanych z jej działalnością (na przykład we Włoszech: Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Korupcji, Włoski Urząd Ochrony Konkurencji i Rynku, Urząd Ochrony Danych Osobowych, itp.).

Pracownicy Grupy muszą spełnić wszelkie żądania takich organów regulacyjnych związane z wykonywaniem ich obowiązków, współpracując w

ramach wszelkich dochodzeń.

3.4. Stosunki z niezależnymi wykonawcami

Do zadań każdego pracownika, w ramach pełnionego stanowiska, należy:

- skrupulatne przestrzeganie wewnętrznych procedur dotyczących wyboru niezależnych wykonawców (np. doradców, przedstawicieli handlowych, pośredników, agentów, itd.) i zarządzania relacjami z nimi;
- staranny wybór wykwalifikowanych osób i spółek cieszących się dobrą reputacją;
- niezwłoczne zgłaszanie przełożonemu i Specjaliście ds. etyki wszelkich domniemych naruszeń Kodeksu przez niezależnych wykonawców;
- wprowadzanie do wszystkich zawieranych umów zobowiązania do postępowania zgodnie z zasadami niniejszego Kodeksu.

3.5. Kontakty z klientami i dostawcami

W związku z zasadami dotyczącymi ochrony konkurencji i rynku pracownicy Grupy są zobowiązani do:

- postępowania zgodnie z zapisami niniejszego Kodeksu;
- skrupulatnego przestrzegania wewnętrznych procedur zarządzania stosunkami z klientami;
- dostarczania dokładnych, kompletnych i zgodnych z prawdą informacji o produktach i usługach oferowanych przez Grupę w celu ułatwienia klientowi podejmowania świadomych decyzji;
- zapewniania wysokiej jakości produktów i usług zaspokajających oczekiwania klienta oraz ochrony bezpieczeństwa i integralności klienta;
- udzielania rzetelnych informacji w przekazach reklamowych, handlowych oraz każdej innej formie komunikacji.

Zawierając umowy o udzielenie zamówienia i umowy o dostawę towarów i usług, pracownicy i niezależni wykonawcy są zobowiązani do przestrzegania

3. Stosunki z osobami trzecimi

postanowień Kodeksu i procedur wewnętrznych. Procedura wyboru dostawców powinna zawsze być zgodna z zasadami przejrzystości, identyfikowalności, otwartości, wolnej konkurencji, niedyskryminacji, równego traktowania i rotacji oraz powinna być oparta na obiektywnych kryteriach związanych z konkurencyjnością i jakością wymaganych produktów i usług.

Pracownicy i niezależni wykonawcy mają przede wszystkim obowiązek:

- skrupulatnego przestrzegania przepisów obowiązujących w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, oraz stosowania wewnętrznych procedur dotyczących wyboru dostawców i zarządzania stosunkami z nimi;
- stosowania w doborze potencjalnych dostawców – spełniających wszystkie określone wymagania – obiektywnych i przejrzystych kryteriów oceny;
- nawiązywania współpracy z takimi dostawcami, aby możliwe było spełnienie wymagań klientów pod kątem jakości oraz czasu i kosztów dostawy;
- przestrzegania w kontaktach z dostawcami obowiązujących przepisów prawa oraz warunków określonych w umowie;
- kierowania się zasadami poprawności i działania w dobrej wierze w korespondencji i komunikacji innego rodzaju z dostawcami, zgodnie z najbardziej rygorystycznymi praktykami działalności gospodarczej.

Jednakże pomimo wymogu uzyskania jak największych korzyści handlowych dla Grupy, należy zawsze zagwarantować, że dostawcy wdrożą procedury operacyjne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz z zasadami ochrony praw człowieka, pracowników, zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.

3.6. Stosunki z organizacjami politycznymi i związkowymi

Grupa nie zapewnia żadnej formy finansowania, bezpośrednio ani pośrednio, dla partii politycznych, ruchów, komitetów bądź organizacji politycznych i związków zawodowych ani też na rzecz ich przedstawicieli lub kandydatów, zarówno we Włoszech

jak i za granicą, z wyłączeniem wpłat dopuszczalnych w krajach, w których może to być dozwolone na podstawie określonych przepisów prawa.

Takie wpłaty winny być dokonane w sposób ściśle zgodny z prawem i obowiązującymi przepisami oraz odpowiednio udokumentowane.

3.7. Kontakty z mediami

Kontaktami Grupy z przedstawicielami środków masowego przekazu zajmują się wyłącznie wyznaczone działy. Należy je prowadzić zgodnie z polityką w zakresie komunikacji określoną przez Grupę.

Pracownicy Grupy nie mogą w związku z tym przekazywać informacji przedstawicielom mediów masowych bez uzyskania zgody odpowiednich działów.

Informacje i komunikaty dotyczące Grupy do celów publikacji powinny zawsze być starannie przygotowane, zgodne z prawdą, kompletne, przejrzyste i spójne. Uczestnictwo pracowników, w imieniu Grupy lub jako jej przedstawicieli, w różnego rodzaju komitetach lub organizacjach o charakterze branżowym, naukowym i kulturalnym musi zostać zatwierdzone przez Grupę zgodnie z procedurami wewnętrznymi.

Pracownicy zapraszani do udziału, w imieniu Grupy lub jako jej przedstawicieli, w spotkaniach, kongresach lub seminariach bądź proszeni o przygotowanie artykułów, prac lub publikacji powinni uzyskać zgodę z odpowiedniego działu na opracowywanie tego typu dokumentów.

3.8. Inicjatywy typu „non-profit”

Grupa promuje działania o charakterze non-profit, co odzwierciedla jej zaangażowanie w podejmowanie działań o znaczeniu etycznym, prawnym i społecznym dla społecznościach, w których prowadzi działalność. Zgodnie ze swoimi obowiązkami pracownicy Grupy są zobowiązani do aktywnego uczestnictwa w określaniu indywidualnych inicjatyw podejmowanych przez Grupę, w sposób konsekwentny i zgodny z działaniami w ramach jej polityki, oraz wdrażania ich w sposób zgodny z kryteriami przejrzystości i uczciwości.

3. Stosunki z osobami trzecimi

Wpłaty na rzecz organizacji non-profit o charakterze kulturalnym lub zapewniające znaczące korzyści mogą zatem być dokonywane zgodnie z zasadami działalności Grupy, jeżeli tylko organizacje te posiadają uregulowany status.

Sponsorowanie wydarzeń towarzyskich, sportowych, rozrywkowych, artystycznych i kulturalnych jest możliwe wyłącznie w przypadku wydarzeń o szczególnej wartości i znaczeniu, jeżeli tylko uzyskano zgodę odpowiedniego działu.

Wybierając oferty do przyjęcia, pracownicy Grupy muszą zawsze brać pod uwagę wszelkie ewentualne konflikty interesów o charakterze osobistym lub korporacyjnym.

własnej korzyści pracownika lub osób trzecich, a przede wszystkim w sprzeczności z interesami Spółki;

- wykonywanie wszelkiego rodzaju czynności związanych z pracą (w formie fizycznej lub intelektualnej) na rzecz klientów, dostawców, konkurentów i/lub osób trzecich w sprzeczności z interesami Spółki;
- zawieranie umów i/lub rozpoczynanie negocjacji dotyczących Grupy, których stronami są członkowie rodziny lub partnerzy biznesowi pracownika bądź osoby prawne, w których posiada prawa własności lub może mieć interes prawny.

3.9 Konflikt interesów

Podczas sprawowania swoich funkcji pracownicy są zobowiązani odstąpić od prowadzenia działalności niebędącej w interesie Grupy.

W przypadku członków Zarządu Grupy i w zakresie interesów dyrektorów zastosowanie mają przepisy prawa i/lub rozporządzenia, nawet jeśli są pracownikami Grupy.

Pracownicy winni unikać – również poza miejscem pracy oraz w czasie poza godzinami pracy – wszelkich działań, które mogą być sprzeczne z interesami Grupy lub budzić takie wątpliwości bądź mogą mieć wpływ na ich zdolność do podejmowania decyzji w wyłącznym interesie Grupy, a także w przypadku których istnieją oczywiste przesłanki opłacalności.

W razie wystąpienia konfliktu interesów pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia do w odpowiednich działach i powstrzymania się od wszelkich działań powiązanych z daną sytuacją, która doprowadziła do tego konfliktu.

Konflikt interesów mogą między innymi stanowić następujące sytuacje:

- oczywiste lub ukryte zainteresowanie pracownika lub członków jego rodziny działalnością dostawców, klientów lub konkurentów;
- wykorzystywanie pozycji pracownika w Spółce w celu realizacji osobistych interesów, które są sprzeczne z interesami Spółki;
- wykorzystywanie informacji uzyskanych podczas wykonywania czynności związanych z pracą dla



4. SZCZEGÓŁOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

4. Szczegółowe zasady postępowania

4.1 Zasady postępowania w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej

Grupa zdaje sobie sprawę ze znaczenia własności intelektualnej i przemysłowej. W związku z tym wszelkie formy praw autorskich własnych lub cudzych, w tym prawa autorskie, licencje, znaki towarowe, itp., podlegają ochronie.

W związku z tym zabrania się:

- wykorzystywania z jakiegokolwiek powodu lub publicznego udostępniania – bez upoważnienia w tym zakresie – jakiegokolwiek chronionej własności intelektualnej lub jej części, w dowolnym celu i w dowolnej formie;
- wykorzystywania z jakiegokolwiek tytułu sprzętu, produktów lub komponentów bądź świadczenia usług, mających na celu pominięcie zasad wykorzystania środków technologicznych przyjętych w celu ochrony własności intelektualnej;
- wykorzystywania tajemnic przemysłowych należących do osób trzecich;
- bezprawnego powielania, kopiowania lub fałszowania znaków towarowych, logo, licencji, projektów przemysłowych bądź wzorów należących do osób trzecich;
- wykorzystywania znaków towarowych, logo, licencji, projektów przemysłowych bądź wzorów należących do osób trzecich do celów przemysłowych i/lub gospodarczych.

4.2 Zasady postępowania w zakresie związanym z informatyką

Narzędzia informatyczne odgrywają kluczową rolę we wspieraniu badań naukowych nad innowacjami i doskonałością pod względem jakości produktów i

usług świadczonych klientom.

W przypadku wykorzystywania systemów informatycznych należących do Grupy lub osób trzecich bądź sieci społecznościowych zabrania się:

- fałszowania dokumentów elektronicznych;
- bezprawnego wprowadzania informacji lub systemu telematycznego chronionego środkami bezpieczeństwa lub pozostawania w takim systemie wbrew wyraźnym lub dorozumianym życzeniom każdej osoby mającej prawo do wykluczenia innych osób;
- przechwytywania i przerywanie komunikacji informatycznej lub telematycznej bądź zakłócania ich pracy;
- uszkodzania systemów komputerowych lub telematycznych, danych lub programów, w tym tych wykorzystywanych przez pracowników sektora publicznego.

4.3 Zasady postępowania w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i środowiska naturalnego

Działalność Grupy musi być prowadzona zgodnie z międzynarodowymi standardami, przepisami prawa oraz rozporządzeniami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, środowiska naturalnego oraz społeczności na których działalność Grupy ma wpływ, obowiązującymi w krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

Pracownicy Grupy zobowiązani są aktywnie uczestniczyć w procesie zapobiegania zagrożeniom, ochrony środowiska naturalnego oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, co obejmuje również właściwe wykorzystanie zasobów należących do Grupy.

Zarządzanie operacyjne działalnością przemysłową winno odbywać się zgodnie z właściwymi kryteriami w zakresie ochrony środowiska oraz efektywności

4. Szczegółowe zasady postępowania

energetycznej w celu ograniczenia wpływu na środowisko naturalne, przy jednoczesnym poszanowaniu obowiązujących przepisów w zakresie zapobiegania wypadkom i ochrony w miejscu pracy.



5. ŁAD KORPORACYJNY I KONTROLA

5. Ład korporacyjny i kontrola

5.1. Ład korporacyjny

W Grupie przyjęto system ładu korporacyjnego oparty na najwyższych standardach przejrzystości i uczciwości. System ładu korporacyjnego jest zgodny z obowiązującymi wymogami prawa oraz odpowiednimi aktami normatywnymi, a także zasadami i kryteriami określonymi w jak i kryteriami określonymi w Kodeksie ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na giełdzie i najlepszymi praktykami międzynarodowymi. Przyjęty przez Grupę system ładu korporacyjnego stanowi nie tylko kluczowe narzędzie służące do skutecznego zarządzania Grupą i właściwego nadzoru nad jej działalnością, ale jest również ukierunkowany na tworzenie wartości dla akcjonariuszy, jakość obsługi klienta, kontrolę ryzyka dla przedsiębiorstwa i przejrzystość działań rynkowych.

5.2. Prowadzenie księgowości

Każda operacja lub transakcja musi być odpowiednio rejestrowana w korporacyjnym systemie rachunkowości, z zachowaniem kryteriów określonych przepisami prawa i obowiązujących standardów rachunkowości. Musi być również zatwierdzona, możliwa do zweryfikowania, zasadna, spójna i zgodna z prawdą.

Aby księgi rachunkowe spełniały wymóg prawdziwości, kompletności i przejrzystości zapisów, transakcje muszą być odpowiednio i w pełni rejestrowane na rachunkach Grupy, wraz z dokumentacją uzupełniającą, w celu zapewnienia:

- dokładności dokumentacji księgowej,
- możliwości natychmiastowego określenia charakteru oraz przyczyn leżących u podstaw danej transakcji,
- możliwości odtworzenia terminu danej transakcji,
- możliwości weryfikacji procesu decyzyjnego,

autoryzacji oraz realizacji, a także identyfikacji różnych poziomów odpowiedzialności.

W związku z powyższym każdy pracownik jest zobowiązany – w zakresie swoich obowiązków – do współpracy w taki sposób, aby wszelkie zdarzenia związane z działalnością Grupy były prawidłowo i natychmiastowo rejestrowane w księgach rachunkowych.

Każdy zapis księgowy musi dokładnie odzwierciedlać informacje w dokumentacji uzupełniającej. Każdy pracownik i niezależny wykonawca jest zatem zobowiązany do zapewnienia, aby można było łatwo uzyskać całą dokumentację uzupełniającą oraz aby była ona przechowywana zgodnie z logicznymi kryteriami.

Wszystkie osoby, które uzyskają informacje na temat ewentualnych zaniechań, fałszerstw lub zaniedbań w prowadzeniu ewidencji księgowej lub dokumentacji uzupełniającej, są zobowiązane niezwłocznie powiadomić o tym pracowników odpowiednich działów i/lub organów nadzorczych.

5.3. System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem

System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem jest zbiorem zasad, procedur i struktur organizacyjnych mającym na celu umożliwienie prawidłowe i zgodne z określonymi celami zarządzanie przedsiębiorstwem poprzez właściwą identyfikację, pomiar i monitorowanie głównego ryzyka oraz zarządzanie tym ryzykiem. System został zaprojektowany w celu zapewnienia ochrony aktywów Grupy, wydajności i skuteczności procesów biznesowych, wiarygodności sprawozdawczości finansowej oraz zgodności zarówno z wymogami prawnymi oraz statutem i procedurami wewnętrznymi.

Zadaniem Grupy jest zapewnienie – na wszelkich

5. Ład korporacyjny i kontrola

poziomach – wewnętrznej kultury w oparciu o świadomość istnienia kontroli i konieczności ich przeprowadzania.

W ramach obowiązków związanych z pełnioną funkcją członkowie rady dyrektorów, rad nadzorczych, pracownicy oraz niezależni wykonawcy biorą udział w tworzeniu i wdrażaniu skutecznego systemu kontroli korporacyjnej.

Pracownicy działu audytu wewnętrznego Grupy oraz niezależni audytorzy muszą mieć łatwy dostęp do wszelkich danych, dokumentacji i informacji potrzebnych do wykonywania czynności kontrolnych i audytowych.

5.4. Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

Grupa nie będzie w żaden sposób i w żadnych okolicznościach zaangażowana w działania związane z praniem pieniędzy pochodzących z działalności niedozwolonej lub przestępczej.

Przed nawiązaniem kontaktów lub zawarciem jakichkolwiek umów z niezależnymi wykonawcami lub osobami trzecimi pracownicy są zobowiązani do sprawdzenia reputacji i dobrego imienia danego kontrahenta.

Grupa jest zobowiązana do przestrzegania wszystkich krajowych i międzynarodowych zasad i wymogów dotyczących prania pieniędzy.



6. NASI PRACOWNICY

6. Nasi pracownicy

Nasz personel odgrywa kluczową rolę w działalności Grupy i jej rozwoju w przyszłości.

W celu rozwijania zdolności i umiejętności naszych pracowników oraz aby każda osoba mogła w pełni wykorzystać swój potencjał, należy:

- stosować zawodowe kryteria merytoryczne i kompetencyjne w podejmowaniu wszelkich decyzji dotyczących naszych pracowników,
- dobierać, zatrudniać, szkolić, wynagradzać pracowników oraz zarządzać nimi bez jakiegokolwiek dyskryminacji, traktując wszystkich pracowników w sposób równy, bez względu na płeć, wiek, narodowość, religię lub pochodzenie etniczne,
- zapewnić równe szanse w odniesieniu do wszystkich aspektów współpracy z Grupą, w tym m.in. awansów, wynagrodzenia, kursów i szkoleń doszkalających, itp.

Nasi pracownicy są zobowiązani znać Kodeks oraz zachowania w nim opisane. W tym celu w Grupie wdraża się na bieżąco programy szkoleniowe i uświadamiające dotyczące treści Kodeksu.

W Grupie uznaje się prawo pracowników do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Grupa zobowiązuje się ponadto do ochrony nienaruszalności psychicznej i fizycznej własnych pracowników, działając z poszanowaniem ich osobowości oraz w sposób zapewniający niepodleganie presjom i nie stawiając ich w niedogodnej pozycji.

Grupa wspiera również inicjatywy związane z dobrobytem pracowników.

Mając na celu ochronę własnego wizerunku, Grupa zastrzega sobie prawo do kwalifikacji jako istotne zachowań poza miejscem pracy, które ze względu na swój wydźwięk mogłyby być uznawane za obraźliwe, oraz do podejmowania określonych działań w celu powstrzymania zachowań mających charakter obelżywy lub oszczerczy.

W związku z tym nasi pracownicy są zobowiązani się do współpracy w duchu szacunku i powstrzymania się od zachowań, które mogą zaszkodzić godności i reputacji jakiegokolwiek osoby.

6.1. Mobbing w miejscu pracy

W Grupie wymaga się, aby w kontaktach wewnętrznych oraz zewnętrznych nie dochodziło do żadnego rodzaju mobbingu, który może obejmować tworzenie środowiska pracy, które jest wrogo nastawione do poszczególnych pracowników lub grup pracowników, nieuzasadnione zakłócanie pracy innych osób lub tworzenie przeszkód bądź utrudnień w rozwoju kariery innych osób.

W Grupie nie ma tolerancji dla molestowania seksualnego, za takie uznając uzależnienie możliwości rozwoju zawodowego lub innych korzyści od zgody na działania o charakterze seksualnym lub zachowanie zależne od płci, gdy jest niechciane przez jedną ze stron i uwłacza jej godności.

6.2. Nadużywanie alkoholu lub środków odurzających

Pracownicy nie mogą wykonywać swoich obowiązków, będąc pod wpływem alkoholu lub środków odurzających, a także nie mogą ich przyjmować w pracy.

Uzależnienie od alkoholu i/lub substancji odurzających, które może mieć wpływ na zdolność pracownika do wykonywania obowiązków służbowych lub je uniemożliwiać, uznawane jest na równi z przybyciem do miejsca pracy w stanie odurzenia.



7. OCHRONA DANYCH OSOLOWYCH

7. Ochrona danych osobowych

7.1. Informacje poufne i ochrona danych osobowych

Działalność Grupy wymaga stałego nabywania, przechowywania, przetwarzania, udostępniania i obiegu danych, dokumentów i informacji dotyczących negocjacji, postępowań, transakcji i umów, których Grupa jest stroną.

Bazy danych Grupy mogą ponadto zawierać dane osobowe chronione na mocy ustawy o danych osobowych, dane, których nie można ujawniać, a także dane, które w przypadku publikacji mogą zaszkodzić Grupie.

Pracownicy są zobowiązani do ochrony prywatności i zachowania poufności danych uzyskanych w ramach wykonywania swoich obowiązków.

Wszystkie informacje i dane uzyskane lub przetwarzane przez pracowników w ramach wykonywania swoich obowiązków należą do Grupy i nie mogą zostać wykorzystane, przekazywane ani ujawniane bez uprzedniej zgody administratora danych. Pracownicy są zobowiązani do:

- pozyskiwania i przetwarzania wyłącznie danych niezbędnych do pełnienia obowiązków i bezpośrednio związanych z pełnioną funkcją,
- przechowywania danych w sposób uniemożliwiający dostęp do nich nieupoważnionym osobom trzecim,
- przekazywania oraz ujawniania danych w ramach procedur ustanowionych przez Grupę lub po uprzednim zezwoleniu ze strony osoby do tego upoważnionej,
- określenia, które informacje są poufne, zgodnie z procedurami wprowadzonymi przez Grupę,
- zapewniania, że nie istnieją żadne zobowiązania o zachowaniu tajemnicy wszelkiego rodzaju wobec osób trzecich.

Grupa ze swej strony zobowiązuje się do ochrony

informacji i danych odnoszących się do odbiorców oraz przeciwdziałania ich niewłaściwemu wykorzystaniu zgodnie z przepisami prawa o ochronie danych osobowych.

7.2. Ujawnianie informacji poufnych/nadużycia na rynku

Odbiorcy niniejszego Kodeksu są zobowiązani do przestrzegania krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących ujawniania informacji poufnych i nadużyć na rynku. Nie można czerpać jakichkolwiek korzyści, w sposób pośredni lub bezpośredni, o charakterze osobistym lub majątkowym, w wyniku wykorzystania informacji chronionych powyższymi przepisami prawa, pod warunkiem że informacje te nie są już publicznie znane.

W tym zakresie należy zwrócić szczególną uwagę na informacje, które mają wpływ na kształtowanie cen. Ujawnianie osobom trzecim wspomnianych informacji musi odbywać się z zachowaniem procedur przyjętych przez Grupę, wyłącznie przez podmioty do tego upoważnione oraz w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz przyjętymi zasadami rzetelności i kontekstualizacji.

www.atlantia.it
ethic_officer@atlantia.it



Atlantia S.p.A.
Via A. Nibby, 20
I - 00161 Rzym
Tel. +39 06 4417 2652
www.atlantia.it