



VERONIKI HOLDING

DRAGAN GROUP SINCE 1948

KODEKS ETYCZNY

(Zasady postępowania Grupy Veroniki)

Indeks

1. Wprowadzenie

- 1.1 Preambuła 4

2. Odbiorcy i zawartość

- 2.1 Odbiorcy 5
- 2.2 Treść..... 6

3. Zasady i wartości

- 3.1 Zgodność ze wszystkimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi obowiązującymi w krajach, w których Grupa prowadzi działalność7.....
- 3.2 Uczciwość, dobra wiara, lojalność, uczciwość, przejrzystość, ochrona prywatności, bezstronność, uczciwość, zasługi, odpowiedzialność, profesjonalizm, staranność i aktywna współpraca7

4. Zasady postępowania

- 4.1 Centralność..... osoby i poszanowanie praw jednostki 11
- 4.2 Zdrowie i bezpieczeństwo..... 11
- 4.3 Konflikt interesów..... 12
- 4.4 Poufność i zobowiązanie do zachowania poufności 14
- 4.5 Wykorzystanie aktywów spółki 15
- 4.6 Ochrona środowiska 15
- 4.7 Pranie brudnych pieniędzy, otrzymywanie i wykorzystywanie nielegalnych pieniędzy, towarów lub korzyści oraz pranie pieniędzy16.....
- 4.8 Korupcja 16
- 4.9 Każda operacja musi być, a także zgodna z prawem i etyczna, autoryzowana, prawidłowo udokumentowana i identyfikowalna16

5. Relacje ze stronami trzecimi

- 5.1 Relacje z klientami..... 18
- 5.2 Relacje z dostawcami 18
- 5.3 Stosunki z administracją publiczną 19
- 5.4 Stosunki z organami, organami nadzoru i organami kontroli 20
- 5.5 Stosunki z organami politycznymi lub związkowymi 20

- 5.6 *Relacje z organizacjami non-profit i innymi podmiotami w warunkach dyskomfort* 20
- 5.7 *Relacje ze środkami masowego przekazu*..... 21
- 5.8 *Stosunki z rynkiem i konkurentami* 21

6. Upowszechnianie kodeksu etyki i sankcji

- 6.1 *Upowszechnianie i zgodność*z przepisami 22
- 6.2 *Mechanizmy nieprzestrzegania przepisów i sankcji*..... 23

Wprowadzenie

1.1 Preambuła

Kodeks Etyki zawiera zbiór zasad, wartości i obowiązków, do których przestrzegania mają wszystkie osoby działające w imieniu i/lub w imieniu i/lub które mogą w każdym przypadku uczestniczyć, bezpośrednio lub pośrednio, w spółkę lub podmiot Grupy Veroniki * (zwaną dalej "*Grupą*" i indywidualnie każdą ze spółek lub podmiot, "*Spółka*").

Kodeks Etyki ma na celu promowanie i utrzymywanie prawdziwej "*etyki korporacyjnej*", która musi kierować sposobem działania wszystkich tych, którzy pracują dla Grupy, a ostatecznym celem jest osiągnięcie celów sukcesu przedsiębiorczego w pełnej zgodności z legalność i etyka.

Kodeks Etyki określa wszystkie prawa, obowiązki, odpowiedzialność i zasady postępowania Grupy wobec "*interesariuszy*" (przede wszystkim akcjonariuszy oraz pracowników, współpracowników, dostawców, klientów i partnerów Spółek Grupy) w celu utrzymania i rozwijania relacji opartych na zaufaniu z nimi.

Kodeks Etyki jest oficjalnym dokumentem Grupy, o wartości wewnętrznej i zewnętrznej, a zasady w nim zawarte należy traktować jako instrukcje firmy lub klauzule bezwzględnie obowiązujące, wiążące, jako zobowiązania umowne, dla jej odbiorców, w relacjach ze spółkami Grupy lub , ogólnie, w działaniach które obejmują, bezpośrednio lub pośrednio, samą Grupę.

Kodeks Etyki nie zastępuje przepisów prawa i innych źródeł regulacyjnych obowiązujących w krajach, w których Grupa prowadzi działalność; jest to dokument, który integruje i wzmacnia zasady zawarte w tych źródłach, ze szczególnym odniesieniem do moralnego profilu postępowania korporacyjnego.

* Grupa Veroniki oznacza *Veroniki Holding S.p.A.* oraz wszystkie podmioty i spółki (niezależnie od ich charakteru prawnego) bezpośrednio lub pośrednio przez nią kontrolowane.

Adresatów i Treść

2.1 Adresatów

Grupa, zarówno w relacjach wewnętrznych, jak i zewnętrznych, postawiła sobie za cel całkowite poszanowanie z góry określonych wartości etycznych i zasad postępowania, które uważa za godne w prowadzeniu biznesu. Aby osiągnąć ten cel, uważa się, że konieczne jest dzielenie się podstawowymi wartościami i aktywną współpracą współpracowników i zainteresowanych stron ze wszystkimi Poziomy.

Postanowienia niniejszego **Kodeksu Etyki** mają zastosowanie obowiązkowo do wszystkich osób, które bezpośrednio lub pośrednio, stale lub czasowo pracują dla Spółek Grupy. W szczególności jest on skierowany do członków Zarządów, Rad Biegłych Rewidentów i innych organów nadzorczych Spółek Grupy, a także kadry kierowniczej, pracowników, współpracowników, konsultantów, agentów i innych partnerów Grupy (łącznie "Odbiorcy").

Odbiorcy zobowiązani są do zapoznania się i znajomości niniejszego **Kodeksu Etyki**, a w relacjach lub działaniach z udziałem Spółek Grupy zachęca się ich do opierania swojego postępowania na zasadach i kryteriach określonych poniżej, które inspirują Grupę, unikając sytuacji, operacji, działań, postępowania lub postawy, które mogą być z nimi sprzeczne; w żadnym wypadku przekonanie lub wykazanie działania na rzecz lub w interesie Spółki Grupy nie może usprawiedliwiać nieprzestrzegania zasad zawartych w niniejszym **Kodeksie Etyki**.

Działania sprzeczne z niniejszym **Kodeksem Etyki** nie mogą być podejmowane nawet pośrednio (na przykład za pośrednictwem członków rodziny, konsultantów lub innych osób, które się pojawiają).

Kodeks Etyki obowiązuje całą Grupę, nie chcąc ignorować możliwych różnic kulturowych, społecznych i ekonomicznych w różnych krajach, w których Grupa działa.

Każdy, kto pełni funkcję dyrektora, menedżera lub kierownika funkcji spółki grupy, jest zobowiązany do reprezentowania, z zachowaniem stale przestrzegającym zasad, konkretnego przykładu wszystkich tych, którzy pracują dla Grupy lub dla poszczególnych spółek lub którzy mają z nimi relacje biznesowe.

2.2 Treść

Oprócz ustanowienia zasad, wartości i reguł postępowania mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw w krajach, w których działa Grupa, **Kodeks**

Etyki ma szerszy zakres i podkreśla ogólne zasady. etyki uznanej za wartościową, która w związku z tym musi kierować wykonywaniem działań z udziałem Grupy i/lub poszczególnych spółek.

Niniejszy **Kodeks Etyki** ma zatem na celu:

- 1 wskazać wartości, które przyświecają Grupie w prowadzeniu działalności i które muszą charakteryzować kulturę korporacyjną;
- 2 zalecać, promować lub wyraźnie zakazywać pewnych zachowań, nawet wykraczających poza to, co jest wymagane przez prawo i zgodnie z wszelkimi obowiązującymi przepisami lub przepisami Organu kompetentny.

Niniejszy Kodeks Etyki określa zatem:

- oraz zasady etyczne, które muszą regulować standardy postępowania Odbiorców wobec Spółek Grupy oraz w prowadzeniu działań w imieniu i/lub na rzecz Spółek Grupy;
- oraz etyczne zasady postępowania samych Spółek Grupy wobec ich rozmówców i innych interesariuszy (Pracowników, Współpracowników, Dostawców, Klientów, innych Spółek Grupy, Administracji Publicznej itp.).

Zasady i wartości

3.1 Zgodność ze wszystkimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi obowiązującymi w systemie prawnym krajów, w których działa Grupa

Każda Spółka Grupy ma za swoją podstawową i podstawową wartość poszanowanie "zasady legalności". W tym celu każda Spółka Grupy zobowiązuje się do:

- przestrzega obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych, jak również dyrektyw wydanych przez właściwe władze krajów, w których prowadzi działalność, oraz żądania ich przestrzegania również przez swoich rozmówców;
- nienawiązywania ani niekontynuowania jakichkolwiek relacji z tymi, którzy nie zamierzają się dostosować lub w inny sposób wykazać, że nie stosują się do tej zasady legalności.

W przypadku wszystkiego, co nie jest wyraźnie zabronione lub regulowane przez niniejszy **Kodeks Etyki**, pierwszeństwo mają przepisy ustawowe i wykonawcze oraz dyrektywy wydane przez Władze w kraju, w którym działa Spółka Grupy. W przypadku, gdy przepisy obowiązujące w kraju, w którym działa Firma, są bardziej liberalne niż przepisy **Kodeksu Etyki**, pierwszeństwo mają zasady tego ostatniego

3.2 Uczciwość, dobra wiara, lojalność, uczciwość, przejrzystość, ochrona prywatności, bezstronność, uczciwość, zasługi, odpowiedzialność, profesjonalizm, staranność, aktywna współpraca, RÓWNOŚĆ i INTEGRACJA

Każda Spółka Grupy, oprócz przestrzegania wyżej wymienionej zasady legalności, musi również opierać prowadzenie swojej działalności na zasadach etycznych i wartościach opisanych poniżej. Wartości te muszą stanowić istotną cechę postępowania Odbiorców pracujących dla i/lub ze Spółkami Grupy, w tym sensie, że wartości te muszą opierać się na prowadzeniu działań na rzecz i/lub w imieniu Grupy lub które w każdym przypadku mogą obejmować Spółki Grupy. Te same wartości muszą charakteryzować postępowanie Spółek Grupy wobec stron trzecich (pracowników i innych współpracowników, dostawców, klientów itp.).

Grupa przypisuje znaczenie każdej z wyżej wymienionych zasad i wartości etycznych :

- *Uczciwość*: oznacza zarówno przestrzeganie wspomnianej zasady legalności, jak i prawość i zgodność zachowania z zasadami "moralności powszechnej".

- *dobra wiara*: obejmuje zarówno przekonanie – które nie jest wynikiem rażącego niedbalstwa – do uczciwego myślenia lub działania, jak i zwrócenie uwagi na uczynienie wszystkiego, co możliwe, aby nie wyrządzić nikomu krzywdy ani nie naruszyć praw i/lub Zobowiązań.
- *Lojalność*: oznacza poszanowanie obietnic, danego słowa, paktów, zwyczajów; wymaga unikania metod, które mają na celu zapewnienie Spółkom Grupy lub im samym korzyści poprzez wykorzystywanie nieporozumień, nieporozumień lub dyskredytowanie konkurentów.
- *Uczciwość*: oznacza zachowanie, które należy uznać za godne, ponieważ jest dokładne i szanuje zarówno prawo, jak i prawa każdego zaangażowanego podmiotu, nawet poza uczciwością i lojalnością. Szacunek ten należy również rozumieć w kategoriach użytkowania i zwyczajów, *prywatności* i przyzwoitości. Uczciwość, na przykład, wyklucza świadomy udział w nielegalnej lub nieetycznej działalności.
- *przejrzystość*: oznacza dostarczenie konkretnych informacji należnych lub użytecznych, aby umożliwić rozmówcy dokładne przedstawienie sytuacji, przyjęcie ustnego lub pisemnego komunikatu o łatwym zrozumieniu (w zależności od przypadku i cech rozmówcy), bez pominięć lub wadliwe lub niedokładne sformułowanie, które mogłoby ograniczyć lub warunkować formułowanie osądu lub decyzji rozmówcy.
- *ochrona prywatności*: oznacza zobowiązanie Grupy do przestrzegania, przy przetwarzaniu danych osobowych i zgromadzonych informacji poufnych, obowiązków ustanowionych przepisami prawa obowiązującymi w jurysdykcjach, w których działa (w *przede wszystkim* przepisy dotyczące *prywatności*), unikając niewłaściwego wykorzystania, biorąc pod uwagę charakter informacji, przepisy prawne i dyrektywy właściwych organów.
 - *Bezstronność*: oznacza w wykonywaniu działań, które mogą mieć wpływ na stosunki z "*zainteresowanymi stronami*", przeprowadzanie ocen i podejmowanie obiektywnych decyzji, a zatem podejmowanych bez z góry przyjętej koncepcji dyskryminować lub faworyzować którąkolwiek z konkurujących stron.
- *Uczciwość*: oznacza spójność między czyjś postępowaniem a etycznymi wartościami odniesienia.
- *Zasługi*: oznaczają jakość i zdolność, wykazane lub realistycznie wyobrażalne, do wywołania określonego pozytywnego skutku, do osiągnięcia określonych wyników docenianych lub oczekiwanych w trakcie wykonywania działalności.
 - *odpowiedzialność*: oznacza świadomość swoich obowiązków i konsekwencji, jakie mogą wynikać z własnego zachowania, a także obciążeń prawnych lub etycznych wynikających z własnych lub cudzych czynów; gdy zaangażowane są osoby trzecie, odpowiedzialność zakłada rozważenie interesu zbiorowego, a zatem nawet wykraczającego poza interes wyłącznie osobisty lub zwykłe wykonanie własnych "*zobowiązań*".
 - *profesjonalizm*: oznacza zdolność do skutecznego wykonywania swojej pracy lub działania, z kompetencjami i wydajnością wymaganymi przez przypadek.
 - *staranność*: oznacza staranną i skrupulatną staranność przy przeprowadzaniu aktywności.
 - *Aktywna współpraca*: jest związana ze sposobem działania, w którym wykraczamy poza zwykłą staranność, oddając się do dyspozycji do spontanicznego działania, wykraczającego poza zwykłe indywidualne

zobowiązania i zwykłą staranność, aby pomóc Spółce lub stronie trzeciej w osiągnięciu jej celu lub wspólnego celu.

19 Równość : obejmuje zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć i uwzględnianie wszelkiej różnorodności poprzez przywództwo sprzyjające włączeniu społecznemu.

Mając na uwadze te wartości, każda Spółka Grupy zobowiązuje się do:

- promować i doceniać tylko zachowania zgodne z wartościami etycznymi wskazanymi powyżej; zapoznawać się z Kodeksami Etyki swoich rozmówców, promując rozpowszechnianie i przyjmowanie Kodeksów Etycznych oraz ogólnie cnotliwego zachowania w działalności handlowej ;
- promować skrupulatne przestrzeganie wszystkich zasad organizacyjnych i proceduralnych przyjętych przez Spółkę, w tym sprawdzanie zgodności ;
- promować maksymalną etykę w stosunkach umownych, unikając świadomego uzyskiwania korzyści poprzez wykorzystywanie uprzywilejowanej pozycji wobec rozmówcy z powodu jego nieznamośi pewnych istotnych okoliczności, nieporozumień i nieporozumień, luk umownych w umowach wynikających z braku przejrzystości lub kompletności informacji dostarczonych przez podmioty działające w jego imieniu;
- przyjąć politykę, która jest jak najbardziej przejrzysta, świadoma znaczenia prawidłowych i kompletnych informacji dla "zainteresowanych stron"; Grupa zakłada zatem przejrzystość jako swój cel w stosunkach wewnętrznych i zewnętrznych, a także w dokumentach wspierających działalność korporacyjną, bez uszczerbku dla uzasadnionych wymogów poufności wymaganych przez prowadzenie działalności lub praw zainteresowanych osób trzecich. Odbiorcy niniejszego **Kodeksu Etyki** są zatem zobowiązani do dostarczenia wyczerpujących, prawdziwych i dokładnych informacji, aby rozmówca mógł podejmować świadome decyzje, zapewniając przejrzystość informacji, zarówno w odniesieniu do wierności, poprawności i terminowego przedstawiania danych , jak i prawdziwości dokumenty urzędowe i inne komunikaty korporacyjne;
- zagwarantowania poszanowania integralności fizycznej i psychicznej osoby; unikania, zapobiegania i represjonowania, w miarę możliwości, wszelkich form dyskryminacji ze względu na wiek, stan zdrowia, zwyczaje i preferencje seksualne, rasę, narodowość, warunki społeczno-ekonomiczne, przekonania filozoficzne i religijne, poglądy polityczne; promować, ogólnie rzecz biorąc, najwyższą etykę w relacjach międzyludzkich;
- odmawiać i zwalczać wszelkie zachowania, które stanowią przemoc fizyczną lub psychiczną, przymus, molestowanie (w tym molestowanie seksualne), zastraszanie lub mobbing.
- priorytetowe traktowanie kryteriów merytorycznych przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru i oceny współpracowników, dostawców i innych partnerów *biznesowych*;
- promować skrupulatność w zakresie obowiązków księgowych, podatkowych i korporacyjnych, które muszą być wykonywane nie tylko z należyłą starannością, ale także z odpowiedzialnością i wzajemną współpracą oraz, w granicach ich

umiejętności i kompetencji, z profesjonalizmem;

- nie tolerować zachowań, które nie spełniają kryteriów określonych powyżej, w relacjach wewnętrznych z pracownikami i współpracownikami, a także w relacjach zewnętrznych, w których uczestniczy, z klientami, dostawcami, administracją publiczną i innymi podmiotami publicznymi, partnerami biznesowymi, władzami, konkurentami, innymi interesariuszami i ogólnie ze społecznością .

Do osiągnięcia tych celów niezbędne jest zaangażowanie wszystkich prowadzących działania z udziałem Spółek Grupy; do przedstawicieli najwyższego kierownictwa (*przede wszystkim* Dyrektorów, Menedżerów i Menedżerów) należy nadanie treści wyżej wymienionym zasadom, dając właściwy przykład pozostałym Odbiorcom, z własnymi postawy i zachowania zawsze szanujące zasady.

W odniesieniu do **pracowników**, przestrzeganie wartości wskazanych powyżej:

- pociąga za sobą *szczególny zakaz*:

przejmować, bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy Spółki Grupy, zadania i/lub obowiązki lub utrzymywać stosunki pracy zatrudnione lub koordynowane przez osoby trzecie, jeżeli takie zatrudnienie lub zlecenie jest niezgodne z prawidłowym i efektywnym wykonywaniem pracy wykonywanej na rzecz Spółki Grupy, której pracownik jest pracownikiem i/lub jest nie do pogodzenia z interesami tej ostatniej i/lub może ustalenia bezprawnego przekazania stronom trzecim know-how lub informacji poufnych Grupy i/lub które mogą w każdym przypadku kolidować z najlepszym interesem samej Grupy;

- czerpać korzyści osobiste (np. ekonomiczne, majątkowe i/lub finansowe) z relacji z partnerami biznesowymi (np. klientami, dostawcami);
- do prowadzenia, ogólnie rzecz biorąc, działalności sprzecznej z interesami spółek Grupy, ponieważ na przykład konkurują one z nią lub w każdym razie nie do pogodzenia z sumiennym i prawidłowym wykonywaniem swoich obowiązków;
- dostępu do informacji dostępnych w firmie, jeżeli nie jest to ściśle funkcjonalne dla wykonania realizacji wynikającej z prawidłowego wykonywania obowiązków;

- wiąże się z *obowiązkiem*:

- Przestrzegaj określonych przepisów firmy wydanych za pomocą dyrektyw, rozporządzeń, procedur, okólników wewnętrznych lub podobnych.

Wszyscy Odbiorcy niniejszego **Kodeksu** Etyki muszą powstrzymać się od prowadzenia działalności i zachowywania się w sposób dotyczący Spółek Grupy w sposób niedozwolony przez Kodeksy Etyki (lub podobne dokumenty) spółek lub innych podmiotów zaangażowanych w wyżej wymienione działania.

Zasady postępowania

4.1 Centralność osoby i poszanowanie praw jednostki

Grupa przywiązuje dużą wagę do poprawności i integralności relacji międzyludzkich.

Prowadząc swoją działalność, Grupa:

- uznaje centralne znaczenie zasobów ludzkich i oferuje wszystkim pracownikom równe szanse zatrudnienia, gwarantując wszystkim sprawiedliwe traktowanie w oparciu o kryteria merytoryczne bez jakiegokolwiek dyskryminacji;
- promuje procesy oparte na merytokracji, przejrzyste, oparte na obiektywnych parametrach i bez żadnej dyskryminacji.
- Zapewnia narzędzia i środowisko do bezpiecznego wykonywania pracy i czerpania satysfakcji z pracy.
- Zapewnia bezpieczne i komfortowe środowisko pracy
- Inwestuje w szkolenia i rozwój umiejętności, określając – w miarę możliwości – plany rozwoju i ścieżki kariery.
- Ułatwia w miarę możliwości rozpowszechnianie dobrych praktyk
- Płaci pracownikom uczciwie i zgodnie z prawem.
- Zapewnia ludzi, struktury i metody ułatwiające i stymulujące oraz ułatwiające słuchanie, komunikację wewnętrzną i momenty konfrontacji związane z pracą.
- Stale promuje dobre samopoczucie ludzi, oferując i aktualizując system świadczeń.
- ...
- proponuje pełne poszanowanie praw jednostki przewidzianych w obowiązujących przepisach, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących pracy dzieci, i zobowiązuje się nie wykorzystywać pracy przymusowej lub wykonywanej w warunkach niewolnictwa lub poddaństwa;
- Korzysta wyłącznie z personelu zatrudnionego zgodnie z rodzajami umów przewidzianymi w przepisach i mających zastosowanie krajowych układach zbiorowych pracy .
- Organizuje pracę w pełnej zgodności z lokalnymi przepisami, stosując wspólne filozofie Grupy.

Każda Spółka Grupy zobowiązuje się do wdrożenia warunków pracy, które są zgodne z obowiązującymi przepisami, funkcjonalnymi dla ochrony integralności psychofizycznej pracowników, szanując ich przyzwoitość, godność i *prywatność*, unikając w ten sposób sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa fizycznego w przypadku

braku odpowiednich środków zaradczych, nieuzasadnionej dyskryminacji, bezprawnego warunkowania, nękania, nadmiernego dyskomfortu, nadmiernej ingerencji w sferę prywatną. Żadna forma nepotyzmu i faworyzowania nie jest tolerowana.

4.2 Zdrowie i bezpieczeństwo

Grupa zobowiązuje się do ochrony i zagwarantowania integralności psychofizycznej swoich pracowników i współpracowników (w najszerszym tego słowa znaczeniu) w miejscu pracy, przestrzegania zasad przyzwoitości i godności ludzkiej oraz bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy .

Grupa promuje upowszechnianie i umacnianie kultury bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. W szczególności Grupa zamierza działać w pełnej zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy obowiązującymi okresowo w systemach prawnych. Z Kraje, w których działa.

W tym celu Grupa zobowiązuje się m.in. do realizacji działań technicznych i organizacyjnych dotyczących:

- okresowa analiza ryzyka i krytyczności procesów i zasobów, które mają być chronione;
- przyjęcie technologii i środków odpowiednich do zapobiegania powstawaniu zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem psychofizycznym pracowników;
- kontrola i aktualizacja metod pracy; i
- przyjęcie interwencji szkoleniowych i komunikacyjnych.

Odbiorcy, w ramach swoich zadań i kompetencji, są wezwani do aktywnego udziału w tym procesie zapobiegania ryzyku oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, również wobec współpracowników i osób trzecich.

W każdym przypadku:

Palenie jest zabronione we wszystkich pomieszczeniach firmy

Nie tolerujemy używania alkoholu, narkotyków lub innych substancji, które mogłyby zagrozić bezpieczeństwu i wydajności pracy.

Zabrania się nieprzestrzegania i/lub niedoceniaenia przepisów bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo jest naszym pierwszym celem: nie tolerujemy braku zgłaszania jakichkolwiek aspektów związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem.

4.3 Konflikt interesów

Wszystkie relacje biznesowe muszą być utrzymywane poprzez unikanie konfliktów (rzeczywistych lub potencjalnych) między interesami korporacyjnymi i osobistymi. Wszystkie decyzje podejmowane w imieniu Spółek Grupy muszą odpowiadać ich najlepszym interesom.

Zakaz działania w konflikcie interesów odnosi się głównie do dyrektorów, menedżerów, pracowników i innych osób działających w imieniu i/lub w imieniu Spółek Grupy (np. adwokaci) wiąże się z podstawowym obowiązkiem ochrony interesów Spółki i Grupy, której jest częścią.

Pozostali odbiorcy muszą również unikać, zgodnie z obowiązkami wynikającymi z ich urzędu, z charakterem i przedmiotem konkretnego stosunku umownego ze Spółkami

Grupy, sytuacji i/lub działań, w których interesy osobiste ich lub osób trzecich przez nich reprezentowanych mogą kolidować z interesami Spółek należących do Grupy Grupa.

Konflikt interesów, o którym mowa, nie odnosi się oczywiście do realizacji swoich uzasadnionych celów przez dostawcę, klienta lub innego partnera biznesowego, jeśli istnieje lojalność, uczciwość i przejrzystość w relacjach z Grupą.

W szczególności konflikt interesów może zazwyczaj powstać, gdy dyrektor, kierownik, pracownik, pełnomocnik lub inny współpracownik ma interes o charakterze osobistym lub rodzinnym, finansowym lub innym, w pewnych działaniach związanych z tymi, które wykonuje dla Spółek Grupy, z które mogłyby przynieść korzyści ze szkodą dla interesów Spółki lub, w każdym przypadku, poprzez czerpanie korzyści lub wykorzystywanie jej relacji ze Spółkami Grupy do celów osobistych.

Tytułem przykładu przedstawiono sytuacje, które mogą stanowić lub powodować konflikt interesów, a zatem należy ich unikać:

- dokonywać czynności, zawierać umowy i ogólnie podejmować decyzje lub zachowywać się w sposób, który może, bezpośrednio lub pośrednio, wyrządzić szkodę jakiejkolwiek Spółce Grupy, również w zakresie wizerunku i/lub wiarygodności na rynku; wykorzystywać informacji niebędących własnością publiczną, o których dowiedział się w związku ze stosunkami ze Spółkami Grupy, w celu uzyskania osobistych korzyści dla siebie lub dla osób trzecich, ze szkodą dla najlepszego interesu Spółki;
- wydawania lub, w każdym przypadku, używania nazwy Spółki Grupy, poza jej kompetencjami i obowiązkami, bez wyraźnego upoważnienia na piśmie, w celu uzyskania osobistych korzyści dla siebie lub podmiotów powiązanych;
- osobiście powierza lub podejmuje działania w celu przyznania zadań podmiotom powiązanym stosunkami pokrewieństwa, pokrewieństwa lub przyjaźni, niezależnie od oceny porównawczej i kryteriów merytorycznych;
- bezpodstawne warunkowanie lub ingerowanie w zdolność organów korporacyjnych lub personelu Spółek Grupy do podejmowania bezstronnych i prawidłowych decyzji;
- podejmowanie lub uczestniczenie w decyzjach dotyczących wykonywania czynności, z których może wynikać korzyść osobista, bezpośrednio lub pośrednio (np. otrzymanie kwoty pieniężnej lub wartości rzeczowych lub innych korzyści dotyczących sfery prywatnej), dla siebie lub osoby z nią powiązanej (np. członka rodziny pracownika);
- prowadzenia działalności gospodarczej lub posiadania innych osobistych interesów ekonomicznych z dostawcami, klientami lub konkurentami, zwłaszcza jeśli z ich osobistych korzyści nie mogą powstać bezpośrednie szkody dla Spółki;
- przyjmować, w związku z wykonywaniem funkcji w imieniu Spółek Grupy, narzędzia do celów osobistych (prezenty, prezenty, prezenty, obiady, kolacje, rozrywka lub inne zlecenia / usługi na korzystnych warunkach) od Klientów, Dostawców i innych partnerów biznesowych Spółek Grupy, jeżeli takie darowizny mogą wykraczać poza normalną praktykę handlową; W przypadku takich okoliczności (otrzymanie darowizny od dostawcy, na przykład już dostarczonej do firmy lub bezpośrednio do prywatnego domu beneficjenta), beneficjent-odbiorca musi odpowiednio powiadomić swojego kierownika w celu oceny sprawy (np. Powrót do nadawca);
- podejmowania decyzji lub wpływania na nie poprzez uprzywilejowanie interesu związanego z osiągnięciem celu związanego konkretnie z wykonywaną pracą, ze szkodą dla najlepszego interesu Spółki.

Wszyscy odbiorcy, co do zasady, muszą powstrzymać się od przyczyniania się, bezpośrednio lub pośrednio, do decyzji lub działań, w których znajdują się w konflikcie

interesów.

Natomiast w przypadku członków organów nadzorczych samo wstrzymanie się od głosu nie jest wystarczające, ale wymagane jest zawieszenie, aby móc stwierdzić rzeczywisty zakres konfliktu interesów, a także skuteczność i trwałość wymogów personalnych niezbędnych do sprawowania tego urzędu.

Pracownicy i współpracownicy wewnętrzni Spółek Grupy, bez uszczerbku dla zgodności z innymi *wewnętrznymi* przepisami ustawowymi i proceduralnymi, są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia swojego przełożonego o sytuacji konfliktu interesów (nawet potencjalne) z ich udziałem.

Dyrektorzy i członkowie organów kontrolnych spółek należących do grupy muszą z wyprzedzeniem i szczególnie powiadomić pozostałych członków organu, do którego należą, wszelkie interesy, które mają w swoim własnym imieniu lub w imieniu osób trzecich w związku z daną transakcją.

4.4 Poufność, zobowiązanie do zachowania poufności i korzystanie z mediów społecznościowych

Spółki Grupy rozwinęły i/lub nabyły w miarę upływu czasu znaczne bogactwo wiedzy, umiejętności, danych, wiadomości i informacji, które stanowią zasób niematerialny niezbędny do realizacji celów korporacyjnych. Aktywa te muszą być zatem chronione przed ryzykiem możliwej nielegalnej kradzieży i/lub niewłaściwego ujawnienia poza Grupą

W związku z tym Spółki Grupy oraz ich dyrektorzy, kierownicy, pracownicy i współpracownicy uznają znaczenie wartości poufności i zobowiązują się do zachowania poufności i niewykrywania ani nieudostępniania osobom trzecim danych, informacji, dokumentów i wiadomości będących w ich posiadaniu o charakterze poufnym, lub które w żadnym wypadku nie są własnością publiczną, z wyjątkiem przypadków, gdy ich przekazanie jest wymagane przez prawo lub nakazane przez właściwy organ lub jest wyraźnie przewidziane w konkretnych umowach (np. umowy o zachowaniu poufności). W szczególności dyrektorzy, kierownicy, pracownicy i współpracownicy Spółek Grupy nie mogą:

- ujawniania informacji o firmie innym osobom, w tym innym pracownikom, chyba że mają uzasadnioną potrzebę ze względu na swoją pracę, a jeśli nie są pracownikami, zgodzili się zachować je w tajemnicy;
- wykorzystywania informacji handlowych do celów innych niż te, do których są przeznaczone;
- sporządzania kopii dokumentów zawierających informacje o przedsiębiorstwie lub usuwania ze stanowisk pracy dokumentów lub innych materiałów archiwalnych lub ich kopii, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to konieczne do wykonania określonych zadań;
- niewłaściwego niszczenia informacji o firmie.
 - Zaleca się dokładne przestudiowanie wszelkiego rodzaju dokumentów biznesowych i nie pozostawianie ich bez nadzoru.
 - Pod koniec dnia pracy pracownicy są zobowiązani do uporządkowania swoich biurka poprzez bezpieczne przechowywanie dokumentów z poufnymi informacjami.
 - Zaleca się, aby upewnić się, że komputer i / lub telefon są zablokowane hasłem, gdy odchodzisz od biurka.

- jeśli pracownicy grupy zdecydują się korzystać z mediów społecznościowych, są zobowiązani do nieujawniania dokumentów, informacji lub poufnych wiadomości, do niepublikowania zdjęć dotyczących Firmy, a także zdjęć Współpracowników bez dokładnej pisemnej zgody na to.
- Korzystaj z mediów społecznościowych, biorąc pod uwagę, że Twoje zachowanie nie jest całkowicie oddzielone od kontekstu pracy, co determinuje zarówno reputację osobistą, jak i zawodową oraz reputację firmy.

Dokumentacja, która nie musi być przechowywana, musi zostać zniszczona zgodnie z polityką firmy i, jeśli zawiera dane osobowe, zgodnie z obowiązującymi od czasu do czasu przepisami dotyczącymi prywatności.

Personel zapoznaje się tylko z aktami i dokumentami, do których jest upoważniony i korzysta z nich zgodnie z obowiązkami służbowymi, umożliwiając dostęp stronom trzecim tylko w przypadkach przewidzianych przez prawo, a współpracownikom ze względu na doręczanie, zgodnie z instrukcjami Urzędu wydanymi przez Urząd.

4.5 Wykorzystanie aktywów firmy

Grupa, w celu ochrony wartości przedsiębiorstwa, która jest jednocześnie wymogiem, środkiem i wynikiem działalności przedsiębiorczej, ma nadzieję na prawidłowe wykorzystanie aktywów i zasobów firmy, z odpowiednimi metodami zachowania ich integralności i funkcjonalności w jak największym stopniu.

Spółki Grupy zapewniają swoim pracownikom i współpracownikom niezbędne narzędzia do prowadzenia działalności, w tym między innymi telefony, komputery oraz inny sprzęt i sprzęt elektroniczny, które pozostają jednak własnością poszczególnych Spółek Grupy.

Indywidualne postępowanie musi być stale zobowiązane do poszanowania aktywów i zasobów firmy, poprzez prawidłowe i staranne zachowanie, z poszanowaniem wszelkich konkretnych dyrektyw firmy przygotowanych w celu uregulowania ich wykorzystania.

Ogólnie rzecz biorąc, korzystanie z otrzymanego sprzętu firmowego jest dozwolone tylko w ścisłym związku z wykonywaniem zadania służbowego. Jakiegokolwiek wykorzystanie towarów i innych zasobów w ramach uzasadnionej dostępności Spółek Grupy, które jest sprzeczne z interesami samej Spółki lub jest podyktowane interesami niezwiązanymi ze stosunkiem pracy z samą Grupą, jest zabronione.

Każdy jest bezpośrednio i osobiście odpowiedzialny za ochronę i prawidłową konserwację aktywów i zasobów Spółek Grupy, które są mu bezpośrednio powierzone do wykonywania jego obowiązków, i musi podjąć wszelkie niezbędne lub użyteczne środki w celu zachowania ich dobrego stanu użytkowania, unikając w każdym przypadku działań, które mogą spowodować szkodę.

W odniesieniu do korporacyjnych systemów i narzędzi informatycznych każdy pracownik i/lub współpracownik Grupy zobowiązany jest do:

- skrupulatnie przyjmować zapisy polityki bezpieczeństwa firmy, aby nie narażać funkcjonalności i ochrony systemów informatycznych;
- niepowielania nielegalnie programów zainstalowanych na komputerach;
- nie wysyłać wiadomości e-mail z pogroźkami i obraźliwymi informacjami, nie używać nieodpowiedniego języka, nie wyrażać komentarzy, które mogą obrazić ludzi i / lub

zaszkodzić wizerunkowi firmy;

- Nie przeglądaj stron internetowych zawierających nieprzyzwoite i obraźliwe treści.

4.6 Ochrona środowiska

Każda spółka Grupy wierzy w zrównoważony globalny wzrost zgodny z poszanowaniem środowiska. W tym celu zobowiązuje się do przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska obowiązujących na terytoriach, na których prowadzi działalność.

Na przykład promuje bezpieczne procesy, które są jak najbardziej przyjazne dla środowiska, promuje mniejszy wpływ na produkcję odpadów i monitoruje ich prawidłową utylizację.

4.7 Pranie, otrzymywanie skradzionych towarów i wykorzystywanie nielegalnych pieniędzy, towarów lub korzyści oraz pranie brudnych pieniędzy

Zabrania się dyrektorom, pracownikom i współpracownikom Spółek Grupy dokonywania transakcji dotyczących pieniędzy, towarów lub innych korzyści, z których są świadomi swojego przestępczego pochodzenia lub działania w sposób utrudniający ustalenie ich przestępczego pochodzenia.

Grupa zobowiązuje się do przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność.

4.8 Korupcja

Zabrania się Dyrektorom, pracownikom i współpracownikom Spółek Grupy dokonywania działań lub zachowań mających na celu w jakikolwiek sposób skorumpowanie osób trzecich. W związku z tym nie mogą oferować ani obiecywać osobom trzecim prezentów, prezentów, pieniędzy lub innych korzyści w celu nielegalnego uzyskania korzyści lub, w każdym przypadku, jeśli jest to sprzeczne z prawem lub sprzeczne z zasadami ustanowionymi w niniejszym **Kodeksie Etyki**.

4.9 Każda operacja musi być, a także legalna i etyczna, autoryzowana, prawidłowo udokumentowana i identyfikowalna

Należy zagwarantować maksymalną poprawność i przejrzystość w procesach decyzyjnych i operacyjnych, a także w zarządzaniu związaną z nimi dokumentacją.

W sprawach zarządczych, które jej dotyczą, każda Spółka wymaga, aby było to zawsze możliwe (tzw. sprawy zarządcze). zasada "*identyfikowalności*"):

- ustala cechy i powody decyzji lub działania;
- określić, kto autoryzował, przeprowadzał, rejestrował, weryfikował samą operację;
- określić sposoby dokonywania wszelkich płatności dokonywanych w imieniu Spółki lub do niej przepływających ;
- przeprowadza kontrole również w późniejszym czasie, umożliwiając określenie

istotnych faz procesu decyzyjnego i operacyjnego oraz obowiązków zaangażowanych podmiotów.

W tym celu każda operacja musi mieć odpowiednie wsparcie dokumentacyjne oraz, jeżeli jest dostępna, musi opierać się na zgodności z odpowiednią procedurą biznesową i być realizowana wyłącznie po uzyskaniu zezwolenia, jeżeli jest to wymagane.

O ile nie uzyskano na to wyraźnego upoważnienia, żadna operacja nie może być przeprowadzana w sposób sprzeczny z systemem organizacyjnym poszczególnych Spółek, a w szczególności z systemem pełnomocnictw i procedurami zatwierdzonymi przez samą Spółkę.

Decyzje biznesowe i operacje o znaczeniu zewnętrznym muszą być autoryzowane przez podmiot posiadający odpowiednie uprawnienia. Nikt nie może dokonywać czynności lub czynności, które bezpośrednio wiążą Spółkę wobec osób trzecich, chyba że uprawnienie to zostało mu wcześniej przypisane przez Spółkę w sposób wyraźny i formalny.

Nikt nie może dokonywać czynności lub działań, które upoważniają innych do wykonywania czynności lub działań dotyczących Spółki, chyba że uprawnienie to obiektywnie mieści się w jego zadaniach lub zostało mu przyznane z określonym upoważnieniem przez osobę z kolei obdarzoną niezbędnymi uprawnieniami upoważniającymi.

Każda decyzja / działanie firmy musi być prawidłowo i szybko rejestrowane / rejestrowane tam, gdzie jest to wymagane przez prawo i / lub Statut, dyrektywę wydaną przez władze i organy nadzorcze i / lub kontrolne, wewnętrzne lub zewnętrzne.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do współpracy w celu zapewnienia prawidłowego zgłaszania każdego faktu związanego z zarządzaniem oraz do przechowywania i zachowania, zgodnie z kryteriami odpowiednimi do zagwarantowania zarówno dostępności, jak i bezpieczeństwa, dokumentacji uzupełniającej prowadzonej działalności. Dokumentacja potwierdzająca decyzję lub transakcję musi być przechowywana, archiwizowana i przechowywana w taki sposób, aby określić świadome poleganie na prawidłowym przedstawieniu wykonanej operacji, a także możliwość późniejszej zrekonstruować istotne fazy procesu decyzyjnego i operacyjnego oraz obowiązki zaangażowanych podmiotów.

Umowy muszą być w pełni zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, w miarę możliwości na piśmie i sporządzone zgodnie z zasadami etycznymi, o których mowa w **art. 3.2.**

Pracownicy są również zobowiązani do niezwłocznego informowania swoich przełożonych o wszelkich zaniedbaniach, poważnych zaniedbaniach lub fałszowaniu dokumentacji.

Przetwarzanie danych musi być przeprowadzane, a dokumentacja musi być przechowywana zgodnie z charakterem informacji, z zasadami zgodnymi z obowiązującymi przepisami, procedurami firmy i wszelkimi szczegółowymi umowami z zainteresowanymi stronami (zawsze w pełnej zgodności z przepisami bezwzględnie obowiązujące).

5

Relacje ze stronami trzecimi

5.1 Relacje z klientami

Zadowolenie klientów i ich uznanie dla produktów / usług oferowanych przez Spółki Grupy mają fundamentalne znaczenie dla sukcesu i dobrobytu samej Grupy. Klient i jego potrzeby zasługują zatem na stałą uwagę.

W tym celu relacje z klientami opierają się na przestrzeganiu zasad ustanowionych w niniejszym **Kodeksie Etyki** i są zarządzane zgodnie z kryteriami maksymalnej współpracy, dostępności, profesjonalizmu i przejrzystości, przy pełnym poszanowaniu poufności i ochrony prywatności. W związku z tym pracownicy i współpracownicy spółek Grupy są zobowiązani do przyjmowania zachowań zgodnych z tymi zasadami i wartościami oraz do opierania każdej relacji i kontaktu z klientami na uczciwości i profesjonalna poprawność.

5.2 Relacje z dostawcami

Wybór dostawców każdej Spółki Grupy dokonywany jest na podstawie kryteriów merytorycznych, jakościowych i efektywności kosztowej, które muszą być jak najbardziej obiektywne; w szczególności należy wziąć pod uwagę jakość oferowanych towarów i usług, zdolność techniczno-zawodową, wydajność, niezawodność, ekonomiczną wygodę i zgodność dostawcy z normami jakości wymaganymi przez Grupę. Przy przydzielaniu zadań profesjonalistom i konsultantom należy również ocenić ich uczciwość, uczciwość moralną i zawodową, reputację na rynku oraz wszelkie wcześniejsze relacje ze spółkami Grupy.

Odpowiedzialne za to przedsiębiorstwo jest zobowiązane do zapewnienia, w miarę możliwości, takich samych możliwości wszystkim dostawcom posiadającym wymagane wymagania oraz do zagwarantowania wystarczającej konkurencji z odpowiednią liczbą ofert dla każdej oferty. w celu osiągnięcia maksymalnej przewagi konkurencyjnej Grupy.

Grupa gwarantuje maksymalną przejrzystość i efektywność procedur zakupowych, zapewniając, w stosownych przypadkach, rotację osób odpowiedzialnych za zakupy, a także odpowiednią dokumentalność przyjętych wyborów, popartą pisemnymi szacunkami.

W celu ochrony swojego wizerunku Grupa nie utrzymuje bezpośrednich ani pośrednich relacji z osobami lub podmiotami, których bezprawność jest znana lub podejrzewana (np. podmioty zaangażowane w pranie pieniędzy, handel narkotykami, lichwą i inną działalnością przestępczą), członkostwo w organizacjach przestępczych lub które w żadnym wypadku nie działają w ścisłej zgodności z obowiązującymi przepisami lub odmawiając przestrzegania wartości i zasad zapisanych w niniejszym **Kodeksie Etyki**.

5.3 Stosunki z administracją publiczną

Relacje utrzymywane przez Odbiorców w imieniu Spółek Grupy z administracją publiczną, w tym ministerstwami, organami i urzędami państwa, regionami, prowincjami i gminami, władzami i organami publicznymi, urzędnikami publicznymi, urzędnikami publicznymi lub osobami odpowiedzialnymi za społeczeństwo usługi (ogólnie rzecz biorąc, zwane dalej "administracją publiczną") muszą ściśle przestrzegać obowiązujących przepisów prawnych i wykonawczych, a także inspirować się inne wartości etyczne wskazane powyżej.

W działaniach z udziałem Administracji Publicznej postępowanie Odbiorców musi być szczególnie ostrożne, aby nie ryzykować naruszenia legalności i wizerunku uczciwości Spółek Grupy.

W odniesieniu do finansowania publicznego spółek Grupy wszystkie zaangażowane strony muszą działać absolutnie poprawnie i zgodnie z innymi zasadami określonymi w niniejszym **Kodeksie Etyki**. Wykorzystanie środków finansowych musi być zawsze w pełni zgodne z celami i metodami przewidzianymi jako warunek ich wypłaty.

Biorąc pod uwagę ich szczególną rolę publiczną, a także przepisy prawa i możliwe przestępstwa z nich wynikające, każda Spółka Grupy uznaje za niedopuszczalne pewne szczególne zachowania wobec osób działających w imieniu Administracji Publicznej (dalej "funkcjonariusze publiczni").

W działaniach z udziałem funkcjonariuszy publicznych (lub osób zajmujących to stanowisko, które miały bezpośredni lub pośredni kontakt ze Spółką Grupy w ciągu ostatnich 24 miesięcy), członków ich rodzin i innych osób z nimi związanych, wyraźnie zabrania się:

- poszukiwać lub nawiązywać relacje biznesowe lub osobiste oparte na przychylności, wpływie, ingerencji, zdolne do nadmiernego wpływania, bezpośrednio lub pośrednio, na wynik relacji dotyczących Spółki Grupy (np. pożyczki, koncesje, upoważnienia), zamówień publicznych itp.);
- oferowania, między innymi, nawet za pośrednictwem pośrednika (np. konsultantów Spółki Grupy, innych Spółek Grupy itp.), pieniędzy i darowizn jakiegokolwiek rodzaju, ponieważ gest ten może być interpretowany jako oferta lub prośba o nieuzasadnione faworyzowanie; w przypadku korzystania z usług Konsultanta lub inne "osoby trzecie", które reprezentują Spółki Grupy wobec podmiotu publicznego, tacy współpracownicy muszą również przestrzegać tej samej zasady opisanej powyżej;
- ofert, nawet za pośrednictwem stron trzecich (np. konsultantom, innym Spółkom Grupy lub ich klientom), możliwości zatrudnienia lub możliwości handlowych lub innych świadczeń;
- próbować nielegalnie kraść, nawet przez pośrednika, poufnych informacji;
- nakłaniać, ogólnie rzecz biorąc, do angażowania się w aktywne lub pobłażliwe zachowania, które są sprzeczne z zasadami etycznymi określonymi w niniejszym **Kodeksie Etyki**.

5.4 Stosunki z organami, organami nadzoru i jednostkami certyfikującymi

Oprócz postanowień artykułu 5.3 powyżej i zgodnie z postanowieniami **artykułu 3.1**, w relacjach z władzami i organami nadzoru, jak również organami kontrolnymi, każda Spółka Grupy wymaga od tych, którzy pracują w jej imieniu, działania sumiennego i uczciwego, przejrzystości i ducha aktywnej współpracy.

Personel musi zapewnić maksymalną dyspozycyjność i współpracę z członkami organów

nadzorczych / kontrolnych, aby ułatwić wykonywanie swoich funkcji, unikając zachowań mających na celu ukrycie dokumentów, pominięcia istotnych informacji lub, w każdym przypadku, zapobieżenia, utrudnienia lub nieuzasadnionego uwarunkowania przeprowadzanie kontroli, przy jednoczesnym poszanowaniu niezależności funkcji i osądów (np. nieprawidłowe lub niedokładne informacje, zastrzeżenia i zwodnicze odmowy, obstrukcjonizm, nieuzasadniony nieobecność, opóźnienia w komunikacji lub dostarczaniu dokumentów, opóźnienia w spotkaniach itp.).

Wymagane jest dostarczenie każdemu organowi lub podmiotowi, zewnętrznemu lub wewnętrznemu, uprawnionemu do prowadzenia działań nadzorczych/kontrolnych, informacji, które są zawsze jasne, zgodne z prawdą i tak kompletne, jak to możliwe.

Biegli rewidenci, biegli rewidenci i członkowie organów nadzoru / kontroli muszą otrzymać wszystkie informacje, które mogą być dla nich przydatne w związku z wykonywaniem ich obowiązków, z jedynym ograniczeniem odmowy dostępu do informacji niejawnych/poufnych lub informacji niezwiązanych z powierzaniem bez uprzednio uzyskać pisemne upoważnienie osoby odpowiedzialnej.

5.5 Stosunki z organami politycznymi lub związkowymi

Aby zapewnić maksymalną przejrzystość zarządzania, uniknąć mieszania, które jest niedozwolone lub sprzeczne z zasadami niniejszego Kodeksu Etyki oraz aby nie odwracać zasobów od realizacji swojej *misji*, żadna Spółka Grupy nie dokonuje bezpośrednich wypłat, w tym wkładów. lub pośrednio, partiom, komitetom i organizacjom o charakterze politycznym lub związkowym, ani ich przedstawicielom lub kandydatom, z wyjątkiem tych, które mogą być należne na podstawie przepisów szczególnych i, w każdym przypadku, formalnie zatwierdzone przez organ odpowiedzialny, a także regularnie wykazywane w sprawozdaniach finansowych Spółki.

5.6 Relacje z organizacjami non-profit i innymi podmiotami w trudnych warunkach

Właśnie z uwzględnieniem wartości etycznych, które ją inspirują, każda Spółka Grupy może wносить wkłady, również w formie sponsoringu, na rzecz organów, organizacji, stowarzyszeń *non-profit*, powołanych zgodnie z prawem, które charakteryzują się wysoką wartością naukową. lub kulturowe lub korzystne (w dowolnym

spraw innych niż związane z administracją publiczną i organami o charakterze politycznym lub związkowym) oraz do innych podmiotów znajdujących się w trudnej sytuacji (np. osoby niepełnosprawne, osoby potrzebujące ze względu na ich niekorzystną sytuację ekonomiczną lub społeczną). Najwłaściwsza forma płatności, uwzględniająca między innymi skutki podatkowe, musi zostać ustalona za uprzednią zgodą właściwej funkcji korporacyjnej i musi być odpowiednio udokumentowana zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami podatkowymi.

5.7 Relacje z mediami

Relacje Spółek Grupy z *mediami* i ich przedstawicielami leżą w gestii wyraźnie delegowanych funkcji korporacyjnych i muszą być prowadzone zgodnie z polityką komunikacji ustanowioną przez Grupę.

W każdym przypadku informacje korporacyjne i komunikacja w imieniu Spółek Grupy muszą być zgodne z zasadami wskazanymi powyżej, w szczególności muszą być zgodne z prawdą, kompletne, dokładne i jednorodne.

Żadna forma darowizny nie jest dozwolona (prezenty, prezenty, prezenty, obiady, kolacje, rozrywka lub inne bezpłatne transfery / usługi), które mogą być interpretowane jako przekraczające normalne i cenione praktyki handlowe lub grzecznościowe, aw każdym razie jako mające na celu uzyskanie nielegalnego preferencyjnego traktowania w prowadzeniu jakiegokolwiek działalności co dotyczy Spółek Grupy.

5.8 Relacje z rynkiem i konkurentami

Grupa uznaje znaczenie konkurencji i wolnego rynku oraz zobowiązuje się do przestrzegania odpowiednich przepisów prawnych.

Każda Spółka realizuje zatem własną *misję* korporacyjną i konkuruje na rynku zgodnie z zasadami określonymi w **artykułach 3.1 i 3.2** powyżej.

Zwłaszcza:

- Dążąc do osiągnięcia celów maksymalizacji rentowności i doskonałości, zwraca maksymalną uwagę na wartości uczciwej konkurencji z innymi operatorami;
- zapewnia zgodność z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi konkurencji.

Osoby działające w imieniu Spółek Grupy nie mogą między innymi zawierać umów, wyraźnych lub dorozumianych, z konkurentami w celu ustalania taryf / cen i opłat lub powiązanych metod ustalania, uzgadniania wolumenów transakcji, podziału obszarów działalności, udziałów w rynku lub klientów, w celu nadmiernego ograniczenia konkurencji i zwiększenia ich zysków.

Upowszechnianie kodeksu etyki i sankcji

6.1 Upowszechnianie i poszanowanie

Każda Spółka Grupy zobowiązuje się zapewnić:

- maksymalne upowszechnianie i znajomość niniejszego **Kodeksu Etyki** wśród wszystkich Odbiorców, wewnętrznych i zewnętrznych;
- organizowanie odpowiednich działań uświadamiających Odbiorców wewnętrznych;
- przygotowanie niezbędnych załączników do niniejszego **Kodeksu Etyki**, które mogą uwzględniać szczególne przepisy i/lub zwyczaje i/lub kultury kraju, w którym Grupa jest obecna, odpowiednio go uzupełniając, aby lepiej pasował do lokalnych realiów.

Wszyscy Odbiorcy zobowiązani są do:

- dostosowania ich postępowania do zasad zawartych w niniejszym **Kodeksie Etyki**, w zakresie stosownym i kompetentnym, w oparciu o relacje, które wiążą ich ze Spółką Grupy ;
- formalnego zgłaszania Spółce Grupy, z którą utrzymują stosunki biznesowe lub biznesowe, zachowań lub działań, o których się dowiedział, przez innych Odbiorców, uznanych za sprzeczne z prawem lub zasadami etycznymi wyprowadzonymi z niniejszego **Kodeksu Etyki** lub w każdym przypadku potencjalnie szkodliwe dla spółek Grupy.

W ramach relacji wewnętrznych Pracownicy proszeni są o:

- współpracować, aby wszyscy Odbiorcy przestrzegali zasad niniejszego **Kodeksu Etyki** oraz zasad innych podmiotów, które zażądały podobnego zobowiązania od Spółek Grupy ;
- podjąć kroki w celu zapewnienia, że współpracownicy i inne osoby działające na terenie firmy, które wykażą, że nie są w pełni świadome **Kodeksu Etyki**, zażądają jego kopii lub wglądu do niego na stronie internetowej Grupy lub danej Spółki.

Określony wewnętrzny organ kontrolny lub funkcja korporacyjna będzie miała następujące zadania w każdej spółce grupy:

- weryfikacji przestrzegania **Kodeksu Etyki**;
- otrzymywania zgłoszeń stwierdzonych lub domniemanych naruszeń **Kodeksu Etyki**

przez któregokolwiek z jego Odbiorców.

6.2 Mechanizmy nieprzestrzegania przepisów i sankcji

Grupa dąży do utrzymania relacji opartych na zaufaniu z interesariuszami, z poszanowaniem wzajemnych zobowiązań i praw.

Prowadząc działania z udziałem Grupy, naruszenie zasad określonych w niniejszym **Kodeksie Etyki** może zagrozić stosunkom zaufania.

Kodeks Etyki należy traktować jako dyrektywę spółki i oficjalny dokument każdej Spółki Grupy, a jego przestrzeganie musi być uważane za integralną część zobowiązań umownych przyjętych przez Odbiorców wobec samej Spółki.

W szczególności postępowanie *pracowników Spółek Grupy* z naruszeniem **Kodeksu Etyki**, sprzeczne z dyrektywami wydanymi przez pracodawcę oraz z obowiązującymi przepisami, szkodzi więzi zaufania i należy je uznać za przewinienia dyscyplinarne podlegające karze zgodnie z przepisami bez względu na to, czy wszczęto czy postępowanie karne zostało wszczęte, czy zakończone. W celu podjęcia działań przeciwko pracownikowi, który zachował się niezgodnie z **Kodeksem Etyki** Grupy oraz w celu zapewnienia terminowości postępowania dyscyplinarnego, Spółka nie jest zatem zobowiązana do weryfikacji, czy zachowanie stanowi przestępstwo w ocenie właściwych organów lub w oczekiwaniu na zakończenie postępowania karnego.

Wszyscy *pozostali Odbiorcy* muszą uznać przestrzeganie zasad **Kodeksu Etyki** za istotną część swoich zobowiązań wobec Spółki, oczywiście w odniesieniu do odpowiednich aspektów i przebiegu kompetencji. W związku z tym w odniesieniu do pozostałych Odbiorców Grupa zastrzega sobie prawo do ścigania i karania wszelkich zachowań sprzecznych z postanowieniami **Kodeksu Etyki** jako naruszenia zobowiązania umownego. Wszystkie Spółki muszą zatem niezwłocznie zapewnić, że umowy z *innymi Odbiorcami* zawierają pełne informacje na temat niniejszego **Kodeksu Etyki** oraz wszelkich modeli organizacyjnych i kontrolnych, a także warunek rozwiązania w przypadku naruszenia tego samego **Kodeksu Etycznego**.

Nikt nie może podlegać sankcjom, środkom dyscyplinarnym ani odwetowi jakiegokolwiek rodzaju za sam fakt zgłoszenia problemu etycznego właściwym organom w dobrej wierze.

Nikt nie może uzyskiwać ani zatrzymywać korzyści wynikających z postępowania sprzecznego z niniejszym **Kodeksem Etyki**.

