

Atlantia

KODEKS ETYKI

**Zatwierdzony przez Zarząd
w dniu 3 sierpnia 2019 roku**

Spis treści

Definicje	2
O nas	2
Wartości, które nas inspirują	3
1. Wprowadzenie do Kodeksu Etyki	5
1.1. Zakres zastosowania i adresaci (odbiorcy)	6
1.2. Obowiązki pracowników i współpracowników	6
1.3. Procedura zgłoszeń	6
1.4. Specjalista ds. etyki (<i>Ethics Officer</i>)	6
2. Zasady etyczne	9
3. Stosunki z osobami trzecimi	13
3.1. Prezenty, wydatki związane z przyjęciem (gościnnością) i koszty reprezentacji	14
3.2. Relacje z organami administracji publicznej i/ lub o charakterze publicznym koszty reprezentacji	14
3.3. Stosunki z organami regulacyjnymi	15
3.4. Stosunki ze współpracownikami	15
3.5. Stosunki z klientami i dostawcami	15
3.6. Stosunki z organizacjami politycznymi i związkowymi	16
3.7. Kontakty z mediami	16
3.8. Inicjatywy „non profit”	16
3.9. Konflikt interesów	17
4. Szczegółowe normy zachowania	19
4.1. Zasady zachowania w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej	21
4.2. Zasady zachowania w zakresie informatyki	21
4.3. Zasady w zakresie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska	21
5. Ład Korporacyjny i kontrola (Corporate and Control Governance)	23
5.1. Ład Korporacyjny (Corporate Governance)	25
5.2. Zapisy księgowe	25
5.3. System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem	25
5.4. Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy	25
6. Nasz personel	27
6.1. Molestowanie w miejscu pracy (mobbing)	29
6.2. Nadużywanie alkoholu lub środków odurzających	29
7. Ochrona danych osobowych	31
7.1. Informacje poufne i ochrona danych osobowych	33
7.2. Insider trading (Wykorzystywanie informacji poufnych /nadużycia na rynku)	33

DEFINICJE

Spółka: Atlantia S.p.A.

Grupa: Spółka Atlantia S.p.A. i Spółki od niej zależne (przez nią kontrolowane) w rozumieniu art. 2359, ustęp 1 i 2 włoskiego kodeksu cywilnego;

Adresaci (odbiorcy): członkowie zarządów, członkowie rad nadzorczych i organów nadzoru, pracownicy Grupy, współpracownicy, osoby trzecie;

Współpracownicy: współpracownicy Grupy (np. doradcy, przedstawiciele handlowi, pośrednicy, agenci itd.);

Osoby trzecie: partnerzy przedsięwzięć biznesowych oraz osoby i podmioty, 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;

Administracja Publiczna.: Organy administracji publicznej, 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. 5000 km płatnych autostrad we Włoszech, Brazylii, Chile, Indiach i Polsce i ponad 5 mln klientów korzystających z nich każdego dnia sprawia, 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 urządzeń 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.

W roku 2016 Grupa poszerzyła dalej zakres swojej działań w branży lotniskowej, poprzez zakup w konsorcjum z EDF Invest i Gouvernement Princier de Monaco, spółki Aéroports de la Côte d'Azur zarządzającej lotniskami w Nicei, Cannes - Mandelieu i Saint Tropez.

Poprzez działalność spółek zależnych, Grupa oferuje zintegrowane rozwiązania w branży usług inżynierskich w zakresie projektowania, budowy i utrzymania (konserwacji) infrastruktury autostrad i portów lotniczych oraz dotyczące bezpieczeństwa, kontroli ruchu i stosowania energooszczędnych technologii.

WARTOŚCI, KTÓRE NAS INSPIRUJĄ

Grupa Atlantia łączy solidne wzory dyscypliny organizacyjnej i finansowej przedsiębiorstwa ze zobowiązaniem do prowadzenia działalności z poszanowaniem zasad ochrony środowiska, norm etycznych i ładu korporacyjnego (*governance*), zgodnych w najwyższych międzynarodowych 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 Global Compact (do którego Grupa przystąpiła w 2004 roku) w zakresie ochrony Praw Człowieka, Prawa Pracy, Środowiska i Antykorupcji.

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 (*Compliance Programme*).

We wszystkich realizowanych działaniach Grupa wymaga zachowania, w sposób absolutny i bezwzględny, integralności i spójności etyczno-zawodowej, przyjęcia poprawnych wzorców 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 obszarze swoich wpływów spółki Grupy Atlantia chronią i przestrzegają podstawowych praw człowieka ogólnie uznawanych, prowadząc działania w ramach stworzonych przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ i Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz Deklarację Międzynarodowej organizacji Pracy (MOP) dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy.

W tym celu Grupa angażuje się w przeciwdziałanie nadużyciom dotyczącym czasu pracy, wykorzystywania pracy nieletnich, warunków w miejscu pracy, zmuszania do pracy, mobbingu i wszelkiego rodzaju dyskryminacji, dbając o ochronę zdrowia, bezpieczeństwo i równość traktowania.

Świadoma negatywnego wpływu zjawiska korupcji - stanowiącego przeszkodę dla rozwoju i utrzymania zrównoważonego rozwoju środowiska w sensie ekonomicznym i przede wszystkim społecznym - Grupa aktywnie im się przeciwstawia. Jest bardzo zaangażowana w działania prewencyjne, zmierzające do zminimalizowania ryzyka pojawienia się tych negatywnych

zjawisk w działalności Grupy - w pełnym przeświadczeniu, że poszanowanie przepisów zwalczających korupcję, obowiązujących w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, jest obowiązkiem natury prawnej i 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.

I. WPROWADZENIE DO KODEKSU ETYKI

1.1. Zakres stosowania i adresaci (odbiorcy)

Kodeks etyki jest przyjęty i stosowany przez wszystkie spółki Grupy Atlantia, w każdym państwie i na dowolnym poziomie organizacji, z uwzględnieniem istniejących różnic kulturowych, społecznych i gospodarczych.

W przypadku rozbieżności zasad sformułowanych w Kodeksie etyki z miejscowymi przepisami, należy stosować zapisy bardziej restrykcyjne - niezależnie od tego, czy wynikają z Kodeksu etyki czy z określonego krajowego porządku prawnego. W celu zapewnienia przestrzegania Kodeksu, na wszystkich szczeblach i we wszystkich krajach, Grupa dostarcza i zapewnia właściwe narzędzia w zakresie informacji, komunikacji, zapobiegania i nadzoru.

Adresatami postanowień Kodeksu - w wykonywaniu nadanych im uprawnień i zakresu odpowiedzialności - są członkowie zarządów, członkowie rad nadzorczych i innych organów nadzoru, pracownicy Grupy, współpracownicy Grupy (np. doradcy, przedstawiciele, pośrednicy, agenci itd.), partnerzy przedsięwzięć biznesowych oraz osoby i podmioty które nawiązały i utrzymują stosunki handlowe z Grupą.

Zasady wyrażone w Kodeksie etyki stanowią wartości podstawowe, niezbywalne, najbardziej istotne i fundamentalne, które winny kształtować zachowania i działania wszystkich adresatów (odbiorców), podejmowane zgodnie z posiadanymi kompetencjami i zakresem obowiązków.

Kodeks etyki stanowi integralną część stosunku pracy. Przestrzeganie jego zasad należy traktować jako istotny element obowiązków pracowników Grupy.

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

Przestrzeganie zasad Kodeksu etyki przez współpracowników i osoby trzecie stanowi podstawowe kryterium decydujące o nawiązaniu i/lub kontynuowaniu stosunków pracy zawodowych/współpracy z Grupą.

1.2. Obowiązki pracowników i współpracowników

Każdy pracownik lub współpracownik jest zobowiązany do:

- powstrzymania się od zachowań sprzecznych z postanowieniami Kodeksu,

- przekazywania Specjaliście ds. etyki (*Ethics Officer*) wszelkich informacji dotyczących naruszenia Kodeksu w ramach działalności Grupy,
- współpracy ze strukturami odpowiedzialnymi za wewnętrzną kontrolę i weryfikację zgłoszeń naruszenia zasad,
- niepodejmowania innych działań sprzecznych z Kodeksem.

Wobec osób trzecich, nawiązujących i utrzymujących kontakty z Grupą, każdy pracownik lub współpracownik 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,
- wdrożenia i stosowania czynności przewidzianych zapisami Kodeksu na wypadek niewywiązania się przez osoby trzecie ze zobowiązania przestrzegania treści Kodeksu.

1.3. Procedura zgłoszeń

W celu umożliwienia przekazywania zgłoszeń dotyczących ewentualnych naruszeń zasad i wystąpienia zachowań i praktyk niezgodnych z postanowieniami Kodeksu przez dowolną osobę posiadającą wiedzę na ten temat, Spółka stworzyła odpowiednie narzędzia komunikacji ze Specjalistą ds. etyki, stanowiące kanał komunikacji zalecany przez Spółkę, wskazane pod adresem: <http://www.atlantia.it/en/corporate-governance/codice-etico.html>

1.4. Specjalista ds. etyki (*Ethics Officer*)

Spółka powołała specjalny organ Grupy, określany mianem Specjalisty ds. etyki (*Ethics Officer*), powierzając mu następujące zadania:

- czuwanie nad przestrzeganiem zasad Kodeksu, poprzez weryfikowanie wiadomości o możliwych naruszeniach Kodeksu oraz wszczynanie kontroli uznanych za konieczne, również we współpracy z kierownictwem wewnętrznego audytu Grupy,
- rozpowszechnianie i sprawdzanie znajomości treści Kodeksu poprzez promowanie programów komunikacji i działań zmierzających do lepszego zrozumienia postanowień Kodeksu,
- podejmowanie inicjatyw i przedstawianie propozycji dotyczących ustanowienia wytycznych i procedur działania, bądź uzupełnień lub 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

Współzawodnictwo i konkurencyjność Grupy są ściśle powiązane ze skutecznością osób i środków, które - 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 majątku przedsiębiorstwa, bez uszczerbku dla specyfiki każdego poszczególnego przedsięwzięcia.

W celu osiągnięcia wyznaczonych celów Grupa odwołuje się do następujących zasad:

- **Legalność (zgodność z prawem) i compliance** przestrzeganie przepisów prawa i uregulowań prawnych 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 nielegalnych czy nieprawidłowych zachowań oraz wszelkich form korupcji, zmierzających do osiągnięcia osobistych lub biznesowych celów,
- **Równość:** traktowanie z poszanowaniem godności i zachowaniem bezstronności wobec wszystkich podmiotów zaangażowanych w działalność, z wykluczeniem jakiegokolwiek formy dyskryminacji,
- **Podkreślanie wartości osoby:** poprzez zagwarantowanie równych szans i możliwości rozwoju zawodowego,
- **Zdrowie i bezpieczeństwo:** poszanowanie nienaruszalności osoby, praw i godności pracowników w miejscach i na stanowiskach pracy,
- **Transparentność i profesjonalizm:** zaangażowanie w realizację zadań i wypełnianie zadań z zakresie nadanej odpowiedzialności - skrupulatne i rzetelne - w sposób jasny i właściwy dla charakteru takich zadań,
- **Konkurencyjność:** przestrzeganie przepisów i zasad których celem jest ochrona konkurencyjności i promowanie uczciwej konkurencji na rynku i dla rynku,
- **Obowiązek poufności:** ochrona informacji poufnych i zastrzeżonych, pozyskanych w trakcie wykonywanej pracy i w związku z zajmowanym stanowiskiem,
- **Ochrona środowiska,** w którym prowadzona jest działalność.

Wszyscy adresaci (odbiorcy) Kodeksu mają obowiązek przestrzegania powyższych zasad. Grupa nie nawiąże lub nie będzie kontynuowała jakichkolwiek kontaktów z osobami, które

okażą brak chęci do respektowania tych reguł.

3. STOSUNKI Z OSOBAMI TRZECIMI

Zabrania się wszelkich zachowań skierowanych do osób trzecich (przedstawiciele organów administracji publicznej lub podmiotów prywatnych, we Włoszech i za granicą) a 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, pieniędzy i innych dóbr, w celu uzyskania lub zachowania nienależnych korzyści związanych w działalnością przedsiębiorstwa.

W żadnym przypadku nie dopuszcza się płatności gotówkowych lub wykonywanych z wykorzystaniem sposobów niegwarantujących identyfikowalności przelewów i przepływu pieniędzy, płatności realizowanych na rachunki zaszyfrowane czy jakichkolwiek nienależnych przekazów pieniężnych dla podmiotów nieuprawnionych.

3.1. Prezenty, wydatki związane z przyjęciem (gościnnością) i koszty reprezentacji

W sposób wyraźnie jednoznaczny zabrania się - w kontaktach z osobami trzecimi, w związku z przedsięwzięciami realizowanymi przez Grupę - oferowania pieniędzy, prezentów lub korzyści jakiegokolwiek rodzaju i charakteru, w celu uzyskania nienależnych korzyści.

Szczególnie - ewentualne prezenty, wydatki dot. goszczenia i koszty reprezentacji wobec podmiotów publicznych lub prywatnych - muszą zawsze i w każdej okoliczności:

- pozostać w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, regulaminami i przyjętymi procedurami,
- być zgodne z normalną praktyką w działalności gospodarczej, posiadać niewielką wartość i nie stwarzać u drugiej strony, tj. osoby trzeciej niezwiązanej lub bezstronnej, wrażenia zmierzania do osiągnięcia nienależnych korzyści lub wywarcia nieuprawnionego wpływu na działalność i/lub decyzje podejmowane przez tę stronę,
- nie polegać na płatności gotówkowej.

Ponadto, zabrania się pracownikom Grupy przyzwolenia i akceptowania jakiegokolwiek formy uwarunkowania i praktyk korupcyjnych ze strony osób trzecich, nienależących do Grupy, w procesie podejmowania decyzji i/lub wykonywania czynności dotyczących świadczonej pracy. W szczególności, w przypadku otrzymania prezentów lub innych korzyści, sprzecznych z wyżej przywołanymi zasadami, należy odmówić przyjęcia takiego prezentu lub korzyści oferowanej w innej formie i powiadomić swojego przełożonego i Specjalistę ds. etyki, który poinformuje o zaistniałym fakcie organ nadzoru.

3.2. Kontakty z organami administracji publicznej i/lub dotyczące relacji o charakterze publicystycznym.

Kontakty Grupy z przedstawicielami organów administracji publicznej lub w każdym razie dotyczące relacji o charakterze publicystycznym, muszą być budowane przy ścisłym przestrzeganiu przepisów prawnych i regulaminów i nie mogą w żaden sposób zagrozić integralności oraz reputacji Grupy.

Przyjęcie zobowiązań oraz zarządzanie relacjami, wszelkiego rodzaju, z przedstawicielami organów administracji publicznej i/lub instytucjami o charakterze publicystycznym, jest zastrzeżone wyłącznie dla jednostek do tego upoważnionych.

W takich relacjach, Grupa nie powinna próbować wywierać wpływu na podejmowane decyzje danej instytucji. W każdym razie, w trakcie prowadzenia negocjacji biznesowych bądź utrzymywania innych kontaktów, również gospodarczych, z instytucjami o takim charakterze we Włoszech lub w innych krajach, Grupa jest zobowiązana do:

- nieoferowania zatrudnienia i/lub możliwości handlowych pracownikom administracji publicznej, zaangażowanym w negocjacje lub odpowiedzialnym za kontakty ani członkom ich rodzin (współmałżonek/partner, krewni i bliscy),
- nieoferowania prezentów, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich -o ile nie są one zgodne z normalną praktyką w działalności gospodarczej, posiadają niewielką wartość i nie stwarzają u drugiej strony, tj. osoby trzeciej niezwiązanej lub bezstronnej, wrażenia zmierzania do osiągnięcia nienależnych korzyści lub wywarcia nieuprawnionego nacisku, wpływu na działalność i/lub decyzje podejmowane przez drugą stronę, i które są odpowiednio dozwolone i udokumentowane,
- niedostarczania lub pozyskiwania informacji poufnych, mogących naruszyć integralność, interesy oraz reputację Grupy.

Wreszcie, Grupa kategorycznie zakazuje - zarówno we Włoszech jak i za granicą -wszelkich tak zwanych "płatności ułatwiających" i wszelkiego rodzaju płatności lub innych korzyści przekazywanych, w sposób bezpośredni lub pośredni, dla urzędników państwowych, funkcjonariuszy służb publicznych, włoskich lub zagranicznych, w celu przyspieszenia, ułatwienia bądź 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 zasad ustalonych przez organy regulacyjne w dziedzinach pokrewnych z jej działalnością (np. we Włoszech przez Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Korupcji - *Autorità Nazionale Anticorruzione*), Włoski Urząd Ochrony Konkurencji i Rynku (*Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato*), Urząd Ochrony Danych Osobowych (*Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali*, itp). Pracownicy Grupy są zobowiązani do spełniania wszelkich dyspozycji tych organów wydanych w zakresie wypełniania ich funkcji kontrolnych i współpracy we wszelkich procedurach.

3.4. Relacje ze współpracownikami

Każdy pracownik, w odniesieniu do pełnionej funkcji, zobowiązuje się do:

- skrupulatnego przestrzegania wewnętrznych procedur dotyczących wyboru oraz zarządzania relacjami ze współpracownikami (takimi jak: konsultanci, przedstawiciele, pośrednicy, agenci itp.),
- starannego wyboru podmiotów wykwalifikowanych i o dobrej reputacji,
- niezwłocznego zgłoszenia Specjaliście ds. etyki (*Ethics Officer*) ewentualnych naruszeń Kodeksu przez współpracowników,
- wyraźnego zaznaczenia, we wszystkich umowach o współpracy, zobowiązania do przestrzegania postanowień Kodeksu.

3.5. Kontakty z klientami i dostawcami

Na mocy wszystkich zasad prawnych dotyczących ochrony konkurencji i rynku pracownicy Grupy zobowiązani są do:

- przestrzegania postanowień 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,
- zapewnianie wysokiej jakości produktów i usług zaspokajających racjonalne oczekiwania klienta oraz zapewniających mu bezpieczeństwo oraz nienaruszalność,
- udzielania rzetelnych informacji w przekazach reklamowych, handlowych lub jakichkolwiek innych.

W kontaktach związanych z zlecaniem prac oraz, ogólnie, dostaw towarów i usług pracownicy oraz współpracownicy mają obowiązek - przyjęty w formie pisemnej -przestrzegania zasad określonych w niniejszym Kodeksie, jak również procedur wewnętrznych. W każdym razie ich

wyboru należy dokonywać zgodnie z zasadami przejrzystości, identyfikowalności, jawności, wolnej konkurencji, niedyskryminacji, równego traktowania i rotacji, na podstawie obiektywnych kryteriów związanych z konkurencyjnością, jakością produktów oraz usług.

W szczególności, pracownicy i współpracownicy mają obowiązek:

- skrupulatnego przestrzegania przepisów obowiązujących w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, oraz stosowania wewnętrznych procedur dotyczących wyboru i zarządzania kontaktami z dostawcami,
- stosowania w doborze potencjalnych dostawców - spełniających określone wymagania - obiektywnych i przejrzystych kryteriów oceny,
- nawiązywania z dostawcami współpracy, która zaspokoi oczekiwania klientów pod względem jakości, kosztów oraz terminów dostaw,
- przestrzegania i respektowania - w kontaktach z dostawcami - obowiązujących przepisów prawa oraz warunków określonych w umowie,
- kierowania się zasadami poprawności i działania w dobrej wierze w korespondencji i dialogu z dostawcami, zgodnie z najbardziej rygorystycznymi praktykami działalności gospodarczej.

Jednakże wymóg dążenia do osiągnięcia dla Grupy jak największej korzyści w działaniach konkurencyjnych musi zawsze zapewniać stosowanie - ze strony jej dostawców - rozwiązań operacyjnych zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa oraz w sensie ogólnym, z zasadami ochrony praw człowieka, pracownika, zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.

3.6. Kontakty z organizacjami politycznymi i związkowymi

Grupa nie wypłaca środków jakiegokolwiek rodzaju, w sposób bezpośredni lub pośredni, na rzecz partii politycznych, ruchów, komitetów i organizacji politycznych i związkowych, ani też na rzecz ich przedstawicieli lub kandydatów, zarówno we Włoszech jak i za granicą, z wyłączeniem wpłat dopuszczalnych w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, na podstawie szczególnych przepisów prawa. Takie wpłaty winny być dokonane w sposób ściśle zgodny z prawem i obowiązującymi przepisami oraz odpowiednio udokumentowane.

3.7. Kontakty z mediami

Kontakty Grupy ze środkami masowego przekazu są zarządzane wyłącznie przez jednostki do tego upoważnione w zgodzie z zasadami polityki komunikacji określonej przez Grupę. Wobec tego Pracownicy nie mają prawa przekazywać informacji przedstawicielom środków

masowego przekazu bez zezwolenia właściwych struktur. W każdym przypadku, informacje oraz komunikaty dotyczące Grupy, przeznaczone do przekazania na zewnątrz, muszą być starannie przygotowane, zgodne z prawdą, kompletne, przejrzyste i spójne.

Udział pracowników działających w imieniu Grupy i reprezentujących ją w komisjach i stowarzyszeniach wszelkiego rodzaju, zarówno o charakterze branżowym, naukowym i kulturalnym, musi być odpowiednio autoryzowany przez Grupę, zgodnie z wewnętrznymi procedurami. Pracownicy zaproszeni do udziału w imieniu Grupy do reprezentowania jej w kongresach, konferencjach i seminariach lub do opracowania artykułów, sprawozdań lub innych publikacji, są zobowiązani do uzyskania akceptacji jednostek do tego upoważnionych w odniesieniu do tekstów, sprawozdań lub wszelkich innych dokumentów opracowanych w tym celu.

3.8. Inicjatywy „non profit”

Grupa wspiera działalność „non profit”, mając na celu okazanie zaangażowania w działania na rzecz zaspokojenia interesów godnych uznania pod względem etycznym, prawnym oraz społecznym w społecznościach, w których prowadzi działalność.

Pracownicy, działający spójnie z charakterem ich stanowisk i funkcji, mają obowiązek aktywnego uczestnictwa w określaniu poszczególnych inicjatyw podejmowanych przez Grupę, w sposób konsekwentny i zgodny z działaniami w ramach polityki Grupy, oraz obowiązek wdrażania ich w sposób zgodny z kryteriami przejrzystości i uczciwości.

W poszanowaniu zasad działalności Grupy, mogą zatem zostać wydatkowane środki na rzecz stowarzyszeń o charakterze niezarobkowym i posiadających uregulowany status oraz akt założycielski wskazujących na wysoką wartość kulturalną lub humanitarną. Finansowanie - które może dotyczyć kwestii socjalnych, sportu, rozrywki, kultury i sztuki - jest przeznaczone tylko dla zdarzeń zapewniających ich wysoką wartość, uprzednio ocenionych i zatwierdzonych przez właściwe struktury. W każdym przypadku, przy ich wyborze Grupa musi brać pod uwagę wszelkie ewentualne konflikty interesów - zarówno o charakterze osobowym, jak i korporacyjnym.

3.9 Konflikt interesów

Podczas sprawowania swoich funkcji pracownicy są zobowiązani powstrzymać się od działań niebędących w interesie Grupy. W odniesieniu do członków Zarządów spółek Grupy, w zakresie ich interesów, znajdują zastosowanie przepisy prawne i/lub inne akty normatywne, również jeśli są oni pracownikami Grupy. Pracownicy winni unikać - również poza miejscem

pracy oraz w czasie poza godzinami pracy -wszelkich działań wykazujących znamiona konfliktu interesów z Grupą lub mogących mieć wpływ na ich zdolność podejmowania decyzji w wyłącznym interesie Grupy ze względów na wygodę lub opłacalność. W przypadku wystąpienia sytuacji wskazującej na konflikt interesów, muszą niezwłocznie poinformować właściwe Jednostki i powstrzymać się od wszelkiej działalności związanej ze źródłem konfliktu interesów. Tytułem przykładu - lecz niewyczerpującego zakresu - konflikt interesów stanowią:

- współuczestnictwo - jawne lub ukrywane - pracownika lub członków jego rodziny w działalności dostawców, klientów, konkurencji,
- wykorzystanie instrumentalne pełnionej funkcji dla realizacji interesów osobistych, pozostających w sprzeczności z interesami przedsiębiorstwa,
- wykorzystanie informacji uzyskanych podczas pełnienia funkcji pracowniczych dla osiągnięcia korzyści własnej lub osób trzecich i w każdym razie sprzecznej z interesami przedsiębiorstwa,
- podejmowanie świadczenia w jakiegokolwiek formie pracy (świadczenie dzieła i świadczenia intelektualne) na rzecz klientów, dostawców, konkurencji i/lub na rzecz osób trzecich, będących w sprzeczności z interesami spółki,
- zawierania, wykonywania lub rozpoczynania negocjacji umów i/lub porozumień dotyczących Grupy, w których kontrahentem byłiby członkowie rodzin lub wspólnicy pracownika lub osoby prawne, w których posiada udziały/ akcje, lub którymi jest w jakikolwiek sposób zainteresowany.

4. SZCZEGÓLNE NORMY ZACHOWANIA

4.1 Zasady zachowania w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej

Grupa ma świadomość znaczenia własności intelektualnej i przemysłowej, szanuje zatem i chroni treści wszelkich form praw własnych oraz cudzych, w tym praw autorskich, patentów, znaków towarowych etc. W związku z tym zabrania się:

- wykorzystywania z jakichkolwiek przyczyn w jakimkolwiek celu lub formie bądź też udostępnienia do publicznej wiadomości - nie będąc do tego upoważnionym - dzieł chronionych prawem o własności intelektualnej, bądź ich części - wykorzystywania w jakimkolwiek celu wyposażenia, produktów lub ich części, lub świadczenia usług w celu omijania zasad korzystania z środków technologicznych opracowanych dla ochrony własności intelektualnej,
- wykorzystania tajemnicy przedsiębiorstwa osób trzecich,

- nielegalnego powielania, kopiowania lub fałszowania znaków towarowych, znaków wyróżniających, patentów, wzorów przemysłowych oraz wzorów należących do osób trzecich,
- wykorzystywania do celów przemysłowych i/lub gospodarczych znaków towarowych, znaków wyróżniających, patentów, wzorów przemysłowych oraz wzorów podrobionych przez osoby trzecie.

4.2 Zasady zachowania dotyczące informatyki

Narzędzia informatyczne odgrywają kluczową rolę we wspieraniu badań nad innowacjami i doskonaleniem jakości produktów i usług świadczonych na rzecz klienta. W odniesieniu do stosowania własnych systemów komputerowych lub systemów należących do podmiotów zewnętrznych lub też portali społecznościowych, jest wyraźnie zabronione:

- fałszowanie dokumentów informatycznych,
- włamywanie się do systemów informatycznych lub telematycznych chronionych przez środki bezpieczeństwa lub pozostawania w systemie wbrew woli - wyrażonej lub nie - tych osób, które mają prawo wykluczenia,
- przechwytywanie, uniemożliwianie lub przerywanie połączeń informatycznych lub telematycznych,
- uszkodzanie systemów komputerowych lub telematycznych, danych lub programów - w tym tych wykorzystywanych przez organy administracji publicznej.

4.3 Zasady w zakresie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska

Działalność Grupy musi być prowadzona zgodnie z międzynarodowymi standardami, przepisami prawa oraz rozporządzeniami obowiązującymi w krajach, w których prowadzi ona działalność - w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ochrony środowiska naturalnego oraz praw społeczności, na których działalność Grupy ma wpływ. Pracownicy Grupy zobowiązani są aktywnie uczestniczyć zapobieganiu zagrożeniom, chronić środowisko naturalne oraz zdrowie i bezpieczeństwo - również poprzez odpowiednie wykorzystanie zasobów majątku przedsiębiorstwa. Zarządzanie operacyjne działalnością przemysłową winno odbywać się zgodnie - przy poszanowaniu istniejących przepisów w zakresie zapobiegania wypadkom i ochrony w miejscu pracy - z właściwymi kryteriami w zakresie ochrony środowiska oraz efektywności energetycznej w celu ograniczenia wpływu na środowisko naturalne.

5. CORPORATE AND CONTROL GOVERNANCE (ŁAD KORPORACYJNY I KONTROLA)

5.1. Corporate Governance (Ład Korporacyjny)

Grupa przyjęła system ładu korporacyjnego w oparciu o najwyższe standardy przejrzystości i rzetelności w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Ten system nadzoru korporacyjnego jest zgodny ze znajdującymi zastosowanie wymogami prawa oraz odpowiednimi aktami normatywnymi, a także jest zgodny zarówno z zasadami, jak i kryteriami zawartymi w Kodeksie Nadzoru Korporacyjnego spółek notowanych na giełdzie oraz najlepszymi praktykami międzynarodowymi. W szczególności, system nadzoru korporacyjnego przyjęty przez Grupę stanowi nie tylko zasadnicze narzędzie zapewniające efektywne zarządzanie oraz skuteczną kontrolę jej działalności, lecz jest również ukierunkowany na tworzenie wartości dla akcjonariuszy, jakość obsługi klienta, kontrolę ryzyk przedsiębiorstwa i przejrzystość działań rynkowych.

5.2. Zapisy księgowe

Każda operacja lub transakcja musi być odpowiednio zarejestrowana w systemie rachunkowości Spółki, z zachowaniem kryteriów określonych przepisami prawa i obowiązujących standardów rachunkowości, a także ma być autoryzowana, weryfikowalna, uzasadniona, spójna i zgodna z prawdą.

W celu zapewnienia, by rejestry księgowe spełniały wymogi prawdziwości, kompletności i przejrzystości rejestrowanych danych, każda operacja musi być odpowiednio i w pełni odnotowana w księgach rachunkowych Grupy i potwierdzona dokumentami uzupełniającymi, w celu zapewnienia:

- starannej ewidencji księgowej,
- natychmiastowego określenia charakteru oraz opisu przyczyn leżących u podstaw danej operacji,
- możliwości chronologicznego odtworzenia operacji,
- weryfikacji procesu decyzyjnego, autoryzacji oraz realizacji, a także identyfikacji odpowiedzialności na różnych poziomach.

Każdy pracownik ma, zatem obowiązek - w zakresie jego kompetencji -współpracować w taki sposób, aby wszelkie zdarzenia związane z działalnością Grupy były prawidłowo i niezwłocznie rejestrowane w księgach rachunkowych. Każdy zapis księgowy musi dokładnie odzwierciedlać informacje zawarte w dokumentacji stanowiącej podstawę zapisu. W związku z

tym, każdy pracownik i współpracownik jest zobowiązany do zapewnić, że dokumentacja stanowiąca podstawę zapisu jest łatwo dostępna i przechowywana zgodnie z logicznymi kryteriami. Wszelkie osoby, które uzyskają informacje na temat ewentualnych zaniechań, fałszerstw lub zaniedbań w prowadzeniu ewidencji księgowej lub dokumentacji uzupełniającej, są zobowiązane do niezwłocznego poinformowania o tym właściwych jednostek i/lub organów nadzoru.

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 - poprzez odpowiednią identyfikację, pomiar, zarządzanie i monitorowanie głównych ryzyk - prawidłowe i zgodne z określonymi celami biznesowymi zarządzanie przedsiębiorstwem. To, w istocie, przyczynia się do zapewnienia ochrony majątku spółki, skuteczności i efektywności procesów przedsiębiorczych, wiarygodności informacji finansowych, zgodności z przepisami prawa oraz Statutem i procedurami wewnętrznymi. Zadaniem Grupy jest zapewnienie - na wszystkich poziomach działania - wewnętrznej kultury w oparciu o świadomość istnienia kontroli i konieczności ich przeprowadzania. W ramach obowiązków i odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, członkowie zarządów, rad nadzorczych, pracownicy oraz współpracownicy są zobowiązani uczestniczyć w tworzeniu i wdrażaniu efektywnego systemu kontroli. Dyrekcja Audytu Wewnętrznego Grupy oraz niezależne spółki audytorskie przeprowadzające badania mają swobodny dostęp do wszelkich danych, dokumentów oraz informacji niezbędnych do wykonywania czynności kontroli wewnętrznej i audytu.

5.4. Przeciwdziałanie praniu brudnych 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 wszelkiego rodzaju umów ze współpracownikami lub osobami trzecimi, pracownicy są zobowiązani do sprawdzenia reputacji i dobrego imienia kontrahenta. Grupa jest zobowiązana do przestrzegania wszystkich zasad i przepisów prawa, zarówno krajowych jak i międzynarodowych, obowiązujących w materii prania brudnych pieniędzy.

6. NASI PRACOWNICY

Nasz personel stanowi niezbędny element dla istnienia i przyszłego rozwoju Grupy. Aby zdolności i umiejętności naszych pracowników mogły być odpowiednio docenione i aby każdy pracownik mógł wykorzystać swój potencjał, właściwie dla określonych funkcji i stanowisk należy:

- stosować zawodowe kryteria merytoryczne i kompetencyjne w podejmowaniu wszelkich decyzji dotyczących naszych pracowników,
- dobierać, zatrudniać, szkolić, wynagradzać oraz zarządzać pracownikami bez jakiegokolwiek dyskryminacji, traktując wszystkich pracowników w sposób równy, bez względu na płeć, wiek, narodowość, religię lub pochodzenie etniczne,
- zapewnić równe szanse we wszystkich aspektach stosunku pracy z Grupą, w tym w zakresie, tytułem przykładu, uznawania dokonań zawodowych, wynagrodzenia, szkoleń i kursów doszkalających, itp.

Nasi pracownicy są zobowiązani znać Kodeks oraz wymagane wzorce zachowania. W tym celu Grupa zobowiązuje się do wprowadzania na bieżąco programów szkoleniowych i informujących o treści Kodeksu.

Grupa uznaje wolność zrzeszania się i układy zbiorowe.

Grupa zobowiązuje się ponadto do ochrony nienaruszalności psychicznej i fizycznej własnych pracowników, działając z poszanowaniem ich osobowości oraz w sposób zapewniający im niepodleganie presjom i sytuacjom stawiającym w niedogodnej pozycji. Grupa, mając na celu ochronę swojego wizerunku, zastrzega sobie prawo do kwalifikowania jako istotne również tych zachowań poza środowiskiem pracy, które ze względu na swój wydźwięk mogłyby być uznawane za obraźliwe w odczuciu publicznym, oraz do interweniowania w celu powstrzymania zachowań mających charakter obelżywy lub oszczerzy. W tym celu, nasi pracownicy są zobowiązani do utrzymywania w przedsiębiorstwie atmosfery wzajemnego szacunku i do powstrzymania się od zachowań, które mogą naruszać godność, cześć oraz dobre imię drugiej osoby.

6.1. Molestowanie w miejscu pracy (mobbing)

Grupa wymaga, aby w kontaktach wewnętrznych oraz zewnętrznych nie dochodziło do żadnego rodzaju molestowania, takiego jak np. tworzenie środowiska pracy, które jest wrogo nastawione do poszczególnych pracowników lub grup pracowników, nieuzasadnionych ingerencji w pracę innych lub tworzenia przeszkód bądź utrudnień w rozwoju kariery innych. Grupa nie dopuszcza molestowania seksualnego, za takie uznając podporządkowanie

możliwości rozwoju zawodowego lub innych korzyści, w zamian za poddanie się zachowaniom seksualnym lub inne zachowania o charakterze seksualnym bądź też zachowania opierające się na przynależności płci, a niepożądane przez jedną ze stron i uwłaczające jej godności.

6.2. Nadużywanie alkoholu lub środków odurzających

Pracownicy muszą powstrzymać się od wykonywania swojej pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających, lub substancji mających podobne skutki działania, jak również od spożywania takich substancji w trakcie wykonywania pracy. Stałe uzależnienie od alkoholu i środków psychotropowych, które może wpływać na zdolność pracownika do wykonywania jego obowiązków oraz zakłócać ich przebieg, będzie traktowane na równi z zachowaniami wyżej opisanymi.

7. OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

7.1. Informacje poufne i ochrona danych osobowych

Działalność Grupy wymaga stałego pozyskiwania, przechowywania, przetwarzania, udostępniania i obiegu danych, dokumentów i informacji dotyczących negocjacji, postępowań, transakcji oraz umów, w których Grupa jest stroną. Bazy danych Grupy mogą ponadto zawierać dane osobowe chronione przez ustawę o ochronie danych osobowych, dane, które nie mogą być ujawniane na zewnątrz, oraz dane, których ujawnienie mogłoby mieć szkodliwe dla Grupy skutki. 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 ich obowiązków należą do Grupy i nie mogą zostać wykorzystane, przekazywane ani ujawniane bez uprzedniego, szczególnego upoważnienia ze strony przełożonego. Pracownicy są zobowiązani do:

- pozyskiwania i przetwarzania wyłącznie danych koniecznych i bezpośrednio związanych z pełnioną funkcją,
- przechowywania wspomnianych 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,
- określania poufnego i podlegającego tajemnicy charakteru informacji, zgodnie z

postanowieniami procedur ustanowionych przez Grupę,

- upewnienia się, że nie istnieją żadne zobowiązania o zachowaniu tajemnicy wobec osób trzecich.

Grupa ze swej strony zobowiązuje się do ochrony informacji i danych odnoszących się do adresatów (odbiorców) oraz do unikania ich niewłaściwego wykorzystania, zgodnie z postanowieniami przepisów o ochronie danych osobowych.

7.2. Insider trading (Wykorzystywanie informacji poufnych)

Adresaci (odbiorcy) Kodeksu etycznego są zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa, zarówno krajowych jak i międzynarodowych, dotyczących insider trading (Wykorzystywanie informacji poufnych). Żaden adresat (odbiorca) nie może, zatem czerpać żadnego rodzaju korzyści, w sposób pośredni lub bezpośredni, o charakterze osobistym lub majątkowym, z wykorzystania informacji chronionych na mocy wspomnianych wyżej przepisów, chyba że informacje te są podane do wiadomości publicznej.

W tym celu szczególnego znaczenia nabierają tak zwane informacje wrażliwe cenowo („price sensitive”). Ujawnianie osobom trzecim wspomnianych informacji musi odbywać się z zachowaniem procedur przyjętych przez Grupę, wyłącznie przez podmioty do tego upoważnione, i w każdym przypadku w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz przyjętymi zasadami.

www.atlantia.it

ethic_officer@atlantia.it

Atlantia

Atlantia S.p.A.
Via A. Nibby 20
00161 Roma
tel. +39 06 4417 2652
www.atlantia.it