

**KODEKS**

**ETYKI**

**GRUPY**

**CLN**

---

Niniejsze wydanie Kodeksu Etyki  
Grupy CLN zostało  
zatwierdzone przez Zarząd  
C.L.N. COILS LAMIERE NASTRI S.p.A.  
8 marca 2016 roku

---

<b>SPIS TREŚCI</b>	
<b>WPROWADZENIE</b>	<b>3</b>
<b>JAK STOSOWAĆ KODEKS?</b>	<b>3</b>
<b>ETYKA BIZNESOWA</b>	<b>4</b>
KONFLIKT INTERESÓW	4
POUFNOŚĆ I UJAWNIANIE INFORMACJI POUFNYCH	5
KORUPCJA I NIELEGALNE PŁATNOŚCI	6
PRANIE PIENIĘDZY	7
KONKURENCJA	7
REPUTACJA	7
POUFNOŚĆ	7
<b>PRACOWNICY</b>	<b>8</b>
ZATRUDNIANIE NIELETNICH I PRACA PRZYMUSOWA	8
WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ	8
RÓWNE SZANSE	9
PRZEŚLADOWANIE	9
ŚRODOWISKO PRACY	9
PŁACA I GODZINY PRACY	9
ZATRUDNIANIE I AWANS	10
WEWNĘTRZNY SYSTEM KONTROLI, INFORMACJE O SPÓLKACH ORAZ KSIĘGI RACHUNKOWE	10
MAJĄTEK SPÓŁKI	10
DZIAŁALNOŚĆ ZEWNĘTRZNA	11
ZOBOWIĄZANIA	11
PRACOWNICY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH	11
<b>ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I ŚRODOWISKO</b>	<b>12</b>
ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY	12
OCHRONA ŚRODOWISKA W PROCESACH PRODUKCJI	13
WPŁYW NA ŚRODOWISKO I BEZPIECZEŃSTWO WYROBU	13
<b>STOSUNKI ZEWNĘTRZNE</b>	<b>13</b>
KLIENCI	13
DOSTAWCY	14
INSTYTUCJE PUBLICZNE	14
ZWIĄZKI ZAWODOWE I PARTIE POLITYCZNE	15
SPOŁECZNOŚCI LOKALNE	15
KOMUNIKACJA W SPÓŁCE I INFORMACJE	16
RELACJE Z MEDIAMI	16
<b>RACHUNKOWOŚĆ I KONTROLA WEWNĘTRZNA</b>	<b>16</b>
<b>WDROŻENIE I GWARANCJE</b>	<b>18</b>

## **WPROWADZENIE**

C.L.N. COILS LAMIERE NASTRI S.p.A. jest wiodącą jednostką organizacyjną grupy spółek zwanych dalej „Grupą CLN” lub po prostu „Grupą”, która zgodnie z artykułem 2359 kodeksu cywilnego obowiązującego we Włoszech składa z kilku jednostek zależnych (zwanych dalej „spółkami zależnymi”) posiadających swe siedziby zarówno we Włoszech, jak i poza granicami Włoch.

Spółka wiodąca uznała za konieczne utworzenie zbioru zasad postępowania, które powinny inspirować zarówno jej działania jak i działania spółek zależnych. Celem tych zasad winno być szerzenie trwałej uczciwości etycznej i kultury korporacyjnej nastawionej w szczególności na przestrzeganie obowiązującego prawa w różnych krajach, w których Grupa prowadzi swoją działalność.

W związku z powyższym podjęto decyzję o przyjęciu do stosowania Kodeksu Etyki Grupy (zwanego dalej „Kodeksem”), który stanowi dokument określający oraz gromadzący jasny i przejrzysty zestaw wartości inspirujących Grupę CLN do osiągnięcia celów biznesowych.

Grupa dokłada wszelkich starań by w tworzeniu tychże wartości współuczestniczyli również konsultanci, dostawcy i wszyscy ci, którzy kiedykolwiek nawiązali jakiegokolwiek stosunki handlowe z Grupą. Grupa CLN nie angażuje się ani nie kontynuuje współpracy z jednostkami, które odmawiają przestrzegania zasad Kodeksu.

## **JAK STOSOWAĆ KODEKS?**

### *Co to jest Kodeks?*

Kodeks to dokument zatwierdzony przez Zarząd CLN, który zawiera zasady zachowania obowiązujące w Grupie CLN w zakresie prowadzenia działalności, w tym również określa obowiązki i odpowiedzialność dyrektorów, menadżerów i innych pracowników. Kodeks stanowi zasadniczy element skutecznego zapobiegania i wykrywania przypadków naruszenia praw lub przepisów odnoszących się do działalności prowadzonej przez Grupę.

### *Kogo obowiązuje Kodeks?*

Kodeks dotyczy wszystkich członków zarządu, menadżerów oraz podległych pracowników wszystkich spółek zależnych Grupy CLN oraz innych osób i spółek, które działają na rzecz i w imieniu Grupy (zwani dalej „Odbiorcami”). Grupa CLN dąży również by spółki typu joint venture

(współkontrolowane) oraz spółki, w których Grupa ma pakiet mniejszościowy przyjmowały do stosowania Kodeksy Etyki, których zasady są oparte na Kodeksie Grupy, a w każdym bądź razie by były one z nim zgodne. Grupa CLN dokłada wszelkich starań, by Kodeks był uznawany za doskonały standard w prowadzeniu działalności gospodarczej przez przedmioty, z którymi Grupa utrzymuje trwałe stosunki handlowe a do których należą: konsultanci, eksperci, agenci, klienci i dostawcy.

*Gdzie jest wykorzystywany Kodeks?*

Kodeks obowiązuje we wszystkich krajach, w których Grupa CLN prowadzi działalność i dotyczy wszystkich aspektów działalności Grupy.

*Gdzie mogę znaleźć Kodeks?*

Kodeks jest dostarczany do wszystkich odbiorców, ale można uzyskać do niego dostęp również poprzez stronę internetową Grupy CLN.

## **ETYKA BIZNESOWA**

Grupa CLN prowadzi działalność zgodnie z zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie i wymaga, aby wszyscy Odbiorcy Kodeksu prowadzili własną działalność w taki sam sposób. Wszyscy Odbiorcy Kodeksu muszą być świadomi, że reprezentują Grupę CLN i że ich działania mają wpływ na opinię o Grupie i o jej kulturze wewnętrznej. W związku z powyższym Odbiorcy są zobowiązani do prowadzenia wszelkiej działalności gospodarczej związanej z Grupą według poniżej przedstawionych zasad.

### ***Konflikt interesów***

Mając na uwadze wyłącznie podstawową zasadę obowiązującą w strukturze Grupy CLN, której celem jest poprawne i efektywne osiągnięcie celów statutowych organizacji, wszyscy Odbiorcy Kodeksu zgodnie z przydzielonymi uprawnieniami i obowiązkami, zobowiązują się do działania zgodnie z prawem, przepisami oraz procedurami obowiązującymi w sektorze, jak również zgodnie z niniejszym Kodeksem. Jednocześnie Odbiorcy zobowiązują się że podejmą wszelkie starania, by jakikolwiek konflikt wynikający z interesów własnych lub osób trzecich w stosunku do przedsiębiorstw Grupy w jakiegokolwiek fazie zaangażowania, negocjacji i/lub wykonania w interesie własnym lub osób trzecich, był traktowany w sposób bezkonfliktowy z określeniem jego natury, czasookresu, źródła oraz jego znaczenia przy jednoczesnym powstrzymaniu się od prowadzenia

jakichkolwiek dalszych działań z tym związanych aż do momentu otrzymania upoważnienia lub też do momentu otrzymania szczególnych zaleceń ochronnych i instrukcji.

Poniżej przedstawiamy tylko kilka przykładów, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów:

- interes ekonomiczny pracownika i/lub współpracownika i/lub ich rodziny w prowadzonej osobiście działalności jako dostawca, klient lub konkurent;
- wykorzystywanie własnej pozycji w przedsiębiorstwie lub też informacji nabytych w związku z wykonywaną pracą powodując tym samym powstanie konfliktu pomiędzy korzyścią osobistą a korzyścią przedsiębiorstwa;
- przyjmowanie pieniędzy, grzeczności lub innych korzyści od osób, przedsiębiorców lub zakładów, które już posiadają lub mają zamiar zawiązać stosunki handlowe z Grupą CLN;
- wykonywanie stałej pracy lub utrzymywanie współpracy ze spółkami lub profesjonalistami, związanymi z Grupą CLN poprzez obowiązującą umowę.

### ***Poufność i ujawnianie informacji poufnych***

Wszyscy Odbiorcy Kodeksu są zobowiązani do ścisłego przestrzegania istniejącego prawa chroniącego prywatność. Grupa CLN stosuje niezbędne środki zabezpieczające (na ile to jest możliwe oraz w zgodzie z postępowaniem technicznym), mające na celu zredukowanie ryzyka związanego z przekazywaniem / rozpowszechnianiem bez uprzedniego upoważnienia danych, których nie jest właścicielem jak również danych, do których uzyskała nieupoważniony dostęp lub w stosunku do których nie otrzymała upoważnienia do przetwarzania. Wszyscy Odbiorcy, zgodnie z udzielonym zakresem obowiązków i uprawnień są odpowiedzialni za wdrożenie przedmiotowych środków zabezpieczających, zarówno w obszarze narzędzi komputerowych, jak i tych, które należy zastosować w stosunku do archiwów i zbiorów akt w formie papierowej. Odbiorcy kodeksu, za wyjątkiem tego na co zezwala im prawo i/lub umowa, nie mogą wykorzystywać, ujawniać lub rozpowszechniać żadnych informacji dotyczących przedsiębiorstwa, bez względu na sposób w jaki je pozyskali. Tego rodzaju informacje należy rozumieć jako poufne. Tak samo powinny być traktowane również (pozyskane w związku z podjętym lub trwającym stosunkiem współpracy) tajemnice handlowe i przemysłowe oraz wszelkie wiadomości/dokumenty handlowe faktycznie zastrzeżone lub określane jako tego rodzaju przez Grupę CLN. Jako przykład można od razu wskazać, że stanowi poufną informację spółki całe know-how i wszystkie informacje związane z pracami badawczymi i rozwojowymi, wyrobami, posiadanymi patentami lub znakami zarejestrowanymi i niezarejestrowanymi, będącymi własnością i/lub będącymi w dyspozycji Grupy CLN lub przedsiębiorstw będących klientem i/lub dostawcą Grupy, jak również wszystkie

związane z tym dokumenty, rysunki, wzory, dane informatyczne, programy, idee zachowane na jakichkolwiek nośnikach. Stanowią informacje poufne również informacje dotyczące organizacji Grupy CLN, itp.

Szczególną uwagę odbiorcy winni zwrócić na przekazywanie i/lub rozpowszechnianie dokumentów, wiadomości i informacji dotyczących zakresu działań Grupy CLN, które nie stanowią własności publicznej. Ujawnianie tego rodzaju informacji, nawet w przypadku posiadanego pełnomocnictwa w tym zakresie wydanego przez członków zarządu lub kierownictwo wyższego szczebla, może mieć miejsce wyłącznie poprzez kanały i podmioty wykorzystywane w tym celu i w ramach polityki określonej przez Grupę CLN.

### ***Korupcja i nielegalne płatności***

Wszyscy Odbiorcy, w ramach realizacji swojej funkcji oraz zgodnie z własnymi kompetencjami są odpowiedzialni za wdrożenie i stosowanie środków zapobiegawczych. Zarówno Grupa CLN jak i Odbiorcy Kodeksu zobowiązują się do przestrzegania najwyższych standardów prawości, uczciwości i rzetelności we wszystkich relacjach jakie zachodzą w obrębie Grupy i poza nią, zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa mającymi na celu zwalczanie korupcji.

Grupa CLN nie będzie tolerować żadnego rodzaju korupcji (przyjmując lub oferując kwoty pieniężne w celu uzyskania niewłaściwych korzyści handlowych) wobec:

- urzędników sektora publicznego, przedstawicieli lub innych stron związanych lub zależnych od urzędników sektora publicznego by w zakresie wykonywanych przez nich funkcji i/lub posiadanych uprawnień pomijali lub opóźniali poprzez pominięcie lub opóźnienie działań wynikających z piastowanego urzędu;
- członków zarządu, dyrektorów generalnych, kierowników odpowiedzialnych za przygotowywanie dokumentów księgowych, członków rad nadzorczych i likwidatorów spółek by dokonywali lub pomijali podejmowania działań pogwałcając w ten sposób zarówno obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska, jak i zobowiązanie do lojalności.

Żaden członek zarządu, menadżer ani inny pracownik, agent lub przedstawiciel nie mogą bezpośrednio lub pośrednio przyjmować, zabiegać, oferować i przekazywać, również w wyniku niedozwolonych nacisków, kwot pieniężnych lub korzyści w innej formie (w tym podarunków lub gratyfikacji, za wyjątkiem drobnych przedmiotów o skromnej wartości ekonomicznej, które są ogólnie akceptowane i dopuszczone w ramach obowiązujących przepisów).

Tam gdzie istnieje nakaz prawny lub tam gdzie zostanie to uznane za stosowne, Spółki należące do grupy CLN ustalają model organizacyjny służący do oceny i zagwarantowania przestrzegania prawa oraz samego Kodeksu.

### ***Pranie pieniędzy***

Grupa CLN oraz Odbiorcy Kodeksu nie mogą dokonywać lub być zaangażowani w żadne działania, które mogą za sobą pociągać „pranie brudnych pieniędzy” (tj. przyjęcie lub przetwarzanie zysków w jakiegokolwiek formie lub trybie pochodzących z działalności kryminalnej) i/lub „pranie pieniędzy” własnych (tj. stosowanie w działaniach ekonomicznych, finansach i biznesie pieniędzy, towarów lub innej korzyści będącej owocem przestępstwa popełnionego umyślnie przez tego samego sprawcę).

### ***Konkurencja***

Grupa CLN świadoma ogromnego znaczenia jakie ma istnienie współzawodnictwa rynkowego, zobowiązuje się do przestrzegania wszelkich norm i regulaminów obowiązujących w zakresie konkurencyjności i przejrzystości operacji handlowych. Z tego powodu Grupa CLN oraz wszyscy Odbiorcy Kodeksu nie będą się angażować w praktyki handlowe, które mogłyby stanowić naruszenie prawa o konkurencji (takie jak tworzenie karteli, podziały kwot rynku, itd.). W ramach stosowania uczciwej konkurencji, Grupa CLN nie będzie świadomie naruszać praw własności intelektualnej stron trzecich.

### ***Reputacja***

Wizerunek korporacyjny Grupy CLN, a także obecność i reputacja na rynku jej wyrobów stanowią warunek niezbędny dla istnienia Grupy, zarówno w teraźniejszości, jak i przyszłości.

Z tego powodu członkowie zarządu, menadżerowie i inni pracownicy Grupy CLN powinni zawsze i w sposób sumienny przestrzegać norm Kodeksu. Pracownicy powinni rozpowszechniać między sobą zaangażowanie mające na celu poszanowanie Kodeksu oraz powinni współpracować z Grupą w zakresie pełnego stosowania jego przepisów.

### ***Poufność***

W ramach wykonywania swojej zwykłej działalności biznesowej Grupa CLN gromadzi znaczne ilości danych osobowych oraz informacji poufnych, które zobowiązuje się przetwarzać zgodnie ze wszystkimi przepisami obowiązującymi w jurysdykcjach, na terenie których sama działa (uwzględniając w tym również wymagania w zakresie najlepszych procedur zabezpieczających).



W tym celu, Grupa CLN gwarantuje wysoki poziom bezpieczeństwa w wyborze i wykorzystaniu własnych systemów technologii informatycznych, zaprojektowanych w celu przetwarzania danych osobowych i informacji o charakterze poufnym.

### **PRACOWNICY**

Grupa CLN uznaje, że motywacja i wysoki profesjonalizm jej pracowników stanowią istotny czynnik w utrzymaniu konkurencyjności i zapewnianiu zadowolenia klienta. Przedstawione poniżej zasady zgodne z prawami obowiązującymi w różnych krajach jak również zgodne z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka uchwaloną przez zgromadzenie ONZ i podstawowymi Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), potwierdzają znaczenie poszanowania dla jednostki oraz zapewniają równość traktowania wykluczając jednocześnie wszelkie formy dyskryminacji.

Grupa CLN czuje się odpowiedzialna za ochronę zasadniczych praw człowieka.

#### ***Zatrudnianie nieletnich i praca przymusowa***

Grupa CLN nie wykorzystuje żadnej formy pracy przymusowej, jak również nie zatrudnia nieletnich co oznacza, że nie zatrudnia osób w wieku niższym niż wiek do przysposobienia do pracy określony przez przepisy obowiązujące na obszarze gdzie jest świadczona praca, a w żadnym przypadku nie zatrudnia osób, które nie przekroczyły wieku piętnastu lat (jeśli tylko nie występują wyjątki od tej reguły przewidziane w sposób jednoznaczny przez konwencje międzynarodowe lub lokalnie obowiązujące przepisy prawa). Zgodnie z powyższym Grupa CLN zobowiązuje się by nie tworzyć lub nie utrzymywać stosunków biznesowych z dostawcami, którzy zatrudniają nieletnich.

#### ***Wolność zrzeszania się***

Pracownicy Grupy CLN posiadają wolność zrzeszania się w związkach zawodowych zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i według zasad obowiązujących w różnych związkach zawodowych. Grupa CLN uznaje i szanuje prawo swoich pracowników do bycia reprezentowanymi przez związki zawodowe lub przez innych przedstawicieli powołanych zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i obowiązującymi procedurami. Kiedy Grupa CLN angażuje się w negocjacje z takimi przedstawicielami, to jej działania i zachowanie są zorientowane na podjęcie i stworzenie relacji o charakterze konstruktywnym.

### ***Równe szanse***

Grupa CLN zobowiązuje się do oferowania wszystkim pracownikom równych szans w zakresie wykonywanej pracy i postępów w rozwoju kariery. Kierownik każdego działu ma obowiązek zapewnić by we wszelkich aspektach stosunku pracy, takich jak rekrutacja, szkolenia, wynagrodzenie, awans, przeniesienia i samo zakończenie stosunku pracy, pracownicy byli traktowani zgodnie ze swoimi umiejętnościami, które zapewniają realizację wymagań istniejących na danym stanowisku pracy. Kierownictwo ma jednocześnie obowiązek unikania wszelkich form dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji z powodu rasy, płci, orientacji seksualnej, pozycji w społeczeństwie i sytuacji osobistej, zdrowia fizycznego i psychicznego, inwalidztwa, wieku, narodowości, religii lub przekonań osobistych.

### ***Prześladowanie***

Grupa CLN uznaje za całkowicie niedopuszczalne stosowanie jakiegokolwiek rodzaju prześladowania lub jakiegokolwiek formy napastliwego zachowania w związku z rasą, płcią lub innymi cechami osobistymi, których celem i skutkiem jest pogwałcenie godności osoby, wobec której stosowane jest takie prześladowanie lub zachowanie, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim.

### ***Środowisko pracy***

Wszyscy pracownicy muszą dokładać wszelkich starań, aby utrzymywać wspólnie odpowiednie warunki w miejscu pracy, tak by godność każdej jednostki była uszanowana. W szczególności wszyscy pracownicy Grupy CLN:

- nie mogą podejmować pracy znajdując się pod wpływem alkoholu lub pod wpływem działania substancji narkotycznych;
- powinni zachować szczególne wyczulenie na potrzeby innych osób, które w miejscach gdzie nie jest zabronione prawem palenie tytoniu mogą odczuwać dyskomfort z powodu efektów „biernego palenia”;
- powinni unikać zachowań, które mogą sprzyjać zastraszaniu lub powstawaniu nieprzyjaznego klimatu w stosunku do innych kolegów lub też które mogą mieć na celu ich wykluczenie lub zdyskredytowanie w miejscu pracy.

### ***Płaca i godziny pracy***

Wynagrodzenie i świadczenia pieniężne wypłacane pracownikom Grupy CLN muszą spełniać co najmniej obowiązujące wymogi prawne.

W odniesieniu do czasu pracy i płatnego urlopu, Grupa CLN przestrzega lokalnych przepisów prawa i procedur obowiązujących w kraju, w którym prowadzi działalność.

### ***Zatrudnianie i awans***

Pracownicy Grupy CLN nie mogą przyjmować ani wymuszać obietnic lub wpłat (w formie pieniężnej lub w formie jakiegokolwiek innego dobra, korzyści, łapówki lub usługi), których celem jest zatrudnienie jakiejś osoby lub też jej przeniesienie czy awans.

### ***Wewnętrzny system kontroli, informacje o spółkach oraz księgi Rachunkowe***

Wszyscy menadżerowie oraz inni pracownicy Grupy CLN są zobowiązani do utrzymywania skutecznego systemu kontroli wewnętrznej. W celu osiągnięcia tego standardu, wymaga się od nich, by między innymi prowadzili dokładne i kompletne rejestry wewnętrzne wszystkich działań wynikających z aktywności przedsiębiorstwa oraz by postępowali w taki sposób aby wszystkie operacje i zobowiązania wynikające z zawartych umów były autoryzowane przez kompetentnego hierarchicznie przełożonego. Również wszelkie wydatki poniesione przez przedsiębiorstwo muszą być rejestrowane skrupulatnie i w odpowiednim czasie.

### ***Majątek spółki***

Wszyscy członkowie zarządu, menadżerowie i inni pracownicy Grupy CLN powinni efektywnie użytkować majątek i zasoby przedsiębiorstwa, do których mają dostęp lub nad którymi sprawują opiekę. Użytkowanie to winno służyć wyłącznie osiągnięciu celów i zadań jakie sobie określiła Grupa CLN. Zadaniem ich jest również wykorzystanie tego majątku w sposób zapewniający ochronę jego wartości.

Wszyscy członkowie zarządu, menadżerowie i inni pracownicy Grupy CLN są odpowiedzialni również za ochronę zarówno majątku jak i zasobów przed utratą, kradzieżą i nieupoważnionym wykorzystaniem lub rozdysponowaniem. Zabrania się wykorzystywania tego majątku i tych zasobów w sposób sprzeczny z interesami Grupy CLN lub w sposób, który jest powodowany inną przyczyną niewynikającą ze stosunku pracy z Grupą CLN.

Wszyscy członkowie zarządu, menadżerowie i inni pracownicy Grupy CLN muszą przestrzegać wytycznych jakie obowiązują w Grupie w zakresie używania, dostępu i bezpieczeństwa oprogramowania i technologii informatycznych, poczty e-mail, internetu i intranetu.

## ***Działalność zewnętrzną***

Bez uprzedniego upoważnienia ze strony Grupy CLN menadżerowie i inni pracownicy Grupy CLN nie mogą być członkami zarządu innych spółek, jak również nie mogą być stale zaangażowani w działalność przedsiębiorczą, która zakłóca właściwe wykonanie zobowiązań wobec Grupy. Podejmowanie jakichkolwiek stosunków świadczenia pracy lub świadczenie usług na rzecz partnerów handlowych Grupy lub na rzecz jej konkurentów wymaga uprzedniej pisemnej zgody odpowiedniego przełożonego.

## ***Zobowiązania***

Kodeks stanowi integralną i istotną część stosunku pracy każdego menadżera i innego pracownika Grupy CLN. Grupa CLN wymaga by wszyscy menadżerowie i pracownicy przestrzegali obowiązkowo zasad zawartych w Kodeksie. Wszelkie przypadki naruszenia przepisów Kodeksu będą traktowane w sposób stanowczy poprzez zastosowanie odpowiednich sankcji (które w niektórych przypadkach mogą prowadzić również do rozwiązania stosunku pracy).

W związku z powyższym wszyscy menadżerowie oraz inni pracownicy są zobowiązani do:

- zapoznania się i zrozumienia Kodeksu, a jeżeli to będzie konieczne, do odbycia odpowiedniego szkolenia w tym zakresie;
- stosowania działań oraz zachowań zgodnych z Kodeksem oraz powstrzymywania się od wszelkiego rodzaju postępowania, które mogłoby zaszkodzić Grupie CLN lub wystawić na ryzyko jej uczciwość, bezstronność lub reputację;
- przestrzegania wszystkich procedur wewnętrznych, wprowadzanych przez poszczególne spółki Grupy CLN na potrzeby przestrzegania Kodeksu lub zidentyfikowania przypadków jego naruszenia;
- konsultowania się z Działem Personalnym właściwej Spółki, w celu uzyskania wyjaśnień dotyczących interpretacji Kodeksu;
- powiadamiania o ewentualnych naruszeniach Kodeksu przez pracowników (bezzwłocznie i w dobrej wierze) bezpośredniego przełożonego lub Organu Nadzorującego określonego przez Dekret legislacyjny nr 231/01 lub odpowiadającej mu jednostki organizacyjnej w kraju, w którym Spółka prowadzi działalność;
- pełnej współpracy w każdym ewentualnym dochodzeniu dotyczącym naruszenia Kodeksu, utrzymując ściśle poufność w zakresie istnienia tychże dochodzeń.

## ***Pracownicy na stanowiskach kierowniczych***

Każda osoba, która w obrębie struktury organizacyjnej Grupy CLN pełni funkcję przełożonego lub kierownika jakiegoś sektora lub jest menadżerem powinna być przykładem promującym pozytywny klimat wśród pracowników. Osoby te powinny sprzyjać jednocześnie wymianie pomysłów,

zapewniać przywództwo i doradztwo zgodnie z zasadami postępowania zawartymi w Kodeksie. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, poprzez własne zachowanie, powinni pokazywać swoim pracownikom, że przestrzeganie Kodeksu stanowi istotny aspekt ich pracy. Kierownictwo powinno również weryfikować czy podlegli pracownicy są świadomi faktu, że wyniki osiągnięte w zakresie działalności nie mogą być nigdy oddzielone od poszanowania obowiązujących przepisów oraz zasad Kodeksu. Wszyscy menadżerowie wyższego szczebla, kierownicy sektorów i dyrektorzy wykonawczy mają obowiązek zgłaszania wszelkich przypadków naruszenia Kodeksu. Są oni również odpowiedzialni za zapewnienie ochrony osobom, które w dobrej wierze zasygnalizowały naruszenie Kodeksu. Kierownictwo jest również zobowiązane do zastosowania i wdrożenia, po wcześniejszej konsultacji z Działem Personalnym, odpowiednich sankcji współmiernych do popełnionego naruszenia i które będą wystarczająco silne, aby stanowić element zniechęcający do dokonywania ewentualnych dalszych naruszeń Kodeksu.

## **ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I ŚRODOWISKO**

### ***Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy***

Grupa CLN uznaje zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy jako fundamentalne prawo pracowników i zasadniczy element w zakresie zrównoważonego rozwoju Grupy. Wszystkie decyzje podejmowane przez Grupę CLN muszą być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Grupa CLN przyjęła i prowadzi doskonalenie skutecznej polityki bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy, która opiera się na środkach prewencyjnych, indywidualnych oraz zbiorowych służących maksymalnemu zmniejszeniu potencjalnego ryzyka wystąpienia obrażeń i utraty zdrowia pracownika w miejscu pracy. Grupa CLN ma na celu zapewnienie doskonałych warunków pracy na poziomie przewidzianym dla środowiska przemysłowego i zgodnie z zasadami higieny, ergonomii, poszczególnymi procesami organizacyjnymi i operacyjnymi. Grupa CLN pokłada ufność w szerzenie wśród pracowników kultury zapobiegania wypadkom, jak również wiedzy na temat ryzyka i dlatego aktywnie promuje tego rodzaju działania poprzez odpowiednie kursy szkoleniowe i informacje. Pracownicy są osobiście odpowiedzialni i stosują środki zapobiegawcze chroniące ich zdrowie oraz zapewniające ich bezpieczeństwo określone przez Grupę CLN w formie wytycznych, instrukcji, szkoleń i informacji. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za odpowiednie zarządzanie bezpieczeństwem. Pracownik nie powinien narażać siebie ani innych pracowników na niebezpieczeństwa, które mogą spowodować obrażenia lub szkody.

### ***Ochrona środowiska w procesach produkcji***

Grupa CLN uznaje ochronę środowiska za jeden z zasadniczych elementów własnej działalności.

W związku z powyższym stale angażuje się w działania mające na celu maksymalną optymalizację wpływu procesów produkcyjnych na środowisko oraz spełnienie wszystkich podstawowych wymagań legislacyjnych oraz regulaminowych obowiązujących w tym zakresie. Działania te obejmują również rozwój i szerzenie skutecznego systemu zarządzania środowiskiem, które opiera się na fundamentalnych zasadach maksymalnego minimalizowania wpływu na środowisko i optymalizacji wykorzystania zasobów.

Grupa CLN stymuluje i zachęca pracowników do aktywnego uczestniczenia we wdrażaniu tych zasad przez rozpowszechnianie informacji i szkolenia. Grupa ma nadzieję, że pracownicy wykonując powierzone zadania będą również aktywnie uczestniczyć w realizacji tychże zasad.

### ***Wpływ na środowisko i bezpieczeństwo wyrobu***

Grupa CLN zobowiązuje się do wytwarzania i sprzedaży produktów zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami. Produkty te spełniają najwyższe standardy zarówno w zakresie oddziaływania środowiskowego, jak i w zakresie bezpieczeństwa.

Grupa CLN pracuje również nad rozwijaniem i wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań technicznych mających na celu zminimalizowanie wpływu na środowisko i zapewnienie bezpieczeństwa na najwyższym poziomie.

## **STOSUNKI ZEWNĘTRZNE**

Działając w dobrej wierze, lojalnie, uczciwie oraz w poszanowaniu zasadniczych wartości Grupa CLN i jej pracownicy są zobowiązani do utrzymywania i stałej poprawy relacji z innymi podmiotami należącymi do różnych kategorii.

### ***Klienci***

Grupa CLN realizuje swój cel polegający na całkowitym zaspokojeniu oczekiwań klienta końcowego. Wszyscy członkowie zarządu Grupy CLN, jej menadżerowie oraz inni pracownicy są zobowiązani do działań, które wykraczają poza oczekiwania klienta i służą stałej poprawie jakości zarówno produktu jak i usług oferowanych przez Grupę.

Dla Grupy CLN istotne jest, aby klienci zawsze byli traktowani uczciwie i dlatego od swoich menadżerów, innych pracowników oraz innych Odbiorców Kodeksu wymaga, aby wszystkie relacje

i kontakty z klientami charakteryzowały się uczciwością, profesjonalną poprawnością i przejrzystością. Wszyscy pracownicy powinni przestrzegać procedur wewnętrznych określonych przez właściwą dla nich Spółkę, które są zorientowane na osiągnięcie założonego celu poprzez wypracowanie i utrzymanie w czasie przynoszącego zysk stosunku z klientami. Obowiązkiem pracownika jest oferowanie w tej relacji zarówno bezpieczeństwa, jak i prawidłowej obsługi oraz jakości opartych na ciągłej innowacji.

Spółki należące do Grupy CLN nie mogą w relacjach z klientami niesłusznie ich dyskryminować w fazie negocjacji, jak również nieuczciwie wykorzystywać władzy wynikającej z zawartych umów w stosunku do klienta.

### ***Dostawcy***

Dostawcy odgrywają zasadniczą rolę w doskonaleniu konkurencyjności strukturalnej Grupy CLN.

W celu stałego utrzymywania najwyższego poziomu zadowolenia klienta, stosując odpowiednie i obiektywne metody, Grupa wybiera dostawców na podstawie oferowanej jakości, innowacji, kosztów i rodzaju usług, a także na podstawie osiągniętych wyników społecznych i środowiskowych. Ważnym elementem przy wyborze dostawcy jest też uznawanie przez niego wartości zawartych w Kodeksie.

Wszyscy menadżerowie Grupy CLN oraz inni pracownicy powinni tworzyć i utrzymywać stabilne, przejrzyste i oparte na współpracy stosunki z dostawcami.

### ***Institucje publiczne***

Stosunki z instytucjami publicznymi muszą być zarządzane wyłącznie przez należycie do tego wyznaczone działy i osoby posiadające pełnomocnictwa w tym zakresie. Wszystkie te relacje muszą być przejrzyste i prowadzone zgodnie z zasadami Grupy CLN.

Podarunki lub przysługi (wyłącznie w przypadkach dopuszczonych prawem) w odniesieniu do przedstawicieli instytucji publicznych, muszą być skromne i odpowiednie, a w żadnym wypadku, nie mogą być interpretowane jako nastawione na uzyskanie lub usiłowanie uzyskania nieuczciwych korzyści na rzecz Grupy CLN.

Grupa współpracuje z organami normatywnymi oraz rządowymi w kontekście obszarów działania tych jednostek organizacyjnych. Jeżeli jedna lub więcej spółek Grupy CLN zostaną poddane zgodnym z prawem kontrolom wykonywanym przez władze publiczne, to wówczas zadaniem Grupy CLN będzie realizacja pełnej współpracy w tym zakresie.

Ilekroć instytucja publiczna jest klientem lub dostawcą dla jakiegokolwiek spółki Grupy CLN, to Grupa CLN musi postępować całkowicie zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi dla tej instytucji publicznej w zakresie kupna lub sprzedaży towarów i/lub usług.

Jakakolwiek działalność lobbingsowa może być prowadzona wyłącznie w obszarze, gdzie jest to dopuszczalne przez obowiązujące prawo oraz w ścisłej zgodności z takim prawem, a w każdym przypadku w ścisłej zgodności z Kodeksem. Grupa CLN angażuje się w działania mające na celu wnoszenie wkładu w technologiczny postęp społeczeństwa oraz współpracuje z instytucjami publicznymi, uniwersytetami i innymi organizacjami w zakresie badań i rozwoju innowacyjnych rozwiązań dla zrównoważonej mobilności i związanej z tym technologii.

### ***Związki zawodowe i partie polityczne***

Wszelkie relacje Grupy CLN ze związkami zawodowymi, partiami politycznymi i ich przedstawicielami lub kandydatami muszą być utrzymywane na najwyższym poziomie przejrzystości i uczciwości oraz w ścisłej zgodności z obowiązującym prawem.

Wkłady w formie pieniędzy, towarów, usług lub w formie innych korzyści są całkowicie zabronione, za wyjątkiem gdy jest to wyraźnie określone lub dopuszczone przez prawo i w takim przypadku poprzedzone wydaniem odpowiedniego pełnomocnictwa przez kompetentne władze danej spółki Grupy CLN. Wszelki wkład ze strony pracowników Grupy CLN, a także świadczona przez nich działalność, ma jedynie charakter osobistego i dobrowolnego wkładu na rzecz tych organizacji.

### ***Społeczności lokalne***

Grupa CLN jest świadoma faktu, że jej decyzje mogą mieć istotny wpływ, pośredni lub bezpośredni, na społeczności lokalne, w obrębie których działa. W efekcie Grupa CLN powinna podjąć wszelkie kroki mające na celu informowanie tych społeczności o ważnych dla nich działaniach i projektach oraz powinna promować otwarty dialog, tak by uzasadnione oczekiwania społeczności były należycie uwzględniane. Grupa CLN poprzez określone programy ma również na celu wnoszenie wkładu w społeczny, ekonomiczny i instytucjonalny rozwój społeczności lokalnych.

Grupa CLN wymaga od swoich pracowników, aby zachowywali się w odpowiedzialny społecznie sposób oraz by szanowali kulturę i tradycję każdego kraju, w którym działają spółki Grupy CLN. Wszyscy pracownicy Grupy powinni działać w sposób uczciwy i w dobrej wierze, tak by pozyskać sobie pełne zaufanie społeczności lokalnych.



### ***Komunikacja w spółce i informacje***

Komunikacja i stosunki zewnętrzne wpływają zarówno pośrednio jak i bezpośrednio, na rozwój Grupy CLN. W związku z tym konieczne jest zorganizowanie tych działań z zastosowaniem jasnych i jednolitych kryteriów, które uwzględniają zarówno potrzeby różnych linii biznesowych, jak i ekonomiczną i społeczną rolę Grupy CLN jako całości. Działania te powinny być również podejmowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi. Informacje przeznaczone na zewnątrz muszą być zawsze przekazywane na czas i koordynowane na odpowiednim szczeblu Grupy CLN, tak by uzyskać wszelkie korzyści wynikające z wielkości i potencjału Grupy CLN. Takie działanie zapewni również kompletność i precyzję tych informacji.

Pracownicy Grupy CLN odpowiedzialni za rozpowszechnianie publicznej informacji dotyczących Dywizji lub Spółek Grupy CLN, linii biznesowych lub obszarów geograficznych, czy to w formie przemówień, uczestnictwa w konferencjach czy też w jakiegokolwiek formie publikacji lub prezentacji, muszą otrzymać, gdzie to konieczne, uprzednią zgodę należycie umocowanego działu przedsiębiorstwa lub wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za komunikację zewnętrzną.

### ***Relacje z mediami***

Komunikacja z mediami odgrywa bardzo ważną rolę w tworzeniu wizerunku Grupy CLN i dlatego wszystkie informacje dotyczące Grupy muszą być przekazywane w sposób zgodny z prawdą oraz z zachowaniem jednoznaczności wyłącznie przez właściwy dział przedsiębiorstwa lub przez osobę upoważnioną i odpowiedzialną za komunikację zewnętrzną. Przepływ tych informacji musi odbywać się zawsze zgodnie z założeniami polityki Grupy CLN. Wszystkim innym menadżerom lub pracownikom Grupy zabrania się przekazywania przedstawicielom mediów informacji dotyczących Grupy a nie będących własnością publiczną. Zabrania się również by pracownicy ci utrzymywali jakiegokolwiek rodzaj kontaktu z mediami, który miałby na celu rozpowszechnianie poufnych informacji dotyczących przedsiębiorstwa. Zadaniem tych pracowników jest jedynie zakomunikowanie kompetentnym osobom lub działom wszelkiego rodzaju pytań przedstawionych przez przedstawicieli środków masowego przekazu.

## **RACHUNKOWOŚĆ I KONTROLA WEWNĘTRZNA**

Grupa CLN utrzymuje wysokie standardy planowania finansowego i kontroli jak również wykorzystuje systemy rachunkowe zgodne z prawem i zasadami rachunkowości obowiązującymi w

stosunku do Spółek należących do Grupy. Realizując tego rodzaju praktykę Grupa CLN działa z maksymalną przejrzystością zgodną z najlepszymi praktykami biznesowymi, które mają na celu:

- zagwarantowanie, że wszystkie operacje są należycie autoryzowane, możliwe do zweryfikowania i zgodne z prawem;
- zagwarantowanie, że wszystkie operacje są wykonywane bezzwłocznie oraz że są dokładnie rejestrowane, księgowane i należycie dokumentowane zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości i najlepszymi praktykami;
- opracowanie na czas okresowych raportów finansowych w sposób dokładny, kompletny, wiarygodny, przejrzysty i zrozumiały;
- staranną i profesjonalną identyfikację, analizę i zarządzanie ryzykiem przedsiębiorcy wynikającym z wszelkiego rodzaju działalności Grupy CLN;
- zdefiniowanie sztywnych procedur biznesowych, które zagwarantują, że decyzje zarządce (w tym te związane z inwestycjami i cesjami) będą opierać się na dokładnej analizie ekonomicznej z uwzględnieniem ostrożnej oceny ryzyka i które zapewnią, że majątek spółki będzie wykorzystywany w sposób optymalny;
- zagwarantowanie, że decyzje dotyczące finansów, podatków i kwestii księgowania są podejmowane na odpowiednim szczeblu kierownictwa i w pełnej zgodności z obowiązującym prawem.

Grupa CLN uznaje za kluczową dla swojego sukcesu przejrzystość w sposobie rejestracji każdej wykonywanej transakcji. Z tego powodu Grupa CLN wymaga, aby wszyscy pracownicy przekazywali dokładne, terminowe i szczegółowe raporty dotyczące zarówno transakcji finansowych, jak i innych czynności o charakterze handlowym. Pracownicy powinni prowadzić rzetelne i dokładne zapisy dotyczące wszystkich transakcji finansowych oraz innych działań. Zapisy te muszą być wsparte odpowiednią dokumentacją pomocniczą. Nieregularne prowadzenie zapisów rachunkowych stanowi naruszenie Kodeksu i jest uznawane za bezprawne w większości jurysdykcji. W związku z powyższym zabrania się wszystkim pracownikom stosowania praktyk powodujących zaniedbania, które mogłyby prowadzić do powstania niedokładnych lub niekompletnych informacji, w tym zabronione jest:

- rejestrowanie fałszywych transakcji;
- nieprawidłowe rejestrowanie transakcji lub niedostateczne ich udokumentowanie;
- nierejestrowanie zobowiązań, w tym gwarancji, które mogą generować odpowiedzialności lub obowiązki dla Spółek Grupy CLN.

### WDROŻENIE I GWARANCJE

Grupa CLN jest zaangażowana w osiąganie najwyższych wzorcowych standardów moralnej, społecznej i ekonomicznej odpowiedzialności jaką ponosi. Kodeks określa oczekiwania Grupy CLN w odniesieniu do członków zarządu, menadżerów i innych pracowników oraz innych stron trzecich, z którymi ma relacje handlowe. Kodeks definiuje również odpowiedzialność, jakiej muszą się podjąć te jednostki, aby spełnić założenia tej polityki. Kierownictwo poszczególnych Dywizji Grupy CLN ponosi odpowiedzialność za zapewnianie, że oczekiwania te są zrozumiałe i stosowane w praktyce przez pracowników. Kierownictwo musi zagwarantować, że na poziomie Dywizji zostaną wdrożone zobowiązania zawarte w Kodeksie.

Grupa CLN wewnątrz własnej struktury organizuje szkolenia dotyczące samego Kodeksu oraz wartości w nim zawartych.

Grupa CLN zachęca pracowników by zwracali się do Działu Personalnego Spółki (na rzecz której świadczą pracę) z prośbą o przedstawienie wytycznych w zakresie każdej sytuacji dotyczącej Kodeksu, a budzącej jakiegokolwiek wątpliwości w zakresie sposobu zachowania jaki należy przyjąć. Na wszystkie wnioski o wyjaśnienie udzielana jest terminowa odpowiedź. Pracownik zwracający się z wnioskiem nie ponosi żadnego ryzyka związanego z ewentualnym działaniem odwetowym bezpośrednim lub pośrednim.

Za ewentualne zastosowanie stosownych sankcji za naruszenie zasad Kodeksu są odpowiedzialni przełożeni wyższego szczebla, którzy podejmują odpowiednią decyzję zgodnie z obowiązującym prawem i porozumieniami krajowymi lub zakładowymi, jak również, jeśli zajdzie taka konieczność, po uzyskaniu opinii w Dziale Personalnym zainteresowanej Spółki.

Każda forma odwetu skierowanego przeciwko jakiegokolwiek osobie, która w dobrej wierze zgłasza możliwe naruszenia Kodeksu lub żąda wyjaśnienia procedur do stosowania Kodeksu, stanowi jego naruszenie. Zachowanie każdego, kto oskarża innych pracowników o naruszenie Kodeksu wiedząc, że naruszenie takie nie ma miejsca, również stanowi naruszenie Kodeksu.

Naruszenie Kodeksu może prowadzić między innymi do takich konsekwencji jak wszczęcie postępowania prawnego, zakończenie każdego stosunku opartego na zaufaniu pomiędzy Grupą CLN a stosownym pracownikiem, a także konsekwencji wynikających z zawartych umów lub z obowiązującego prawa w zakresie stosunku pracy.

Ewentualne odstępstwa, nawet częściowe i ograniczone w czasie jak i w przedmiocie, zgodnie z Kodeksem mogą być udzielone z przyczyn istotnych i uzasadnionych wyłącznie przez Zarząd C.L.N. COILS LAMIERE NASTRI S.p.A. jako Spółki będącej Spółką wiodącą Grupy CLN.

Uwagi i prośby o udzielenie informacji  
można przesyłać na adres:

CLN S.p.A.  
Corso Susa 13/15  
10040 Caselette (TO) WŁOCHY

[info@gruppocln.com](mailto:info@gruppocln.com)

[\*\*www.gruppocln.com\*\*](http://www.gruppocln.com)