



KODEKS ETYCZNY| EURICOM S.p.A.
Wydanie 1 z dnia 30/10/2023

Wydanie 1 z dnia 30/10/2023

Definicje	3
1. WSTĘP	4
2. ODBIORCY	4
3. PRZYJĘCIE, AKTUALIZACJE I PUBLIKACJA KODEKSU	5
4. ZASTOSOWANIE KODEKSU	5
5. WARTOŚCI I ZASADY ETYCZNE EURICOM S.p.A.	6
6. ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM	11
6.1. TRANSPARENTNOŚĆ RACHUNKOWA I KONTROLE WEWNĘTRZNE	11
6.2. PRZETWARZANIE I POUFNOŚĆ INFORMACJI	11
6.3. PODARUNKI, PREZENTY I INNE FORMY KORZYŚCI	12
6.4. KONFLIKT INTERESÓW	12
6.5. WYKORZYSTANIE SPRZĘTU, URZĄDZEŃ I STRUKTUR FIRMOWYCH, ZE SZCZEGÓLNYM ODNIESIENIEM DO SPRZĘTU IT	13
6.6. OCHRONA WŁASNOŚCI PRZEMYSŁOWEJ I INTELEKTUALNEJ ORAZ PRAW AUTORSKICH	13
6.7. ZAKAZ POSIADANIA METRIAŁÓW PORNOGRAFICZNYCH	14
7. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI	14
7.1. AKCJONARIUSZE	14
7.2. ZASOBY LUDZKIE	14
7.3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA W MIEJSCU PRACY	15
7.4. ZASADY POSTĘPOWANIA DLA PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW	15
7.5. WYKORZYSTANIE ZASOBÓW, ŚRODKÓW, MAJĄTKU SPÓŁKI I OCHRONA MAJĄTKU SPÓŁKI	16
7.6. KLIENCI	16
7.7. DOSTAWCY I PARTNERZY BIZNESOWI	16
7.8. ADMINISTRACJA PUBLICZNA	17
7.9. PUBLICZNE ORGANY NADZORU I ORGANY KONTROLNE	18
7.10. KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA	18
7.11. WPŁATY NA RZECZ DOBROCZYNNOSCI I ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH, DAROWIZNY I SPONSORING	19
7.12. OCHRONA ŚRODOWISKA	19
8. NARUSZENIA KODEKSU ETYCZNEGO I WYNIKAJĄCE Z TEGO SANKCJE	20

8.1. ZGODNOŚĆ Z KODEKSEM, NARUSZENIA I SANKCJE.....	20
8.2. ZGŁOSZENIA	20

Definicje

W niniejszym dokumencie i aneksach do niego, poniższe wyrażenia mają następujące znaczenie:

- „Kodeks Etyczny” lub „Kodeks”: dokument, formalnie zatwierdzony przez Grupę Euricom jako wyjaśnienie polityki firmy, zawierający zasady etyczne działalności – to znaczy zalecenia, obowiązki i/lub zakazy – do których Odbiorcy muszą się stosować, i których nieprzestrzeganie podlega karze.
- „Dekret 231” lub „Dekret” lub „Dekret Ustawodawczy 231/2001 z 8 czerwca 2001”: dekret określający „Dyscyplinę odpowiedzialności administracyjnej osób prawnych, spółek i stowarzyszeń, nawet nieposiadających osobowości prawnej, zgodnie z art. 11 Ustawy nr 300 z dnia 29 września 2000”, opublikowany we włoskim Dzienniku Urzędowym nr 140 z 19 czerwca 2001 z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami.
- „Odbiorcy” lub „Adresaci”: wszystkie osoby, takie jak pracownicy, członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz współpracownicy zewnętrzni, którzy przyczyniają się do osiągnięcia celów Grupy.
- „Euricom S.p.A.” lub „Jednostka Dominująca”: jednostka dominująca Grupy Euricom.
- „Grupa” lub „Grupa Euricom”: grupa firm, których jednostką dominującą jest Euricom S.p.A.
- „Organizacja, Zarządzanie i Model Kontroli” lub „Model 231 lub „Model”: model organizacyjny, zarządczy i kontrolny uznawany za odpowiedni w celu zapobiegania przestępstwom określonym w Dekrecie.
- „Organ Administracyjny”: Zarząd i/lub Rada Nadzorcza spółek Grupy.
- „Organ nadzorczy” lub „OdV”: władza określona przez art. 6 Dekretu, mająca za zadanie nadzór nad efektywnością Modelu Organizacyjnego, Zarządczego i Kontrolnego przyjętego przez Euricom S.p.A., jak też jego aktualizacje.
- „AP”: Administracja Publiczna. Termin Administracja Publiczna obejmuje Instytucje Publiczne, Urzędników Publicznych i Osoby Pełniące Funkcje Publiczne.
- „Spółka”: spółki będące częścią Grupy Euricom.

1. WSTĘP

Grupa Euricom, utworzona w 1988, jest jednym z głównych graczy na światowym rynku ryżu, obecna ze swoimi produktami w ponad 40 krajach na całym świecie.

Grupa działa we wszystkich segmentach sektora ryżowego, jak i w sektorze mąki we Włoszech oraz makaronu na Bałkanach. Dodatkowo, Grupa jest producentem zielonej energii we Włoszech.

Grupa posiada 13 zakładów produkcyjnych w 7 państwach Unii Europejskiej i biura sprzedaży w Wielkiej Brytanii, Ameryce Środkowej i Południowej oraz w Indiach.

Spółka stanowi dynamiczną rzeczywistość, podlegającą nieustannej ewolucji, dzięki strategicznym przejęciom i joint venture mającym na celu wzmocnienie obecności na rynku europejskim i światowym. Jej strategia nakierowana jest na potrzeby zaopatrzenia krajów, które się o to zwracają, innowacje technologiczne i preferencje klienta końcowego.

Wizja wyróżniająca Grupę jest wynikiem pełnej kontroli nad łańcuchem dostaw, wobec którego może zagwarantować najwyższe standardy na każdym etapie, dzięki nieustannej pracy nad certyfikacjami. Otrzymane certyfikaty istotnie potwierdzają pełną zgodność z parametrami ustawodawczymi obowiązującymi we wszystkich krajach na świecie, we wszystkich procesach obróbki i przekształcania oraz dowodzą osiągnięcia doskonałości przemysłowej, również w kwestiach środowiskowych i odpowiedzialności biznesowej.

2. ODBIORCY

Kodeks Etyczny jest skierowany do członków organów statutowych, Akcjonariuszy, wszystkich pracowników i współpracowników Spółki, dostawców, Partnerów biznesowych, klientów, jak również do wszystkich, którzy bezpośrednio lub pośrednio, na stałe lub czasowo, działają w imieniu Spółek. Wszystkie strony trzecie, mające relacje biznesowe ze Spółkami Grupy Euricom, muszą zaakceptować i przestrzegać niniejszego dokumentu. Zgodność z zapisami Kodeksu Etycznego, przez wszystkich, którzy pracują w imieniu i na rzecz Spółki, jest niezbędna do właściwego funkcjonowania, wiarygodności i reputacji Spółki na rynku.

Planując cele korporacyjne, członkowie Zarządu Grupy Spółek kierują się zasadami Kodeksu Etycznego, który pełni funkcję kompasu przy podejmowaniu decyzji zgodnie z polityką firmy i w codziennych działaniach Odbiorców.

Spółka Grupy Euricom zobowiązuje się do zapewnienia przestrzegania w pełni wartości etycznych. Przed wszystkim kadra zarządzająca konkretyzuje wartości i zasady zawarte w Kodeksie, biorąc za nie odpowiedzialność wewnątrz i na zewnątrz oraz wzmacniając zaufanie, spójność i ducha Spółek.

Wszystkie działania, operacje, negocjacje i zachowania podejmowane przez Odbiorców przy wykonywaniu działalności zawodowej są inspirowane najwyższą poprawnością z punktu widzenia zarządzania, transparentności informacji, zasadności, pod względem formalnym i merytorycznym, przejrzystości i zgodności z prawdą w zapisach księgowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami wewnętrznymi. Relacje między pracownikami, na każdym poziomie, muszą opierać się na uczciwości, współpracy, lojalności i wzajemnym szacunku.

Standardy i zasady Kodeksu Etycznego mają zastosowanie do wszystkich Spółek Grupy, zarówno we Włoszech, jak i zagranicą.

3. PRZYJĘCIE, AKTUALIZACJE I PUBLIKACJA KODEKSU

Kodeks Etyczny jest zatwierdzony przez Zarząd Euricom S.p.A. i wdrożony przez wszystkie spółki zależne Grupy. Wszelkie istotne uzupełnienia i/lub aktualizacje Kodeksu Etycznego (np. zmiany wartości i zasad etycznych) będą zatwierdzane przez Zarząd i komunikowane Adresatom poprzez odpowiednie kanały. Przyjęcie zmian innych niż istotne Zarząd przekaze Dyrektorowi Zarządzającemu, który referuje Zarządowi rodzaj wprowadzonych zmian. Euricom zastrzega również prawo do zmian lub uzupełnień Kodeksu Etycznego, na podstawie wskazówek od Odbiorców, Organów Kontrolnych i zgodnie ze zmianami w odpowiednich przepisach.

Kodeks jest opublikowany na stronie internetowej firmy oraz udostępniony w firmowym intranecie w celu udostępnienia wszystkim zainteresowanym stronom, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym wobec Grupy.

Spółka, za pośrednictwem osób pełniących odpowiednie funkcje, wspiera rozpowszechnianie Kodeksu w Grupie i wśród Odbiorców i zapewnia im odpowiednie informacje oraz wsparcie szkoleniowe.

W istocie, są zaplanowane konkretne działania informacyjne w celu zapewnienia właściwego rozumienia Kodeksu Etycznego; Spółki przygotowują i wdrażają, również na podstawie wskazówek organu nadzorczego (OdV) Euricom S.p.A., okresowy plan komunikacji/szkolenia w celu budowania świadomości na temat zasad i standardów etycznych zawartych w Kodeksie Etycznym. Inicjatywy szkoleniowe muszą być zróżnicowane zgodnie z funkcjami i zakresem odpowiedzialności Odbiorców.

4. ZASTOSOWANIE KODEKSU

Zarząd S.p.A. jest odpowiedzialny za stosowanie, przestrzeganie zasad etycznych zawartych w Kodeksie i zgodność z nimi, jak i za stosowanie sankcji w poważniejszych przypadkach naruszeń.

Euricom S.p.A. gwarantuje, co następuje:

- rozpowszechnienie Kodeksu Etycznego wśród jego odbiorców;
- aktualizowanie Kodeksu Etycznego w celu dostosowania go do zmian w przepisach mających zastosowanie do Kodeksu Etycznego;
- zapewnienie odpowiednich narzędzi poznawczych i wyjaśnień dotyczących interpretacji i wdrażania zasad zawartych w Kodeksie;
- weryfikowanie wszelkich zgłoszeń naruszeń Kodeksu lub zasad mających znaczenie dla Kodeksu;
- ocenę domniemanych naruszeń Kodeksu i, w przypadku potwierdzenia naruszenia, wdrożenia odpowiednich środków sankcjonujących;
- nikt nie będzie poddany działaniom odwetowym żadnego rodzaju w konsekwencji poinformowania o możliwych naruszeniach Kodeksu lub odnoszących się do niego zasad.

Odbiorcy są zobowiązani do zapoznania się z zasadami etycznymi zawartymi w Kodeksie i odnośnymi zasadami regulującymi zakres ich funkcji, wynikającymi z przepisów lub wewnętrznych procedur i regulacji. Wszyscy Adresaci muszą zatem, w momencie nawiązania stosunku pracy lub relacji biznesowej, w sposób jasny i jednoznaczny zaakceptować zobowiązania wynikające z niniejszego Kodeksu Etycznego.

W szczególności, Adresaci zobowiązani są do:

- powstrzymania się od zachowań sprzecznych z zasadami zawartymi w Kodeksie Etycznym;
- zwrócenia się do organu nadzorczego w przypadku prośby o wyjaśnienie, w jaki sposób zasady są stosowane lub interpretowane;
- niezwłocznego zgłaszania do organu nadzorczego wszelkich informacji stanowiących możliwe naruszenie zapisów niniejszego Kodeksu, jak również wszelkich żądań naruszenia. Spółki powinny chronić sygnalistów przed wszelkimi formami odwetu;
- współpracy ze strukturami odpowiedzialnymi za weryfikację możliwych naruszeń.

Każda osoba sprawująca funkcję kierowniczą w poszczególnych Spółkach ma obowiązek:

- własnym zachowaniem stanowić przykład dla swoich pracowników;
- kierować swoimi współpracownikami tak, by przestrzegali Kodeksu i zachęcać ich do zgłaszania problemów i pytań związanych z zasadami;
- zapewnić, że pracownicy rozumieją, iż zgodność z zasadami Kodeksu jest fundamentalną częścią jakości wykonywanej pracy;
- starannie dobierać, w zakresie swoich kompetencji, pracowników i zewnętrznych współpracowników w celu zapobiegania wyznaczaniu osób, które nie budzą pełnego zaufania w zakresie przestrzegania zasad Kodeksu;
- niezwłocznie zgłaszać możliwe przypadki naruszeń do swojego przełożonego;
- podejmować niezwłoczne działania naprawcze, jeżeli wymaga tego sytuacja;
- zapobiegać wszelkim działaniom odwetowym.

W stosunku do stron trzecich Adresaci powinni zadbać o:

- odpowiednie poinformowanie ich o zobowiązaniach nałożonych przez Kodeks;
- wymaganie zachowania zgodności z zasadami, które bezpośrednio dotyczą ich działań;
- podejmowanie odpowiednich wewnętrznych oraz, jeżeli należy to do ich kompetencji, zewnętrznych inicjatyw w przypadku niestosowania się przez strony trzecie do Kodeksu.

5. WARTOŚCI I ZASADY ETYCZNE EURICOM S.p.A.

Prowadząc swoją działalność biznesową i osiągając swoje cele, Grupa Euricom kieruje się poniższymi zasadami etycznymi.

Kluczowym jest, aby zasady te przekładały się na konkretne zachowania i postępowanie wszystkich spółek Grupy.

UCZCIWOŚĆ I LEGALNOŚĆ

Działalność biznesowa Grupy prowadzona jest zgodnie z zasadami uczciwości i legalności. W szczególności, od każdej Spółki Grupy wymaga się zgodności z przepisami, zasadami i procedurami korporacyjnymi podczas prowadzenia i raportowania transakcji biznesowych, otrzymania właściwych upoważnień i zgodności ze wszystkimi aspektami wewnętrznej i zewnętrznej kontroli księgowej.

Praktyki korupcyjne, fałszerstwa i oszustwa, niezgodne z prawem przysługi, zachowania o charakterze zmywy, nagabywanie, bezpośrednio lub przez strony trzecie, do korzyści osobistych lub zawodowych dla siebie lub innych, są zabronione. W rzeczywistości, w żadnym przypadku, interes Grupy nie może usprawiedliwiać zachowania niezgodnego z Zasadami i regułami antykorupcyjnymi.

Wszystkie zachowania odnoszące się do wszelkiego rodzaju naruszeń, a w szczególności te przewidziane przez Dekret z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami, są zatem zabronione.

Należy zaznaczyć, że przekonanie o działaniu w jakikolwiek sposób na korzyść spółki, do której się należy, nie usprawiedliwia podejmowania działań sprzecznych z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie; w związku z tym naruszenie tych zasad będzie skutkowało nałożeniem odpowiednich sankcji.

Adresaci, w ramach relacji nawiązanych z Grupą, bez uszczerbku dla mających zastosowanie obowiązujących przepisów, powinni powstrzymać się od prowadzenia działań stojących w sprzeczności z interesami Spółek lub mogących kolidować z możliwością podejmowania przez nich decyzji, w sposób bezstronny, w najlepszym interesie Spółek Grupy, na rzecz których działają, i w pełni zgodnie z zasadami Kodeksu Etycznego.

Sposób zachowania Spółek wobec ich klientów odznacza się dostępnością, szacunkiem i uprzejmością, jak i zachowaniem wysokich standardów profesjonalizmu. Nielegalne, noszące znamiona zmywy praktyki i zachowania, nielegalne płatności, próby przekupstwa i faworyzowania są zabronione.

INTEGRALNOŚĆ

Działania spółki prowadzone są zgodnie z zasadami integralności, zaangażowania i dyscypliny zawodowej.

Relacje między pracownikami i współpracownikami, na wszystkich poziomach, muszą opierać się o kryteria uczciwości, współpracy, lojalności i wzajemnego szacunku.

Każdy adresat musi działać ze starannością i zdrowym rozsądkiem oraz unikać jakiegokolwiek zaangażowania się w nielegalne działania lub czynności, które mogą wyrządzić szkodę organizacji, dla której pracuje, również w zakresie reputacji. Każdy odbiorca może również ujawniać informacje firmowe na zewnątrz wyłącznie, jeśli jest to wymagane jego funkcją lub przepisami prawa i musi działać zgodnie z polityką korporacyjną organizacji, dla której pracuje, o ile to etyczne i uzasadnione.

TRANSPARENTNOŚĆ

Spółki Grupy Euricom gwarantują zgodność z zasadami transparentności, prawdziwości i kompletności podczas przygotowywania i przekazywania dokumentów prezentujących elementy ekonomiczne i finansowe, jak i każdej innej dokumentacji firmowej.

RÓWNOŚĆ I BEZSTRONNOŚĆ

Spółka podejmuje swoje decyzje biznesowe z poszanowaniem godności osobistej, sfery prywatnej i dóbr osobistych każdej jednostki i unikając jakiegokolwiek formy dyskryminacji na podstawie wieku, języka, płci,

orientacji seksualnej, stanu zdrowia, rasy, narodowości, przekonań politycznych i wierzeń religijnych swoich partnerów.

LOJALNOŚĆ, UCZCIWOŚĆ I DZIAŁANIE W DOBREJ WIERZE

Wszyscy Odbiorcy niniejszego Kodeksu muszą działać sprawiedliwie i w dobrej wierze, orientując swoje zachowanie w kierunku zasad lojalności i uzasadnionego zaufania w relacje współpracy, handlowe i profesjonalne.

Podczas wykonywania działalności biznesowej należy unikać sytuacji, w których zaangażowane osoby mają lub nawet wydają się, że mogą mieć konflikt interesów.

W przypadku wystąpienia konfliktu interesów w relacjach biznesowych, handlowych i zawodowych, osoba, której on dotyczy, musi niezwłocznie poinformować o tym swojego przełożonego.

Bez względu na konkretne zobowiązania umowne lub obowiązki pozaumowne, każdy adresat powinien działać w taki sposób, aby chronić interesy kontrahenta, z zastrzeżeniem, że nie może to stworzyć zagrożenia lub szkody dla reputacji Grupy.

PRZEJRZYSTOŚĆ

Komunikacja i zarządzanie informacją musi opierać się na prawdziwych, dokładnych, wyczerpujących i, o ile to możliwe, porównywalnych w czasie danych. Odbiorcy powinni umożliwiać skuteczną, a tam, gdzie to stosowne, także schematyczną i zwięzłą komunikację, z zachowaniem zgodności z przepisami i procedurami obowiązującymi w firmie oraz z obowiązującym prawem.

Dokumenty powinny zostać sformalizowane, zarchiwizowane i skatalogowane w sposób umożliwiający uzyskanie informacji, które się w nich znajdują.

ZGODNOŚĆ Z NAJBARDZIEJ RYGORYSTYCZNYMI ZASADAMI POSTĘPOWANIA W RELACJACH Z ADMINISTRACJĄ PUBLICZNĄ W PEŁNYM POSZANOWANIU FUNKCJI PUBLICZNYCH

W relacjach z Administracją Publiczną i innymi Instytucjami Publicznymi, wszyscy Adresaci muszą postępować zgodnie z zasadami legalności, uczciwości, transparentności i przejrzystości, jak również stosować się do obowiązujących przepisów we wszystkich krajach, w których prowadzą działalność, i powstrzymać się od zachowania, które może wyglądać na korupcyjne lub zastraszające.

W przypadku próby przekupstwa lub zachęcania do dawania lub obiecywania pieniędzy lub innych korzyści przez funkcjonariusza publicznego, osoba, której taka sytuacja dotyczy, powinna:

- nie podejmować dalszych działań w związku z prośbą lub kontaktem;
- niezwłocznie poinformować swojego przełożonego (w przypadku przełożonego/pracownika) lub wewnętrzną osobę kontaktową (w przypadku stron trzecich), również w celu uruchomienia zgłoszenia do odpowiednich organów kontrolnych.

SZACUNEK DLA JEDNOSTEK

Spółki Grupy zobowiązują się do unikania wszelkiej dyskryminacji wobec swoich pracowników i współpracowników ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, stan zdrowia, rasę, narodowość, przekonania polityczne, członkostwo w związkach zawodowych i wierzenia religijne, szanując integralność

fizyczną i kulturalną danej osoby. W szczególności, każda Spółka wspiera i chroni wartość zasobów ludzkich, w celu doskonalenia i poszerzania zasobów oraz komplementarności umiejętności posiadanych przez swoich pracowników.

Grupa nie toleruje próśb lub gróźb wymierzonych w nakłonienie osób do działań przeciwko przepisom prawa lub Kodeksowi Etycznemu lub do zachowań naruszających moralne lub osobiste przekonania i preferencje każdej osoby.

PRACA PRZYMUSOWA I WSPÓŁCZESNE NIEWOLNICTWO

Grupa Euricom nie stosuje pracy przymusowej. Praca przymusowa obejmuje żądanie jakiejkolwiek pracy lub usługi od osoby, która nie wyraziła na to dobrowolnie zgody, pod groźbą kary.

Grupa przestrzega zakazu stosowania współczesnego niewolnictwa i wszelkich podobnych mu praktyk. Obejmuje to poddaństwo lub inne formy sprawowania władzy czy ucisku w środowisku pracy, na przykład poprzez skrajną eksploatację ekonomiczną lub seksualną bądź poniżanie. Grupa respektuje również prawo swoich pracowników do rozwiązania umowy o pracę.

WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I UKŁAD ZBIOROWY

Grupa gwarantuje swoim pracownikom wolność zrzeszania się i prawo do angażowania się w układy zbiorowe. Pracownicy mają prawo do organizowania spotkań zgodnie z obowiązującymi przepisami i do zawierania lub wstępowania do związków i organów przedstawicielskich. Pracownicy mają także prawo do angażowania się w układy zbiorowe i ustawowe prawo do strajku, do rozwiązywania problemów związanych z miejscem pracy i wynagrodzeniem. Pod żadnym pozorem wykonywanie takich praw nie może spotkać się z groźbami odwetu.

POSTĘPOWANIE DYSCYPLINARNE

Postępowanie dyscyplinarne musi być prowadzone zgodnie z prawem krajowym i międzynarodowo uznanymi prawami człowieka.

Nie można podejmować żadnych nieuzasadnionych działań dyscyplinarnych, w szczególności takich jak wstrzymywanie wynagrodzenia, składek na ubezpieczenie społeczne lub dokumentów (np. dowodów osobistych) czy nakładanie zakazu opuszczania miejsca pracy. W przypadku korzystania z prywatnych firm ochroniarskich, Grupa Euricom Group zapewnia odpowiednie środki kontroli i instruktażu, zwłaszcza w celu zapobiegania torturom, okrutnemu, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu, narażeniu życia lub zdrowia lub naruszeniu wolności zrzeszania się.

PRAWA DO GRUNTÓW

Grupa Euricom respektuje obowiązujące prawa do gruntów i powstrzymuje się od jakiejkolwiek formy bezprawnych przymusowych eksmisji lub bezprawnego pozbawienia bądź wywłaszczenia z ziemi, lasów lub zbiorników wodnych, których użytkowanie zapewnia środki do życia jednej lub wielu osobom, w szczególności w związku z nabywaniem lub zagospodarowywaniem terenów.

ZGODNOŚĆ Z ZASADAMI ORGANÓW NADZORCZYCH I ZASADA WOLNEJ KONKURENCJI

Grupa uznaje wolną konkurencję za zasób podlegający ochronie i uznaje, że uczciwa i lojalna konkurencja ma wpływ na reputację i spełnia funkcję wobec zrównoważonego rozwoju spółki oraz rynku, na którym działa. W tym kontekście Grupa powstrzymuje się od wszelkich działań mających na celu faworyzowanie

zawierania transakcji na własną korzyść w sposób nieuczciwy lub z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa lub regulacji, potępiając wszelkie działania naruszające te przepisy, w szczególności podejmowane przy użyciu gróźb i/lub przemocy. Grupa powstrzymuje się zatem od składania fałszywych oświadczeń, zniesławiania lub celowego atakowania konkurentów.

Grupa zobowiązuje się także do unikania zawiązywania wszelkiego rodzaju umów ze spółkami sektora, które mogłyby zmienić zasady wolnej konkurencji, ustalania cen sprzedaży lub wielkości produkcji, ustalania obszarów sprzedaży lub określania obsługiwanych klientów.

OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO ŚRODOWISKA, RÓWNIEŻ W ODNIESIENIU DO MIEJSCA PRACY

Środowisko jest podstawowym zasobem, w którego ochronę zaangażowana jest Grupa, poprzez zarządzanie swoimi działaniami i organizowaniem procesów w celu zachowania środowiska, w którym funkcjonuje i zachowania zgodności z aktualnymi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska.

Grupa zobowiązuje się do osiągnięcia i utrzymywania odpowiednich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz gwarantuje przyjęcie niezbędnych środków w celu zapobiegania wypadkom i chorobom w pracy, w pełnej zgodności z zapisami Dekretu Ustawodawczego 81/2008 (tekst jednolity włoskiej Ustawy o Bezpieczeństwie) z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami, jak i innymi obowiązującymi w tym zakresie regulacjami.

ZASOBY I ZANIECZYSZCZENIE ŚRODOWISKA

Grupa nie może powodować żadnych szkodliwych zmian w glebie, zanieczyszczenia wody, powietrza, uciążliwego hałasu ani nadmiernego zużycia wody, które prowadziłyby do istotnego naruszenia naturalnych podstaw do ochrony i produkcji żywności, ograniczenia dostępu do czystej wody pitnej, utrudnienia dostępu do urządzeń sanitarnych lub mogłyby stanowić zagrożenie dla zdrowia jednej lub wielu osób. Wszelkie inne zanieczyszczenie środowiska powinno być unikane w możliwym do osiągnięcia zakresie, a przynajmniej minimalizowane. Ochrona środowiska i klimatu oraz wspieranie bioróżnorodności stanowią ciągłe wyzwanie, któremu można sprostać jedynie poprzez konsekwentne podnoszenie poziomu ochrony, osiąganego dzięki trwałemu ograniczaniu zużycia zasobów i redukcji ilości odpadów. Grupa Euricom będzie podejmować uzasadnione starania w tym zakresie podczas prowadzenia swojej działalności biznesowej.

POUFNOŚĆ, OCHRONA INFORMACJI I PRYWATNOŚCI

Spółki Grupy zapewniają, zgodnie z zapisami obowiązującego prawa, poufność posiadanych przez nich informacji, zobowiązując się do ochrony danych poufnych, wrażliwych i osobowych ich współpracowników lub stron trzecich.

Spółki, w pełni zgodnie z zapisami włoskiego Dekretu Ustawodawczego 196/2003 oraz RODO, zapewniają właściwe postępowanie z danymi osobowymi i wrażliwymi, w których posiadanie mogą wejść w ramach zarządzania działalnością biznesową.

JAKOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG

Produkcja i przetwórstwo prowadzone przez spółki Grupy mają na celu usatysfakcjonowanie i ochronę ich klientów. Spółki zobowiązują się do słuchania życzeń swoich klientów, aby podnosić jakość swoich produktów i usług.

Grupa kieruje zatem swoje badania, rozwój i działania marketingowe w stronę wysokiej jakości standardów dla swoich usług i produktów.

6. ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM

6.1. TRANSPARENTNOŚĆ RACHUNKOWA I KONTROLE WEWNĘTRZNE

Grupa zapewnia swoim udziałowcom oraz wewnętrznym i zewnętrznym organom kontrolnym maksymalną transparentność w zakresie znaczących danych dotyczących zarządzania swoimi spółkami.

Przejrzystość rachunkowa opiera się na prawdziwości, dokładności i kompletności danych stanowiących podstawę odpowiednich zapisów księgowych.

Każdy Adresat powinien współpracować w celu zapewnienia, że dane zarządcze są poprawnie i terminowo odzwierciedlane w księgach rachunkowych.

Adresaci, którzy dowiedzą się o pominięciach, zafałszowaniu, zaniedbaniach w księgach rachunkowych lub w dokumentacji stanowiącej podstawę do prowadzenia rachunkowości, są zobowiązani do zgłoszenia takiego faktu swojemu przełożonemu.

Dowody finansowe, księgowe i zarządcze oraz wszelka inna komunikacja przekazywana przez Spółkę stronom trzecim muszą spełniać wymogi prawdziwości, kompletności i dokładności.

Grupa zabrania Adresatom:

- ujawniania znaczących informacji, które nie są prawdziwe;
- pomijania informacji, których ujawnienie jest wymagane przez prawo, dotyczących sytuacji ekonomicznej, udziałów lub sytuacji finansowej Spółek;
- ukrywania danych lub informacji w sposób wprowadzający w błąd ich odbiorców;
- uniemożliwiania lub w jakikolwiek sposób utrudniania wykonywania czynności kontrolnych prawnie przypisanych Akcjonariuszom, innym organom spółki lub właściwym organom nadzorczym.

6.2. PRZETWARZANIE I POUFNOŚĆ INFORMACJI

Grupa zapewnia poufność informacji będących w jej posiadaniu, o ile ich podanie nie jest wyraźnie wymagane przez właściwe władze, i nie korzysta z danych pozyskanych w nielegalny sposób.

Grupa przyjęła konkretne polityki, procedury, zasady i narzędzia mające na celu osiągnięcie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w zarządzaniu zasobami informacyjnymi spółki, w zakresie:

- poufności (dostęp do informacji dozwolony tylko dla osób upoważnionych);
- integralności (gwarancja dokładności i kompletności informacji oraz procesu ich przetwarzania);
- dostępności (dostęp do informacji przez upoważnione osoby, kiedy jest taka potrzeba).

Głównym celem Grupy jest zapewnienie i ochrona bezpieczeństwa oraz poufności danych i informacji osobowych dotyczących Akcjonariuszy, klientów, pracowników, konsultantów, współpracowników lub osób trzecich będących w jej posiadaniu.

Adresatom zabrania się rozpowszechniania informacji niebędących w domenie publicznej, o których dowiedzieli się, nawet przypadkowo, w trakcie wykonywania swoich obowiązków, nadużywania informacji poufnych, manipulowania nimi oraz rozpowszechniania fałszywych informacji.

6.3. PODARUNKI, PREZENTY I INNE FORMY KORZYŚCI

Nie wolno płacić ani oferować, bezpośrednio ani pośrednio, płatności i korzyści materialnych przez jakąkolwiek jednostkę osobom trzecim, funkcjonariuszom publicznym lub osobom prywatnym, które mogłyby zostać zinterpretowane jako wykraczające poza normalne praktyki biznesowe lub uprzejmość, lub mające na celu uzyskanie korzystnego traktowania w realizacji jakiejkolwiek operacji związanej z działalnością spółki lub wywarcie wpływu bądź rekompensatę za działalność samej osoby trzeciej.

Zasada ta nie dopuszcza wyjątków nawet w krajach, gdzie oferowanie cennych podarunków partnerom biznesowym jest uznawane za zwyczajowe.

Działania wynikające z uprzejmości handlowej, takie jak upominki lub formy gościnności, są dozwolone, gdy mają niewielką wartość i w żadnym wypadku nie naruszają integralności lub reputacji żadnej ze stron oraz nie mogą być przez bezstronnego obserwatora odebrane jako mające na celu uzyskanie nieuczciwych korzyści. W każdym przypadku tego typu wydatki muszą być zawsze zatwierdzone przez osobę pełniącą funkcję określoną w wewnętrznym protokole Grupy oraz odpowiednio udokumentowane.

6.4. KONFLIKT INTERESÓW

Grupa, zgodnie z wartościami uczciwości i rzetelności, zobowiązuje się do wdrożenia niezbędnych środków mających na celu zapobieganie i unikanie zjawisk konfliktu interesów.

Dotyczy to zarówno sytuacji, w której Adresat realizuje interesy inne niż misja Grupy i czerpie osobiste korzyści z możliwości biznesowych Spółek, jak i sytuacji, w których przedstawiciele klientów, dostawców lub instytucji publicznych działają w sposób sprzeczny z obowiązkami wynikającymi z powierzonych im funkcji na pełnionym stanowisku.

Każda sytuacja, która może stanowić lub prowadzić do konfliktu interesów, musi zostać niezwłocznie zgłoszona przełożonemu lub właściwej komórce organizacyjnej. W szczególności wszyscy Adresaci zasad zawartych w niniejszym Kodeksie Etycznym są zobowiązani do unikania konfliktów interesów pomiędzy osobistą lub rodzinną działalnością gospodarczą a obowiązkami/funkcjami, które pełnią w strukturze, do której należą.

Adresaci są zobowiązani unikać wszelkich sytuacji i działań, w których może powstać konflikt z interesami Spółek Grupy lub które mogą wpływać na ich zdolność do podejmowania bezstronnych decyzji w najlepiej pojętym interesie Spółek, zgodnie z merytorycznymi aspektami wykonywanego zawodu oraz w pełnej zgodności z zasadami Kodeksu Etycznego. Powinni również powstrzymać się od czerpania osobistych korzyści z rozporządzania majątkiem spółki lub z możliwości biznesowych, o których dowiedzieli się w trakcie wykonywania swoich obowiązków.

Tytułem przykładów, lecz bez ograniczania do nich, do sytuacji mogących prowadzić do konfliktu interesów należą:

- pełnienie funkcji operacyjnych lub posiadanie interesów ekonomicznych bądź finansowych u klientów, dostawców, konkurentów lub partnerów biznesowych;
- wykorzystywanie swojej pozycji w Spółce lub informacji uzyskanych w związku z pracą w sposób, który może prowadzić do konfliktu pomiędzy interesami osobistymi a interesami lub realizacją misji Spółki;
- pozwalanie, aby na wybory dokonywane przez Grupę w zakresie umów z podmiotami zewnętrznymi, w różnych rolach, wpływały interesy osobiste.

6.5. WYKORZYSTANIE SPRZĘTU, URZĄDZEŃ I STRUKTUR FIRMOWYCH, ZE SZCZEGÓLNYM ODNIESIENIEM DO SPRZĘTU IT

Każdy Adresat jest zobowiązany do sumiennej pracy na rzecz ochrony majątku spółki, poprzez odpowiedzialne zachowanie zgodne z ustalonymi procedurami operacyjnymi regulującymi jego użytkowanie.

W tym celu każdy Adresat jest odpowiedzialny za strzeżenie, zachowanie i ochronę majątku oraz zasobów Spółki powierzonego mu w ramach jego działalności i zobowiązany jest do ich wykorzystywania w sposób zgodny z interesem spółki oraz obowiązującym prawem, zapobiegając i unikając wszelkiego niewłaściwego użycia przez siebie lub nieuprawnione osoby trzecie. Wyraźnie zabrania się wykorzystywania majątku spółki do celów osobistych lub niezwiązanych z pracą, a także do celów sprzecznych z prawem, porządkiem publicznym lub dobrymi obyczajami.

W szczególności, w odniesieniu do narzędzi informatycznych udostępnionych Adresatom przez Spółki, wyraźnie zabrania się podejmowania działań mogących uszkodzić, zmienić, pogorszyć lub zniszczyć systemy informatyczne lub telematyczne, programy oraz dane należące do Spółek lub osób trzecich. Wyraźnie zabrania się również nielegalnego wchodzenia do systemów komputerowych lub telematycznych chronionych środkami bezpieczeństwa oraz pozostawania w nich wbrew wyraźnej lub dorozumianej woli osób uprawnionych do wykluczenia dostępu, jak również pozyskiwania, reprodukowania, rozpowszechniania, przekazywania, komunikowania oraz udostępniania kodów, haseł lub innych środków dostępu do systemów komputerowych lub telematycznych chronionych środkami bezpieczeństwa, a także udzielania wskazówek lub instrukcji mogących służyć powyższemu celowi.

Wyraźnie zabrania się również niszczenia, uszkodzania, usuwania, zmieniania lub ukrywania informacji, danych lub programów komputerowych należących do innych osób, w tym wykorzystywanych przez Państwo lub inne podmioty publiczne bądź do nich należących, lub w każdym przypadku o charakterze użyteczności publicznej, a także wprowadzania lub przesyłania danych, informacji lub programów mogących zniszczyć, uszkodzić, uczynić, w całości lub częściowo, bezużytecznymi systemy komputerowe lub telematyczne innych osób lub o charakterze użyteczności publicznej bądź poważnie utrudnić ich działanie.

Wreszcie, wyraźnie zabrania się fałszowania jakichkolwiek dokumentów, w tym dokumentów komputerowych.

6.6. OCHRONA WŁASNOŚCI PRZEMYSŁOWEJ I INTELEKTUALNEJ ORAZ PRAW AUTORSKICH

Działania Grupy opierają się na legalności i przejrzystości w każdym obszarze jej działalności oraz potępiają wszelkie formy zakłócania wolności przemysłu i handlu, a także wszelkie możliwe formy oszustwa, fałszerstwa, przywłaszczenia lub zmiany dóbr podlegających ochronie patentowej wynikającej z prawa własności przemysłowej lub intelektualnej, wzywając wszystkich pracujących w imieniu Spółek do

przestrzegania obowiązujących przepisów. Prawa własności przemysłowej i/lub intelektualnej do dóbr podlegających ochronie, które mogą zostać stworzone, rozwinięte lub zrealizowane w ramach działalności zawodowej (takie jak, przykładowo, ale nie wyłącznie, znaki towarowe, patenty, logotypy, znaki rozpoznawcze, know-how, tajemnice przemysłowe, oprogramowanie, opracowania i publikacje itp.) należą do Spółek, które zachowują prawo do ich wykorzystywania w sposób i formie, które uznają za najwłaściwsze, z zastrzeżeniem prawa moralnego autora do bycia uznanym za twórcę.

Każdy Adresat zobowiązuje się do ochrony praw własności przemysłowej i intelektualnej będących własnością lub użytkowanych przez spółki Grupy oraz do niewykorzystywania dóbr chronionych prawami własności przemysłowej i/lub intelektualnej..

6.7. ZAKAZ POSIADANIA MATERIAŁÓW PORNOGRAFICZNYCH

Grupa zabrania na terenie Spółek, jak również poza nimi lub w jakimkolwiek innym miejscu przypisanym do nich, oglądania, używania, pobierania, przechowywania oraz reprodukcji materiałów pornograficznych lub obrazów wirtualnych, zarówno za pomocą środków elektronicznych, jak i innych, z wykorzystaniem sprzętu używanego przez Adresatów.

7. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

7.1. AKCJONARIUSZE

Jednym z celów Grupy jest zwiększanie wartości inwestycji jej akcjonariuszy poprzez realizację polityki rozwoju i zarządzania ryzykiem, która jest zdolna zapewnić satysfakcjonujące wyniki ekonomiczne w dłuższym okresie oraz zachowanie majątku dla przyszłych pokoleń.

Grupa zobowiązuje się do tworzenia warunków dla szerokiego i świadomego uczestnictwa Akcjonariuszy w podejmowaniu decyzji w ramach ich kompetencji, poprzez promowanie równości i pełności informacji w celu ochrony ich interesów.

7.2. ZASOBY LUDZKIE

Grupa uznaje centralne znaczenie kapitału ludzkiego (rozumianego zarówno jako Udziałowcy, jak i pracownicy oraz współpracownicy, którzy świadczą usługi na rzecz Spółek w formie umów innych niż ustanawiające stosunek pracy) oraz wagę nawiązywania i utrzymywania relacji opierających się na lojalności i wzajemnym zaufaniu.

Przy wyborze pracowników i współpracowników spółki Grupy nie podejmują zachowań dyskryminujących, oceniają kandydatów na podstawie kryteriów merytorycznych, kompetencji i profesjonalizmu, biorąc pod uwagę konkretne potrzeby spółki.

Umowy z pracownikami i współpracownikami są podpisywane zgodnie z zasadami ustanowionymi przez każdorazowo mające zastosowanie przepisy oraz obowiązujące umowy układu zbiorowego.

W zarządzaniu relacjami z pracownikami i współpracownikami Grupa uznaje i chroni wszelkie przysługujące im prawa, mając także na uwadze ich pozycję podporządkowania wobec władzy zarządczej, organizacyjnej i hierarchicznej.

Od pracowników i współpracowników nie można wymagać, jako obowiązku wobec przełożonego, zachowania sprzecznego z zapisami niniejszego Kodeksu.

Przyjmuje się poniższe obowiązki wobec personelu:

- zawsze traktować innych z szacunkiem, uprzejmością i godnością;
- stwarzać środowisko sprzyjające otwartej komunikacji;
- szanować prywatność każdej osoby;
- ustalać właściwą równowagę pomiędzy wymaganiami zawodowymi a życiem prywatnym;
- przyczyniać się do szacunku dla różnorodności poprzez zobowiązanie do zapewniania równych praw zatrudnienia i równego dostępu do rozwoju kariery wszystkim kandydatom do pracy i pracownikom;
- nie tolerować molestowania seksualnego ani żadnego innego rodzaju;
- ochronę godności, integralności fizycznej i moralnej jednostek;
- używać firmowych narzędzi komunikacyjnych w profesjonalny i etyczny sposób;
- dążyć do utrzymania zdrowego, bezpiecznego i przyjaznego dla środowiska miejsca pracy.

7.3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA W MIEJSCU PRACY

Ochrona środowiska oraz bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy mają ogromne znaczenie dla Spółek Grupy Euricom. Każda spółka wprowadziła odpowiednie polityki, procedury i narzędzia kontrolne dotyczące bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, wypełniając obowiązki prawne oraz promując i rozpowszechniając kulturę bezpieczeństwa. Celem jest rozwinięcie świadomości zarządzania ryzykiem, promowanie odpowiedzialnych zachowań i ochrona, w szczególności poprzez działania prewencyjne, zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich pracowników i współpracowników.

Znajomość obowiązujących regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zgodność z nimi jest zatem priorytetowym wymogiem dla Spółek, dla wszystkich ich współpracowników i pracowników, jak również dla stron trzecich, z którymi Spółki mają relacje.

7.4. ZASADY POSTĘPOWANIA DLA PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW

Zachowanie każdego pracownika i współpracownika powinno być zgodne z zasadami profesjonalizmu, przejrzystości, sprawiedliwości i uczciwości wyrażonych przez nasz system prawny oraz z zasadami przedstawionymi przez Kodeks Etyczny, zasadami umownymi rządzącymi stosunkiem pracy oraz zapisami i instrukcjami odnoszącymi się do działań spółki.

Spółki Grupy powinny zapewnić, że pracownicy i współpracownicy działają zgodnie z politykami spółki i zachowują się lojalnie, pomocnie i uprzejmie wobec swoich współpracowników i innych osób, z którymi nawiązują kontakt podczas wykonywania swoich obowiązków, zarówno w miejscu pracy, jak też wykonując obowiązki służbowe poza nim.

Każdy pracownik lub współpracownik w jakimkolwiek charakterze, który dowie się o naruszeniu lub próbie naruszenia niniejszego Kodeksu Etycznego powinien zgłosić taki fakt swojemu przełożonemu.

W przypadku gdy zgłoszenie okaże się bezpodstawne i dokonane w złej wierze, wobec odpowiedzialnego pracownika lub współpracownika mogą być zastosowane przewidziane w niniejszym Kodeksie Etycznym środki sankcjonujące.

7.5. WYKORZYSTANIE ZASOBÓW, ŚRODKÓW, MAJĄTKU SPÓŁKI I OCHRONA MAJĄTKU SPÓŁKI

Zasoby Spółki składają się z zasobów materialnych (np. komputery, drukarki, sprzęt, samochody, budynki, infrastruktura) oraz zasobów niematerialnych (np. know-how, informacje poufne, nazwy strategicznych dostawców i klientów etc.).

Zachowanie zasobów jest fundamentalną wartością dla ochrony interesów firmy.

Odbiorcy, w ramach wykonywania swoich działań komercyjnych muszą chronić zasoby firmy i zapobiegać ich nieuczciwemu lub niewłaściwemu użyciu.

Wykorzystanie zasobów i informacji firmowych przez Adresatów może mieć związek wyłącznie z wykonywaniem działalności komercyjnej.

Pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do takiego użycia powierzonych im zasobów, środków i majątku, aby chronić ich stan i funkcjonalność.

Podczas korzystania z korporacyjnych dóbr, środków i zasobów, Adresaci są zobowiązani do zachowania odpowiedzialnego i zgodnego z procedurami operacyjnymi ustanowionymi aby uregulować ich użycie.

Każdy pracownik i współpracownik jest odpowiedzialny za zasoby, środki i majątek mu/jej powierzone i jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania przełożonego o ich niewłaściwym użyciu, czyniącym szkodę dla zasobów spółki.

7.6. KLIENCI

Z biegiem czasu Spółka uświadomiła sobie, jak ważne jest docenianie swoich produktów i usług, aby pielęgnować sukces i umocnić swoją pozycję na rynku.

Dziś klienci stanowią fundamentalny zasób Grupy. Z tego powodu wszyscy Adresaci muszą dążyć do maksymalnej satysfakcji klienta i dostarczać, skutecznie i z życzliwością, wysokiej jakości produkty spożywcze oraz pełne i zgodne z prawdą informacje na ich temat.

7.7. DOSTAWCY I PARTNERZY BIZNESOWI

Relacje z dostawcami i partnerami biznesowymi opierają się na poszukiwaniu właściwej efektywności dostaw, lojalności w relacjach, uznaniu profesjonalizmu i kompetencji partnera.

Przy wyborze i nawiązywaniu relacji z dostawcami, spółki Grupy obiektywnie i kompleksowo oceniają efektywność kosztową, możliwości techniczne i ekonomiczne oraz ogólną wiarygodność swoich partnerów.

W szczególności, Spółki biorą pod uwagę aspekty takie jak stabilność finansowa, umiejętności, profesjonalizm, zasoby projektu, know-how oraz przyjęcie właściwych systemów kontroli jakości.

Spółka zapewnia, że negocjacje oraz relacje negocjacyjne z dostawcami i innymi interesariuszami są regulowane przez konkretne umowy, które są jasne i możliwe do zweryfikowania ex post, oparte na

najwyższej uczciwości i powadze oraz prowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Spółka zabrania jakiegokolwiek formy korupcji wobec stron trzecich w celu uzyskania korzyści handlowych i przywilejów.

Grupa zobowiązuje się do wymagania od swoich dostawców do zgodności z zasadami zachowania odpowiadającym własnym zasadom, uznając ten aspekt za mający fundamentalne znaczenie dla ustanowienia lub kontynuacji relacji biznesowej. Główni dostawcy, partnerzy biznesowi lub zewnętrzni współpracownicy są poinformowani o istnieniu Kodeksu Etycznego i odpowiednich zobowiązań, oraz, w tym celu, indywidualne umowy zawierają specjalne zapisy wymagające lub regulujące zgodność z nimi.

Ponadto, Grupa nie stosuje pracy dzieci ani nie podpisuje umów z dostawcami lub innymi współpracownikami, którzy ją stosują, gwarantując, że jej produkty nie są wytwarzane przez osoby, którym zabrano możliwość otrzymania edukacji i prowadzenia życia zgodnego z prawami dziecka.

7.8. ADMINISTRACJA PUBLICZNA

Relacje między Spółką a Administracją Publiczną i Instytucjami opierają się na zasadach uczciwości, przejrzystości i współpracy. Odrzuca się wszelkie zachowania, które mogłyby zostać uznane za zmywy lub które mogłyby podważać zasady wyrażone w niniejszym Kodeksie.

Podejmowanie zobowiązań wobec Instytucji i Administracji Publicznej jest zastrzeżone dla Dyrektorów, zgodnie z udzielonymi im pełnomocnictwami, chyba że specjalne pełnomocnictwa zostaną udzielone innym pracownikom wewnętrznym.

Grupa odrzuca wszelkie zachowania, które mogłyby zostać zinterpretowane jako obietnica lub oferta płatności, dóbr bądź innych korzyści jakiegokolwiek rodzaju w celu promowania, faworyzowania lub czerpania korzyści ze swoich interesów.

Spółka zobowiązuje się unikać wszelkich form wręczania prezentów urzędnikom publicznym lub osobom pełniącym funkcje publiczne, zarówno włoskim, jak i zagranicznym, oraz ich krewnym, także za pośrednictwem osób trzecich, które mogłyby wpłynąć na niezależność ich oceny lub skłonić ich do zapewnienia jakiegokolwiek korzyści dla siebie. To zobowiązanie nie dopuszcza wyjątków, nawet w krajach, gdzie wręczanie cennych prezentów partnerom biznesowym jest uznawane za zwyczaj. Prezenty lub drobne upominki są dozwolone jedynie wtedy, gdy mają skromną wartość i w żadnym wypadku nie mogą być interpretowane jako środek do uzyskania nielegalnych korzyści, oraz jedynie gdy są zgodne z obowiązującymi wewnętrznymi procedurami określonymi w tym celu.

Każdy pracownik, który bezpośrednio lub pośrednio otrzyma propozycję korzyści od funkcjonariuszy publicznych, osób pełniących funkcje publiczne lub ogólnie pracowników Instytucji i Administracji Publicznej, która mogłaby stanowić taki przypadek, zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia takiego faktu do organu nadzorczego (OdV) lub, w przypadku strony trzeciej, do osoby kontaktowej.

W przypadku prowadzenia negocjacji handlowych, składania zapytań lub utrzymywania relacji z administracją publiczną, odpowiedzialny personel nie może podejmować prób niewłaściwego wpływania na decyzje strony przeciwnej, w tym urzędników negocjujących lub podejmujących decyzje w imieniu Instytucji i Administracji Publicznej.

W szczególnym przypadku przeprowadzania przetargu z Instytucjami i Administracją Publiczną należy działać zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami rzetelnej praktyki biznesowej.

W przypadku korzystania z usług konsultanta lub „strony trzeciej” reprezentujących Spółki w relacjach z Instytucjami i Administracją Publiczną, konsultanta i jego personel lub „stronę trzecią” obowiązują te same wytyczne, co pracowników Spółki.

Ponadto Spółki nie mogą być reprezentowane w relacjach z Instytucjami i Administracją Publiczną przez konsultanta lub „stronę trzecią”, kiedy może powstać konflikt interesów.

W trakcie negocjacji handlowych, składania zapytań lub relacji biznesowych z Instytucjami i Administracją Publiczną nie należy podejmować (bezpośrednio ani pośrednio) następujących działań:

- analizowania lub proponowania możliwości zatrudnienia i/lub współpracy biznesowej, które mogą przynieść korzyść pracownikom Instytucji i Administracji Publicznej o charakterze prywatnym;
- proszenia lub uzyskiwania poufnych informacji, które mogą narazić na szwank integralność lub reputację którejkolwiek ze stron; lub
- odmawiania, ukrywania lub opóźniania przekazania jakichkolwiek informacji żądanych przez takie organy oraz inne organy regulacyjne w ramach ich funkcji kontrolnych.

7.9. PUBLICZNE ORGANY NADZORU I ORGANY KONTROLNE

Spółki zobowiązują się do skrupulatnego przestrzegania zasad wydanych przez Organy Nadzorcze, aby zagwarantować zgodność z obowiązującymi regulacjami w sektorach związanych z ich działalnością (na przykład Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Urząd Ochrony Danych Osobowych, Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego itd.).

Adresaci zobowiązują się do podporządkowania się wszelkim żądaniom organów regulacyjnych w ramach ich funkcji kontrolnych oraz do pełnej współpracy podczas procedur postępowania wyjaśniającego.

W kontaktach z instytucjami państwowymi lub międzynarodowymi, publicznymi organami nadzorczymi lub kontrolnymi, mających na celu wyjaśnienie działalności Grupy, odpowiadanie na zapytania lub czynności kontrolne (pytania, interpelacje, wnioski o informacje związane z bieżącym lub zakończonym zatrudnieniem itp.), lub w każdym przypadku w celu przedstawienia stanowiska Spółek w istotnych kwestiach, każda Spółka z Grupy zobowiązuje się do

- przyjęcia postawy maksymalnej życzliwości i współpracy oraz świadomego nieutrudniania w żaden sposób czynności wykonywanych przez wyżej wymienione podmioty;
- działania, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, za pośrednictwem wyznaczonych do tego kanałów komunikacji z instytucjonalnymi partnerami na poziomie krajowym, międzynarodowym, unijnym oraz lokalnym;
- prezentowania swoich interesów i stanowisk w sposób przejrzysty, rzetelny i spójny, unikając postaw o charakterze zмовы;
- unikania fałszowania i/lub zmieniania danych, oświadczeń, raportów w celu uzyskania nienależnej korzyści lub jakiegokolwiek innej formy korzyści dla Spółki.

7.10. KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

Komunikacja zewnętrzna musi być przejrzysta i oparta na zasadach prawdziwości i transparentności informacji. Pod żadnym pozorem Adresaci nie mogą rozpowszechniać fałszywych lub stroniczych

wiadomości lub komentarzy dotyczących działalności firmy lub wyników działalności zawodowej, jak również relacji ze stronami trzecimi w ogóle.

Relacje z mediami są zastrzeżone wyłącznie dla funkcji korporacyjnych upoważnionych do tego celu.

W szczególności, w przekonaniu, że działalność biznesowa i jej wyniki muszą być ściśle powiązane z odpowiedzialnym prowadzeniem biznesu, komunikacja zewnętrzna, w tym ta mająca na celu promocję marki i/lub wizerunku Spółek, powinna

- być dokładna i zgodna z Zasadami oraz politykami Spółek;
- być zgodna z przepisami prawa, zasadami oraz praktykami zawodowego postępowania;
- być prowadzona w sposób przejrzysty i transparentny: niezależna od jakiejkolwiek formy uwarunkowania, zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego.

Zabronione jest ujawnianie fałszywych, niekompletnych i mylących informacji.

7.11. WPŁATY NA RZECZ DOBROCZYNNOCI I ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH, DAROWIZNY I SPONSORING

Sponsoring i działalność patronacka wspierana przez Grupę może dotyczyć wydarzeń sportowych, widowisk, przywracania dziedzictwa artystycznego i archeologicznego, wydarzeń kulturalnych i inicjatyw związanych z kwestiami społecznymi, humanitarnymi i środowiskowymi.

W każdym przypadku, przy podpisywaniu umów sponsoringu lub patronatu, Spółki Grupy powinny zachować poprawne i transparentne działanie, aby uniknąć jakiejkolwiek presji na zainteresowane podmioty.

Grupa potępia niewłaściwe użycie darowizn jako narzędzia do otrzymania korzyści i ustępstw ze strony beneficjenta i zobowiązuje się do zapewnienia osiągnięcia celów interesu społecznego i publicznego.

7.12. OCHRONA ŚRODOWISKA

Środowisko jest głównym zasobem społeczności, w którego ochronę Grupa chce mieć swój wkład. W tym celu planuje swoją działalność w taki sposób, aby zapewnić równowagę pomiędzy inicjatywami gospodarczymi a potrzebami środowiskowymi, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Grupa Euricom zobowiązuje się zatem do poprawiania wpływu swojej działalności na środowisko i krajobraz poprzez uwzględnianie rozwoju badań naukowych i najlepszych praktyk.

Jako część swojej działalności, Grupa wspiera racjonalne i zrównoważone zużycie energii poprzez produkcję czystej energii z wykorzystaniem łuski, produktu ubocznego obróbki ryżu niełuskanego. Polityka środowiskowa Grupy jest wspierana świadomością, że środowisko może stanowić znaczącą przewagę konkurencyjną na ciągle rosnącym rynku, coraz bardziej uważnym na takie czynniki jak jakość i zachowanie.

8. NARUSZENIA KODEKSU ETYCZNEGO I WYNIKAJĄCE Z TEGO SANKCJE

8.1. ZGODNOŚĆ Z KODEKSEM, NARUSZENIA I SANKCJE

Zasady postępowania określone w Kodeksie stanowią podstawowe odniesienie, którego Adresat musi przestrzegać w swoich relacjach z partnerami. Spółka uważa Kodeks za narzędzie gwarancji i wiarygodności, mające na celu ochronę majątku oraz reputacji całej Grupy, oraz uznaje prawne znaczenie i obligatoryjną skuteczność zasad i reguł postępowania ustanowionych przez sam Kodeks.

Ponadto Spółka uznaje za odpowiedzialnych wszystkich, którzy z różnych powodów mają kontakt z Grupą Euricom, za przestrzeganie tych zasad, opracowuje specjalny system sankcji w celu zapewnienia skuteczności i efektywności Kodeksu oraz zobowiązuje się do jego stosowania bez wyjątku wobec wszystkich kategorii odbiorców.

Zgodność z zasadami Kodeksu Etycznego musi być uznawana za podstawową część zobowiązań umownych pracowników zgodnie z oraz w celu realizacji obowiązującego ustawodawstwa. Naruszenia zasad Kodeksu Etyki mogą stanowić naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub przewinienie dyscyplinarne, ze wszystkimi konsekwencjami przewidzianymi przez prawo, w tym w zakresie zachowania stosunku pracy, a także mogą prowadzić do obowiązku naprawienia szkody wynikłej z tego tytułu.

Spółka zobowiązuje się do określania i nakładania sankcji proporcjonalnych do poszczególnych naruszeń Kodeksu, z zachowaniem konsekwencji, bezstronności i jednolitości, oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami regulującymi stosunek pracy.

W przypadku osób pełniących funkcje reprezentacyjne, administracyjne lub zarządcze w Grupie Euricom, naruszenie zasad Kodeksu spowoduje podjęcie przez właściwy podmiot korporacyjny najodpowiedniejszych środków sankcyjnych, adekwatnych do charakteru i powagi popełnionego naruszenia oraz statusu osoby, która je popełniła, zgodnie z obowiązującym prawem.

W przypadku wszystkich pozostałych adresatów, z którymi Spółka posiada stosunki umowne, ponieważ przestrzeganie Kodeksu jest warunkiem kontynuacji istniejących relacji zawodowych/współpracy ze Spółką, naruszenie zasad Kodeksu może stanowić niewykonanie zobowiązań umownych, ze wszystkimi konsekwencjami prawnymi, w tym rozwiązaniem umowy i/lub zlecenia, oraz może skutkować obowiązkiem naprawienia szkody pochodzącej od Spółki lub Spółek z Grupy Euricom. Spółka nie podejmuje współpracy biznesowej z podmiotami, które nie akceptują lub odmawiają przestrzegania zasad Kodeksu.

8.2. ZGŁOSZENIA

Pracownicy Grupy mogą prosić o wyjaśnienie znaczenia i zastosowania Kodeksu, w formie ogólnej, od Prezesa Zarządu, który jest również odpowiedzialny za jego rozpowszechnienie i włączenie do procesów podejmowania decyzji w Spółce dotyczących kryteriów etycznych przyjętych wobec różnych interesariuszy. Dyrektor Zarządzający może korzystać przy podejmowaniu tych działań ze wsparcia operacyjnego ze strony osób pełniących odpowiednie funkcje w Grupie.

Jeżeli pracownik dowie się o domniemanym naruszeniu niniejszego Kodeksu Etycznego lub o postępowaniu, które nie jest zgodne z zasadami postępowania przyjętymi przez Spółkę, musi niezwłocznie zgłosić je poprzez jeden z kanałów:

- e-mail: odv@euricom.it

- list, skierowany do organu nadzorczego (OdV), na następujący adres:

Euricom S.p.A.
Valle Lomellina (PV)
Via Stazione 119
CAP 27020

Zgłoszenia lub skargi mogą być również dokonywane anonimowo, o ile nie jest to zabronione przez lokalne przepisy.

Spółka uznaje zgłoszenia poczynione w dobrej wierze jako gest lojalności wobec Spółki i zapewnia poufność tożsamości zgłaszającego, o ile prawo nie stanowi inaczej. Spółka nie będzie tolerować działań odwetowych wobec kogokolwiek, kto, działając w dobrej wierze, porusza kwestię dotyczącą możliwego naruszenia Kodeksu, w następstwie zgłoszenia lub uczestniczenia w dochodzeniu, i będzie odpowiednio sankcjonować sprawców.